



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Vilppulan vankilan perehdyttämisopas

Inkeroinen, Noora

Puttonen, Johanna

2012 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Vilppulan vankilan perehdyttämisopas

Inkeroinen Noora
Puttonen Johanna
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2012

Inkeroinen Noora
Puttonen Johanna

Vilppulan vankilan perehdyttämisopas

Vuosi 2012 Sivumäärä 149

Tämä opinnäytetyö on tehty osaksi Vilppulan vankilan perehdyttämisprosessia. Sen tarkoituksena on auttaa sekä perehdyttäjää että uutta työntekijää uuden työnkuvan opettelussa. Laadittamamme perehdyttämisopas on suunnattu erityisesti työntekijöille, joilla ei ole kokemusta Rikosseuraamuslaitoksen tehtävistä. Opinnäytetyö on kaksiosainen kokonaisuus, johon kuuluu teoriaosuus ja perehdyttämisopas.

Teoreettisessa osuudessa on esitelty opetuksen ja oppimisen teoreettista pohjaa sekä perehdyttämisoppaan laatimisprosessia. Teoreettisena viitekehysenä toimivat didaktinen ja pedagoginen teoria. Esitellyt oppimisteoriat on suunnattu perehdyttäjän avuksi.

Perehdyttämisopas on suunniteltu siten, että uusi työntekijä ymmärtää vankilan toimintaympäristön ja taustat asioiden takana. Toimintaympäristöön ja taustoihin perehdytään, sillä uuden työntekijän on tärkeää ymmärtää työtänsä ohjaavat arvot ja tavoitteet, turvallisuusnäkökulmaa unohtamatta.

Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty valmiita aineistoja, teemahaastatteluja ja kyselylomaketta. Teemahaastattelujen tarkoituksena oli kerätä tietoa vankilan perehdyttämiskulttuurista ja työntekijöiden käsityksiä hyvästä perehdyttämisestä ja perehdyttämisoppaaseen tarvittavasta sisällöstä. Teemahaastattelujen tulosten perusteella voidaan katsoa, että perehdyttämisoppaalle on tarvetta Vilppulan vankilassa. Kyselylomakkeen avulla selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä tehdystä oppaasta, sen hyödynnettävyydestä ja sisällöstä. Kyselyn vastausten pohjalta voidaan todeta että Vilppulan vankilan henkilökunta on tyytyväinen uuteen perehdytysoppaaseen.

Opinnäytetyön prosessia arvioidaan sen kannalta päästiinkö tavoitteisiin niin opinnäytetyön, oppaan kuin henkilökohtaisten tavoitteiden osalta. Opinnäytetyöprosessin aikana useat vankilat osoittivat kiinnostusta opinnäytetyötämme kohtaan ja he toivoivat saavansa tekemämme oppaan käyttöönsä. Perehdyttämisopas on yleisluontoinen, mutta joitakin vankilakohtaisia muutoksia siihen täytyy tehdä. Opas on saatavissa tekijöiltä.

Asiasanat: Oppiminen, opetus, perehdyttämisopas, perehdytys

Inkeroinen Noora
Puttonen Johanna

Vilppula prison's orientation guide

Year	2012	Pages	149
------	------	-------	-----

This thesis is made for Vilppula prison a part of their orientation process. The purpose of the thesis is to help the orientation supervisor and a new employee to learn the new job description. This orientation guide is aimed at employees who have no previous experience of prison work. This thesis consists of two parts, the first being the theory part and the second is the orientation guide.

In the theory part is presented teaching and learning and qualitative analysis. The theoretical framework consists of didactic and pedagogic theory. The theoretical part of the thesis is meant especially for the supervisor as an assistive device.

The orientation guide is designed so that a new prison officer understands the prison's operational environment and a task's background, instead of just a single task. The operational environment and task's backgrounds are explained because it is important that the new employee understands the values and targets, without forgetting safety perspective.

The method of data collection in this thesis was theme interview and questionnaire. Theme interviews were aimed at Vilppula prison employees who have special information about the orientation and examinee topic. Based on the theme interviews there is a need for an orientation guide in Vilppula prison. The orientation guide was edited during the thesis process based on the comments from prison employees and the questionnaire. The thesis process is evaluated based on how well the thesis, orientation guides and personal targets were accomplished.

During the thesis process several prisons showed interest for our thesis and they hoped that they can have our orientation guide to their use. The orientation guide is generalized but some prison related changes must be done so that it can be used in different prisons. The orientation guide is available from the writers.

Keyword: Learning, teaching, orientation guide, orientation

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tausta ja tavoitteet.....	8
3	Teoreettinen viitekehys	10
	3.1 Didaktinen teoria.....	10
	3.1.1 Oppiminen ja opetus.....	11
	3.1.2 Perinteiset ammattitaidon kehittymisen tavat	12
	3.1.3 Informaali oppiminen työpaikalla	13
	3.1.4 Motivaatio	14
	3.1.5 Oppimismotivaation kehittäminen	16
	3.1.6 Orientaatio	17
	3.1.7 Opetuksellinen kokonaisuus	20
	3.1.8 Työelämän aikuiskoulutuksen erityispiirteet	20
	3.2 Pedagoginen teoria	21
	3.2.1 Kognitiivinen oppimismalli.....	21
	3.2.2 Konstruktivistinen oppimismalli	22
	3.2.3 Behavioristinen oppimismalli.....	22
	3.2.4 Mallioppiminen	23
	3.2.5 Yritys-erehdysoppiminen.....	23
4	Prosessin kuvaus	24
5	Tutkimusasetelma haastatteluissa.....	27
	5.1 Teemahaastattelujen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	28
	5.2 Aineiston keruu	28
	5.3 Aineiston esittely.....	29
	5.4 Haastattelujen toteutus	30
	5.5 Aineiston analyysi	32
	5.6 Teemahaastattelujen tulokset.....	35
	5.6.1 Perehdytys.....	35
	5.6.2 Perehdyttäjä	38
	5.6.3 Perehdyttämisopas	40
6	Tutkimusasetelma valmiissa aineistoissa.....	44
	6.1 Valmiiden aineistojen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	44
	6.2 Aineiston keruu ja esittely	45
	6.3 Aineiston analyysi ja tutkimustulokset	45
7	Tutkimusasetelma kyselylomakkeissa	46
	7.1 Kyselylomakkeen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	46
	7.2 Aineiston keruu ja kyselylomakkeen toteutus	47
	7.3 Aineiston esittely.....	48

7.4	Aineiston analyysi	48
7.4.1	Oppaan luettavuus	49
7.4.2	Oppaan asiasisältö	50
7.4.3	Oppaan hyödynnettävyys	51
7.4.4	Avoimet kysymykset	52
7.4.5	Yleisarvosana.....	54
7.5	Tutkimustulokset	54
8	Tuotoksen arviointi	55
9	Prosessin arviointi	59
10	Toimintakeskeisen opinnäytetyön etiikka ja luotettavuus	60
11	Pohdinta.....	61
	Liitteet.....	67

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tehty Vilppulan vankilaan osaksi perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyönä tehty perehdyttämisopas on suunnattu erityisesti työntekijöille, joilla ei ole työkokemusta rikosseuraamusalalta. Vilppulan vankilan nykyinen perehdyttämisopas on laadittu vuonna 2008 ja se sisältää pääosin vanhentunutta tietoa ja sen on hyvin suppea. Tästä syystä vankilalla oli tarve uudelle, kattavammalle oppaalle.

Kyseessä on toimintakeskeinen opinnäytetyö, jossa on luotu tuotos. Toimintakeskeisessä opinnäytetyössämme on käytetty tutkimusmenetelmiä, joiden avulla on pyritty parhaaseen mahdolliseen tuotokseen. Opinnäytetyö rakentuu raporttiosuudesta sekä Vilppulan vankilaan laaditusta perehdyttämisoppaasta.

Teoriaosuudessa käydään läpi oppimisen ja opettamisen teoriaa eli didaktiikkaa, sekä pedagogista teoriaa. Teoreettinen osuus on suunnattu perehdyttäjän apuvälineeksi. Sen avulla perehdyttäjä saa tietoa oppimiseen ja opettamiseen liittyvistä keskeisistä perusteista. Teoreettisen viitekehyksen ohella työn teoreettisessa osassa on selvitetty teemahaastattelujen avulla Vilppulan vankilan henkilöstön näkemystä hyvästä perehdytyksestä ja perehdytysoppaaseen tarvittavasta sisällöstä. Toisena aineistona on käytetty muiden vankiloiden perehdyttämisoppaiden analysointia sekä kyselylomaketta. Valmiiden aineistojen analysoinnilla on pyritty löytämään keskeisiä asioita, joita perehdyttämisoppaat yleensä sisältävät. Kyselylomake toimii työn loppuarviointina, jolla selvitetään laatimamme perehdyttämisoppaan hyödynnettävyyttä Vilppulan vankilassa. Käyttämämme tutkimusmetodien avulla on tarkoitus saada laatimamme tuotos vastaamaan mahdollisimman hyvin Vilppulan vankilan tarpeita ja varmistaa tuotoksen hyödynnettävyys työelämässä.

Tuotos eli perehdyttämisopas, on laadittu yhteistyössä Vilppulan vankilan henkilökunnan kanssa. Tavoitteena on luoda Vilppulan vankilalle perehdyttämisopas, jonka avulla uudet työntekijät saavat laajan ja kokonaisvaltaisen kuvan rikosseuraamusalasta. Laatimamme perehdyttämisoppaan tavoitteena on perehdyttää enemmän työpaikan arvoihin, tavoitteisiin ja toimintaympäristöön, kuin yksittäiseen työtehtävään. Ymmärtäessään taustat asioiden takana työntekijän on helpompi ymmärtää mihin hän omalla työllään pyrkii ja miten oma työnkuva vaikuttaa organisaation toimintaan. Tavoitteenamme on tehostaa vankilan perehdyttämisprosessia ja perehdyttäjän toimintaa. Tekemämme perehdyttämisoppaan johdosta, perehdyttäjän rooliksi jää yksittäisten työtehtävien opettaminen.

Opinnäytetyön arviointikysymys ”Millainen on hyvä perehdyttämisopas” on muodostettu laadittujen tavoitteiden pohjalta. Väliarviointina toimivat työntekijöiltä kerätyt kommentit, joh-

tajalta saatu palaute sekä pitämämme oppimispäiväkirja. Loppuarviointi perustuu teettämääme kyselylomakkeeseen.

2 Tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyömme aiheena on Vilppulan vankilan perehdyttämisosas. Kyseessä on toimintakeskeinen opinnäytetyö, jossa laaditaan työelämän yhteistyökumppanille tuotos, perehdyttämisosas. Opinnäytetyön tarkoituksena on työelämää kehittävä toiminta. Opinnäytetyössämme on käytetty kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä.

Valitsimme aiheeksi perehdyttämisoppaan, koska sen tekemisen kautta voimme tutustua ja laajentaa tietämystämme vankilan toiminnasta ja oppaasta on käytännönhyötyä työelämälle. Aihe tuntui tärkeältä ja ajankohtaiselta, sillä perehdyttämisen tärkeyttä painotetaan nykyään monissa työpaikoissa.

Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään. Tavoitteena on, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisönsään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 86.)

Rikosseuraamusalalle perehdytettäessä täytyy ottaa huomioon alan vaatimat erityispiirteet. Jo alalle rekrytoitaessa vaaditaan uudelta työntekijältä soveltuvuutta rikosseuraamusalan tehtäviin. Rikosseuraamusalalla korostuvat turvallisen työskentelyn periaatteet. Uuden työntekijän täytyy myös sisäistää alan kaksijakoisuus, jossa korostuvat vangin tukeminen ja kontrollointi. Työntekijän tulee noudattaa ehdotonta vaitiolovelvollisuutta, niin vankien, työntekijöiden kuin vankilankin asioiden suhteen. Näitä asioita olemme tuoneet esiin laatimassamme perehdyttämisoppaassa. Työskentely rikosseuraamusalalla vaatii työntekijältä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja sekä hyviä vuorovaikutustaitoja.

Vilppulan vankilassa on vuonna 2004 tehty perehdyttämisosas uudelle henkilöstölle, mutta se ei ole ollut käytössä osana perehdyttämisprosessia. Kyseinen opas sisältää lyhyesti vankilan esittelyn, virkamiesten yleiset velvollisuudet, järjestysäännöt, päiväjärjestyksen, liikkumisalueet, muuta huomioitavaa, sekä perehdyttämishelman. Opas on suppea, vain 10 sivua pitkä ja sen sisältämät tiedot ovat osaltaan jo vanhentuneita. Vilppulan vankilalla oli tarve uudelle, päivitetylle ja kattavammalle oppaalle.

Rajasimme yhdessä Vilppulan vankilan henkilökunnan kanssa perehdyttämisoppaan kohderyhmäksi uuden henkilökunnan, jolla ei ole rikosseuraamusalan koulutusta, eikä näin ollen käsitystä vankilasta toimintaympäristönä. Oppaan painopiste sijoittuu muihin työntekijäryhmiin kuin valvontaan, sillä heillä yleisesti ottaen on rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen koulutus. Opas kuitenkin palvelee kaikkia ammattiryhmiä ja soveltuu myös niille, joilla on ennestään kokemusta rikosseuraamusalasta.

Perehdyttämisoppaasta ei haluttu liian pitkää ja informatiivista, vaan toivottiin että se olisi helposti luettavissa ja siitä löytyisi nopeasti tietoa eri asioista. Oppaan tekemisen yhteydessä vankilan johto esitti toiveen, että opas olisi kirjoitettu helppolukuisesti ja esimerkiksi lakitekstit ja säännökset olisi laitettu erikseen liitteiksi tai linkeiksi, jotta oppaan teksti ei muodostuisi liian raskaaksi ja hitaaksi lukea.

Teoriaosuudessa tarkastelemme opettamisen ja oppimisen teoriaa, didaktiikkaa. Se sopii perehdyttämiseen niin perehdytettävän, kuin perehdyttäjänkin näkökulmasta. Halusimme tämän lisäksi käsitellä myös pedagogista teoriaa, jotta perehdyttäjä saa kuvan myös erilaisista oppimismalleista. Jokaisen teoriakappaleen lopussa on kerrottu siitä, miten kyseistä teoriaa on sovellettu perehdyttämisoppaan tekemisessä. Vaikka itse opas on suunnattu enemmän uuden työntekijän luettavaksi, siihen on myös helppo palata vanhemmankin työntekijän etsimään tietoa.

Vilppulan vankilan henkilökunta osallistui perehdyttämisoppaan tavoitteiden laatimiseen. Oppaan tavoitteena on, että uusi työntekijä löytää siitä helposti ja nopeasti työtään koskevia keskeisiä asioita ja voi siihen tutustumalla ymmärtää laajemmin vankilan toimintatapoja. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda opas, jota Vilppulan vankila voi käyttää hyödyksi uuden henkilökunnan perehdytyksessä.

Oppaan tavoitteena on tukea myös perehdyttäjää työssään. Opinnäytetyössämme käsitellään laajasti oppimiseen ja opettamiseen liittyviä teorioita ja oppimismalleja, joista on koottu lyhyt tiivistelmä perehdyttäjälle perehdyttämisoppaan johdannoksi. Lisäksi itse perehdyttämisoppaaseen on laadittu perehdyttäjälle apuvälineeksi perehdyttämiskortti, jota apuna käyttäen hän voi varmistaa että kaikki aihealueet on käyty perehdytettävän kanssa läpi.

Oma tavoitteemme työn suhteen on tutustua laajemmin avovankilan toimintaan ja käytänteisiin. Tavoitteenamme on oppia vankilan toimintatapoja ja perehdyttämiskulttuuria. Työn etenemisen myötä tavoitteeksi muodostui myös laajempi tutustuminen perehdytyskulttuuriin ja tapoihin, jotta opas saataisiin vastaamaan Vilppulan vankilan tarpeita parhaimmalla mahdollisella tavalla.

3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan oppimiseen ja opettamiseen vaikuttavia asioita. Vilppulan vankilalle laaditussa perehdyttämisoppaassa on alussa kappale perehdyttäjää varten. Kappaleessa on tiivistetysti avattu työn teoreettista viitekehystä ja sen vaikutusta oppaan käyttämiseen.

3.1 Didaktinen teoria

Didaktiikka tarkoittaa opetusoppia ja se on yksi kasvatustieteen osa-alue. Didaktiikan edistäjiin on kuulunut muun muassa saksalainen filosofi ja pedagogi Johann Friedrich Herbart (1776-1841). Herbartin mukaan didaktiikkaan kuului sekä opetusmenetelmät että opetuksen sisältö. Tämä periaate on nykyaikaisenkin didaktiikan ydinasioita. Didaktiikka on yhtä kuin opetuksen ja oppimisen teoria ja käytäntö. (Uusikylä & Atjonen 2000, 22.) Perehdyttäjän on hyvä tuntee didaktinen teoria, jotta hän pystyy tarjoamaan mahdollisimman laadukasta opetusta. Opin näytetyö pyrkii vastaamaan tähän tarpeeseen esittelemällä didaktisen teorian perusteita. Didaktiikasta puhuttaessa voidaan puhua yleisdidaktiikasta, normatiivisesta didaktiikasta sekä erityisdidaktiikasta.

Yleisdidaktiikka kuuluu yleiseen kasvatustieteeseen. Se käsittelee yleisiä opetuksen teoriaan ja käytäntöön liittyviä asioita ja kysymyksiä, sitomatta niitä kuitenkaan nimenomaan koulu- ympäristöön. (Uusikylä & Atjonen 2000, 23-24.) Yleisellä didaktiikalla tarkoitetaan erilaisten opetustilanteiden tutkimista. Se luo tutkimustulosten pohjalta teoriaa, joka kuvaa opetusta yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi 1990, 29.)

Kasvatustieteen professori Sirkka Hirsjärven (1990, 29) mukaan normatiivista didaktiikkaa ovat opetuksen teoriasta johdettu opetuksen suunnittelu ja normatiiviset toimintaohjeet, jotka koskevat opetuksen toteuttamista ja arvioimista. (Mt.)

Erityisdidaktiikalla taas tarkoitetaan opetuksen tutkimista jonkin keskeisen osatekijän näkökulmasta. Lähtökohtana voi olla esimerkiksi oppiaine eli ainedidaktiikka, opetuksen tavoite eli ammattikasvatus tai oppimateriaali eli oppikirjadidaktiikka. (Hirsjärvi 1990, 29.) Omat erityisdidaktiikkansa ovat saaneet muun muassa varhaiskasvatus, ammattikasvatus ja aikuiskasvatus. (Uusikylä & Atjonen, 2000, 23-24).

Teemahaastattelussa tutkimme erityisdidaktiikan avulla henkilökunnan kokemuksia perehdyttämisestä, perehdyttäjänä toimimisesta ja niiden vaikutuksesta työn oppimiseen. Teemahaastattelun tuloksiin palataan myöhemmin.

3.1.1 Oppiminen ja opetus

Rädyn (1987, 314) mukaan oppiminen ja opetus ovat tavoitteellista toimintaa, jossa oppilas omaksuu erilaisia valmiuksia. Oppimiseen vaikuttavat eri tekijät: opiskelun tavoite, oppilaan orientaatio, oppimistilanne ja oppimistyyli. Oppiminen on tehokasta, mikäli kaikki eri tekijät ovat kunnossa. (Mt.)

Hirsjärven (1990, 136) mukaan oppimisella tarkoitetaan sellaisia käyttäytymisessä havaittavia muutoksia, jotka ovat pysyviä ja johtuvat ensisijaisesti ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksesta. Ympäristön vaikutus oppijaan voi olla tahatonta, mutta se voi myös systemaattisesti opetuksen avulla pyrkiä muuttamaan oppijan käyttäytymistä. Kouluopetus on interaktiivinen tapahtuma, jossa oppilaiden persoonallisuuden kehitystä pyritään edistämään kasvatustavoitteiden mukaisesti. Samalla tarkoitus on myös muuttaa oppilaiden käyttäytymistä asetettujen tavoitteiden mukaiseksi. Tämä edellyttää ympäristötekijöiden säätelystä. (Hirsjärvi, 1990, 31-36).

Aikuiskasvatustieteen professori Yrjö Engeström (1994, 19) määrittelee oppimisen olevan ihmisen tietoista ja tavoitteellista henkistä toimintaa, joka tähtää siihen, että ihminen pystyy ymmärtämään ja hallitsemaan ympäröivää todellisuutta. Kasvatustieteiden professori Maijaliisa Rauste-von Wrightin ym (2003, 50-54) mukaan ihmisen kognitiiviset taidot, esimerkiksi havaitseminen, muistaminen ja ajattelu liittyvät tiiviisti toisiinsa. Ihminen prosessoi saamaansa uutta tietoa jatkuvasti: hän vastaanottaa uutta informaatiota, muokkaa sitä ja tekee siitä johtuen omia johtopäätöksiä ja tulkintoja. Tämä prosessi ja siitä johtuvat johtopäätökset ja tulkinnat voivat muuttaa yksilön tietoja, taitoja ja tunteita. Kun tällainen muutos kestää kauemmin kuin hetken, kyseessä on oppiminen. Oppimista voidaan määritellä monilla muillakin tavoin, mutta keskeisintä kaikissa määritelmässä on, että oppimista tapahtuu pysyviä muutoksia. (Mt.)

Onnistuneet oppimiskokemukset luovat merkittäviä tietorakennelmia. Näiden muodostuminen kuitenkin edellyttää, että opetus ja oppiminen noudattavat tiettyjä reunaehtoja. Kun oppimisen tavoitteena on itseohjautuva oppimisote, tulee oppilasta kannustaa olemaan aktiivinen. Hänen pitäisi ottaa vastuu omasta oppimisestaan. Oppimista edistää ongelmalähtöisyys, kontekstisidonnaisuus sekä eri tiedonalueiden yhdistäminen. Oppimisprosessissa oppilaita tulee rohkaista yhteistoimintaan ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Näiden avulla kehitetään vuoropuhelun, argumentoinnin ja ajattelun valmiuksia. (Ahonen ym, 2001, 209.)

Vilppulan vankilassa uuden työntekijän tulee kyetä itseohjautuvaan oppimisotteeseen, sillä perehdyttäminen ei resurssikysymyksistä johtuen voi kestää kauaa ja perehdyttäjänä ei välttämättä ole samaa työtehtävää tekevä kollega, kuten teemahaastatteluista käy ilmi. Uuden

työntekijän tulee ottaa aktiivinen rooli omassa oppimisessaan ja perehdyttäjän tehtävänä on tukea tätä. Uusi perehdyttämisopas pyrkii selittämään vankilan kontekstia ja yhdistämään eri tiedonalueita, mutta sen lisäksi tarvitaan jo yllä mainittua yhteistoimintaa ja sosiaalista vuorovaikutusta, jotta uusi työntekijä pystyy luomaan tietorakennelmia.

3.1.2 Perinteiset ammattitaidon kehittymisen tavat

Ennen vanhaan työn oppiminen perustui kokemukseen. Ammattitaito opittiin pidempään työtä tehneiltä, niin sanotuilta oppi-isiltä ja heitä jäljittelemällä taito siirtyi sukupolvelta toiselle. Tällaista oppimista sanotaan mestari-kisällimalliksi. Ajan myötä työmenetelmät ovat kuitenkin kehittyneet kokemuksen lisääntyessä ja erilaisten satunnaisten keksintöjen kautta. Mestari-kisällimallille ominaista oli yksinkertainen teknologia, viestintä ja työnjako. Työntekijä teki tuotteet itse alusta loppuun valmiiksi ja työpaikalla vallitsi tyypilliset ammattikunnan säännöt. Esimerkiksi perinteisessä käsityöverstaassa mestari määräsi verstaan toiminnasta ja hänen toimintansa perustui kokemukseen. (Engeström 1995, 22.)

Tarve siirtyä järjestelmälliselle työnopetukselle tuli kun yhteiskunta siirtyi rationalisoituun, eli järkiperaistettyyn työhön ja työnjakoon perustuviin tuotantotapoihin. Työtä ositettiin, suunniteltiin ja ohjeistettiin uudella tavalla. Engeströmin (1995, 22-23) mukaan rationalisoitu työ nousi suosituimmaksi malliksi teollistumisen myötä. Rationalisoidussa työssä eroteltiin suunnitteleva ja työtä suorittava henkilöstö. Yksittäinen työntekijä vastasi enää vain pienestä osuudesta toiminnan kokonaisuudesta ja kaikki eri työosuudet pyrittiin mitoittamaan ja standardoimaan. Toiminnot jakautuivat omiksi aloikseen ja osastoikseen, joissa oli tiukka päällikövaltainen hierarkia. Työhön liittyvän koulutuksen tavoitteeksi muodostui tehtäväpätevyyden tuottaminen. Työntekijöiden tehtäviä rajattiin ja heitä alettiin kouluttaa näiden tehtävien suorittajiksi. Keskeisimpiä koulutusmuotoja olivat työstä erilliset koulutukset ja lyhytkurssit. Koulutukset perustuivat siihen, että työntekijöille pyrittiin siirtämään työmenetelmät, jotka koulutussuunnittelijat olivat suunnitelleet. (Mt.)

Rationalisoidussa työssä ilmeni motivaatio-ongelmia ja vieraantumista, joita pyrittiin nyt ehkäisemään humanisoidulla työmallilla. Työntekijöiden autonomiaa lisättiin työnkierron, erilaisten työryhmien ja työn rikastuttamisen keinoin. Työntekijöiden käsityksiä kohteesta pyrittiin avartamaan, antamalla heille esimerkiksi tehtäväksi pohtia minkälaisia parannuksia he kaipaisivat työkäytäntöihin. Toimintajärjestelmän perusrakenne ei kuitenkaan muuttunut, vaikka työntekijöiden autonomiaa lisättiin. (Engeström 1995, 23.)

Työn monimutkaistumisen myötä tuli tarve kehittää uusia työmalleja. Tästä tarpeesta syntyi ekspansiivinen työ. Ekspansiivinen työ perustuu itsenäisistä yksiköistä koostuvaan verkostomaiseen yhteisöön, jossa hierarkian määrää pyrittiin vähentämään mahdollisimman paljon.

Tarkat työnjaot häivytettiin ja niiden tilalle luotiin monipuolisempia toimenkuvia. Monipuolisemmat toimenkuvat mahdollistivat sen, että ne pystyivät tarvittaessa korvaamaan toisiaan ja ryhmätyöskentelyn myötä perinteiset ammattirajat syrjäytettiin. Ekspansiivisessa työssä työyhteisö alkoi analysoida, ennakoida ja suunnitella toimintansa kehittämistä. Tämä vaati työntekijöiltä vankkaa yhteistä tietoperustaa, laadukkaita käsitteellisiä välineitä ja teoreettisten mallien tietämystä. (Engeström 1995, 23.)

Vilppulan vankilassa on havaittavissa rationalisoidun ja humanisoidun työmallien välimuoto. Vilppulassa on vielä käytössä työnjaot, mitkä käyvät ilmi perehdyttämispöytätyön kuvaukset osiossa. Vilppulan vankilassa on osittain siirrytty työnkiertoon sekä monipuolisempiin toimenkuvuihin, tukiryhmien, kuntoutustiimin ja muiden ryhmätyöskentelymuotojen myötä. Työntekijöiden valmiuksia on kehitetty niin, että he pystyvät tarvittaessa sijaistamaan toisiaan, esimerkiksi apulaisjohtaja johtajaa.

3.1.3 Informaali oppiminen työpaikalla

Formaalilla oppimisella tarkoitetaan koulutusinstituutioiden tuottamia strukturoituja ja organisoituja oppimisen muotoja. Formaali oppiminen pyrkii johonkin tunnustettuun diplomiin, todistukseen tai muuhun sertifiointiin. (Vaherva 1998, 158.)

Työorganisaatioissa tapahtuu myös oppimista joka ei kuulu formaaliin oppimiseen. Formaalin oppimisen ulkopuolelle jäävästä oppimisesta käytetään kahta eri käsitettä, joita ovat nonformaali ja informaali oppiminen. Informaalilla oppimisella tarkoitetaan epäsäännöllistä tapahtumaa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tekemällä oppimista, käyttämällä oppimista ja äänetöntä oppimista (tacit learning). Nonformaalilla oppimisella tarkoitetaan sekä satunnaisia että suunniteltuja oppimisen muotoja työpaikalla, esimerkiksi työhön liittyvät ohjeistot, työnopastus, tiimityö ja laatujohtaminen. (Vaherva 1998, 158.)

Informaali oppiminen ei korvaa vaan täydentää perinteistä formaalin koulutuksen avulla tapahtuvaa oppimista. Työelämässä tarvitaan kykyä toimia tilanteen vaatimalla tavalla vuorovaikutuksessa toisten työntekijöiden tai asiakkaiden kanssa. Lisäksi yleensä työ sitoo tekijänsä niin, ettei formaaliin koulutukseen ole mahdollisuuksia. Informaalissa oppimisessa on kyse oppijan oman toiminnan kontekstista, joka ei riipu muodollisesta koulutuksesta. Esimerkiksi työssä eteen tulevat ongelmat vaativat yleensä välitöntä ratkaisua ilman, että on mahdollista odottaa sopivaa kurssia tai muuta koulutusta, jossa mahdollisesti saisi ratkaisun ongelmaan. (Vaherva, 1998, 160.) Tämän takia on tärkeää että työntekijä ymmärtää työnsä taustalla vaikuttavat arvot ja säädökset, jotta hän osaa soveltaa oikeita toimintatapoja työssään yllättävienkin tilanteiden sattuessa. Opinnäytetyössämme tätä käsitystä tukee perehdyttämispö-

paamme tyyli, joka on koko organisaatioon ja sen toimintatapoihin ja arvoihin perehdyttävä. Tällä tavoin oppiminen ja työ ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään.

Tämän päivän työelämässä tarvitaan jatkuvaa oppimista toimintatapojen parantamiseksi (Vaherva, 1998, 160). Tästä syystä on hyvä, että Vilppulan vankilan perehdyttämisopas on sähköisessä muodossa, jolloin sitä voidaan helposti päivittää ajantasaiseksi ja oppaan uuden tiedon avulla myös vanhat työntekijät voivat oppia uusia ja parantaa vanhoja toimintatapojaan. Mikäli jatkossa painopiste henkilöstön kehittämisessä ja kouluttamisessa painottuu formaalin koulutuksen ohella entistä enemmän informaalin oppimisen suuntaan, perehdyttäjän on omaksuttava uudenlaisia valmiuksia oppimisen ohjaajana (Vaherva, 1998, 162). Työpaikalla oppimista tapahtuu silloin, kun sitä tarvitaan ja kun työntekijät ovat motivoituneita vastaamaan oppimiskokemuksien asettamiin haasteisiin. Usein oppimisen tarve on niin akuutti, ettei ole mahdollisuuksia turvautua formaaliin koulutukseen. (Vaherva, 1998, 167.)

Ohjattavana oleminen on yksi tapa oppia työpaikalla informaalisti. Samoin informaalista oppimista on oppimateriaalin tuottaminen muiden käyttöön. Oppimateriaaliksi luokitellaan esimerkiksi erilaiset käsikirjat ja ohjeistot. (Vaherva, 1998, 165). Näin ollen voisi katsoa että myös perehdyttämisoppaan tekijät ovat kokeneet informaalista oppimista perehdyttämisopasta tehdessään.

3.1.4 Motivaatio

Kognitiivinen oppimiskäsitys korostaa oppilaan sisäistä motivaatiota ja sen mukaan oppilaan kokemukset ja hänen aiemmin oppimansa asiat saavat oppilaan haluamaan oppia uutta ja luoda erilaisia tietokokonaisuuksia. Kognitiivinen lähestymistapa sisäiseen motivaatioon painottaa, että motivaatio ja persoonallisuus rakentuvat oppijan ja ympäristön vuorovaikutuksesta. (Hakkarainen ym, 1999, 87-88.) Virtasen (2001, 29) mukaan sisäisessä oppimisessa oppijaa palkitsee uuden oppiminen. Oppimistarkkaavaisuutta ohjaa sisäinen motivaatio, kun oppija oivaltaa lukiessaan uusia asioita ja saa ahaa-elämyksiä. (Mt.)

Sisäisen motivaation herättäminen vaatii opettajalta taitoa, sillä hänen täytyy asettaa oppilaalle sellaisia tavoitteita, jotka vaativat tältä ponnistelua. Oppilas omaksuu opittavan asian kokonaisuutena ja omaksuminen johtaa itsenäiseen, syvälliseen hallintaan ja soveltamiseen. Kun oppiminen muodostuu pysyväksi, voidaan puhua tuloksellisesta oppimisesta. (Engeström 1994, 33-34.)

Behavioristinen oppimiskäsitys puolestaan korostaa ulkoista motivointia. Ulkoinen motivointi perustuu siihen, että oppilas kokee että hänelle on oppimisesta välineellistä hyötyä, esimerkiksi hyvä menestys koulussa voi tuoda hyvän menestymisen myös työelämässä. Ulkoista moti-

vaatiota taas voi huonontaa esimerkiksi huono työllistyminen tai tulevan alan huono palkkaus. Vaikka ulkoinen ja sisäinen motivaatio eivät välttämättä korreloi keskenään, oppiminen on tehokkainta kun oppilas on motivoitunut sekä sisäisesti, että ulkoisesti. (Virtanen 2001, 29-30.)

Engeström (1994, 28-29) kuvaa opiskelumotivaation keskeisimmiksi tyypeiksi: tilannekohtaisen, välineellisen ja sisällöllisen motivaation. Tilannekohtainen ja välineellinen motivaatio ovat ongelmallisia, eikä niitä pitäisi sen takia suosia. (Mt.)

Tilannekohtaisella opiskelumotivaatiolla tarkoitetaan sitä, kun jokin ulkoinen tekijä tai tekijät saavat opiskelijan kiinnostumaan opiskelusta hetkellisesti. Tällaisissa tilanteissa opiskelu on lyhytjänteistä ja altis erilaisille häiriöille, eikä se yleensä suuntaudu ensiarvoisiin kohteisiin. Tilannekohtaisen motivaation lähteenä voi olla esimerkiksi opettajan käyttämät tehokkaat ärsykkeet tai viihdykkeet. Tilannekohtaisessa motivaatiossa kyse voi myös olla uutuudenviehätyksestä. (Engeström 1994, 28-29.)

Välineellisellä opiskelumotivaatiolla tarkoitetaan opiskelua, jonka tarkoituksena on saavuttaa jokin palkinto tai välttää jokin epämiellyttävä asia, esimerkiksi rangaistus. Kummassakin tapauksessa vääristynyt motivaatiopohja tekee opiskelusta epäkriittistä ja heikosti tiedostettua. Kyseisen opiskelun tunnusmerkkinä on esimerkiksi ulkoa opettelu, joka ei tue oppijan kognitiivista oppimista eli syväoppimista. Välineellisessä opiskelumotivaatiossa oppija pyrkiikin vain nopeaan suoriutumiseen, ja oppiminen jää lähinnä pintatasolle. (Engeström 1994, 29-30.)

Sisällöllinen (tietoinen) motivaatio kohdentuu oppijan oppimisen kannalta oikeaan asiaan, eli opittavaan asiaan, eikä pelkästään suoriutumiseen. Opiskelija on kiinnostunut asiasisällöstä ja siitä, miten hän voi käyttää saamaansa tietoa. Opiskelija pohtii eri käsitteitä, periaatteita ja ratkaisumalleja käyttäen apuna ristiriitatilanteita. Tällöin oppiminen on tietoista, joka tekee oppimisesta syvätason oppimista. (Engeström 1994, 29-31.) Koppisen ja Pollarin (1993, 38) mukaan syvätason oppimisen tavoitteena on, että oppija ymmärtää uuden ilmiön ja osaa yhdistellä keskenään aiemmin oppimiaan ja uusia asiasisältöjä. Oppimisessa tulisi pyrkiä ajattelemiseen, joten oppimistehtävien tulisi olla mieluummin vaikeita kuin helppoja ja yksinkertaisia. (Mt.)

Engeströmin (1994, 33-34) mukaan sisällöllinen opiskelumotivaatio on hyvin yhteensopiva täydellisen oppimisen kanssa. Tällöin oppilas ymmärtää ristiriidan aikaisemmin oppimansa ja uuden haasteen välillä: hänelle syntyy tarve ratkaista ilmennyt ongelma, mutta hänen vanha teoriapohjansa ei riitä siihen. Ristiriidan tulee kuitenkin olla sellainen, että sillä on oleellista merkitystä opiskelijalle. Tällöin opiskelija luo itselleen orientaatioperustan, eli ratkaisemalla

ongelman hän muodostaa itselleen toimintamallin, joka vastaa opittua asiaa. Hän käyttää oppimaansa ja sen jälkeen reflektoi omaa toimintaansa. (Mt.)

3.1.5 Oppimismotivaation kehittäminen

Oppimismotivaatiota voidaan kehittää erilaisin keinoin. Yksi keino on, että ohjaaja tarjoaa oppilaille jatkuvasti erilaisia ärsykeitä ja viihdykkeitä. Tällainen malli on kuitenkin raskas opettajalle, sillä hänen tulee kokoajan keksiä uusia asioita oppilaidensa viihdyttämiseen ja heidän mielenkiintonsa ylläpitämiseen. (Engeström 1994, 30-31.)

Uusikylä ja Atjonen määrittelevät tapoja, joilla oppilaan motivaatiota voidaan kehittää ja siihen voidaan vaikuttaa. (Uusikylä & Atjonen 2005, 112-113.) Motivaation kehittäjänä voidaan käyttää esimerkiksi tehtäviä. Opiskelutehtävät valitaan oppilaan tavoitteiden mukaan, niin että ne ovat realistisia, mutta tarpeeksi haastavia. Kun tehtävät ja tavoitteet on määritetty henkilökohtaisesti, vältetään sosiaaliselta vertailulta, eikä oppilaan opiskelumotivaatio kärsi. (Uusikylä & Atjonen 2005, 112-113.)

Oppimismotivaatiota kohottaa myös tunnustuksen saaminen. Kun oppilas on tehnyt parhaansa, opettajan on hyvä palkita oppilasta kiitoksin hyvästä edistymisestä ja työstä. Opettajan tulisi kuitenkin antaa palaute yksityisesti, jotta muiden oppilaiden työltä ja ponnistelulta ei viedä arvoa. Tunnustuksen antamisessa korostuu oppilastuntemus, sillä opettajan on tärkeää tunnistaa kuka oppilaista tarvitsee tunnustusta. Tunnustus ei saa olla rutiininomainen ja mekaaninen toimi, sillä muutoin kiitokset menettävät merkityksensä. (Uusikylä & Atjonen 2005, 112-113.)

Yhdeksi keinoksi oppimismotivaation kohottamiseen esitellään arviointi. Arvioinnin on tarkoitus kuvastaa oppilaan yksilöllistä kehitystä. Sen tulee olla kannustavaa ja oikeudenmukaista. Oppilasta ei saa koskaan nolata julkisesti arvostelemalla hänen suoritustaan huonoksi muiden oppilaiden edessä. (Uusikylä & Atjonen 2005, 112-113.)

Teemahaastattelujen pohjalta oli ilmeistä, että Vilppulan vankilassa oli ymmärretty palautteen merkitys työntekijän ammattitaidon kehittämisessä ja uuden oppimisessa. Realistinen, kehittävä palaute auttaa työntekijää korjaamaan toimintaansa oikeaan suuntaan ja positiivinen palaute hyvin suoritetusta tehtävästä lisää oppilaan motivaatiota.

Vilppulan vankilassa toimivat perehdyttäjät osaavat myös ajankäytön motivaation kohottajana. Ammattitaitoinen perehdyttäjä osaa lähteä liikkeelle oikealta tasolta ja pikkuhiljaa viedä perehdyttämisprosessia eteenpäin. Tämä käy hyvin ilmi teemahaastattelun tuloksista.

Perehdyttämispasta motivaation kehittämisessä voidaan käyttää siten, että se annetaan alun tietopakettina uudelle työntekijälle uusien faktojen oppimiseksi, jonka jälkeen perehdyttäjä voi käydä oppaan sisältöä läpi perehdytettävän kanssa. Perehdyttämispasta voi toimia opetuskeskustelun pohjana, esimerkiksi työpaikan käytännöistä, arvoista, tavoitteista ja velvollisuuksista.

Perehdyttämispoppaan liitteenä olevaa perehdyttämiskorttia on tarkoitus käyttää siten, että ensin opastetaan kyseinen asia ja merkitään korttiin, että se on käyty läpi. Toisena osiona perehdyttämiskortissa on kohta ”tarkistettu”, jolloin arvioidaan miten hyvin perehdytetty asia on sisäistetty ja opittu.

3.1.6 Orientaatio

Orientoitumista voidaan selittää oppimisessa seuraavalla tavalla: Jokaisella on jonkinlainen käsitys tai mielikuva itsestään ja ympäristöstään. Jokaisella on myös omat toimintatavat, asenteet ja tiedot, sekä kokemuksia ongelmanratkaisusta. Mielikuvia ja niihin liittyviä toimintatapoja kutsutaan orientaatioperustaksi ja niiden muodostumista orientoitumiseksi. Orientaatioperustasta voidaan olla tietoisia tai ei-tietoisia. Henkilön kohdatessa uusia tilanteita, hänen täytyy muuttaa orientaatioperustansa, eli hänen täytyy orientoitua uudestaan. Orientoituminenkin voi olla tietoista tai ei-tietoista. (RSKK:n opetusmoniste 2009a.)

Orientaatioperustaa varten oppilaalle ei pidä antaa hajanaisia tietoja eri asioista, vaan yleistettävissä tietokokonaisuuksia (Engeström 1994, 86-88). Tämän vuoksi Vilppulan vankilan perehdyttämispoppaasta on pyritty tekemään yleistettävä tietokokonaisuus, joka perehdyttää koko organisaation toimintamalleihin, taustoihin ja tavoitteisiin. Oppaan luettuaan uuden työntekijän on helpompi orientoitua uusien työtehtäviensä opetteluun, kun ymmärtää toimintaympäristön ja taustat asioiden takana.

Orientaatioperustassa oppilas muodostaa oman käsityksen opittavasta asiasta ja käsittelee, arvioi ja ratkaisee siihen liittyviä tehtäviä. Ilman orientaatioperustaa oppimisesta ei tule laadukasta, sillä orientaatioperustan tehtävänä on antaa oppilaalle selkeä ja systemaattinen kuva opetettavasta asiasta ja ilmiön peruseräpäätöistä. Orientaatioperusta liittyy vahvasti täydellisen oppimisen kehäteoriaan, jossa edetään motivoitumisesta ja orientoitumisesta sisäistämiseen ja sen kautta ulkoistamiseen ja arviointiin, kontrolliin ja tiedon käyttämiseen. Engeströmin (1994, 76-80) mukaan hyvä oppiminen edellyttää oppilaalta tietoista orientoitumista opittavaan asiaan. Hänen mukaansa orientoitumisessa on kolme tasoa (Engeström 1994, 86-88).

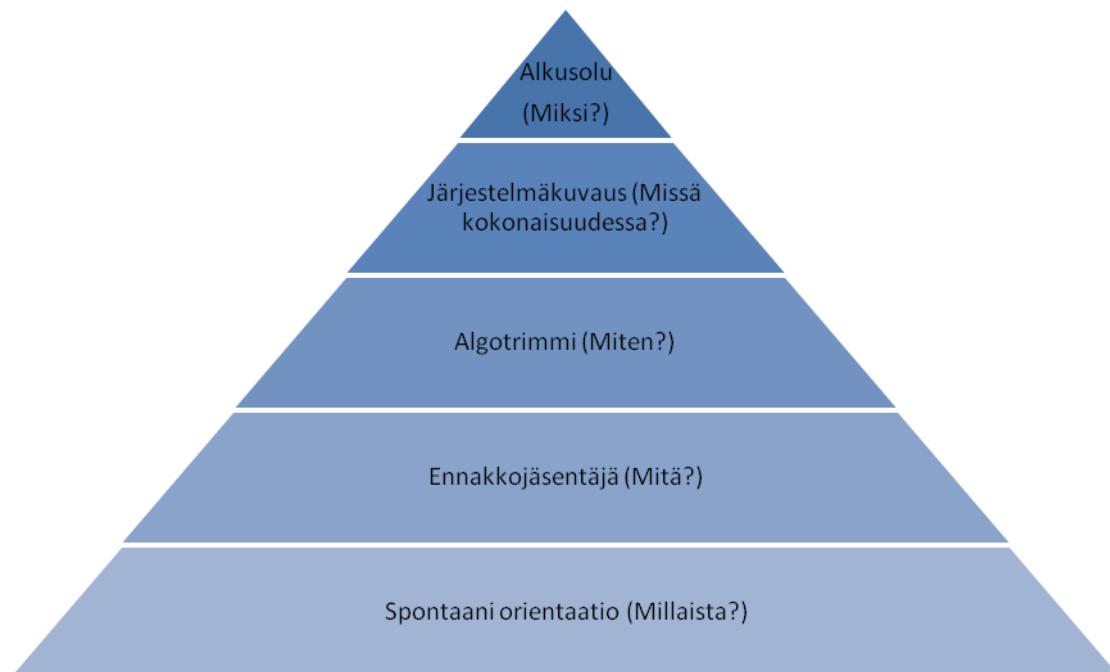
Ensimmäinen taso on tiedostamaton orientoituminen toiminnassa ilman tarkkaa ulkoista suoritushjetta esimerkiksi jäljittely. Kyseistä orientaatioperustaa ilmenee malli-oppimisessa ja yritys-erehdysoppimisessa. Toinen taso on valmiin orientaatioperustan varassa tapahtuva toiminta, jossa oppilas saa täsmällisen ohjeen kuten määräyksen tai ohjeen, jota hän noudattaa. Kolmannella tasolla orientaatioperusta muodostetaan itsenäisesti yleisperiaatteen pohjalta, johon nojautuu useita yksittäissuorituksia. Tällöin sovelletaan yleistä ratkaisuperiaatetta tai hyödynnetään lainalaisuuksia. (Engeström 1994, 86-88.)

Oppilaan tulisi itse kehittää orientaatioperusta, eikä saada sitä valmiina. Opettajan on sen takia annettava riittävän haasteellisia tehtäviä opittavasta asiasta. Tehtävistä tulee näkyä tiedollis-toiminnallinen ristiriita opiskelijan näkökulmasta, jonka takia ne eivät saa sisältää itsestäänselvyksiä. Oppilaan tuotoksen on näin ollen oltava oppilaan oma oivallus ja antaa hänelle ahaa-elämys.

Orientaatioperustan muodostaminen voidaan aloittaa esimerkiksi kertomalla oppilaalle, minkälaisiin suorituksiin tämän on kyettävä ja minkälaista lopputulosta oppimisessa tavoitellaan. Orientaatioperustaa aletaan sen jälkeen laajentaa miksi-kysymyksiin. Tällöin perusteet ja periaatteet täytyy liittää käytäntöön. Samalla tulee varmistaa että perustasta tulee tarpeeksi laaja ja yksinkertainen. Syntyneet näkökulmat muovataan sen jälkeen toiminnalliseksi malliksi, jonka täytyy olla havainnollinen ja selkeä. Lopuksi orientaatioperustasta keskustellaan ja tarkastellaan sen käyttökelpoisuutta. Hyvällä orientaatioperustalla voidaan selkeästi parantaa oppimisen laatua. (Engeström 1994, 88-93.)

Opittava ajattelumalli ja opetuksen keinot sekoitetaan usein orientaatioperustaan. Keinot ovat kuitenkin mallin oppimiseen käytettäviä menettelytapoja. Orientaatioperustaa ei pidä jättää ainoastaan nimikkeiden tai sanojen tasolle tai sisällysluetteloksi, sillä tällöin siitä ei muodostu kokonaisuutta. Orientaatioperusta ei saa olla niin monimutkainen, että opittavan asian ydin häviää esitystavan alle. Liian vieraita termejä tulisi välttää perustaa luodessa, mutta siitä ei kuitenkaan pidä tehdä liian yksinkertaista (Engeström 1994, 91-92.)

Oppilaalle pitää korostaa opittavan asian tärkeyttä. Samalla luodaan seuraavaan aiheeseen orientaatioperusta ja haetaan vastauksia kysymyksiin ” Millaista?”, ”Mitä?”, ”Miten?”, ”Missä kokonaisuudessa?” ja ”Miksi?”. Työorientaatiiossa laskeudutaan alkusolusta oppimispyramidin huipulta eri vaiheiden kautta spontaaniin orientaation. (RSKK:n opetusmoniste, 2009b.)



Kuvio 1: Oppimispyramidi (RSKK:n opetusmoniste, 2009b).

Pyramidin huipulla on alkusolu, jossa on järjestelmän toiminta, kehitystä määräävät perussuhteet, sen alkuperä ja toimintaperiaatteen pelkistetty malli. Alkusolussa kysytään ”Miksi”. Seuraavana tulee järjestelmäkuvaus, jossa kuvataan kokonaisuutta johon asia kuuluu. Prosessikuvaus on tieto edeltävistä, rinnakkaisista ja seuraavista osista. Järjestelmäkuvauksessa kysytään ”Missä kokonaisuudessa”. Tämän jälkeen seuraa algoritmi, eli ohje, jonka mukaan pitää toimia. Keskeistä on tieto siitä, minkä vaihtoehdon kautta päästään tulokseen. Algoritmi vaiheessa kysytään ”Miten”. Seuraavana vaiheena tulevat ennakkojäsentäjät, joissa oppilas luokittelee asiat hierarkkiseen käsitejärjestelmään. Yksittäiset ilmiöt sijoittuvat yhteisten tunnuspiirteiden perusteella tiettyyn hierarkkiseen asemaan. Esimerkkinä tällaisesta on organisaatiokaavio tai monet säädökset. Ennakkojäsentäjät vaiheessa kysytään ”Mitä”. Viimeisenä vaiheena oppimisessa tulee spontaani orientaatio, jossa oppilaalla on omakohtainen kokemus tai havainto. Tässä vaiheessa kysytään ”Millaista”. (RSKK:n opetusmoniste 2009b.)

Edellä kuvatulla pyramidilla esitetään orientaation laadullista rakennetta. Sen mukaan pelkän alkusolun tai spontaanin orientaation hallitseminen ei yksinään riitä, vaan oppijan täytyy osata johtaa toiminnan perusteet ja ohjeet ylhäältä alas ja päinvastoin. (RSKK:n opetusmoniste 2009b.)

Vilppulan vankilaan laadittu perehdyttämisosas toimii oppimispyramidin mallin mukaisesti alkusoluna, joka kuvaa vankilan toimintaa, alkuperää ja toimintaperiaatteita. Perehdyttämisosan rooliin kuuluu lisäksi ennakkojäsentäjänä toimiminen, eli organisaation selittämi-

nen ja säädösten esittely. Tätä tukee perehdyttämisooppaaseen laadittu Rikosseuraamusalan organisaatiokaavio.

Sen sijaan kyseinen opas ei tarjoa oppimispyramidin mukaista etenemistä tästä eteenpäin vaan siihen tarvitaan perehdyttäjän ohjausta. Ohjeistukset eli algoritmit työtehtäviin ja toimintamalleihin tulevat perehdyttäjältä sekä uudelta työntekijältä, samoin kuin spontaani orientaatio.

3.1.7 Opetuksellinen kokonaisuus

Engeströmin mukaan työharjoittelujakson sisällön tulee olla opetuksellinen kokonaisuus, jossa oppiminen on pääosassa. Työn seuraamisen tulee olla opetuksellinen tapahtuma, jonka oppilas joutuu ulkoistamaan oppimistehtävien avulla. Oppimistehtävät eivät saa olla kopioitavissa, vaan oppilaan täytyy joutua prosessoimaan asiakokonaisuuksia ja viemään tehtäviä kysymysasteelle. (Engeström 1994, 131-136.) Engeströmin oppia voi myös soveltaa perehdyttämisen alalla. Perehdytettävän on hyvä joutua tarkastelemaan eri asioita ja kyseenalaistamaan niitä. Perehdyttäjän on myös tärkeää tehdä työn seuraamisesta opetuksellinen tapahtuma. Palautekeskustelussa, työharjoittelussa tai perehdyttämisen päätteeksi, on tarkoituksena ulkoistaa oppimistehtävä niin, että oppilaan roolia aktiivisena tiedonkäsittelijänä korostetaan.

Tuloksellinen oppiminen edellyttää, että oppilas omaksuu opittavan asian kokonaisuutena, oppilas ei opettele uutta asiaa ulkoa, vaan omaksuu asian ja soveltaa ja hallitsee sitä itsenäisesti sekä oppilaan oppiminen on pysyvää ja pitkäaikaista (Engeström 1994, 101-106).

Perehdyttämisisällön tulisi olla sellaista, että perehdytettävä alkaa sen avulla ymmärtää omaa työtään yhä syvällisemmin. Hänen täytyy itsenäisesti ymmärtää toimintaansa vaikuttavat syyt ja yleiset periaatteet, minkä lisäksi hänen on pystyttävä soveltamaan tietoaan ja taitojaan uusissa tilanteissa. Perehdytettävän tulee nähdä yksittäiset työtehtävät osana laajempaa kokonaisuutta, jotta hän ymmärtäisi miksi asiat tehdään tietyllä tavalla. (Engeström 1994, 108-109.) Juuri tähän tarpeeseen tekemämme perehdyttämisoipas pyrkii vastaamaan esittelemällä toimintaan vaikuttavat syyt ja yleiset periaatteet. Lisäksi perehdyttämisoipas auttaa uutta työntekijää hahmottamaan omat työtehtävänsä ja muiden työtehtävät osana laajempaa kokonaisuutta, joka pyrkii tiettyyn tavoitteeseen yhteistyössä muiden kanssa.

3.1.8 Työelämän aikuiskoulutuksen erityispiirteet

Engeströmin (1994, 12) mukaan työelämän aikuiskoulutusta koskevat tietyt erityispiirteet. Suurin osa tällaisesta koulutuksesta suunnitellaan ja toteutetaan niin, että tehtävään ei ole varattu erillistä aikaa, vaan ne toteutetaan oman toimen ohella. Henkilöstöllä ei ole välttä-

mättä pedagogista taustaa tai koulutusta. Oppilaalle on kuitenkin tarjolla paljon asiantunte-
musta, sillä henkilöstöllä on usein vahva ammattitaito. (Mt.)

Edellä mainitut asiat muodostavat reunaehdot Vilppulan vankilassa suoritettavalle perehdy-
tykselle ja sen laajuudelle. Opinnäytetyö pyrkii kuitenkin antamaan työntekijöille tietoa op-
pimiseen liittyvistä pedagogisista taustoista ja helpottamaan perehdyttämiseen käytettävän
ajan määrää tarjoamalla perehdyttämisoppaan uuden työntekijän itsenäiseen perehtymiseen.

Opetus, kuten perehdytyskin, liittyy tiiviisti organisaation toiminnallisiin tarpeisiin. Siltä vaa-
ditaan käyttökelpoisia tuloksia ja soveltuvuutta, jotta perehdyttäminen olisi mielekästä. Kun
perehdytettävät ovat motivoituneita, perehdyttäjän tarjoamat esimerkit ja oppimistehtävät
ovat tehokkaita. Perehdytysajan ollessa rajallinen ja usein lyhyt, kaikki asioita ei välttämättä
opita niin perusteellisesti, että perehdytettävä pystyisi sen jälkeen itsenäisesti suoriutumaan
työtehtävästä. (Engeström 1994, 12.)

Opetuksen taustalla voi olla useita suunnittelijoita ja toteuttajia. Kun opetus suunnitellaan ja
toteutetaan yhteistyönä, on käytettävissä enemmän asiantuntemusta, kuin silloin, kun opetus
on vain yhden opettajan varassa. (Engeström 1994, 12-13.) Samaa kaavaa voidaan noudattaa
myös perehdytyksen suhteen. Se, että suunnittelija ja perehdyttäjä ovat eri henkilöitä, saat-
taa aiheutua työnjako- ja yhteistyöongelmia. Perehdytyksessä ongelmaksi voivat muodostua
myös aiheet, joista vallitsee työntekijöiden välillä erilaisia, jopa ristiriitaisia käsityksiä. Tämä
vaikeuttaa oleellisten periaatteiden oppimista ja niiden johdonmukaista soveltamista. (Enge-
ström 1994, 12-13.)

3.2 Pedagoginen teoria

Perehdyttäjän on hyvä didaktisen teorian lisäksi tuntee myös pedagogista teoriaa. Hänen on
hyvä tietää eri oppimismalleja, jotta osaa ymmärtää oppimista oppijan kannalta ja jotta hän
tietää eri oppimismallien keskeisiä piirteitä.

Teemahaastattelun analyysissa ja tuloksissa on otettu kantaa eri mallien toimivuuteen Vilppu-
lan vankilan toimintaympäristössä. Teemahaastattelun tuloksista on selvästi havaittavissa eri
oppimismallien mukainen perehdytys. Työntekijät toivat haastatteluissa esiin näkökulmia eri
oppimismallien toimivuudesta.

3.2.1 Kognitiivinen oppimismalli

Kognitiivisen oppimismallin mukaan ihminen on aktiivinen oman toimintansa ohjaaja. Kogni-
tiivisen mallin korostavia näkemyksiä ovat muun muassa käsitys toiminnan hierarkkisesta ra-

kentumisesta, käsitys tiedosta yksilön itsensä konstruoimana, käsitys tiedosta yleistyneinä sisäisinä malleina sekä käsitys oppimisesta aktiivisen yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen kautta. (Lehtinen & Kuusinen, 2001, 85.)

Tämän ajattelutavan mukaan ihminen nähdään tiedonkäsittelijänä, joka enemmän tai vähemmän tietoisesti asettaa itselleen tavoitteita ja voi myös itsenäisesti ohjata omaa toimintaansa tavoitteidensa suuntaan. Tavoitteiden muodostumiseen ja toimintatapojen valintaan vaikuttavat yksilön aiempiin kokemuksiin perustuvat tiedot ja taidot, eli ns. tiedolliset skeemat tai sisäiset mallit ja näiden avulla tehdyt havainnot ympäröivästä maailmasta. (Lehtinen & Kuusinen, 2001, 85.)

Opetuksen tärkein tavoite ei ole kognitiivisessa oppimisessa uuden informaation lisääminen tai opitun taidon toistaminen vaan olennaista on kehittää valmiutta ongelmanratkaisutilanteisiin. (Collins, Brown & Newman 1989, 76.)

3.2.2 Konstruktivistinen oppimismalli

Konstruktivismi ei ole yksi yhtenäinen teoria, vaan se koostuu monista eri lähteistä ja sillä on monia eri suuntauksia. Konstruktiiiviselle oppimismallille on tyypillistä, että siinä korostetaan asiakokonaisuuden hallintaa. Tämän käsityksen mukaan oppilas luo omien tietojensa pohjalta erilaisista asioista ja ilmiöistä kokonaisuuksia. Esimerkiksi uutta tietoa opiskeleva oppilas kerää aineistoa ja liittää sen mieleensä niihin tietoihin, joita hänellä on ennestään asiasta. Näin hän muodostaa jälleen uuden asiakokonaisuuden uutta ja vanhaa tietoa hyväksi käyttäen. (Tynjälä 2000, 37-38.)

3.2.3 Behavioristinen oppimismalli

Keskeinen käsite behavioristisen oppimismallin teoriassa on operantin ehdollistumisen käsite. Teorian taustalla on yksinkertainen havainto siitä, että monet ihmisten ja eläinten spontaanisti tekemät reaktiot (käyttäytymismallit, suoritukset) voimistuvat, jos niitä palkitaan sopivalla tavalla. Vastaavasti nämä reaktiot taas heikkenevät, mikäli niihin ei kiinnitetä mitään huomiota tai niihin liitetään jokin rangaistus. (Lehtinen & Kuusinen 2001, 61.)

Behavioristisen oppimiskäsityksen mukaisessa opetuksessa opettaja on keskeisessä roolissa. Opettaja toimii tietoärsykkeiden tuottajana, sekä kontrolloi oppimista. Behavioristisen ajattelumallin mukaisessa oppimateriaalissa opiskelijaa ohjataan kohti oikeaa vastausta, ilman että häntä kannustettaisiin etsimään vaihtoehtoisia ratkaisuja tai vastauksia. (Beatty & Nunan 2004, 165-183.)

3.2.4 Mallioppiminen

Hirsjärven (1990, 112) mukaan mallioppiminen (identification, imitation, modelling, social learning) on oppimista, joka perustuu joko todellisten tai symbolisten mallien jäljittelyyn tai esimerkin noudattamiseen (Mt).

Mallioppimisen tutkija Bandura (1925-) on osoittanut, että mallioppiminen näyttelee tärkeää osaa hyvin monilla ihmisen käyttäytymisen osa-alueilla. Esimerkiksi kieli, tavat, tottumukset, työelämän mallit, perheille tyypilliset käyttäytymistavat, pedagogisen, yhteiskunnallisen ja poliittisen toiminnan mallit omaksutaan esikuvia seuraamalla. Mallioppimiseen kuuluu vahvasti samaistuminen; oppija samaistuu myönteisinä kokemuksiinsa aikuisiin ja toimintatapoihin. Mallioppimisessa on keskeisessä roolissa sosiaalinen vuorovaikutus, sosiaaliset toimintaympäristöt sekä oppijan psykologiset ja kognitiiviset prosessit. (Bandura 1997.)

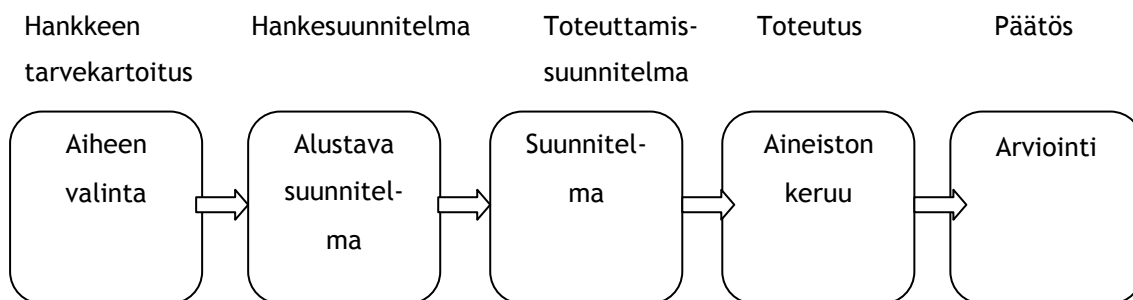
Mallista oppimalla ihminen voi myös omaksua käyttäytymistyylit, aggressiivisen ja sovinnoillisen käyttäytymisen, opetustyylin, itsearvioinnin, ajatustavat, moraalisen arvioinnin muodot ja puhetottumukset ääntämisen erityispiirteitä myöten. (Aebli 1991, 72.) Mallioppimiseen pätee samat rajoitukset, kuin ehdollistumiseen yleensä. Vaikka se saattaa olla kokonaisvaltaisempaa kuin tavanomainen ehdollistuminen, opitulla ei kuitenkaan ole laajaa sovellettavuutta. (Engeström 1992, 24.)

3.2.5 Yritys-erehdysoppiminen

Yritys-erehdys-oppiminen on oppimista, jossa tehtävä ja tavoite ovat oppijan tiedossa, mutta periaatteet, joiden avulla tehtävä voidaan suorittaa, ei ole oppijalla selvillä. Tästä syystä hän yrittää kokeilemalla löytää ratkaisua. Toisinaan hän onnistuu, toisinaan ei. (Engeström 1992, 24.)

Yritys-erehdys-oppimisen kautta syntyneet sisäiset mallit eivät vastaa korkealaatuiselle oppimiselle asetettavia vaatimuksia. Opittava asia ei jäseny kokonaisvaltaisesti, vaan oppijan huomio kiinnittyy ainoastaan oikean vastauksen hakemiseen. Oppilas voi lopulta saada oikean vastauksen sitä itsekään ymmärtämättä, eikä näin ollen voi tulevaisuudessa soveltaa tietojaan tai taitojaan, kun hän ei edellisestä tapahtumasta pystynyt muodostamaan yleisperiaatetta, jota voisi soveltaa uusiin tehtäviin. (Engeström 1992, 24.)

4 Prosessin kuvaus



Kuvio 2: Prosessin kuvaus

Prosessin kuvaus perustuu oppimispäiväkirjoistamme tehtyyn referaattiin. Aihetta valitessamme halusimme tarttua aiheeseen, josta olisi käytännön hyötyä työelämässä. Perehdyttäminen nousi vahvimpana esille ja sille oli työelämän tilaus Vilppulan vankilasta. Lähetimme Vilppulan vankilaan sähköpostia, jossa esittelimme keitä olemme ja opinnäytetyömme idean. Vilppulan vankilan apulaisjohtaja innostui ideastamme ja oli kiinnostunut aloittamaan yhteistyön oppaan osalta.

Opinnäytetyöprosessimme alkoi alustavan opinnäytetyö suunnitelman laatimisella, joka hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla joulukuussa 2011. Alustavan suunnitelman hyväksymisen jälkeen kävimme tutustumiskäynnillä Vilppulan vankilassa, jossa luotiin yhdessä tavoitteet perehdyttämisoppaan osalta, suunniteltiin alustavaa aikataulua ja sovittiin käytettävistä tutkimusmenetelmistä. Tapaamisen aikana tutustuimme henkilökuntaan ja meille esiteltiin vankilan tilat. Tilojen esittelyn yhteydessä kävimme myös läpi oppaan sisältöä ja toiveita sen suhteen. Tutustuimme vierailullamme myös vankilan vanhaan oppaaseen ja keskustelimme alustavasti siitä, minkälainen uuden oppaan tulisi olla.

Alustavan suunnitelman mukaan opinnäytetyössä oli tarkoitus käyttää aineistonkeruu menetelminä valmiita aineistoja muista vankiloista sekä teemahaastatteluja. Tutustumiskäynnin jälkeen lisäsimme tutkimusmetodeihin osallistuvan havainnoinnin, joka piti toteuttaa uusien kesäartijoiden aloittaessa työnsä kesäkuussa. Lisäsimme tutkimusmetodeihin myös kyselylomakkeen, joka piti lähettää koko henkilökunnalle. Kyselylomake olisi sisältänyt Likertin asteikollisia väittämiä ja avoimia kysymyksiä, joilla olisi tutkittu henkilökunnan toiveita uuden perehdyttämisoppaan sisällöstä.

Tutustumiskäynnin pohjalta loimme varsinaisen opinnäytetyö suunnitelman, jonka esittelimme suunnitelmaseminaarissa helmikuussa 2012. Suunnitelmamme hyväksyttiin ja sen jälkeen

aloitimme varsinaisen opinnäytetyön tekemisen. Maaliskuussa 2012 saimme johtajalta tutkimusluvan ja teimme opinnäytetyösopimuksen Vilppulan vankilan kanssa.

Otimme heti alussa yhteyttä sähköpostin välityksellä kaikkiin Suomen vankiloihin ja pyysimme saada tutustua heidän perehdyttämispöytäkirjoihinsa. Vastausten nopeus ja vankiloiden yhteistyöhalukkuus yllätti meidät positiivisesti ja sen ansiosta pääsimme työn aloittamisessa hyvin alkuun. Saimme perehdytysoppaat postitse tai sähköpostilla ja lisäksi löysimme vanhoja opinnäytetyönä tehtyjä tutkimuksia perehdyttämisestä.

Saimme Vilppulan vankilalta runsaasti materiaalia perehdyttämispöytäkirjoista varten, esimerkiksi vankien tulo-opiaan, päiväjärjestyksen, järjestyssäännöt, työjärjestyksen, työnkuvaukset, Vilppulan vankilan organisaatiokaavion, perhetyön ja Vilppulan vankilan esittelyn.

Alussa lähdimme tekemään perehdyttämispöytäkirjoista pedagogisen teorian kautta, keskittyen kognitiiviseen tai konstruktivistiseen oppimismalliin. Pedagogiset mallit eivät kuitenkaan tuntuneet riittävältä tai sopivilta, mikä tuli teemahaastattelujenkin kautta myöhemmin ilmi.

Toinen vierailu Vilppulan vankilaan tehtiin toukokuussa 2012. Vierailun aikana teimme teemahaastattelut vankilan henkilökunnalle ja selvitimme heidän saamaansa perehdytystä vankilassa, heidän mielipiteitään perehdytyksestä ja mitä heidän mielestään uuden perehdyttämispöytäkirjan pitäisi sisältää. Aloitimme haastattelujen litteroinnin saman tien. Haastattelujen litteroinnin, analyysin ja tulosten jälkeen päätimme luopua kyselylomakkeesta, jonka piti selvittää uuden perehdyttämispöytäkirjan sisältöä, sillä se olisi ollut vain jo saadun aineiston varmistusta. Sen sijaan päätimme, että alustava versio perehdyttämispöytäkirjasta laitettaisiin kommenttikierrokselle Vilppulan vankilaan ja siihen tehtäisiin tarvittavat muutokset. Muutosten jälkeen lähettäisimme taas oppaan vankilalle ja sen mukana kyselylomakkeen koko henkilökunnalle.

Teemahaastattelujen jälkeen päädyimme tekemään opasta didaktisen teorian kautta, sillä se sopi parhaiten perehdyttämiseen ja perehdyttämisen tarkasteluun myös perehdyttäjän kannalta. Didaktinen teoria on yhtä kuin opetuksen ja oppimisen teoria ja käytäntö. Tuntui loogiselta perehtyä opettamisen teoriaan, sillä perehdyttäjän on hyvä tuntea opettamiseen liittyvää teoriaa, didaktiikkaa, voidakseen perehdyttää hyvin. Halusimme kuitenkin didaktisen teorian lisäksi tuoda lyhyesti esiin pedagogisen teorian, sillä perehdyttäjän on hyvä didaktisen teorian lisäksi tietää myös pedagogista teoriaa ja eri oppimismallit pääpiirteittäin, sillä pedagogista käsitteistöä esiintyy myös didaktiikkaan perehdyttäessä.

Suunniteltu osallistuvan havainnoinnin menetelmä päätettiin jättää pois, sillä Vilppulan vankilaan ei tänä vuonna palkattu uusia työntekijöitä valvontatehtäviin, vaan kaikki kesän ajaksi palkatut henkilöt olivat olleet jo edellisvuosina Vilppulan vankilassa töissä. Tästä johtuen var-

sinaista perehdyttämistä tehtäviin ei tehty, joten havainnointi ei olisi vastannut tutkimuksen tarpeisiin.

Kesän aikana laadimme perehdyttämisoppaaseen alustavan sisällysluettelon teorian, muiden vankiloiden aineistojen ja teemahaastattelujen pohjalta. Lähetimme sen sähköpostilla hyväksyttäväksi apulaisjohtajalle, jolta saamamme palautteen johdosta aloimme laatia työtä luettelon pohjalta. Saimme alustavan oppaan valmiiksi elokuussa ja lähetimme sen kommentoitavaksi vankilaan.

Syyskuussa saimme sähköpostilla vankilan johtajan keräämät kommentit oppaasta. Suurimpana ongelmana oppaassa nähtiin sen pituus noin 50 sivua. Sovimme tapaamisen Vilppulan vankilan johtajan kanssa syyskuussa Tampereelle. Tapaamisessa käytiin läpi oppaan sisältöä, asiajärjestystä ja rakennetta. Tapaamisen jälkeen päädyimme muuttamaan oppaan sähköiseen muotoon, jolloin siitä saatiin helppolukuisempi lisäämällä linkkeinä muun muassa lakitekstit ja liitteenä työjärjestyksen. Oppaan muuttamista sähköiseen muotoon puolsi myös päivittämisen helpottuminen, jolloin se pysyy kauemmin ajantasaisena.

Lokakuussa, tehtyämme muutokset kerättyjen kommenttien ja johtajan tapaamisen pohjalta, lähetimme muokatun perehdyttämisoppaan sähköpostilla Vilppulan vankilan koko henkilökunnalle. Samassa sähköpostissa lähetimme kyselylomakkeen, joka sisälsi Likertin asteikollisia väittämiä oppaan luettavuudesta, asiasisällöstä ja hyödynnettävyydestä. Lisäksi kyselylomake sisälsi pari avointa kysymystä. Kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteenä.

Kyselylomake lähetettiin 36 Vilppulan vankilan työntekijälle. Vilppulan vankilan johtaja muistutti vielä kyselylomakkeen viimeisellä palautusviikolla työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Vastausviikon viimeisenä päivänä johtaja ilmoitti, että henkilökunta ei muilta työtehtäviltään ollut ehtinyt paneutua tekemäämme perehdyttämisoppaaseen niin syvällisesti, että pystyisi vastaamaan sitä koskevaan kyselylomakkeeseen. Tästä syystä vastausaikaa pidennettiin viikolla, jonka ansiosta saimme 11 vastausta kyselyymme. Kyselyn vastaukset lähetettiin meille postitse ja analysoimme ne heti saatuaamme. Kyselyn perusteella voidaan katsoa että vankilan henkilökunta on tyytyväinen tekemäämme oppaaseen.

Kyselylomakkeen lisäksi saimme myös henkilökunnalta johtajan keräämiä kommentteja perehdyttämisoppaasta. Kommentit sisälsivät muutamia pieniä korjausehdotuksia ja olivat sävyllään myönteisiä. Perehdyttämisopasta pidettiin tehtyjen muutosten jälkeen paljon parempana ja tehtävänsä soveltuvampana, kuin aiempaa pitkää versiota.

Eräs kommentoijista halusi tietää, miksi perehdyttämisoppaassa on korostettu perhetyötä, vaikka se koskee vain osaa vankeja. Halusimme korostaa perhetyötä, sillä se on Vilppulan vankilan specialiteetti ja lisäksi myös vankilan johtaja toivoi että sitä korostetaan. Muutoin perehdyttämisopasta pidettiin jo varsin hyvänä. Yksi kommentoi työtä seuraavasti:

”Minulla ei ole mitään lisättävää tai pois otettavaa turvallisuus osiosta. Nyt tämä paperi alkaa näyttää perehdytysoppaalta.” (Kommentti)

Kyselylomakkeen ja kommenttien keräämisen jälkeen teimme vielä Vilppulan vankilan henkilökunnan toivomia muutoksia perehdyttämisoppaaseen. Lisäsimme muun muassa työtoiminta ja koulutusosion. Uskomme, että tyytyväisyys oppaaseen parani tämän johdosta entisestään.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan olemme pitäneet henkilökohtaisia oppimispäiväkirjoja. Oppimispäiväkirjasta on ollut iso apu prosessin aikana. Niihin on voinut prosessin eri vaiheissa palata ja katsoa, mikä oli meidän alkuperäinen suunnitelmamme ja tavoitteemme, sekä tarkistaa olemmeko edenneet siihen suuntaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana huomasimme molemmat oppineemme paljon opinnäytetyön tekemisestä ja siinä käytetyistä tutkimusmetodeista. Opimme paljon myös siitä, millaista on hyvä perehdyttäminen ja mitä siihen kuuluu. Tämä palvelee meitä itseämme siinä vaiheessa, kun aloitamme uudessa työpaikassa ja osaamme kysyä oikeista asioista. Perehdyttämiseen kuuluvan teorian ymmärtäminen on avuksi, jos tulevaisuudessa toimimme itse perehdyttäjinä tai harjoittelun ohjaajina. Lisäksi saimme kattavan kuvan Vilppulan vankilan toiminnasta ja käytänteistä perehdyttämisopasta tehdessämme.

5 Tutkimusasetelma haastatteluissa

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Usein tutkija kerää oman aineistonsa. Tällöin empiirinen tietoaaines sisältää välitöntä tietoa tutkimuskohteesta, eli niin sanottua primaariaineistoa. Tiedonkeruun välineenä suositetaan ihmistä, mutta apuna voidaan käyttää myös lomakkeita ja testejä. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja, kuten teemahaastatteluita, osallistuvaa havainnointia ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiivista analyysia. Kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus on joustavaa ja suunnitelmia muutetaan tarpeen mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 151-175.)

Opinnäytetyömme perustuu kolmeen eri aineistoon, kuten yllä olevasta prosessikuvauksesta käy ilmi. Näiden aineistojen avulla pyritään luomaan mahdollisimman hyvä tuotos. Tässä lu-

vussa tarkastellaan haastattelujen tarkoitusta, teemahaastattelujen tutkimuskysymyksiä ja aineiston keräämistä. Aineiston esittely on pyritty pitämään lyhyenä ja keskitytty sen sijaan kuvailemaan haastattelujen toteutusta ja analysointia, jotta lukija saisi kuvan aineiston käsittelyprosessista. Lopuksi olemme pohtineet tutkimusetiikkaa ja tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Teemahaastattelujen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Työnkehittämisen yhden aineiston muodostaa Vilppulan vankilan henkilökunnalle tehdyt teemahaastattelut. Tutkimuskysymyksenämme on ”Millainen Vilppulan vankilan perehdyttämisoppaan tulisi olla?”.

Tutkimusasetelmaan täytyy tehdä rajauksia, jotta tutkimusongelma säilyy mielekkäänä. Kaikkea laadullisen tutkimuksen aineistosta nousevaa ei ole tarpeen tuoda esille opinnäytetyöraportissa. Alun arviointikysymykset voivat muuttua ja tarkentua opinnäytetyöprosessin aikana. (Kiviniemi, 2007.)

5.2 Aineiston keruu

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on ollut päämenetelmänä. Haastattelumenetelmän etuna on se, että voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan ja vastaajia myötäillen. Etuna on myös se, että haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista vaihdella ja vastauksia voidaan tulkita enemmän kuin esimerkiksi postikyselyssä. Lisäksi haastattelumenetelmää käyttämällä vastaajiksi suunnitellut henkilöt yleensä saadaan mukaan tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, s. 194-195.)

Haastatteluun menetelmän liittyy myös erilaisia ongelmia. Se on aikaa vievä menetelmä, joka edellyttää huolellista suunnittelua. Haastatteluun voi sisältyä myös monia virhelähteitä johtuen haastattelijasta, haastateltavasta, ja haastattelutilanteesta. Luotettavuutta voi heikentää myös se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, s. 195.)

Tähän tutkimusmenetelmään päädyttiin, jotta saisimme työntekijöiden kokemustiedon perehdyttämisestä ja Vilppulan vankilan perehdyttämiskulttuurin näkyväksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmillä voidaan tarkastella ihmisten käsityksiä merkitykselliseksi kokemistaan asioista. Merkitykset ja kokemukset ovat kuitenkin aina subjektiivisia, joten tutkijan on mahdotonta täysin ymmärtää tutkimuskohdettaan tai löytää yhtä ainoaa oikeaa totuutta. Tutkimuksessa on huomioitava ihmisten käsitysten ja kokemusten olevan muuttuvia ja tilannekohtaisia. (Vilkkä 2005, 97-100.)

Teemahaastattelu on yksi haastattelutyypeistä. Siinä aihepiirit, eli teemat, on etukäteen määrätty, mutta siinä ei ole valmiita kysymyksiä ja järjestystä. Haastattelijan tehtävänä on käydä kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastateltavasta toiseen. Teemahaastattelumenetelmässä vastaaja pääsee puhumaan varsin vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn materiaalin voidaan katsoa edustavan vastaajien omaa puhetta. Teemat kuitenkin takaavat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa on puhuttu suurin piirtein samoista asioista. Lisäksi teemoja voidaan käyttää apuna lähestyttäessä litteroitua haastatteluaineistoa jäsentyneesti. (Eskola & Suoranta 1998, s. 86-89.)

Teemahaastattelua käytettäessä yksi tärkeimmistä vaiheista on haastatteluteemojen suunnittelu. Tutkittavat ilmiöt ja niitä kuvaavat peruskäsitteet hahmottuvat perehdyttäessä teoriaan ja tutkimustietoon. Haastattelurungon teema-alueluettelo edustaa teoreettisten pääkäsitteiden spesifioituja alakäsitteitä tai -luokkia. Teemat ovat niitä alueita, joihin haastattelukysymykset kohdistuvat. Teemat toimivat haastattelutilanteessa haastattelijan muistilistana ja keskustelua ohjaavana välineenä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, s. 65-66.)

Saadaksemme vastauksen tutkimuskysymykseemme selvitimme työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia seuraavista teemoista:

1. Kokemus omasta perehdyttämisestä
2. Kokemus perehdyttäjänä toimimisesta
3. Perehdyttämisopas

Kokonaisuudessaan teemahaastattelurunko löytyy tämän tutkimuksen liitteenä. Lisäsimme keskeisiin haastatteluteemoihin tarkentavia kysymyksiä jättäen kuitenkin tilaa vapaammalle kerronnalle. Tutkimushaastattelussa voidaan syventyä tai käsitellä laajemmin joitakin teemoja (Eskola & Vastamäki 2010, 26-44).

5.3 Aineiston esittely

Ennen varsinaista teemahaastattelujen suorittamista olimme käyneet tutustumiskäynnillä Vilppulan vankilassa. Tällöin tutustuimme vankilan tiloihin ja henkilökuntaan.

Haastattelutilanteen alussa kysimme työntekijöiltä taustatietoja, kuten ikää, koulutusta ja työkokemusta saadaksemme yleiskuvan haastateltavista. Tutkimuksen kannalta yksityiskohtaisempien taustatietojen kartoitus ei ollut oleellista. Emme tarkistaneet annettujen tietojen oikeellisuutta.

Haastatelluista työntekijöistä nuorin oli iältään 32 - vuotias ja vanhin 56 - vuotias. Koulustausta kysyimme saadaksemme kuvan kuinka monella työntekijöistä on rikosseuraamusalan koulutus ja kuinka monella siviilipuolelta hankittu koulutus. Viidestä haastatellusta neljä on suorittanut vankeinhoidon perustutkinnon ja yhdellä on sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto. Monella haastateltavista on lisäksi pohjakoulutuksena ammattikoulututkinto, ylioppilastutkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Kysyimme työkokemusta rikosseuraamusosalta, jotta saisimme käsityksen kuinka paljon kokemusta työntekijöillä on, ovatko he olleet muissa rikosseuraamusalan toimipaikoissa töissä ja kuinka pitkään he ovat olleet Vilppulan vankilassa töissä. Työkokemuksen selvittäminen tarkoitti myös sitä, milloin he ovat itse olleet perehdyttävänä. Vähiten rikosseuraamusalan työkokemusta on vuonna 2011 aloittaneella työntekijällä ja eniten vuonna 1980 aloittaneella. Haastateltavista neljä on työskennellyt Vilppulan lisäksi muissa vankiloissa, joten osa perehdyttämistä koskevista kertomuksista koskee muitakin vankiloita, kuin vain Vilppulan vankilaa.

Selvitimme myös kuinka moni haastateltavista on toiminut perehdyttäjänä tai harjoittelunohjaajana. Haastateltavista kolme on toiminut kyseisissä tehtävissä ja kaksi ei.

5.4 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Tarkoituksena oli pyrkiä sellaiseen aineistoon ja haastateltaviin, jotka edesauttavat tuotoksen laatimista. Näytteen harkinnanvaraisuus tarkoittaa sitä, että haastatteluun valitaan informantteja, joilla on tutkittavan ilmiön kannalta erikoistietoa (Hirsjärvi & Hurme 2000, s. 59). Toivoimme haastateltaviksi virkamiehiä eri henkilöstöryhmistä, jotta saisimme kaikkien näkökulman esiin opinnäytetyössä. Toiveena oli, että kyseisillä virkamiehillä olisi kokemusta joko perehdyttäjänä tai harjoittelunohjaajina toimimisesta tai he olisivat itse olleet perehdyttävänä. Haastateltavien valinnassa saimme apua Vilppulan vankilan apulaisjohtajalta, joka toimi laitoksen puolesta työmme ohjaajana.

Haastateltavien valinnan suhteen oltiin joustavia. Opinnäytetyötämme varten oli tarkoitus haastatella kuutta etukäteen valittua informanttia. Yksi haastateltavista ei kuitenkaan pääsyt paikalle. Hänelle lähetimme kysymyksiä sähköpostilla, mutta emme saaneet niihin vastausta. Muiden haastateltavien ehdotuksesta vaihdoin yhden haastateltavista toiseen henkilöön. Kaikkiaan haastattelimme siis viittä työntekijää, jotka edustivat esimiesten, valvonnan ja kuntoutuksen ryhmiä. Haastatteluaineisto kerättiin toukokuussa 2012.

Haastateltaviin oltiin etukäteen yhteydessä sähköpostin välityksellä ja heille kerrottiin ketä olemme, mistä olemme ja mikä on tutkimuksemme tarkoitus. Sähköpostissa kerrottiin myös arvio haastatteluajasta ja sovittiin haastatteluaikeista. Pyysimme myös etukäteen miet-

timään muun muassa sitä, mitä vankilan tulevan perehdyttämisoppaan pitäisi sisältää ja mitä kuuluu hyvään perehdyttämiseen.

Teemahaastattelussa haastattelupaikan tulee olla rauhallinen ja haastateltavalle turvallinen, sillä se edellyttää hyvää kontaktia haastateltavaan (Hirsjärvi & Hurme 2000, s.73.74). Haastateltaville tulee tarjota mahdollisuus valita itselleen mieluinen paikka (Eskola & Suoranta 1998, s. 92). Osa haastatteluista toteutettiin virkamiesten omissa työhuoneissa, mutta esimerkiksi valvontahenkilöstön kanssa tämä ei ollut mahdollista päivystyksen rauhattomuuden vuoksi. Vilppulan vankilasta osoitettiin meille sillä hetkellä tyhjillään oleva työhuone näiden haastattelujen tekemistä varten.

Haastattelut tallennettiin ääninauhurilla, mihin saimme haastateltavilta luvan. Olimme harjoitelleet nauhurin käyttöä etukäteen, joten haastattelujen toteuttaminen sujui teknisiltä osilta hyvin. Kaikki työntekijät suhtautuivat myönteisesti haastatteluun. Teimme molemmat saman huomion, että haastateltavat alkoivat puhua enemmän ja vapautuneemmin, kun nauhurit sammutettiin. Yksi työntekijä jopa kysyi: ”Eihän tämä tule sitten nauhalle?” ennen kuin alkoi kertoa lisää. Kirjasimme nauhoituksen loppumisen jälkeen tulleet asioita vielä paperille ylös. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät suhtautuivat varautuneesti nauhurin käyttöön, mutta kertoivat mielellään asioista.

Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin ja haastattelu-aikaa olisi tarvittaessa voitu jatkaa. Haastattelun keston vaihtelevuutta selittää osaltaan se, että ne työntekijät, joilla ei ollut kokemusta perehdyttäjänä tai harjoittelunohjaajana toimimisesta, eivät vastanneet niitä koskeviin kysymyksiin.

Pyrimme luomaan haastattelutilanteesta rauhallisen, rennon ja luottamuksellisen. Haastattelutilanteissa olivat läsnä vain tutkija tai tutkijat sekä haastateltava. Haastattelutiloina toimineet toimistot olivat hyvin rauhallisia, eikä haastatteluihin tullut keskeytyksiä. Vankilaympäristön ääniä ei kyseiseen rakennukseen juuri kuulunut.

Tällaisten haastattelujen tekeminen oli molemmille tekijöille uutta, mutta haastattelutilanteet eivät silti jännittäneet. Tähän saattoi vaikuttaa se, että olimme jo aiemmin käyneet tutustumassa Vilppulan vankilaan ja nähneet sen henkilökuntaa. Koimme myös, että henkilökunnan suhtautuminen opiskelijoihin oli hyvä.

Kaikissa haastatteluissa käytettiin samaa teemahaastattelurunkoa. Kysymysten järjestys hieman vaihteli haastatteluissa ja joidenkin kanssa toisiin aiheisiin syvennyttiin enemmän kuin toisiin. Pidimme kuitenkin huolta siitä, että kaikkia teemoja käsiteltiin, mutta heidän kans-

saan jotka eivät olleet toimineet perehdyttäjinä tai harjoittelunohjaajina ei käsitelty ”Kokemus perehdyttäjänä toimimisesta” teemaa.

Viidennen haastattelun kohdalla oli jo havaittavissa, että haastatteluissa toistuivat jonkin verran samat asiat kaikkien teemojen kohdalla. Toiset haastateltavista puhuivat paljon ja toiset vähemmän, mutta jokainen toi aineistoon oman näkemyksensä. Haastateltavat vaikuttivat kertovan mielellään tarinoita siitä miten heidät oli aikanaan perehdytetty alalle. Haastateltavia ei tarvinnut juuri motivoida kertomaan näkemyksiään.

Tavoitteenamme oli kerätä kattava aineisto, joka vastaisi arviointikysymyksiimme ja auttaisi meitä tuotoksen laadinnassa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston laatu on määrää tärkeämpi. Aineiston tarkoitus on auttaa tutkimuskohteen ymmärtämisessä ja tulkinan muodostamisessa. Aineiston kattavuuden määrittäminen voi olla hankalaa tutkittaessa ihmisten oma-kohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä. (Vilkkä, 2005.) Haastatteluaineistoa läpi käydessämme havaitsimme sen sisältävän runsaasti tietoa kehittämistoiminnan kohteestamme, mutta siihen olisi voinut lisätä vielä joidenkin ammattiryhmien näkemyksiä. Tosin haastatteluissa oli jo havaittavissa samojen asioiden toistumista eri ammattiryhmistä huolimatta, joten tulimme siihen tulokseen, että esimerkiksi työnjohtopuolen tai laitoshuollon näkemys ei luultavasti olisi tuonut merkittävästi lisäarvoa aineistoon.

5.5 Aineiston analyysi

Tutkija Timo Laineen mukaan sisällönanalyysi etenee vaiheittain. Aineiston keräämisen jälkeen tutkija päättää, mikä aineistossa on kiinnostavaa ja erottelee sekä merkitsee ne asiat. Muu aineisto jää tutkimuksesta pois. Tätä kutsutaan aineiston litteroimiseksi tai koodaamiseksi. Tämän jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitellaan ja tyypitellään. Teemahaastattelu menetelmällä koottu aineisto on helppo teemoitella, eli jakaa pienempiin osiin ja ryhmitellä eri aihepiirien mukaan, sillä haastattelun teemat ovat jo osaltaan jäsentäneet aineistoa. Tällöin on mahdollista vertailla eri teemojen esiintymistä aineistossa. Tiettyjen teemojen sisältä voidaan etsiä yhteisiä ominaisuuksia näkemyksille, jolloin ne voidaan tiivistää yleistykseksi. Analysointiin kuuluu myös lopuksi yhteenvedon kirjoittaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93.)

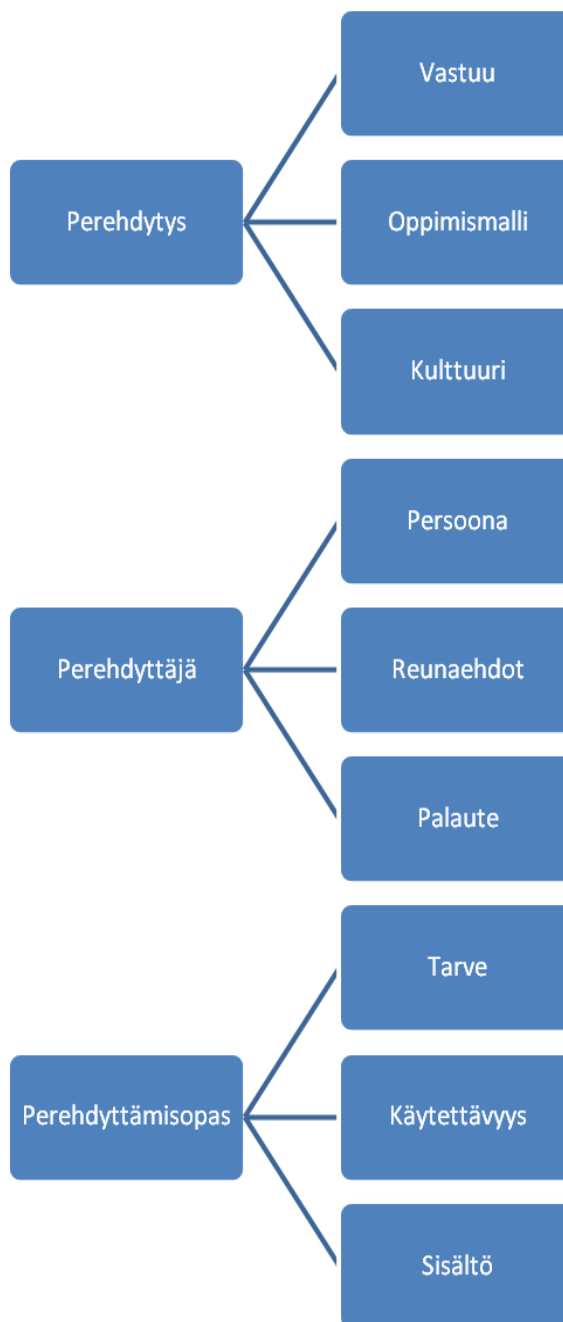
Ennen analyysin aloittamista aineisto litteroidaan, eli muutetaan tekstimuotoon, joko valikoiden tai kokonaisuudessaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Litteroimme haastattelut kokonaisuudessaan, jotta emme menettäisi oleellista informaatiota. Litteroituja haastatteluita on viisi kappaletta. Niiden kokonaispituus on Trebuchet MS fontin koolla 10 ja rivivälillä yksi yhteensä 30 sivua. Litteroidut haastattelut tulostettiin paperille ja luimme ne useampaan kertaan läpi, havainnoiden alustavasti niistä esiin nousevia asioita.

Aineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksiensä avulla olennaiset asiat. Tämän jälkeen aineistosta pyritään luomaan kokonaisuuksia löydettyjen samankaltaisuuksien ja sisäisen yhteenkuuluvuuden perusteella. Samanlaiset merkitykset kootaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Tutkija tekee tulkintoja omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 102.)

Milesin ja Huberman jakavat aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin kolmeen eri vaiheeseen, joita ovat pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Aineistoa pelkistettäessä on tarkoitus karsia siitä pois kaikki epäolennaiset asiat tutkimuksen kannalta. Pelkistäminen voi tapahtua esimerkiksi pilkkomalla tai eri informaation tiivistämisellä. Yksi tapa aineiston pelkistämiseen on tutkimukseen olennaisesti liittyvien kuvauksien etsiminen ja niiden alleviivaaminen eri väreillä. Nämä kuvaukset kerätään yhteen erilliselle konseptille. Analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus, tulee määrittää ennen sisällönanalyysin aloittamista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-110.)

Tutustuttuamme litteroituihin haastatteluihin aloitimme aineiston pelkistämisen värikoodaamisella. Jokaisella teemalla oli oma värinsä, jolla alleviivasimme siihen liittyvät lauseet. Redusointivaiheessa koodaamatta jääneet kohdat jätettiin analysointivaiheesta pois. Tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisten asioiden karsiminen selkiyttää aineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109-112). Kokosimme värikoodatut alkuperäisilmaisut tekstinkäsittelyohjelmalla teemahaastattelussa käytettyjen teemojen alle. Tässä vaiheessa myös numeroimme haastattelut, H1-H5 kirjain-numero yhdistelmällä, jotta voisimme käyttää aineistosta kerättyjä lauseita suorina lainauksina. Haastattelujen numerointijärjestys on satunnainen.

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa muodostetaan tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä alustavia kuvauksia. Alkuperäisilmaisuja kuvaavia käsitteitä ryhmitellään niitä yhdistäviksi luokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-113.) Etsimme teemojen alle kootuista alkuperäisilmaisista samankaltaisuuksia ja sijoitimme ne allekkain. Näille ilmaisuille otsikoiden ja lopullisten teemojen muodostaminen osoittautui melko haastavaksi vaiheeksi ja otsikoita jouduttiin muuttamaan useaan kertaan. Näistä kuitenkin muodostuivat omat pää- ja alaluokkansa, jotka on esitelty taulukko muodossa.



Kuvio 3: Pää- ja alaluokat

Abstrahointi eli käsitteellistäminen etenee yhdistelemällä luokkia ja siirtymällä kielellisistä ilmaisuista kohti käsitteellisempää näkemystä tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-113.) Teemahaastattelumenetelmän käyttäminen muodosti haastattelurungon teemojen kanssa samansuuntaisia, keskeisiä pääluokkia.

Pääluokiksi muodostuivat perehdytys, perehdyttäjä ja perehdyttämisosas, joiden alle muodostui kahdesta kolmeen alaluokkaa. Pääluokat muistuttavat teemahaastattelun teemoja ko-

kemus omasta perehdyttämisestä, kokemus perehdyttäjänä toimimisesta ja perehdyttämisopas. Sisällönanalyysiprosessissa muodostuneet luokat pyrkivät vastaamaan tutkimuskysymykseemme.

5.6 Teemahaastattelujen tulokset

Tässä luvussa käydään läpi keskeisimpiä teemahaastattelu aineistosta nousseita tutkimustuloksia sisällönanalyysissa muotoutuneiden pää- ja yläluokkien mukaan. Teemahaastattelujen tutkimuskysymyksenä oli ”Millainen Vilppulan vankilan perehdyttämisoppaan tulisi olla”. Teemahaastattelussa nousi esille myös perehdyttämiseen ja perehdyttäjänä toimimiseen liittyviä asioita, jotka tukevat työmme teoreettista viitekehystä, joten nekin ovat tässä luvussa nostettu esiin.

Suorien lainausten ja sitaattien valinta oli haastavaa, sillä haastatteluissa nousi esille paljon samankaltaisia ajatuksia ja työntekijät kuvailivat aiheita osuvasti.

5.6.1 Perehdytys

Teemahaastattelun teemoja olivat muun muassa kokemus omasta perehdyttämisestä ja kokemus perehdyttäjänä toimimisesta. Näistä aiheista haastateltavat kertoivat mielellään ja monet nauroivatkin saamalleen perehdyttämiselle. Molempien teemojen aineistosta nousi esiin perehdyttämisen kannalta tärkeitä asioita.

Työntekijöiden kuvaukset perehdytyksestä ja perehdyttäjänä toimimisesta muodostivat pääluokan perehdytys alle alaluokan vastuu.

”Siinä tarvitsisi olla vastuuhenkilöt, että kenelle perehdyttäminen kuuluu ja tietysti sitten että sille perehdytettävällekin siinä säilytetään sitä vastuuta. Että hänkin tietää että täytyy tehdä tämän eteen töitä, mutta se että hänelle aina sen tiedon saa ja löytää ja on sitten ne henkilöt keltä kysyä”. (H3)

”Ei viikossa ehdi omaksua lähellekään kaikkea. (...) Viikon jälkeen olisi ollut joku lista, jonka perusteella perehdyttäjällä olisi multa kysynyt, että onko nyt tää asia ja tää asia selvä.” (H2)

Vaikka uusi työntekijä on itse vastuussa omasta oppimisestaan ja tiedonhankinnasta, työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että uudella työntekijällä olisi selkeästi henkilö, joka vastaisi perehdyttämisestä, vaikka tämä ei aina olisikaan samaan aikaan töissä. Omaa perehdyttäjää on

usein helpompi lähestyä kuin vierasta työntekijää ja häneltä saa varmasti vastauksia kysymyksiinsä.

Näiden tulosten pohjalta perehdyttämispöytäkirjaan liitteeksi luotiin perehdyttämiskortti, jonka ensimmäiseen sarakkeeseen merkitään, että kyseinen asia on perehdytetty ja toiseen sarakkeeseen merkitään milloin on tarkistettu, onko asia ymmärretty oikein. Perehdyttämiskortti toimii perehdyttäjälle eräänlaisena muistilistana, mutta myös vastuuttaa tarkistamaan, onko uusi työntekijä ymmärtänyt perehdytetyn asian oikein.

Työntekijöiden haastatteluista nousi esille omana alaluokkana oppimismalli. Työntekijöitä on perehdytetty eri aikoina, eri henkilöiden toimesta ja heillä oli näkemyksiä siitä, millaiset oppimismallit ovat toimivia ja mitkä eivät.

”No siis olisihan siinä pitänyt olla jonkun toisen mukana. Joka olisi ensinnäkin näyttänyt missä ne työkohteet on ja mitä siellä pitäisi tehdä, miten niitä vankeja siellä vartioidaan, siis ei pienintäkään alkeellisinta tietoa ollut että mitä siellä pitäisi tehdä.” (H3)

”Tällä oli sijainen, joka oli töissä ja se kierrätti mua tuolla osastoilla. Sitten vaan pikku hiljaa, kun uus päivä tuli eteen niin sitten vaan kyseli uusia asioita. Ei ollu mitää varsinaista perehdyttämistä.” (H4)

Kognitiivisen oppimismallin mukaan ihminen on itse aktiivinen ja toimii vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa luoden itse tavoitteita skeemojen eli sisäisten mallien avulla. Joskus sisäiset mallit ovat kuitenkin puutteellisia, kun ei ole kokemusta vastaavanlaisesta työstä. Pelkästään oman aktiivisuuden varaan jäävä perehdyttämismalli koettiin huonona. Uutena työntekijänä kaipaa opastusta, ohjeistusta ja selittämistä.

”Kun tänne tulin niin minunhan piti perehdyttää muita. Eihän kukaan mua osannu perehdyttää. Ammatti asioista piti ottaa selvää muuten. Eli periaatteessa entiseen työkokemukseenhan perustu se osaaminen, työosaaminen.” (H3)

Konstruktivistisen oppimismallin mukaan oppiminen perustuu asiakokonaisuuksien hallintaan, uuden tiedon yhdistämisestä vanhaan. Työntekijöiden kertomuksista voidaan päätellä, että tällainen oppimismalli on hyvä silloin, kun rikosseuraamusosalta on jo kertynyt työkokemusta. Tällöin uutta tietoa on helppo yhdistää vanhaan.

Behavioristisen oppimiskäsityksen kaltaista oppimista ei työntekijöiden haastatteluista nousut esiin lainkaan, joten voitaneen päätellä, ettei se ole yleisesti käytössä perehdytettäessä uutta työntekijää.

”Ite olin muutaman viikon muitten vartijoitten mukana. Siin oppii kyl aika hyvin.” (H5)

Mallioppimisessa jäljitellään esikuvia eli tässä tapauksessa vanhempia työntekijöitä ja heidän tapansa työskennellä. Mallioppiminen ei kuitenkaan ole laajasti sovellettavissa. Vanhemman työntekijän työtavat eivät välttämättä ole ne oikeat tai itselle soveltuvat. Jäljittelemällä ei myöskään opi sen taustaa, miksi joku asia tehdään tietyllä tavalla.

”Kyllä kantapään kautta oon tän kaiken joutunut opiskelemaan ja opettelemaan. (...) Autokuski heitti meidät vaan metsään ja minun piti vangilta kysyä että mitäs täällä pitäisi tehdä. No tuuhan tänne niin minä näytän, halkoja vähän kannetaan täällä. Se oli koomista se, mutta hyvin siitä kuitenkin selvittiin. Näin jälkeinpäin on mukava muistella tota aikaa. Mutta en toivoisi kenellekään sellaista perehdytystä.” (H3)

”Kysyin siinä ovihuoneella että mitä minun pitää täällä tehdä, kun en ole aikasemmin tehnyt, niin vartija sanoi että täällä ei ole ketään muitakaan perehdytetty, ei täällä perehdytetä sinuakaan.” (H1)

Työntekijöiden kertomusten mukaan rikosseuraamusalalla on aikoinaan ollut vahvasti yrityserehdys oppimisen kaltainen perehdyttämismalli, jolloin työntekijän on itse täytynyt vain lähteä kokeilemaan ja katsoa onnistuuko vai ei. Haastateltavat kuitenkin toivoivat, että olisivat saaneet aikanaan enemmän perehdytystä työtehtäviinsä ja olivat iloisia siitä, että tässä asiassa on kehitytty.

Teemahaastattelun pohjalta voidaan päätellä, etteivät oppimismallit yksinään ole päteviä perehdyttämisessä, vaan niitä joutuu yhdistelemään. Tämän vuoksi olemme lisänneet teoreettiseen viitekehykseen myös didaktisen teoriaosuuden, jonka kautta perehdyttäjä saa kokonaisvaltaisemman kuvan opettamisesta ja oppimisesta.

Kolmanneksi alaluokaksi perehdyttämisen alle muodostui kulttuuri. Kulttuurilla viitataan nimenomaan perehdyttämiskulttuuriin.

”Jotkut ne vaan kiusasivat nahkajusseja ja tehtiin kaikenmaailman koiruoksia ja teetettiin jotakin ihan tyhmää, että vangitkin nauro. Kävi sääliksi sitten niitä nahkajusseja.” (H3)

”Enää ei ole sellaista että nuorille tehdään kepposia ja jotain muuta. Tällainen tietty kulttuuri on ollut joskus ja itsekin sitä on kyllä saanut osaksensa.” (H1)

Monissa haastatteluissa viitattiin tapaan tehdä piloja ”nahkajusseille”, eli uusille vartijoille. Muistoja näistä piloista tuli useita ja ne saivat vielä vuosienkin jälkeen hymyn haastateltavien huulille. Tällaisesta kulttuurista on kuitenkin luovuttu ainakin Vilppulan vankilassa.

5.6.2 Perehdyttäjä

Haastatteluaineiston analyysissä yhdeksi pääluokista muodostui perehdyttäjä. Vilppulan vankilan työntekijät kokivat perehdyttäjällä olevan vaikutusta uuden työn oppimiseen. Yhdeksi alaluokaksi muodostui perehdyttäjän persoona.

”Selkeäsanainen, puhelias, joka osaa oma-aloitteisesti ääneen mahdollisimman hyvin kertoa että mitä tekee, miksi tekee. Sellainen joka osaa kuvailla ja perustella asioita laajasti.” (H2)

”Hyvä perehdyttäjä on luotettava, helposti lähestyttävä, oikeudenmukainen ja tasa-arvonen (...)” (H4)

”Selkeä, looginen, varmaan jotenkin sellainen, joka on itse motivoitunut siihen perehdyttämiseen ja haluaa kehittää itseään perehdyttäjänä.” (H1)

Vilppulan vankilan työntekijät korostivat sitä, että perehdyttäjän tulee olla helposti lähestyttävä, jotta kysymyksiä on helppo esittää. Kysytyihin kysymyksiin toivottiin myös vastauksia. Työntekijät arvostivat sitä, että perehdyttäjä kertoo oma-aloitteisesti asioista ja etenee selkeässä järjestyksessä. Perehdyttäjällä täytyy olla myös tietynlainen argumentointikyky, osataksaan perustella asioita uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän täytyy olla kiinnostunut työstään ja pysytellä ajan tasalla osataksaan tuoda uusimman tiedon uudelle työntekijälle. Tietynlaista motivaatiota ja halua perehdyttää toivottiin myös.

Aineiston sisällönanalyysissä yhdeksi alaluokaksi perehdyttäjän alle nousivat reunaehdot. Perehdyttämisen on paljon reunaehtoja, jonka mukaan perehdyttämisen prosessia pitää suunnitella.

”Ajansaatossa on oppinu hakee sen tason, että miltä lähetää. (...) Siviilistä tulee kesävirtija nii alotetaa vähän varovaisemmin. Pikkusen sitä taustaa, et mihkä se on tullu, mikä tää paikka on ja mikä tän tarkoitus on ja sitten ehkä hetken päästä haetaan niitä isompia kokonaisuuksia. (...) Ja sitten taas vartijat, jotka tulee perustutkinnolta, ne tulee aina suljetusta laitoksesta nii päästään sujuvasti siihen, että on niinku jana, jonka toisessa päässä on suljettu laitos ja toisessa päässä hyvin lähellä on tää Vilppulan vankila.” (H4)

Monissa Vilppulan vankilan haastatteluissa tuotiin esille sitä, että taitava perehdyttäjä osaa hakea tason miltä lähdetään uuden työntekijän kanssa liikenteeseen, mihin asioihin uuden työntekijän kanssa käytetään aikaa. Täysin kokemattoman työntekijän kanssa lähdetään aivan perusteista ja edetään pikkuhiljaa tehtävien kautta kohti suurempia kokonaisuuksia. Kun taas jo alalla olleen perehdyttämisen voi aloittaa aivan eri tasolta, kun ei tarvitse aloittaa perusteista.

Laatimamme perehdyttämisopas helpottaa perehdyttäjän työtä, sillä luettuaan sen uusi työntekijä pääsee sisälle Vilppulan vankilan arvomaailmaan ja ymmärtää kontekstin, jossa työtä tehdään. Näin ollen perehdyttäjän tehtäväksi jää enemmän itse työtehtävien opettaminen, kuin vankilan toimintaympäristön selittäminen. Asioita on myös helpompi perustella, kun toinen tietää jo vähän millaiseen paikkaan on tullut töihin. Tämä tukee myös konstruktivistisen oppimismallin mukaista oppimiskäsitystä, jossa tarkoituksena on hallita asiakokonaisuuksia yhdistämällä uutta tietoa vanhaan.

”Aikahan tässä tulee eteen, et ei pysty tekee sitä työtä mitä pitäis tehdä, niin oman työn ohessa, että se tulee kyllä asettamaan sellasia rajoitteita, et en tiää auttaako siihen mikää koulutus.” (H4)

”Kokelaille aina toivois, että voi että kun niille nyt saisi kaikkea mahdollista ihanaa, että voisi vaikka kokonaisen päivän puhua niille.” (H1)

Vilppulan vankilassa perehdyttäjinä tai harjoittelunohjaajina toimivat henkilöt kokivat saaneensa riittävästi koulutusta perehdyttämiseen. Esteeksi hyvälle perehdyttämiselle koettiin kuitenkin ajanpuute, sillä perehdyttäminen piti hoitaa oman työn ohella ja virkatehtävät tulevat aina ensimmäisinä. Monet haastateltavista toivat esille, että kaipaivat lisää aikaa perehdyttämiseen.

”Sitä hiljaista tietoa pitäisi sen ammatissa olleen ihmisen saada siirrettyä sille uudelle.” (H3)

Oman reunaehtonsa perehdyttämiseen tuo se, että pitkään ammatissa työskennellyt henkilö jää pois ennen kuin uusi työntekijä palkataan tilalle, jolloin toisen kokemus ja niin sanottu hiljainen tieto jäävät siirtymättä ja uusi työntekijä joutuu aloittamaan alusta. Näin varsinkin, jos laitoksessa ei ole kuin yksi tiettyä työtä tekevä ihminen. Perehdyttämisen kannalta olisi parempi jos uusi ja vanha työntekijä voisivat työskennellä jonkin aikaa yhdessä, mutta aina tämä ei ole mahdollista.

Oman alaluokkansa muodosti palaute ja sen merkitys osana perehdyttämisen prosessia.

”Negatiivisen palautteen antaminen on helpompaa, kun kymmenen vuotta sitten. Sitä joutu silloin miettiä, että mitenköhän tän nyt sanos. Nyt siihen puutuu välittömästi, kun on nähnyt miten tää prosessi etenee, jos se lähtee menee väärään suuntaan. Ei anneta sille sitä mahdollisuutta vauhtiin vaan pysäytetään se.” (H4)

”Palaute- ja ohjauskeskustelut kuuluu osana siihen oppimisprosessiin.” (H1)

Palautteen merkitys oppimisprosessissa ymmärrettiin hyvin Vilppulan vankilan henkilökunnan haastattelujen perusteella. Positiivisen palautteen lisäksi perehdyttäjällä tulee olla uskallusta antaa myös kehittävä palautetta. Luomamme perehdyttämiskortti toimii apuvälineenä palautteen annossa, kun tarkistetaan onko työntekijä ymmärtänyt perehdytetyn asian oikein.

5.6.3 Perehdyttämisopas

Opinnäytetyömme kannalta keskeisen pääluokan muodosti perehdyttämisopas. Vilppulan vankilan työntekijät toivat haastatteluissa esille toiveitaan ja näkemyksiään koskien perehdyttämisoppaan sisältöä ja käytettävyyteen liittyviä asioita. Yhden alaluokan perehdyttämisoppaalle muodosti tarve.

”En mä oo nähnyt sitä (vanhaa perehdyttämisopasta).” (H5)

Haastattelujen pohjalta kävi ilmi, ettei Vilppulan vankilassa aiemmin tehtyä perehdyttämisopasta oltu käytetty osana perehdyttämisen prosessia. Vanhasta perehdyttämisoppaasta ei juurikaan puhuttu nauhoitettujen teemahaastattelujen aikana, vaan sitä kommentoitiin sen jälkeen, kun nauhoitus oli sammutettu. Vanha perehdyttämisopas koettiin liian suppeaksi ja ajansaatossa jo vanhentuneeksi.

”Yleiset, mitä on hyviä asioita tietää, niin niiden pitäisi kyllä olla ihan kirjoissa ja kansioissa. Sellaiselle olisi kyllä tarvetta. Tietysti sitä tietoa on eri kansioissa ja mapeissa, mutta ei välttämättä tiedä missä on se uusin tieto, päivitetty.” (H1)

Kirjalliselle perehdyttämisoppaalle koettiin kuitenkin olevan tarvetta, kunhan se sisältäisi oikeanlaisia asioita ja sitä päivitetäisiin säännöllisesti. Tästä muodostuikin pääluokan perehdyttämisopas alle oma alaluokka: käytettävyys.

”Mahdollisimman laajahan sen pitäisi olla, mutta mahdollisimman suppeasti ja tiiviissä muodossa. (...) Pitäisi huolehtia päivityksestä, se on selvä.” (H3)

”Mutta ei taas semmosta hirveetä pumaskaa, mitä ei jaksa lukee. Ei uus työntekijä pysty omaksuu sitä ihan hetkessä, jos se on ihan hirvittävä teos.” (H4)

”Se voisi olla esimerkiksi sähköisessä muodossa (...).” (H1)

Oppaan pituuteen otettiin kantaa useissa haastatteluissa ja yleinen mielipide oli, ettei perehdyttämisopas saisi olla liian pitkä, jotta sen jaksaa lukea ja siinä olevat asiat pystyy sisäistämään. Yksi haastateltavista oli huolissaan oppaan päivittämisestä. Muuttamalla opas sähköiseen muotoon helpotettiin myös sen päivittämistä.

”Siellähän voisi olla niinkin hyvin avattu tämä mitä minä teen, että jos joku muu tulisi sijaistamaan mua, niin se pääsisi suurin piirtein sen lukemalla kärryille että mitä mä teen.” (H2)

Jokaisella työntekijällä oli mielipide siitä millainen oppaan tulisi olla ja mitä sen tulisi sisältää. Osa haastateltavista toivoi perehdyttämisoppaan sisältävän paljon tietoa heidän työstään, jotta uusi työntekijä voisi sen varassa aloittaa työnsä uudessa virassa, mutta opinnäyte-työn puitteissa näin laajan perehdyttämisoppaan laatiminen ei ollut mahdollista. Lisäksi yksityiskohtainen toisen työn tai siihen kuuluvien ohjeistuksien selittäminen olisi tehnyt oppaasta liian laajan, mikä ei ollut toivottavaa. Oppaan ollessa nyt sähköisessä muodossa Vilppulan vankila voi vielä kehittää sitä haluamaansa suuntaan, lisäämällä esimerkiksi jokaiselle työntekijälle omat linkkinsä, joissa perehdytetään itse työnkuvaan.

Oman alaluokkansa muodostaa myös sisältö. Sisältöön toivottiin paljon erilaisia asioita, vaihdellen sen mukaan mitä ammattia haastateltava edusti. Haastatteluista nousi esille kuitenkin myös kaikille yhteisiä näkemyksiä.

”Siinä olisi ihan selkeästi, että minkälainen tämä paikka on, minkälainen täällä on arvomaailma, mitenkä täällä vankien kanssa työskennellään ja sellaisia ihan perusjuttuja.” (H1)

”Kyllä uuden henkilön täytyy tietää pikkusen sitä taustaa, et mihin organisaatioon se on ylipäättään tulossa. On kuitenkin eriasia olla kaupan kassalla kun vankilassa töissä.” (H4)

Kaikki haastatellut Vilppulan vankilan työntekijät näkivät tärkeänä sen, että uuden työntekijän kanssa käydään läpi rikosseuraamusalan organisaatiota, Vilppulan vankilan sijoittumista tähän organisaatioon ja mitkä ovat sen taustat ja tavoitteet. Edellä mainittu lainaus pitää sisällään myös turvallisuusnäkökulman, jota korostettiin useissa haastatteluissa ammattiryhmästä riippumatta.

Laatimamme perehdyttämispöytäkirja sisältää muun muassa Vilppulan vankilan esittelyn, rikosseuraamusalan organisaatiokaavion, arvot ja tavoitteet ja työyhteisön pelisäännöt. Näiden avulla uusi työntekijä saa käsityksen siitä, mistä lähtökohdista työtä tehdään ja mihin työllä pyritään. Nämä vastaavat myös teoreettisessa viitekehyksessä esitellyn pyramidimallin mukaiseen oppimisjärjestykseen.

”Me ei tänne oo tultu urkkimaan, mitäs toi on tehny. Oli ne tehny mitä hyvänsä nii meidän on kohdeltava kaikkia samalla tavalla, et se ei saa vaikuttaa siihen.” (H4)

”Se ammatillisen rajan pitäminen, riittävän etäisyyden pitäminen siihen vankiin.” (H4)

Työntekijät toivat hyvin esille työskentelyperiaatteita vankien kanssa, kuten tasapuolisen kohtelun niin että omat henkilökohtaiset mielipiteet eivät vaikuta työskentelyyn. Lisäksi muistutettiin ammatillisen rajan pitämisestä. Perehdyttämispöytäkirjaan on myös kerätty erityispiirteitä, joita tulee huomioida vankien kanssa työskennellessä ja avattu vähän vankien kanssa tehtävää lähityötä ja ohjausta.

”Olisko siinä vankilan sääntöjä ja sellasia asioita, jotka on itsestänselvyyksiä niille, jotka on täällä pitkään ollut töissä, mut sitten ne ei ole todellakaan itsestänselvyyksiä sellaselle joka vasta tänne tulee.” (H2)

Monet toivat esille että vankilan päiväjärjestys, järjestyssäännöt ja virkamiestä yleisesti koskevia velvollisuuksia on hyvä tuoda esille, sillä ne eivät ole uudelle työntekijälle entuudestaan

tuttuja. Laatumastamme perehdyttämisoppaasta löytyy liitteenä päiväjärjestys, järjestyssääntö ja linkki virkamiehen yleisiin velvollisuuksiin.

Itsestään selviin asioihin lukeutuu myös helposti tieto siitä, millaisia rangaistusmuotoja on olemassa ja mitä vankilajeja on olemassa. Samoin kuin rangaistuksen suorittamiseen kuuluvat asiat, kuten riski- ja tarvearvio, rangaistusajan suunnitelma ja koevapaus saattavat olla vanhoille työntekijöille itsestään selviä, mutta ennestään tuntemattomia käsitteitä uudelle työntekijälle. Tämän vuoksi olemme pyrkineet avaamaan näitä käsitteitä perehdyttämisoppaassa.

”Tietysti tällaiseen turvallisuuteen liittyviä asioita aika pitkälti, mutta meilähän mennään aina ensimmäisenä tonne RSE:n puheille, joka vastaa turvallisuudesta. Liittyy ihan tällaisiin asioihin että mitä omia asioita kannattaa kertoa vangille, tai toisen henkilökunnan asioista ei saa kertoa muille vangeille, tai toisen vangin asioista ei saa kertoa muille vangeille.” (H1)

”Omista ja muitten henkilökunnan asioista puhuminen ja ylipäättään salassapitovelvollisuus. Ja ylipäättään asioista puhuminen ettet ole varmistanut, että kuulemassa ei ole vankeja. Kun on hyvin sokkeloisia ja on käytäviä ja nurkkia jos jonkinlaisia. Niitä virheitä tapahtuu äkkiä, et onkin vanki kuulemassa.” (H4)

Turvallisuusasioissa Vilppulan vankilan henkilökunta korosti erityisesti salassapitovelvollisuutta niin omien, työkavereiden kuin vankienkin asioiden osalta. Olemme perehdyttämisoppaassa huomioineet turvallisuutta salassapitovelvollisuuden lisäksi avain-, puhelin- ja sähköpostikäytännön osalta sekä yksityisyyden ja henkilökohtaisten hälyttimien osalta. Vilppulan vankilan turvallisuussuunnitelma löytyy työstä liitteenä, mutta julkisessa versiossa se on ymmärrettävistä syistä salattu. Emme halunneet laatia oppaaseen pelkkää suoraa ohjeistusta miten toimia tai ei toimia, vaan kirjoitimme kappaleen vankiloiden väkivaltilanteesta, jotta työntekijä ymmärtäisi syyn, miksi näin toimitaan.

”Sitten tietysti vankiensanasto, jos ne puhuu huumeista et tietää mistä ne puhuu.” (H5)

Vankilassa kuten muissakin työpaikoissa käytetään omaa ammattisanastoaan, joka uuden työntekijän tulee opetella. Olemme koonneet perehdyttämisoppaan loppuun sekä vankilasanastoa, että huumausainesanastoa. Osa sanastosta on yleisesti käytössä kaikissa Suomen vankiloissa.

”Sellainen missä on mahdollisimman kattavasti kaikki eri ammattiryhmät esitelty, että mitä täältä löytyy ja mitä ne tekee ja mikä se heidän työnkuvansa ja vastuualueensa on.” (H2)

Kaikissa viidessä haastattelussa painotettiin, että työntekijän tulee tuntea myös muiden työntekijöiden työnkuva. Kaikki tekevät eri työtä, mutta pyrkivät yhdessä samaan päämäärään. Työntekijät kokivat kaikkien työn olevan tärkeää ja toisen työtä tulee arvostaa.

Perehdyttämisoppaan ensimmäisessä versiossa olimme avanneet kaikkien työntekijöiden työnkuvat ja tehtävänjaon, mutta yksistään siitä tuli oppaaseen yli kymmenen sivua. Seuraavassa versiossa päädyimme lyhyesti esittelemään, mitä eri ammatteja ja ammattiryhmiä Vilppulan vankilassa työskentelee. Pidemmät työnkuvaukset on laitettu perehdyttämisoppaan liitteeksi, josta ne voi käydä lukemassa. Näin oppaan lukemisesta tuli huomattavasti sujuvampaa.

6 Tutkimusasetelma valmiissa aineistoissa

Tutkijan ei aina tarvitse kerätä uutta aineistoa empiiristä tutkimusta tehdäkseen. Toimintakeskeistä opinnäytetyötä tehdessä on käytettävissä runsaasti valmiita aineistoja. Tällaisia valmiita aineistoja ovat muun muassa organisaatioiden asiakirjat kuten pöytäkirjat ja lausunnot. (Eskola & Suoranta 1998, 118-119.) Arviointikysymysten joihinkin osiin on mahdollista saada vastaus valmiiden aineistojen pohjalta ja osaan ongelmista on itse kerättävä lisäaineistoa. Huomioitavaa on kuitenkin se, että valmiit aineistot vain harvoin soveltuvat sellaisenaan käytettäväksi toimintakeskeisessä opinnäytetyössä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 175.)

Tässä luvussa on käsitelty valmiiden aineistojen käytön tarkoitusta, tutkimuskysymyksiä ja aineiston keräämistä. Aineisto on esitelty lyhyesti ja kuvailu keskittyy enemmän aineiston sisältöön ja sen analysointiin ja käyttötapoihin.

6.1 Valmiiden aineistojen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Muiden vankiloiden lähettämiin perehdyttämisaineistoihin oli tarkoituksena käyttää tulkitsevaa analyysia ja nostaa esille ydinasiat, jotka ovat tärkeitä ja merkityksellisiä perehdyttämisoppaassa. Tavoitteena oli löytää olennaiset asiat, vastaavuudet, uudet asiat ja poikkeavuudet perehdyttämisoppaiden välillä, jotta saisimme käsityksen perehdyttämisoppaiden sisällöstä ja mitkä asiat niissä palvelisivat parhaiten Vilppulan vankilan perehdyttämisprosessissa. Tutkimuskysymyksenä oli ”Mitä perehdyttämisoppaat sisältävät?”

6.2 Aineiston keruu ja esittely

Kuudesta muusta vankilasta saamamme perehdyttämismateriaali oli tyyliltään hyvin erilaista ja ne ovat selvästi suunniteltu eri käyttötarkoituksiin.

Saimme nopeasti perehdyttämisaikataulun ohjelman Sukevan vankilasta, perehdyttämisoppaan Kestilän vankilasta, henkilöstöoppaan Satakunnan rikosseuraamuskeskukselta ja perehdyttämisoppaan Vaasan vankilasta. Lisäksi Laurea-ammattikorkeakoulun ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kirjastosta oli saatavissa vartijakokelaiden perehdyttämisopas Lounais-Suomen vankilaan sekä Keravan vankilan sijaisvartijoiden perehdyttämisopas.

6.3 Aineiston analyysi ja tutkimustulokset

Satakunnan rikosseuraamuskeskuksen henkilöstöopas, Lounais-Suomen vankilan ja Keravan vankilan perehdyttämisoppaat on tehty opinnäytetöinä. Kaksi jälkimmäistä sisälsi oppaan lisäksi myös teoreettisen osuuden ja tutkimusraportin. Kestilän ja Vaasan vankilan perehdyttämisoppaat on tehty ilmeisesti työelämän toimesta ja ne sisältävät osittain samoja asioita, kuin opinnäytetöinä tehdyt. Sukevan vankilan perehdyttämisaikataulussa esitellään viiden päivän ohjelma, jonka uusi työntekijä käy läpi.

Satakunnan rikosseuraamuskeskuksen henkilöstöopas on painottunut henkilöstöasioihin, esimerkiksi palkanmaksuun, tulos- ja kehityskeskusteluihin, työaikaan, lomiin, virkavapauksiin, sairauspoissaoloihin, virkamatkoihin ja henkilöstökoulutukseen. Nämä asiat koskevat kaikkia virkamiehiä ja ovat varmasti kiinnostavia uudesta työntekijästä, sillä lähes jokaisesta perehdyttämismateriaalista oli löydettävissä näitä kohtia.

Keravan vankilasta tehty opinnäytetyö on suunniteltu kesävirtijoita ajatellen ja se on kattava tietopaketti kaikesta valvonnan työhön liittyvästä lakeineen ja asetuksineen. Opinnäytetyön tekijät toteavat kuitenkin, että heidän tekemänsä opas uhkaa jäädä käyttämättä sen laajuuden vuoksi. Lounais-Suomen vankilasta tehty opinnäytetyö puolestaan tutkii enemmän vartijakokelaiden harjoittelunohjauksen toimivuutta ja antaa siihen kehitysehdotuksia, kuin toimii varsinaisena perehdyttämisoppaana.

Kaikki paitsi yksi perehdyttämismateriaaleista alkavat toimipaikan esittelyllä. Esittelyissä kerrotaan muun muassa milloin vankilan on perustettu, paljonko siellä on vankeja ja henkilökuntaa ja millaista toimintaa kyseisessä vankilassa järjestetään.

Lähes kaikissa perehdyttämismateriaaleissa oli kuitenkin jotain valtion virka- ja työehtoihin liittyviä asioita, kuten palkanmaksua, työaikaa ja sairauspoissaoloja koskevia käytäntöjä. Tästä voidaan päätellä, että nämä asiat koetaan tärkeinä uuden työntekijän tietää.

Lisäksi kaikista perehdyttämismateriaaleista löytyi vähintäänkin viittaus virkamiehen yleisiin velvollisuuksiin ja joissakin se oli kokonaisuudessaan esillä.

Lähetyistä perehdyttämisoppaista on löydettävissä paljon samoja asioita, joten voidaan päätellä, että niitä pidetään tärkeänä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Tämän vuoksi olemme ottaneet aiemmin mainittuja, lähes jokaisesta materiaalista löytyviä, asioita mukaan Vilppulan vankilan perehdyttämisoppaaseen.

7 Tutkimusasetelma kyselylomakkeissa

Opinnäytetyömme kolmas aineisto koostuu kyselylomakkeen avulla kootuista vastauksista. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan jokainen perusjoukon, eli populaation jäsen. Mikäli perusjoukko on hyvin suuri ja sen tutkiminen maksaisi liian paljon tai tiedot halutaan nopeasti ja tutkiminen on monimutkaista, päädytään silloin otantatutkimukseen. (Heikkilä T. 2005: 33). Vilppulan vankilan henkilökunta on kuitenkin pieni, vain 36 työntekijää, joten päädyimme tekemään kokonaistutkimuksen.

7.1 Kyselylomakkeen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Kyselylomakkeen tarkoituksena on selvittää laatimamme Vilppulan vankilan perehdyttämisoppaan toimivuutta. Kyselylomakkeen kohderyhmänä toimii näin ollen Vilppulan vankilan henkilökunta.

Tutkimuskysymyksemme on ”Ovatko Vilppulan vankilan työntekijät tyytyväisiä perehdyttämisoppaaseen?”. Tutkimuskysymys kohdistuu siihen, mitä mieltä työntekijät ovat oppaan luottavuudesta, asiasisällöstä ja hyödynnettävyydestä.

Hypoteesinamme on, että Vilppulan vankilan työntekijät ovat tyytyväisiä laatimaamme oppaaseen. Hypoteesimme perustuu siihen, että kyseistä opasta on tehty yhteistyössä Vilppulan vankilan kanssa. Opasta on lähdetty rakentamaan teemahaastattelujen tulosten pohjalta ja sen jälkeen muutettu saamiemme kommenttien ja tapaamisissa sovittujen muutosten mukaan.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, mitä mieltä Vilppulan vankilan työntekijät ovat perehdyttämisosopasta. Pyysimme heitä kertomaan myös perehdyttämisosoppaan kehittämistarpeista, sillä tarkoituksena on tehdä oppaaseen vielä heidän toivomiaan muutoksia.

7.2 Aineiston keruu ja kyselylomakkeen toteutus

Aineisto on kerätty Vilppulan vankilaan lähetetyillä kyselylomakkeilla. Koska kyseessä on kokonaistutkimus, kyselylomake lähetettiin sähköpostitse kaikille vankilan työntekijöille. Sähköpostissa kerroimme olevamme rikosseuraamusalan opiskelijoita, jotka tekevät opinnäytetyönään Vilppulan vankilaan perehdyttämisosopasta. Toivoimme heidän tutustuvan tekemäämme oppaaseen ja vastaavan sitä koskevaan kyselylomakkeeseen. Kerroimme vastaamisen tapahtuvan nimettömänä viemällä kyselylomakkeen suljetussa kuoressa päivystyksessä olevaan palautuslaatikkoon. Sähköpostin liitteeksi laitettiin perehdyttämisosopas ja kyselylomake.

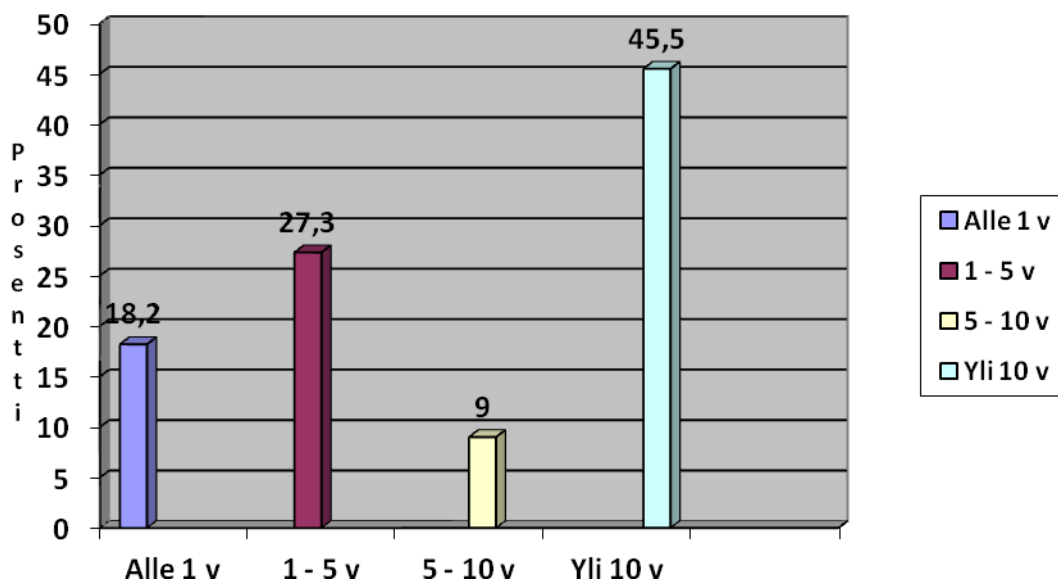
Käytimme 18 - kohtaista kyselylomaketta, joka sisälsi Likertin asteikollisia väittämiä ja kaksi avointa kysymystä. Kyselylomake lähetettiin 36 henkilölle. Kolme päivää ennen kyselylomakkeen viimeistä palautuspäivää saimme Vilppulan vankilan johtajalta viestin, ettei kyselylomakkeeseen ollut tullut vielä yhtään vastausta. Alkuperäinen sähköposti lähetettiin vielä uudestaan koko henkilökunnalle ja muistutettiin kyselylomakkeeseen vastaamisesta. Vastausaika pidennettiin neljällä päivällä. Emme voineet pidentää vastausaika enempää, sillä muutoin kyselylomakkeen tulokset eivät olisi ehtineet meille analysoitaviksi ennen seminaariversioiden palauttamista.

Kaiken kaikkiaan saimme kyselylomakkeita takaisin 11 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 30,6 prosenttia. Alhaista vastausprosenttia selittää osaltaan se, että työntekijöillä ei ole aikaa omien työtehtäviensä ohessa perehtyä laatimaamme perehdyttämisosoppaaseen ja vastata sitä koskevaan kyselylomakkeeseen. Tiukan aikataulun vuoksi tyydyimme näihin vastauksiin, jotka saimme hieman pidennetyllä vastausajalla. Alhaisen vastausprosentin vuoksi kyselylomakkeen tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan koko Vilppulan vankilan henkilökuntaa.

Kuvioilla saadaan elävöitettyä raporttia, kunhan ne on oikein valittu. Raportissa käytettyjen kuvioiden tulee kertoa selvästi ja oikein asiansa. (Heikkilä T. 2005: 155). Aineiston analysoinnissa käytimme kuviotyypinä pylväskuviota (bar), koska niistä Likertin asteikolliset väittämät ovat selvemmin luettavissa kuin esimerkiksi ympyräkuvioista (pie).

7.3 Aineiston esittely

Vilppulan vankilasta 11 työntekijää vastasi kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeeseen vastanneista 45,5 prosenttia on miehiä ja 54,5 prosenttia naisia.



Kuvio 4: Työkokemus rikosseuraamusosalta

Kuten kuviosta käy ilmi suurin osa kyselyyn vastanneista on työskennellyt rikosseuraamusosalalla yli 10 vuotta. Tästä voidaan päätellä, että Vilppulan vankilassa työskentelee pitkän työkokemuksen omaavaa henkilökuntaa.

Kyselyyn vastanneista 9 prosenttia työskentelee esimiestehtävissä, 9 prosenttia hallintotiimissä, 9 prosenttia kuntoutuksessa, 9 prosenttia terveydenhuollossa 27,3 prosenttia valvonnassa ja 36,4 prosenttia työtoiminnassa. Ruokahuollosta ja opettajista kyselyyn ei vastannut kukaan.

7.4 Aineiston analyysi

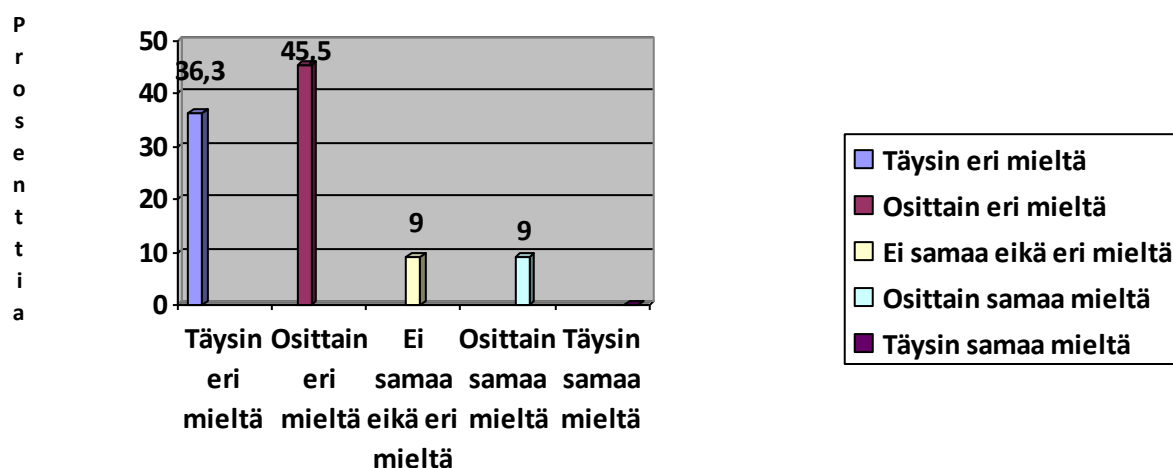
Kyselylomakkeiden pienen määrän vuoksi emme käyttäneet niiden analysoimiseen SPSS ohjelmaa, vaan laskimme tulokset itse. Aineiston analyysissä on huomioitavaa se, että vastauksia on määrällisesti vähän joten yksikin eriävä mielipide vaikuttaa tulokseen.

7.4.1 Oppaan luettavuus

Kyselylomakkeeseen vastanneista 45,5 prosenttia on osittain samaa mieltä väittämän ”Opas on helppolukuinen” kanssa. 36,4 prosenttia ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa ja 18,2 prosenttia on osittain eri mieltä. Täysin samaa mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ei ole kukaan. Vastausten keskiarvo on 3,27.

Väittämän ”Oppaasta on helppo löytää tietoa” kanssa osittain samaa mieltä on 54,5 prosenttia kyselyyn vastanneista. Ei samaa eikä eri mieltä on 36,3 prosenttia vastanneista. Osittain eri mieltä on vain 9 prosenttia eli yksi vastaaja. Täysin samaa mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ei ole yksikään vastaajista. Yli puolet vastanneista on samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa, joten voidaan päätellä, että oppaasta on helppo löytää tietoa. Vastausten keskiarvo on 3,45.

Kyselyyn vastanneista 45,5 prosenttia on osittain samaa mieltä väittämän ”Opasta on helppo käyttää” kanssa. Ei samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa on myös 45,5 prosenttia. Täysin eri mieltä väittämän kanssa on 9 prosenttia vastanneista. Täysin samaa mieltä tai osittain eri mieltä ei ole kukaan vastanneista. Vastausten keskiarvo on 3,27.



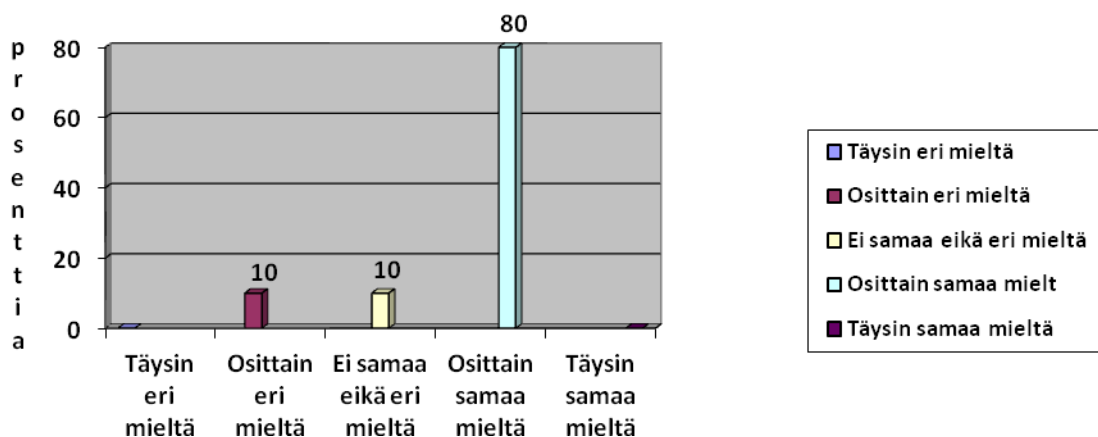
Kuvio 5: Opas on sopivan pituinen

Yli kolme neljäsosaa vastaajista on eri mieltä väittämän ”Opas on sopivan pituinen kanssa”. Yksi vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä ja yksi on osittain samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Tästä on pääteltävistä se, ettei Vilppulan vankilan henkilökunta ole tyytyväinen oppaan pituuteen. Vastausten keskiarvo on 1,90.

7.4.2 Oppaan asiasisältö

Kyselyyn vastanneista 10 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 60 prosenttia osittain samaa mieltä väittämän ”Opas sisältää riittävästi tietoa” kanssa. 20 prosenttia ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa ja 10 prosenttia on osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä. Yksi työntekijä jätti vastaamatta. Tästä voidaan päätellä, että Vilppulan vankilan työntekijöiden mielestä opas sisältää riittävästi tietoa. Vastausten keskiarvo on 3,70.

Vastaajista 70 prosenttia on osittain samaa mieltä väittämän ”Oppaan sisältämät tiedot pitävät paikkansa” ja 30 prosenttia on osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä tai täysin samaa mieltä ei ollut yksikään vastaajista. Yhdellä vastaajista ei ollut kokemusta asiasta. Suurimman osan ollessa samaa mieltä oppaan tietojen paikkansa pitävyydestä voidaan päätellä kyseisen väittämän olevan totta. Vastausten keskiarvo on 3,4.



Kuvio 6: Oppaassa olevat tiedot ovat ajan tasalla

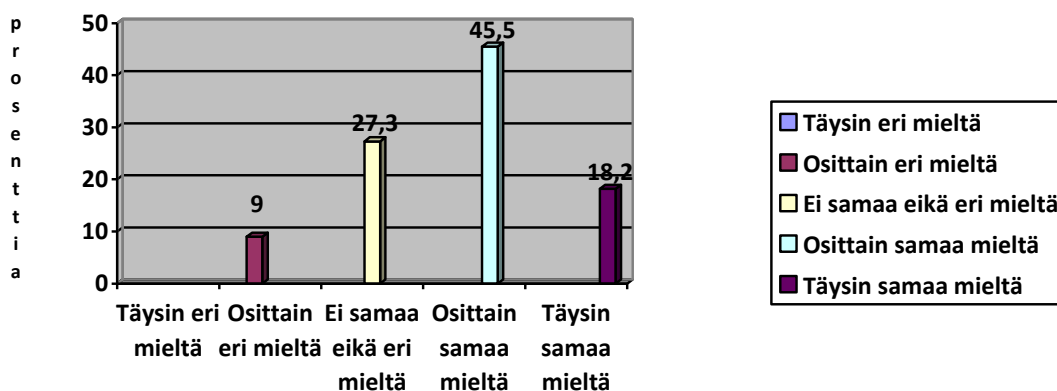
Yli kolme neljäsosaa vastanneista on samaa mieltä väittämän ”Oppaassa olevat tiedot ovat ajan tasalla” kanssa. Yksi kymmenesosa ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. Osittain eri mieltä on myös yksi kymmenesosa. Yhdellä vastaajista ei ollut kokemusta asiasta. Tästä voidaan päätellä, että oppaassa olevat tiedot ovat ajan tasalla. Vastausten keskiarvo on 3,7.

Väittämän ”Opas perehdyttää vankilaan toimintaympäristönä” kanssa osittain samaa mieltä on 50 prosenttia kyselyyn vastanneista. 40 prosenttia ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. Vastanneista 10 prosenttia on osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin samaa tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yksi työntekijä jätti vastaamatta tähän kohtaan. Vastausten keskiarvo on 3,4.

Kyselyyn vastanneista 70 prosenttia on osittain samaa mieltä väittämän ”Opas perehdyttää Vilppulan vankilan arvoihin ja tavoitteisiin” kanssa. 20 prosenttia vastaajista ei ole samaa eikä eri mieltä. 10 prosenttia eli yksi vastaaja on osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä tai täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Yksi työntekijä jätti vastaamatta tähän. Vastausten keskiarvo on 3,6.

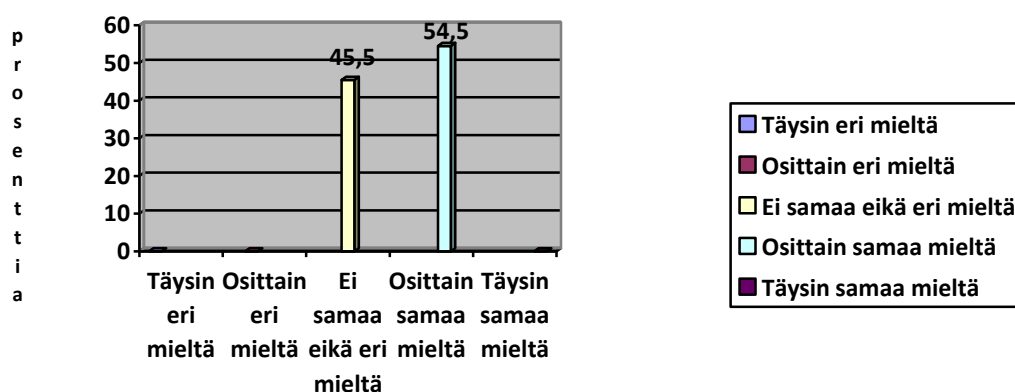
7.4.3 Oppaan hyödynnettävyys

Vastaajista 9 prosenttia on täysin samaa mieltä ja 36,3 prosenttia osittain samaa mieltä väittämän ”Opas vastaa uuden työntekijän tarpeita” kanssa. 27,3 prosenttia vastanneista ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. 18,2 prosenttia on osittain eri mieltä ja 9 prosenttia täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvo on 3,18.



Kuvio 7: Opasta voi käyttää osana perehdyttämisprosessia

Yli puolet kyselyyn vastanneista on samaa mieltä väittämän ”Opasta voi käyttää osana perehdyttämisprosessia” kanssa. Muutama vastaaja ei ole samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa ja yksi on osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ole yksikään työntekijä. Tästä voidaan päätellä, että opasta voidaan käyttää osana perehdyttämisprosessia. Vastausten keskiarvo on 3,72.



Kuvio 8: Opas soveltuu kaikille ammattiryhmille

Yli puolet vastanneista on osittain samaa mieltä väittämän ”Opas soveltuu kaikille ammattiryhmille” kanssa. Hieman alle puolet ei ole samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä, osittain eri mieltä tai täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Tästä voidaan päätellä, että Vilppulan vankilan työntekijöiden mielestä opas soveltuu käytettäväksi kaikille ammattiryhmille. Vastausten keskiarvo on 3,54.

7.4.4 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä Vilppulan vankilan työntekijöiltä kysyttiin perehdyttämisoppaan hyviä puolia ja kehittämistarpeita.

Hyvinä puolina perehdyttämisoppaassa on nähty sen laajuus, kattavuus ja monipuolisuus. Sen kuvataan antavan hyvän perustiedon eri ammattiryhmien henkilöstölle. Perehdyttämisoppaan hyviä puolia henkilökunta kommentoi seuraavasti:

- Jaottelu (=sis.luettelo) selkeä Voi siis selata vain tarvittavan
- Seikkaperäinen
- Laaja kattavuus laitoksesta (ei mielestäni puutu mitään)
- Tietoa paljon. Kaikkia osa-alueita on mukana oppaassa
- Paljon tietoa
- Kaikkia osa-alueita käsitelty ja mukana oppaassa
- Monipuolinen, laaja
- Antaa hyvän perustiedon myös uudelle terv.huollon ihmiselle yleisistä asioista. Luonnollisesti terv.huollolla oma perehdytysopas on myös

Kehittämistarpeita nähdään oppaan painotuksissa esimerkkinä perhetyön osuus verrattuna muuhun toimintaan. Oppaan hyvänä puolena nähty laajuus, monipuolisuus ja kattavuus näh-

dään toisaalta huonona, sillä tuo perehdyttämisoppaaseen pituutta. Perehdyttämisoppaan kehittämistarpeita henkilökunta kommentoi seuraavasti:

- Mielestäni asiaa oli paljon! Vaikuttaako mahd. lukuintoon!
- Työtoiminnasta ja koulutuksesta on kerrottu liian vähän ja suppeasti. Perus- ja ammattitutkinnoista pitäisi kertoa laajemmin ja niiden merkitystä vapautumisen jälkeisessä työhaussa tulisi korostaa, koska monilla on koulut jääneet aikanaan kesken ja siviilitöihin pääseminen ilman koulutusta on vaikeaa
- Selitetty pitkään Arviointikeskuksen tehtäviä. Riittäisikö viittaus?
- Puuttuu ohjelmatoiminta (SUHA). Liikaa tietoa -> lyhennä... (=sama asia lyhyemmin). Vankiloiden väkivaltatilanne on yleistä tietoa (ei mielestäni päde Vilppulaan yhtä hyvin)
- Tietoa ehkä liikaakin
- Toiset alueet saaneet liikaa painoarvoa (esim. perhetyö). Työtoiminnan painoarvoa liittävä
- Olisi varmaan hyvä tehdä tämän oppaan tyyppinen opinnäytetyö, jonka liitteenä olisi Vilppulan vankilan perehdyttämisopas! Oppaan on oltava Vilppulan vankilasta kertova ja mukana vain tieto siitä, mistä lisätieto löytyy -> Tulo-opas vangeille - tyyppinen tuotos. Asioiden pitäisi jakautua tasaisemmin: liikaa painoarvoa perhetyölle suhteessa työtoimintaan ja koulutukseen. Perhetyö ei koske läheskään kaikkia Vilppulan vankilan vankeja. Valvonnan näkökohdasta liian ”kauaksi vievä opas”. (Rangaistusajan suunnitelma esim.) Esim. valvonnan työstä voisi kertoa ”maanläheisemmin”. Vartija on paikalla 24/7 ja tarvittaessa pappi, psykologi, joskus jopa lääkäri mutta myös se joka ohjaa, opastaa ja neuvoo sekä KUUNTELEE. Vertaa esim. perhetyö: päivällä ja arkena perheellä menee varmaan ihan hyvin; vanki on usein töissä tai opiskelemassa. Illalla/viikonloppuna on aikaa, jolloin todennäköisimmin perheillä on aikaa ja ongelmatkin saattavat helpommin tulla esille. Tämä vain yksi esimerkki siitä painopisteestä. Puuttuu: Vilppulan vankila on Vankeinhoidon perustutkinnon mukainen koulutusvankila ja koko henkilökunnan vastuulla on perehdyttäminen
- Joistain asioista laitoin muutosehdotuksia, oli asiavirheitä. Kielellisesti ts. kieliopillisesti on vielä hiottavaa
- Terv.huoltoa voisi kevyesti kuvata. Esim. vankilassa tulee taata perusterveydenhuoltotasoinen terv.huolto. Pappi ei kuulu terv.huollon alle. Hän antaa henkistä ei terv.huollollista ”hoitoa”. Kaikki terv.huoltoon liittyvä teksti saman otsikon alle. Josain alussa kuvattiin mm. lääkärille pääsyä. Sopisi mielestäni terv.huollon otsakkeen alle. Jotain vieraskielistä sanastoa ihan suotta! Esim. spesialiteetti sanan voisi suomentaa.

7.4.5 Yleisarvosana

Yleisarvosana Vilppulan vankilan perehdyttämisoppaasta kouluarvosana-asteikolla 4-10 on kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken 7,5.

7.5 Tutkimustulokset

Kyselylomakkeen tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan koko Vilppulan vankilan henkilökuntaa vastausprosentin alhaisuuden vuoksi. Suurimpana ongelmana nähtiin edelleen perehdyttämisoppaan pituus. Likertin asteikollisten väittämien keskiarvo väittämässä ”Opas on sopivan pituinen” on vain 1,9. Lyhensimme oppaan aiemman version, joka oli noin 50 sivun mittainen, nykyiseen 31 sivuun. Laatimamme uusi opas 21 sivua pidempi, kuin vanha opas, jota pidettiin puolestaan aivan liian suppeana. Emme koe, että 31 sivua luettavaa olisi kohtuuton ajatellen uutta työntekijää.

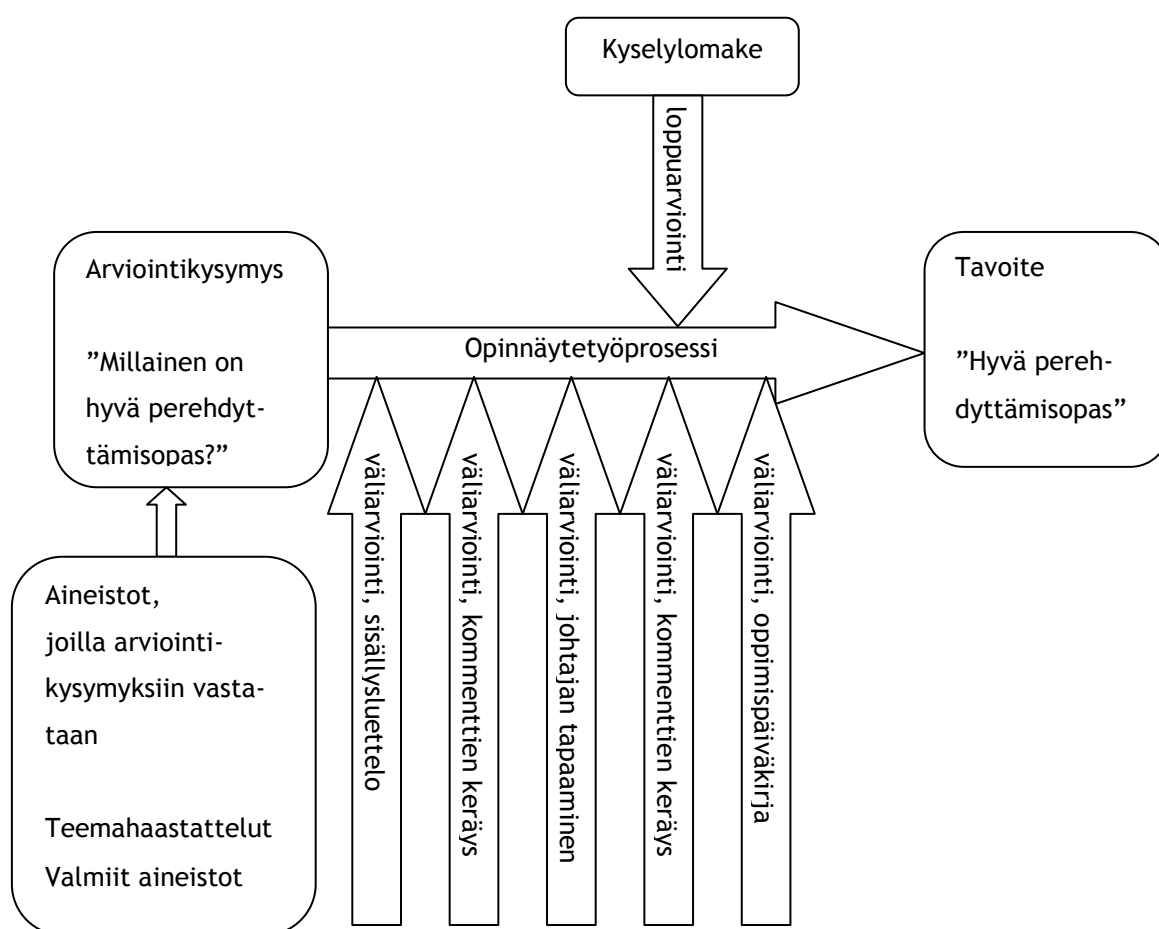
Eninteen vastausten hajontaa on nähtävissä väittämässä 7.1 ”Opas vastaa uuden työntekijän tarpeita”. Tämä ja avoimissa kysymyksissä esille tullut työtehtävien painotus kertovat siitä, miten erilaisia odotuksia työntekijöillä on perehdyttämisoppaan suhteen riippuen ammattiryhmästä. Laatimamme perehdyttämisoppaan lähtöajatuksena on, ettei se opeta varsinaisesti työtehtäviin, vaan enemmän arvoihin, tavoitteisiin ja toimintamalleihin. Perhetyö haluttiin nostaa esille vankilan johtajan toiveesta, sillä se on Vilppulan vankilan specialiteetti.

Monissa avoimen kysymyksen vastauksissa kehittämistarpeena nähtiin työ- ja koulutustoiminnan tuominen enemmän esille, mikä on hyvä huomio. Teemahaastatteluvaiheessa meillä ei ollut ketään haastateltavaa tältä sektorilta ja sen vuoksi se on saattanut jäädä vähemmälle huomiolle. Teemme perehdyttämisoppaaseen lyhyen kappaleen työ- ja koulutustoiminnasta Vilppulan vankilassa.

Avointen kysymysten vastauksissa laatimastamme perehdyttämisoppaasta ei koettu olevan hyötyä valvontapuolen perehdytyksessä. Sieltä nostettiin esille esimerkiksi rangaistusajansuunnitelman selittämisen olevan turha valvontahenkilöstöä ajatellen. Vaikka laatimaamme opasta ei ole varsinaisesti suunnattu valvontahenkilökunnalle, näemme kuitenkin tarpeelliseksi sen, että valvontahenkilökuntakin tuntee ja tietää alan keskeisiä työmenetelmiä kuten esimerkkinä olleen rangaistusajansuunnitelman. Opas sisältää yleistä tietoa, joka kaikkien uusien työntekijöiden on hyvä tietää, vaikkei se suoranaisesti omaa työtehtävää koskisi, kuten eräässä avoimessa palautteessa todettiin. Lisäksi vankilan johtaja halusi että rangaistusajansuunnitelmasta ja riski- ja tarvearviosta kerrotaan laajemmin kuin mitä oppaan alustavassa versiossa oli kerrottu.

Vastataksemme tutkimuskysymykseen ”Ovatko Vilppulan vankilan työntekijät tyytyväisiä perehdyttämisosoppaaseen?” laskimme jokaisen Likertin asteikollisen väittämän keskiarvon. Perehdyttämisosoppa kokonaisuutena sai keskiarvokseen Likertin asteikollisista väittämistä lasketuna 3,34 ja kouluarvosana asteikolla 7,5. Näiden tulosten perusteella näyttäisi siltä, että Vilppulan vankilan työntekijät ovat melko tyytyväisiä perehdyttämisosoppaaseen. Uskomme, että tyytyväisyys paransi entisestään, mikäli se tutkittaisiin uudestaan, kun lisäämme oppaaseen työ- ja koulutustoimintaosion.

8 Tuotoksen arviointi



Kuvio 9: Tuotoksen arviointi

Opinnäytetyön arviointikysymys ” Millainen on hyvä perehdyttämisosoppa?” on muodostettu laadittujen tavoitteiden pohjalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia tuotos, joka palvelee Vilppulan vankilan perehdyttämisosoppaa. Tavoitteena oli, että perehdyttämisosoppaasta tulee hyvä opas. Hyvä opas on kattava, ajantasainen, helppolukuinen, sisältää keskeisiä käsitteitä ja auttaa ymmärtämään laajemmin vankilaa toimintaympäristönä. Hyvä opas ei ole liian pitkä tai informatiivinen, vaan siitä löytyy nopeasti tietoa. Hyvä opas myös tukee perehdyttäjän

työtä. Omana tavoitteenamme oli, että perehdyttämisopas on rakennettu teoreettisen viitekehyksen mukaisesti.

Opinnäytetyöprosessin aikana työssämme oli useita väliarviointi vaiheita. Väliarviointina toimivat saatu palaute alustavasta sisällysluettelosta, työntekijöiltä kerätyt kommentit, johtajalta saatu palaute sekä pitämämme oppimispäiväkirja. Loppuarviointi perustuu teettämämme kyselylomakkeeseen.

Perehdyttämisopasta tehtiin tiiviisti yhteistyössä Vilppulan vankilan kanssa, jotta se saataisiin parhaiten vastaamaan heidän tarpeitaan. Oman haasteensa työn tekemiselle loi se, että teki- jöistä kumpikaan ei ole työskennellyt Vilppulan vankilassa. Saimme Vilppulan vankilalta val- mista materiaalia, jota muokkasimme oppaaseen sopivaksi, mutta suurimman osan oppaan sisällöstä olemme tuottaneet itse. Yhteistyö sujui jouhevasti ja sähköpostia läheteltiin paljon puolin ja toisin.

Perehdyttämisoppaan rakenne ja käyttötarkoitus pohjautuu didaktiseen teoriaan, mutta siinä on huomioitu myös pedagogisia piirteitä. Teoreettisessa viitekehyksessä on selitetty miten teoria näkyy käytännössä laatimassamme oppaassa. Teoreettisen viitekehyksen annista on laadittu tiivistelmä perehdyttämisoppaan alkuun, jotta tieto välittyy perehdyttäjälle. Oppaan tyyli perehdyttää taustoihin, tavoitteisiin ja arvoihin perustuu muun muassa didaktisen teori- an informaaliin oppimiseen ja kognitiivisen sekä konstruktivistisen oppimismallin mukaisiin asiakokonaisuuksien hallintaa, jossa uusi tieto yhdistetään vanhaan.

Arvoihin ja tavoitteisiin perehdyttävän oppaan luominen on perusteltua myös didaktisen teo- rian orientaatioperustan kannalta. Luettuaan perehdyttämisoppaan uuden työntekijän on hel- pompia orientoitua ja alkaa käsitellä uutta tietoa, kun hän on saanut kokonaiskuvan organisaat- iosta ja sen toiminnasta, johon on tullut töihin.

Vilppulan vankilaan laadittu perehdyttämisopas toimii oppimispyramidin mallin mukaisesti alkusoluna, joka kuvaa vankilan toimintaa, alkuperää ja toimintaperiaatteita. Perehdyttä- misoppaan rooliin kuuluu lisäksi ennakkojäsentäjänä toimiminen, eli organisaation selittämi- nen ja säädösten esittely. Tätä tukee perehdyttämisoppaaseen laadittu rikosseuraamusalan organisaatiokaavio.

Sen sijaan kyseinen opas ei tarjoa oppimispyramidin mukaista etenemistä tästä eteenpäin, vaan siihen tarvitaan perehdyttäjän ohjausta. Yksittäisten työtehtävien ja - menetelmien opettaminen jää perehdyttäjän vastuulle. Perehdyttämisopas tukee kuitenkin opetuksellista kokonaisuutta, jossa hän ymmärtää yksittäisten työtehtävien merkityksen osana laajempaa kokonaisuutta.

Didaktisen teorian mukaan oppimismotivaatio on keskeisessä osassa opeteltaessa uutta työtä. Perehdyttämisosas toimii apuna oppimismotivaation kehittämisessä siten, että se voidaan antaa alun tietopakettina uudelle työntekijälle. Tämän jälkeen oppaan sisältöä voidaan käydä uuden työntekijän kanssa läpi ja näin luoda hyvä opetuskeskustelu. Ammattitaitoinen perehdyttäjä osaa valita oikean tason, jolta lähdetään uuden työntekijän kanssa liikenteeseen.

Oppimismotivaatiota kohottaa myös palautteen saaminen. Perehdyttämisospaaseen on laadittu liitteeksi perehdyttämiskortti, jossa on kaksi saraketta. Ensimmäiseen sarakkeeseen merkitään päivämäärä, milloin kyseinen asia on opetettu ja toiseen sarakkeeseen merkitään milloin opetettu asia on tarkistettu. Tarkistusvaiheessa arvioidaan miten hyvin perehdytetty asia on sisäistetty ja opittu. Tarkistustilanteessa palautteen antaminen on luonnollista. Tarkistuskohdan lisäämistä puolsivat myös teemahaastattelusta saadut tulokset, joissa toivottiin perehdyttäjän vastuuta uuden työntekijän vastuun lisäksi.

Perehdyttäjät joutuvat usein perehdyttämään uutta työntekijää oman työnsä ohella, jolloin eteen tulee aika ja resurssipula. Perehdyttämisospaan on tarkoitus helpottaa tätä tilannetta, kun uudelle työntekijälle annetaan opas itsenäisesti perehdyttäväksi.

Opinnäytetyömme aineiston muodostavat teemahaastattelut ja valmiit aineistot eli muiden vankiloiden perehdyttämismateriaali. Näiden avulla pyrittiin saamaan vastauksia arviointikysymykseemme ”Millainen on hyvä perehdyttämisosas?”. Teemahaastattelun tulokset vuoropuhelevat teoreettisen viitekehyksen kanssa, sillä niissä käy ilmi pedagogisten oppimismallien vaikutus vankilassa suoritettavaan perehdytykseen. Valmiit aineistot toivat esiin minkä tyyliä perehdyttämisospaita Suomen vankiloissa on käytössä ja mitkä asiat ovat tärkeitä ja keskeisiä perehdytettäessä rikosseuraamusalan tehtäviin.

Kuten prosessinkuvauksessa käy ilmi, perehdyttämisospaan tekeminen alkoi alustavan sisällysluettelon laatimisella. Vilppulan vankilan henkilökunta oli tyytyväinen tekemäämme alustavaan sisällysluetteloon, eikä heillä ollut siihen muutosehdotuksia, joten aloitimme oppaan tekemisen sen pohjalta.

Ensimmäisestä versiosta perehdyttämisospaasta tuli aivan liian pitkä, kun siihen innostuttiin kirjoittamaan jokaisesta aiheesta. Kyseistä versiota oli myös hankala lukea, sillä se sisälsi paljon lakitekstiä ja noin kymmenen sivua pelkkiä työnkuvauksia. Alussa tehtyjen teemahaastattelujen pohjalta oli selvää, että oppaan ei ollut tarkoituksenmukaista olla kovin pitkä, mutta pitkästä versiosta oli helppo lähteä tiivistämään. Vankilan henkilökunnan oli helppo kommentoida työtä ja mitkä asiat heistä tuntuivat tärkeiltä, mitkä asiat olivat turhia, tai mistä riittäisi vähempikin tieto.

Työn hyödynnettävyyttä voidaan arvioida Vilppulan vankilan henkilökunnalta saatujen kommenttien pohjalta. Henkilökunnalta saadun palautteen perusteella perehdyttämisopasta muokattiin niin, että nykyisessä muodossaan se sisältää paljon tärkeää tietoa, lyhyessä ja ytimekkäässä muodossa. Pitkät työnkuvaukset ja lakitekstit, mitkä tekivät oppaan lukemisesta alun perin puuduttavaa, muutettiin perehdyttämisoppaan loppuun liitteiksi tai linkeiksi, jotka saadaan helposti avattua.

Johtajan tapaamisen jälkeen opas päätettiin muuttaa sähköiseen muotoon, joka helpottaa sen päivittämistä ja näin ollen opas pysyy pidempään ajantasaisena. Johtaja oli tyytyväinen oppaan aiheisiin, mutta toivoi joidenkin osioiden tiivistämistä. Lisäksi esiin nousi muutamia uusia aiheita, esimerkiksi perhetyö, joita johtaja piti tärkeänä oppaan kannalta.

Henkilökunnalta ja johtajalta saatujen kommenttien ja kehitysehdotusten pohjalta opasta muokattiin vastaamaan heidän toiveitaan. Muokattu opas lähetettiin uudelleen kommentoivaksi yhdessä kyselylomakkeen kanssa koko Vilppulan vankilan henkilökunnalle. Loppuarvioinnissa käytetyn kyselylomakkeen tulosten perusteella voidaan päätellä että vankilan henkilökunta on tyytyväinen tekemäämme perehdyttämisoppaaseen. Loppuarvioinnista saadun palautteen pohjalta päädyimme tekemään oppaaseen vielä viime hetken muutoksia. Uskomme muutosten tekemisen parantavan henkilökunnan tyytyväisyyttä oppaaseen entisestään.

Koemme saavuttaneemme oman tavoitteemme siitä, että perehdyttämisopas rakentuu teoreettisen viitekehyksen mukaisesti ja sisältö perustuu käyttämistämme tutkimusmetodeista saatuihin tuloksiin sekä väliarviointeihin. Laatimamme perehdyttämisoppaan sisältö perustuu kokonaisuudessaan johonkin esittelemäämme teoreettiseen viitekehykseen tai tutkimusmenetelmällä kerättyyn aineistoon. Olemme selittäneet teoreettisessa osuudessa jokaisen kappaleen lopussa auki, miten kyseistä teoriaa on käytetty perehdyttämisoppaassa. Lisäksi olemme laatineet perehdyttämisoppaan alkuun luvun perehdyttäjälle, johon on tiivistetysti koottu nämä asiat.

Loppuarvioinnista saatujen tulosten perusteella voidaan päätellä, että opas on saavuttanut tavoitteensa olla hyvä perehdyttämisopas. Tulosten mukaan opas on helppolukuinen, kattava, sisältää keskeisiä käsitteitä ja auttaa ymmärtämään laajemmin vankilaa toimintaympäristönä. Kritiikkiä opas sai lähinnä pituudestaan ja joiden osa-alueiden painotuksesta. Loppuarvioinnin jälkeen olemme korjanneet oppaan painopisteitä vastaamaan Vilppulan vankilan henkilökunnan toiveita. Pituutta voidaan pitää perusteltuna, sillä laatimamme perehdyttämisopas sisältää kaikki tarvittavat asiat ja sitä on merkittävästi lyhennetty ensimmäisestä versiosta. Oppaan ei ole tarkoituksen mukaista olla liian suppea ja lyhyt, kuten Vilppulan vankilan vanha opas oli.

Työelämän yhteistyökumppanilta saadun arvioinnin pohjalta tiedämme, että laatimaamme perehdyttämisopasta tullaan käyttämään jatkossa osana Vilppulan vankilan perehdyttämisprosessia. Sen päivittäminen ja jatkokehittäminen jää Vilppulan vankilan tehtäväksi. Kun perehdyttämisopasta ensimmäisen kerran käytetään osana uuden työntekijän perehdyttämisprosessia, sieltä voi nousta vielä muutostarpeita, joita ei tässä vaiheessa ole pystytty ottamaan huomioon. Tekemäämme kyselylomaketta voisi käyttää uusilla työntekijöillä, sillä he osaavat parhaiten vastata oppaasta esitettyihin kysymyksiin. Näiden vastausten pohjalta opasta voitaisiin jatkossa vielä parantaa.

9 Prosessin arviointi

Itsearvioinnin tarkoituksena on varmistaa, että kehittämistyö etenee asetettuja tavoitteita kohti tai tavoitteisiin tehdään yhteisesti sovittuja, perusteltuja muutoksia ja suhteutetaan toimenpiteet niihin. Itsearvioinnin tarkoituksena on hyödyntää kaikkien osallisten tietoja, kokemuksia ja näkemyksiä kehittämistyön resurssina. (Sosiaalitaito, 2007.)

Olemme dokumentoineet opinnäytetyöprosessin etenemisen, tekemisen ja tapahtumat tarkasti oppimispäiväkirjoihimme. Tästä aineistosta olemme koonneet raportin, jonka ensimmäinen osio löytyy kappaleesta prosessin kuvaus ja tässä kappaleessa puolestaan käsitellään hankkeen arviointia ja johtopäätöksiä. Tarkka dokumentointi varmistaa sen, että arviointi on systemaattista (Sosiaalitaito, 2007.)

Pitämiimme oppimispäiväkirjoihin on kirjattu prosessin etenemiseen liittyviä asioita, kuten suunnitelmassa tapahtuneet muutokset, niiden herättämät ajatukset sekä aikataulliset muutokset. Oppimispäiväkirjoihin on kirjattu omia ajatuksiamme, joita työn tekeminen on meissä herättänyt. Oppimispäiväkirjojen pitäminen on tukenut omaa oppimisprosessiamme ja kehittänyt tieteellistä ajatteluamme ja työskentelytapojamme.

”Opinnäytetyöprosessi on ollut raskas, mutta palkitseva. On hienoa huomata, että tekemämme työ tulee oikeasti käyttöön Vilppulan vankilassa.” (Oppimispäiväkirja)

Teimme alkuun hankkeen tarvekartoituksen kysymällä Vilppulan vankilalta kiinnostusta lähteä mukaan kyseiseen prosessiin. Teemahaastatteluisa saimme myöhemmin lisävahvistuksen, että tekemällemme työlle on tarvetta. Alustavan opinnäytetyösuunnitelman loimme itsenäisesti ja se hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla. Varsinainen opinnäytetyösuunnitelma laadittiin yhteistyössä työelämän edustajan kanssa. Vilppulan vankilan henkilökuntaan kuuluvan kanssa luotiin tavoitteet opinnäytetyön tuotokselle ja valittiin käytettävät tutkimusmenetelmät.

Myös toteutusvaiheessa tehtiin hyvin paljon yhteistyötä Vilppulan vankilan henkilökunnan kanssa, koko ajan arvioiden työmme tulosta ja tehden muutoksia yhteisesti sopien. Työelämän edustaja myös osallistui prosessin arviointiin.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö eteni suunnitelman mukaisesti, vaikka jonkun verran aikataulun kanssa tuli ongelmia loppua kohden. Harmittavaa oli tutkimusmetodeista osallistuvan haavoittamisen pois jääminen. Toisaalta opinnäytetyössämme on käytetty useampaa eri tutkimusmetodia, joten emme usko että se olisi tuonut perehdyttämisoppaan kannalta lisäarvoa toimintakeskeiseen opinnäytetyöhömmme.

Mielestämme opinnäytetyöprosessi on ollut varsin antoisa sekä tekijöilleen, että yhteistyökumppaneille. Yhteistyö Vilppulan vankilan kanssa on toiminut hyvin. Suurin osa kommunikoinnista työelämän edustajan kanssa tapahtui sähköpostin välityksellä, mutta se helpotti perehdyttämisoppaan tekemistä, kun vastaukset saatiin kirjallisessa muodossa. Opinnäytetyöprosessista jäi molemmille osapuolille tyytyväinen mieli ja molemmat pääsivät asetettuihin tavoitteisiin.

10 Toimintakeskeisen opinnäytetyön etiikka ja luotettavuus

Käyttämämme tutkimusmenetelmät ovat yleisiä tutkimuksissa käytettäviä menetelmiä. Teema-haastattelujen osalta luotettavuutta lisää litteroinnin tarkkuus, sillä kerätty aineisto muutettiin kokonaisuudessaan tekstimuotoon. Lisäksi koko opinnäytetyöprosessin ajan pidimme huolta aineiston säilyvyydestä tekemällä varmuuskopioita aineistosta ja pitämällä aineiston salasuojattuna tietokoneillamme ja ulkoisilla kovalevyillä. Opinnäytetyön valmistumisen ja materiaalin hyödyntämisen myötä saadut aineistot on tuhottu asianmukaisella tavalla ja sen on myös kerrottu aineiston lähettäville.

Haastateltavien anonymiteetin takaaminen on haastavaa, sillä Vilppulan vankila on pieni työyhteisö. Pyrimme suojelemaan anonymiteettiä numeroimalla haastattelut satunnaisessa järjestyksessä, sekä hieman häivyttämällä tunnistettavuutta suorista lainauksista. Tämä ei kuitenkaan takaa sitä, ettei työyhteisön sisällä tunnistettaisi joitakin haastateltavista. Tarinoita perehdyttämisestä on luultavasti kerrottu muille työntekijöille.

Haastateltavat kertoivat omia näkemyksiään ja kokemuksiaan perehdyttämisestä ja perehdyttämisoppaasta aidosti ja avoimesti, eikä meille ole syytä kyseenalaistaa niitä. Teema-haastattelun tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan kaikkia Suomen vankiloita, mutta mielestämme ne kuvaavat hyvin Vilppulan vankilan henkilökunnan mielipiteitä. Tästä kertoo jo osaltaan aineiston kylläntyminen näinkin pienellä tutkittavien määrällä.

Teettämässämme kyselylomakkeessa otimme huomioon myös eettiset seikat. Kyselyssä säilytettiin vastaajien anonymiteetti ja tekijät eivät pysty vastauksista päättelemään kuka työntekijöistä on ollut vastaajana. Työntekijöille kerrottiin, että kyselyyn vastataan nimettömänä. Lisäksi työntekijöille kerrottiin kyselyyn vastaamisen olevan vapaaehtoista, eikä vastaamatta jättämisestä tule seuraamuksia. Lisäksi vastaajille kerrottiin avoimesti kyselyn vastausten julkaisemiskanavat ja mihin vastauksia käytetään.

Kyselylomakkeen vastausten luotettavuuteen vaikuttaa vastaajien vähyys. Vastausprosentin jäädessä 30,6 prosenttiin, kun henkilökuntaa on kokonaisuudessaan 36, voidaan todeta että yksittäinenkin vastaus vaikuttaa merkittävästi kokonaisarvosanaan. Vastausprosentin vähyyden vuoksi kyselylomakkeen tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko henkilökuntaa, sillä vastaajia oli alle puolet henkilökunnasta.

Olemme pyrkineet kuvailemaan opinnäytetyöprosessia mahdollisimman tarkasti ja todenmukaisesti, salaamatta huonostikaan menneitä asioita, kuten peruuntunutta havainnointia tai kyselylomakkeen vähäistä vastausprosenttia. Olemme tarkasti kuvanneet opinnäytetyöprosessin etenemistä ja siinä käytettyjä tutkimus- ja analyysimenetelmiä. Tämä sen vuoksi, että lukija näkee koko prosessin opinnäytetyön taustalla ja voi vetää omat johtopäätöksensä opinnäytetyön luotettavuudesta.

Laadimme jo opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa riittävän joustavan toteuttamisaikataulun opinnäytetyöllemme. Varasimme runsaasti aikaa työn kirjoittamiseen ja varauduimme aikataulussa myös mahdollisiin vastoinkäymisiin.

Opinnäytetyön luotettavuutta voidaan parantaa käyttämällä teemahaastattelujen, kyselyn tulosten ja johtopäätösten arvioinnissa apuna asiantuntijoita tai henkilöitä, joita kyseiset tulokset ja johtopäätökset koskevat. Opinnäytetyöprosessin aikana hyödynsimme Vilppulan vankilan esimiestason ammattitietämystä varsinkin Vilppulan vankilaa koskevissa vankilakohtaisissa asioissa, kuten työnkuvaukset ja perhetyö. Raportoimme opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyön etenemisestä ohjaavalle opettajallemme, pyysimme sähköpostitse kommentteja ja kävimme ohjaus- ja arviointikeskusteluja. Annoimme työmme luettavaksi myös Vilppulan vankilan työelämän ohjaajallemme, joilta pyysimme kirjallista palautetta ennen opinnäytetyön julkaisua.

11 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda opas, jota Vilppulan vankila voi käyttää hyödyksi uuden henkilökunnan perehdytyksessä. Oppaan tavoitteena oli, että uusi työntekijä löytää siitä hel-

posti ja nopeasti työtään koskevia keskeisiä asioita ja voi siihen tutustumalla ymmärtää laajemmin vankilan toimintatapoja. Oppaan tavoitteena oli tukea myös perehdyttäjää työssään.

Oma tavoitteemme työn suhteen oli tutustua laajemmin avovankilan toimintaan ja käytänteisiin. Tavoitteenamme oli oppia vankilan toimintatapoja ja perehdyttämiskulttuuria. Työn etenemisen myötä tavoitteeksi muodostui myös laajempi tutustuminen perehdytyskulttuuriin ja tapoihin, jotta opas saatiin vastaamaan Vilppulan vankilan tarpeita parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Voidaan todeta, että tavoitteista ne, joita voidaan tässä vaiheessa arvioida, ovat toteutuneet. Vilppulan vankila pystyy hyödyntämään opasta uuden henkilökunnan perehdytyksessä. Työ on laadittu myös niin, että uuden työntekijän on helppo löytää siitä nopeasti työtään koskevia keskeisiä asioita ja voi siihen tutustumalla ymmärtää laajemmin vankilan toimintatapoja. Tavoitteen toteutumisen arviointi perustuu vankilan henkilökunnalta saatuun palautteeseen ja loppuarviointiin, mutta tavoitteen todellista toteutumista voidaan arvioida vasta kun uudet työntekijät ovat käyttäneet opasta. Oppaan jatkokehittäminen jääkin näin ollen vankilan vastuulle. Oppaan päivittämisestä vastaa Vilppulan vankilan apulaisjohtaja. Oppaan ajantasaisuus on hyvä tarkistaa esimerkiksi ennen kesäviikkojen saapumista, jolloin se tulee käytyä vuosittain läpi. Laatumme perehdyttämisopas otetaan käyttöön Vilppulan vankilassa sähköisessä muodossa. Tiedosto viedään omana kansionaan vankilan yhteiselle verkkolevykansiolle, joka on koko henkilökunnan käytettävissä.

Omana tavoitteenamme oli tutustua avovankilan toimintatapoihin ja käytänteisiin. Lisäksi tavoitteenamme oli tutustua laajemmin perehdyttämiskulttuuriin ja luoda tätä kautta Vilppulan vankilan tarpeita vastaava perehdyttämisopas. Koemme, että olemme saavuttaneet nämä tavoitteet opinnäytetyöprosessin aikana. Tietomme avovankilan toimintatavoista ja käytänteistä on selvästi lisääntynyt ja saimme laadittua oppaan, joka on työelämälle hyödyksi. Olemme mielestämme saaneet hyvin yhdistettyä työn teoriaosuuden käytäntöön, kuten tuotoksen arvioinnissa käy ilmi.

Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyttiin myös opettamiseen ja oppimiseen. Työn teoriaosuuden kirjoittaminen vaati useisiin eri lähdekirjoihin tutustumista ja tiedon omaksumista. Voidaan todeta, että molempien tekijöiden tiedot ja taidot ovat työn tekemisen myötä kasvaneet. Oppiminen työn edetessä on painottunut varsinkin didaktiikkaan, joka sisälsi molemmille tekijöille ennestään tuntematonta asiaa. Työ sisältää myös paljon vankilaturvallisuuden ja vankeinhoitoon liittyvää asiaa, joten didaktiikan ohella tiedot turvallisuusasioista ja vankeinhoidosta syventyivät myös. Tästä on tekijöille hyötyä rikosseuraamusalan työssä.

Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii perehdyttäjältä perehdytettävän työn osaamista, sekä oppimisen ja opettamisen teoriapohjan tuntemista. Työntekijän roolin lisäksi on tarkasteltu Vilppulan vankilaa kokonaisuutena. Opinnäytetyöprosessin aikana tekijät saivat paljon tietoa vankilan toiminnasta, työyhteisöstä ja eri työntekijöiden työnkuvista.

Työskentelyn aikana Vilppulan vankilan henkilökunta tuki tekijöitä osallistumalla haastatteluihin ja tapaamisiin sekä neuvomalla ja ohjeistamalla sähköpostitse. Tämän lisäksi Vilppulan vankilan henkilökunta antoi kommentteja työstä sen eri vaiheissa ja niiden myötä työtä muokattiin vastaamaan paremmin heidän toiveisiinsa. Työskentely Vilppulan vankilan kanssa oli hyvin tiivistä, kun taas ohjaustapaamisia Laurea-ammattikorkeakoulun ohjaavan opettajan kanssa oli vähemmän. Pyrimme tietoisesti tekemään opinnäytetyötämme itsenäisesti ja painottamaan tiivistä yhteistyötä työelämän edustajan kanssa. Onnistuimme mielestämme hyvin yhteistyössä vankilan kanssa ja työn itsenäisessä toteuttamisessa.

Työn teoriaosuus tehtiin suurimmaksi osaksi ilman ulkopuolista ohjausta. Uskomme saaneemme hyvin yhdistettyä teoreettisen pohjan laatimaamme perehdyttämisoppaaseen. Tutustuimme teoriapohjaan lukemalla ja tutustumalla eri lähteisiin ja keskustellen keskenämme. Teoriaosuus muuttui ja kehittyi työn tekemisen aikana ja se muotoutui lopulliseen muotoonsa vasta työn loppupuolella. Teoriaosuutta muokattiin useasti työn edetessä ja myös opasosiota on muokattu useasti prosessin aikana.

Muut vankilat ovat opinnäytetyöprosessin aikana osoittaneet kiinnostusta tekemäämme perehdyttämisoppaaseen. Perehdyttämisopas luo hyvän rungon, jonka jokainen vankila voi muokata vastaamaan omia tarpeitaan. Oppaaseen on helppo muuttaa omat päiväjärjestykset, järjestyssäännöt ja työnkuvaukset. Opas sisältää hyvää yleistietoa muun muassa vankien kanssa tehtävän työn erityispiirteistä, lähityöstä, ohjauksesta ja vankiloiden turvallisuudesta, joka on käyttökelpoista sellaisenaan muissakin vankiloissa. Opas on mahdollista saada tekijöiltä käyttöönsä pyytämällä.

Lähteet

- Aebli, H. 1991. Opetuksen perusmuodot. Sinkkonen, U. Juva: WSOY.
- Ahonen, M. & Mäki-Komsi, S. & Pajunen, R. 2001. Tietoverkot osana avoimia oppimisympäristöjä.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. 4. painos. New York: Freeman.
- Beatty K., Nunan D., Computer-mediated collaborative learning. System. Volume 32, nro 2, kesäkuu 2004.
- Collins, A., Brown, J.S. & Newman, S.E. 1989. Cognitive apprenticeship: teaching the crafts of reading, writing and mathematics. Teoksessa Resnick, L.B. Knowing, Learning and instruction. Erlbaum. New Jersey: Hillsdale.
- Engeström, Y. 1992. Perustietoa opetuksesta. 2.-8. painos. Helsinki: Valtiovarainministeriö ja Painatuskeskus.
- Engeström, Y. 1994. Perustietoa opetuksesta. 2.-9. painos. Helsinki: Valtiovarainministeriö ja Painatuskeskus.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Painatuskeskus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hakkarainen, K. & Lonka, K. & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen. Porvoo: WSOY.
- Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi 1990, Kasvatustieteen käsitteistö. 1.-2. painos. Toimittanut S. Hirsjärvi. Helsinki: Otava
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2000. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1997. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Juva: WS Bookwell Oy.
- Koppinen, M. - L. & Pollari, J. 1993. Yhteistoiminnallinen oppiminen - Tie tuloksiin. Porvoo: WSOY.
- Kupias P. & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Lehtinen, E. & Kuusinen, J. 2001. Kasvatuspsykologia. Porvoo: WSOY
- Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Räty, O. 1987. Työ ja koulutus. Porvoo: WSOY.
- Sallila P. & Vaherva T. (toim.), Arkipäivän oppiminen. 6. painos. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.

Sosiaalitalo Oy, 2007. Kehittämisprosessi näkyväksi. Näkökulmia ja ohjeita itsearviointiin. [WWW-dokumentti]
<http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/Kehittamisprosessi_nakyvaksi_Nakokulmia_ja_ohjeita_itsearviointiin.pdf> Viitattu 28.10.2012

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

Tynjälä 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Helsinki: Tammi.

Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2005. Didaktiikan perusteet. 3., uudistettu painos. Porvoo: WSOY

Vaherva, T. 1998. Arkipäivän oppiminen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Virtanen, P. [PDF-dokumentti]
<http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/palvelut/iq/iqlearn/tutor/fi_FI/oppimisenevaima2006.pdf> Viitattu 26.9.2012

Kuviot

Kuvio 1: Oppimispyramidi (RSKK:n opetusmoniste, 2009b).	19
Kuvio 2: Prosessin kuvaus.....	24
Kuvio 3: Pää- ja alaluokat	34
Kuvio 4: Työkokemus rikosseuraamusosalta	48
Kuvio 5: Opas on sopivan pituinen	49
Kuvio 6: Oppaassa olevat tiedot ovat ajan tasalla	50
Kuvio 7: Opasta voi käyttää osana perehdyttämisprosessia	51
Kuvio 8: Opas soveltuu kaikille ammattiryhmille	52
Kuvio 9: Tuotoksen arviointi	55

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Liite 2: Kyselylomake

Liite 3: Työelämän arvio

Liite 4: Perehdyttämisopas

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Kokemus

- Ikä
- Sukupuoli
- Mikä on koulutuksesi
- Kuinka pitkään olet työskennellyt rikosseuraamusalalla
- Kuinka pitkään olet työskennellyt Vilppulan vankilassa
- Missä työtehtävässä toimit
- Oletko toiminut harjoittelunohjaajana tai perehdyttäjänä
- Kuinka kauan olet toiminut edellä mainitussa tehtävässä

Kokemus omasta perehdyttämisestä

- Kuvaile omin sanoin saamaasi perehdytystä ja sen toteuttamista
- Mitä hyvää perehdyttämisessäsi oli
- Mitä parannuskohteita huomasit perehdyttämisessäsi
- Pystyitkö perehdyttämisen jälkeen työskentelemään itsenäisesti työtehtävässäsi
- Mitä olisit kaivannut lisää perehdyttämisessäsi
- Koitko perehdyttäjälläsi olevan riittävästi aikaa perehdytykseen
- Millaista palautetta sait perehdyttäjältäsi / työyhteisöltä
- Millainen oli oma asenteesi perehdyttämiseesi

Kokemus perehdyttäjänä toimimisesta

- Millaiseksi koet ohjaustaitosi
- Oletko saanut mielestäsi riittävän koulutuksen toimia perehdyttäjänä, millaisen
- Millaista koulutusta haluaisit saada ja mistä kokisit olevan hyötyä
- Miten kuvailisit omaa asennettasi perehdyttäjänä toimimiseen
- Koetko, että sinulla on tarpeeksi aikaa perehdyttämiseen
- Millä tavoin motivoit uutta työntekijää
- Millaisena näet palautteen merkityksen perehdyttämisjaksolla
- Sisältyykö perehdyttämiseen ohjaus- ja/tai palautekeskusteluja
- Mikä perehdyttämisessäsi on hyvää
- Entä mitä parannettavaa
- Mikä on perehdyttämisessä mielestäsi haasteellista
- Entä helppoa
- Mitä uudet työntekijät yleensä kysyvät

Perehdyttämisopas

- Millainen on hyvä perehdyttämisopas

- Kuvaile millainen on hyvä perehdyttäjä
- Millaisia ideoita/toiveita sinulla on koskien perehdyttämisoppaan sisältöä
- Kerro työsi erityispiirteistä turvallisuuden kannalta
- Kerro työsi erityispiirteistä uusintarikollisuuden vähentämisen ja kuntoutumisen kannalta
- Millaista yhteistyötä teet muiden työntekijäryhmien (vartijat, ohjaajat jne.) kanssa
- Kuinka toimenkuvasi vaikuttaa muiden työtehtäviin

Pidätämme oikeuden muuttaa/täsmentää kysymyksiä ennen teemahaastattelun aloittamista

Liite 2: Kyselylomake

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

 Mies Nainen

2. Kauanko olette työskennelleet rikosseuraamusalalla?

 alle 1 v 1 - 5 v 5 - 10 v yli 10 v

3. Työskentelen

 Esimiestehtävissä Hallintotiimissä Kuntoutuksessa Terveystieteidenhuollossa Muu, mikä Valvonnassa Työtoiminnassa Ruokahuollossa Opettajana

4. Tässä joitakin väittämiä koskien Vilppulan vankilan perehdyttämisopasta (Katso liite).

Valitkaa asteikolta 1 - 5 parhaiten omaa kokemustanne vastaava vastausvaihtoehto. Mikäli teillä ei ole kokemusta palvelusta, jota kysymys käsittelee, valitkaa vaihtoehto 0, "Ei kokemusta". (Ympyröikää vastausvaihtoehto)

5. Oppaan luettavuus	1= täysin eri mieltä 2= osittain eri mieltä 3= ei samaa eikä eri mieltä 4= osittain samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä	0= ei kokemusta ko. palvelusta
1. Opas on helppolukuinen	1 2 3 4 5	0, ei kokemusta
2. Oppaasta on helppo löytää tietoa	1 2 3 4 5	0, ei kokemusta

3. Opasta on helppo käyttää	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta
4. Opas on sopivan pituinen	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta

6. Oppaan asiasisältö	1= täysin eri mieltä 2= osittain eri mieltä 3= ei samaa eikä eri mieltä 4= osittain samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä					0= ei kokemusta ko. palvelusta
1. Opas sisältää riittävästi tietoa	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta
2. Oppaan sisältämät tiedot pitävät paikkansa	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta
3. Oppaassa olevat tiedot ovat ajan tasalla	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta
4. Opas perehdyttää vankilaan toimintaympäristönä	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta
5. Opas perehdyttää Vilppulan vankilan arvoihin ja tavoitteisiin	1	2	3	4	5	0, ei kokemusta

7. Oppaan hyödynnettävyys	1= täysin eri mieltä 2= osittain eri mieltä 3= ei samaa eikä eri mieltä 4= osittain samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä	0= ei kokemusta ko. palvelusta
1. Opas vastaa uuden työntekijän tarpeita	1 2 3 4 5	0, ei kokemusta
2. Opasta voi käyttää osana perehdyttämisen prosessia	1 2 3 4 5	0, ei kokemusta
3. Opas soveltuu kaikille ammattiryhmille	1 2 3 4 5	0, ei kokemusta

8. Arvioikaa oppaan hyviä puolia	9. Arvioikaa oppaan kehittämistarpeita

10. Yleisarvioni Vilppulan vankilan perehdyttämisooppaasta
4 5 6 7 8 9 10

Liite 3: Työelämän arvio

VILPPULAN VANKILA

Noora Inkeroinen ja Johanna Puttonen ovat laatineet Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä Vilppulan vankilalle uuden henkilöstön Perehdyttämisoppaan.

Noora ja Johanna ovat työstäneet perehdyttämisopasta hyvin omatoimisesti sekä yhteistyössä Vilppulan vankilan henkilökunnan kanssa.

Noora ja Johanna ovat ottaneet joustavasti huomioon vankilasta tulleen palautteen ja muutosehdotukset. Aiheen laajuuden takia oppaassa ei voida käsitellä seikkaperäisesti kaikkia asioita, joten rajauksia on ollut pakko tehdä ja ne on tehty onnistuneesti.

Perehdyttämisopas sai henkilökunnalta palautekyselyssä hyvän loppuarvosanan.

Perehdyttämisopasta tullaan käyttämään runkona Vilppulan vankilan uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Kiitos Noora ja Johanna!

Kalle Savolainen
apulaisjohtaja
16.11.2012 Vilppula

Liite 4 Perehdyttämisopas

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Vilppulan vankilan perehdyttämisopas



Inkeroinen, Noora
Puttonen, Johanna
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2012

Sisällys

1	Perehdyttäjälle	1
2	Vilppulan vankilan esittely	3
3	Organisaatiokaavio	4
4	Arvot ja tavoitteet	4
5	Työyhteisön pelisäännöt.....	5
6	Vangin tulo Vilppulan vankilaan ja päivä vankilassa	6
7	Perhetyö.....	7
8	Vankien opiskelu ja työtoiminta	9
9	Aluekartta.....	10
10	Vilppulan vankilan henkilökunta	11
	10.1 Johtaja	11
	10.2 Apulaisjohtaja	11
	10.3 Hallintotiimi.....	11
	10.4 Kuntoutus.....	11
	10.5 Terveysthuolto	12
	10.6 Turvallisuus.....	12
	10.7 Vankien työtoiminta ja vankilan ylläpito	12
	10.8 Ruokahuolto.....	12
	10.9 Koulutus.....	12
11	Virkamiehen yleiset velvollisuudet	12
12	Laitosturvallisuus	13
	12.1 Avainkäytäntö.....	13
	12.2 Asiakirja-, puhelinliikenne ja tietoturvallisuus	13
	12.3 Yksintyöskentely ja henkilökohtaiset hälyttimet	14
	12.4 Vankiloiden väkivaltatilanne	14
	12.5 Vankeihin kohdistuvat toimenpiteet, turvaamistoimenpiteet ja voimakeinojen käyttö	15
	12.6 Hätävarjelu.....	16
	12.7 Kurinpitorangaistukset	16
13	Rikosprosessi	17
	13.1 Rangaistusmuodot.....	18
	13.2 Vankilajit	18
	13.3 Riski- ja tarvearvio.....	18
	13.4 Rangaistusajan suunnitelma.....	19
	13.4.1 Rangaistusajan suunnitelman laatiminen, toteuttaminen ja seuranta .	20
	13.5 Valvottu koevapaus	22
14	Vankien kanssa tehtävän työn erityispiirteitä	22
15	Vankien kanssa tehtävä lähityö ja ohjaus	23

16	Poikkeustilanteet vankilassa.....	24
17	Henkilöstöasiat.....	24
	17.1 Palkkaus ja palkanmaksu	24
	17.2 Tulos- ja kehityskeskustelut.....	26
	17.3 Työaika.....	26
	17.4 Sairauspoissaolot	27
	17.5 Työterveyshuolto	27
	17.6 Ruokailu.....	27
	17.7 Henkilöstökoulutus.....	28
	17.8 Työsuojelu	29
	17.9 Vankilavirkailijain liitto VVL	29
18	Sanastoa.....	30
19	Kuviot	36
20	Liitteet	37

1 Perehdyttäjälle

Tämä perehdyttämisopas on laadittu Laurea-ammattikorkeakoulun rikosseuraamusalan koulutusohjelman opinnäytetyönä. Se on tarkoitettu osaksi Vilppulan vankilan perehdyttämisprosessia, helpottamaan perehdyttäjän työtä. Tähän lukuun on tiivistetty teoreettisen viitekehysomme anti, sillä kaikilla perehdyttäjinä toimivilla ei välttämättä ole aikaa tutustua koko opinnäytetyöhömmme.

Tämä perehdyttämisopas pohjautuu didaktisen teorian mukaiseen oppimiseen ja opetukseen, mutta siinä on huomioitu myös pedagogisen teorian mukaisia malleja. Lisäksi oppaan sisältöön ovat vaikuttaneet Vilppulan vankilan henkilökunnalle suunnattu teemahaastattelu, muista vankiloista kerätty valmis aineisto ja lopuksi teettämämme kyselylomake. Perehdyttämisopas on suunnattu henkilöstölle, jolla ei ole rikosseuraamusalan koulutusta, mutta siitä hyötyvät varmasti myös kokeneemmat työntekijät.

Rikosseuraamusalalle perehdytettäessä täytyy ottaa huomioon alan vaatimat erityispiirteet. Jo alalle rekrytoitaessa vaaditaan uudelta työntekijältä soveltuvuutta rikosseuraamusalan tehtäviin. Rikosseuraamusalalla korostuvat turvallisen työskentelyn periaatteet. Uuden työntekijän täytyy myös sisäistää alan kaksijakoisuus, jossa korostuvat vangin tukeminen ja kontrollointi. Työntekijän tulee noudattaa ehdotonta vaitiolovelvollisuutta, niin vankien, työntekijöiden kuin vankilankin asioiden suhteen. Näitä asioita olemme tuoneet esiin laatimassamme perehdyttämisoppaassa. Työskentely rikosseuraamusalalla vaatii työntekijältä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja sekä hyviä vuorovaikutustaitoja.

Laatimamme perehdyttämisoppaan on tarkoituksena perehdyttää organisaatioon, vankilaan toimintaympäristönä ja sen arvoihin sekä tavoitteisiin. Tämä sen vuoksi, että työpaikalla tulee eteen usein yllättäviä tilanteita, joihin täytyy reagoida heti. Ymmärtämällä taustat asioiden takana työntekijä osaa soveltaa oikeita toimintatapoja, ilman kurssin käymistä tai koulutusta. Tällaista oppimista kutsutaan informaaliseksi oppimiseksi. Otetaan esimerkkinä osio vankiloiden väkivaltatilanne: Luettuaan oppaan uuden työntekijän on helpompi ymmärtää millaisessa ympäristössä työskennellään ja millaisia riskejä siihen saattaa liittyä. Perehdyttäjän on helppo perustella turvallisuuteen liittyviä asioita, kun uusi työntekijä ymmärtää oppaan luettuaan kontekstin.

Arvoihin ja tavoitteisiin perehdyttävän oppaan luominen on perusteltua myös didaktisen teorian orientaatioperustan, konstruktivistisen ja kognitiivisen oppimismallin kannalta. Näissä malleissa painotetaan asiakokonaisuuksien hallintaa ja uuden tiedon yhdistämistä vanhaan.

Luettuaan perehdyttämisoppaan uuden työntekijän on helpompi orientoitua ja alkaa käsitellä uutta tietoa, kun hän on saanut kokonaiskuvan organisaatiosta ja sen toiminnasta, johon on tullut töihin.

Vilppulan vankilaan laadittu perehdyttämisopas toimii oppimispyramidin mallin mukaisesti alkusoluna, joka kuvaa vankilan toimintaa, alkuperää ja toimintaperiaatteita. Perehdyttämisoppaan rooliin kuuluu lisäksi ennakkojäsentäjänä toimiminen, eli organisaation selittäminen ja säädösten esittely. Tätä tukee perehdyttämisoppaaseen laadittu rikosseuraamusalan organisaatiokaavio.

Sen sijaan kyseinen opas ei tarjoa oppimispyramidin mukaista etenemistä tästä eteenpäin vaan siihen tarvitaan perehdyttäjän ohjausta. Yksittäisten työtehtävien ja -menetelmien opettaminen jää perehdyttäjän vastuulle. Perehdyttämisopas tukee kuitenkin opetuksellista kokonaisuutta, jossa perehdytettävä ymmärtää yksittäisten työtehtävien merkityksen osana laajempaa kokonaisuutta.

Didaktisen teorian mukaan oppimismotivaatio on keskeisessä osassa opeteltaessa uutta työtä. Perehdyttämisopas toimii apuna oppimismotivaation kehittämisessä siten, että se voidaan antaa alun tietopakettina uudelle työntekijälle. Tämän jälkeen oppaan sisältöä voidaan käydä uuden työntekijän kanssa läpi ja näin luoda hyvä opetuskeskustelu. Ammattitaitoinen perehdyttäjä osaa valita oikean tason, jolta lähdetään uuden työntekijän kanssa liikenteeseen.

Oppimismotivaatiota kohottaa myös palautteen saaminen. Perehdyttämisoppaaseen on laadittu liitteeksi perehdyttämiskortti, jossa on kaksi saraketta. Ensimmäiseen sarakkeeseen merkitään päivämäärä, milloin kyseinen asia on opetettu ja toiseen sarakkeeseen merkitään milloin opetettu asia on tarkistettu. Tarkistusvaiheessa arvioidaan miten hyvin perehdytetty asia on sisäistetty ja opittu. Tarkistustilanteessa palautteen antaminen on luonnollista. Tarkistuskohdan lisäämistä puolsivat myös teemahaastattelusta saadut tulokset, joissa toivottiin lisäävän perehdyttäjän vastuuta uuden työntekijän vastuun lisäksi.

Perehdyttäjät joutuvat usein perehdyttämään uutta työntekijää oman työnsä ohella, jolloin eteen tulee aika ja resurssipula. Perehdyttämisoppaan on tarkoitus helpottaa tätä tilannetta, kun uudelle työntekijälle annetaan opas itsenäisesti perehdyttäväksi.

Perehdyttämisopas on sähköisessä muodossa ja siihen on lisätty linkkeinä ja liitteinä tärkeitä tiedostoja. Tämä helpottaa oppaan päivittämistä, jolloin se pysyy pidempään ajantasaisena. Oppaan päivittämisestä vastaa apulaisjohtaja. Hyvä aika päivittää opasta on esimerkiksi ennen kesäviikojen saapumista, jolloin se tulee käytyä vuosittain läpi.

2 Vilppulan vankilan esittely

Vilppulan vankilan henkilöstö koostuu 36 työntekijästä. Yleisessä hallinnossa, henkilöstöhallinnossa, taloushallinnossa ja täytäntöönpanossa työskentelee yhteensä viisi työntekijää. Valvonnassa ja järjestyksenpidossa työskentelee 13 työntekijää ja koulutuksessa, kuntoutuksessa, sosiaalityössä ja terveydenhuollossa seitsemän. Kiinteistönhoidossa, tuotannossa ja taloushuollossa työskentelee yhteensä 11 työntekijää.

Vilppulan vankila on avolaitos, joka kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Vilppulan vankilaan sijoitetaan pääsääntöisesti Pirkanmaan rikosseuraamuskeskuksenalueelta ja Länsi-Suomen rikosseuraamusalueelta kotoisin olevia vankeja. Kursseille hakeudutaan myös muilta alueilta.

Vilppulan vankilan vuosina 1901- 1905 rakennetut rakennukset on suunnitellut Hugo Lindberg. Rakennukset ovat suojelukohde muodostamansa jugend -tyylisen arkkitehtonisen kokonaisuuden vuoksi. Paikka sijaitsee Ajosjärven rannalla.

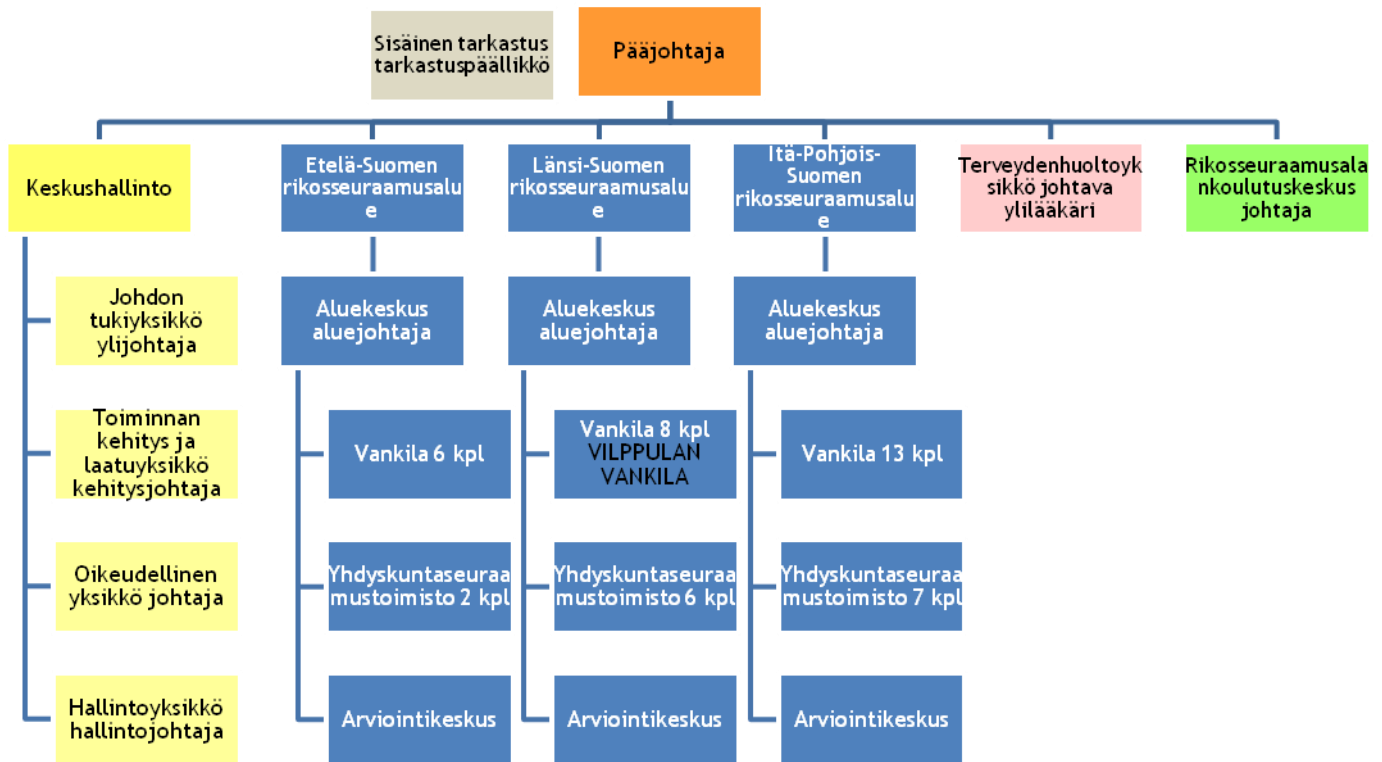
Vilppulan vankila on vapautteen valmentava laitos, jonka spesialiteettina on perhetyö. Vankila järjestää esimerkiksi omia ja alueellisia perheleirejä sekä teemallisia perhekuntoutusleirejä muun muassa vanhemmuuden tukemista, parisuhteen rikastuttamista, parisuhde- tai päihde-ongelmista sekä vapautumisesta. Vankilan järjestämän perhetyön ja perhetoiminnan avulla pyritään vahvistamaan vangin sosiaalisia yhteyksiä ja säilyttämään perheiden sisäinen kiinteyys. Lisäksi sosiaalityön avulla pyritään vahvistamaan yhteyksiä omaan asuinkuntaan ja eri viranomaisiin. Vilppulassa on oma asuntola valvomattomia perhetapaamisia varten.

Vankilan järjestämän tai hyväksymän toiminnan tarkoituksena on edistää vangin sijoittumista yhteiskuntaan vahvistamalla hänen valmiuksiaan rikoksettomaan elämäntapaan, ylläpitämällä ja parantamalla hänen ammattitaitoaan, osaamistaan sekä työ- ja toimintakykyä ja tukemalla hänen päihteetöntä elämäntapaansa. Vilppulan vankilassa tehtävä työ pohjautuu Rikosseuraamuslaitoksen yleisiin arvoihin ja tavoitteisiin sekä vankeuslakiin.



Kuva 1: Vilppulan vankilan toimistorakennus.

3 Organisaatiokaavio



Kuvio 10: Vilppulan vankilan sijoittuminen Rikosseuraamusalan organisaatiossa

4 Arvot ja tavoitteet

Vilppulan vankilan koko henkilökunta on työyhteisönkoulutuspäivässä määrittänyt alla olevat arvot ja tavoitteet. Koko henkilökunta on sitoutunut noudattamaan arvoja ja työskentelemään tavoitteiden mukaisesti.

Vilppulan vankila sitoutuu Rikosseuraamuslaitoksen yleisiin arvoihin ([Rikosseuraamuslaitoksen arvot](#)) Näihin kuuluvat ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Työtä ohjaa käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Näihin arvoihin sitoutuminen merkitsee perus- ja ihmisoikeuksien turvaamista, tuomittujen kohtelemista inhimillisesti, asiallisesti ja keskenään tasavertaisesti. Kaiken toiminnan tulee olla lainmukaista ja noudattaa oikeutta ja kohtuutta. Täytäntöönpano pyritään toteuttamaan siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimyksiään rikoksettomaan elämään.

Rikosseuraamuslaitokseen tehtäviin kuuluu huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta ylläpitämällä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää. Turvallisuus merkitsee tässä yhteydessä niin yhteiskunnan, henkilökunnan kuin tuomitunkin turvallisuutta ja se on yksi Vilppulan vankilan keskeisiä työperiaatteita. Muita työssä noudatettavia periaatteita ovat vastuullisuus, johdonmukaisuus, rehellisyys ja avoin vuorovaikutus sekä yksilöllisyys, joihin kaikki Vilppulan vankilassa työskentelevät sitoutuvat. Vankilassa tehtävän työn periaatteisiin kuuluvat myös oman sekä toisen työn arvostaminen, yhteistyö ja tavoitteellisuus. Tiukassa taloudellisessa tilanteessa yksi tärkeä työtä ohjaava periaate on resurssien taloudellinen käyttö.

Tämän lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on myötävaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen. Vilppulan vankila pyrkiikin työssään siihen, että vanki siirtyisi suunnitelmallisesti siviiliin ja uusintarikollisuus tätä kautta vähenisi. Keskeisiä keinoja tämän tuloksen saavuttamiseen ovat motivoiminen ja tukeminen rikoksettomaan elämään, asetettujen rajojen noudattamisen valvominen sekä kehittymistä tukevien ja edistävien toimintojen tarjoaminen kuten esimerkiksi työ, koulutus, perhe-, päihde- ja väkivaltatyö, vapaa-ajantoiminnot, vuorovaikutus ja yksilötyö. Näiden toimintojen kautta Vilppulan vankilan tavoitteena on lisätä vangin ammattitaitoa, opettaa hänelle ammatti tai parantaa työkykyä. Toimintojen avulla on mahdollista vahvistaa psyykkistä ja fyysistä terveyttä, tukea sosiaalisia suhteita ja vahvistaa perhesuhteita. Vankilan tavoitteena on myös vahvistaa päihteetöntä elämänhallintaa, kehittää vuorovaikutustaitoja ja vahvistaa itsetuntoa. Vankilassa opetetaan myös perusasioita kuten rahankäyttöä, vastuunottamista itsestä, sääntöjen noudattamisesta sekä autetaan löytämään päivärhythmi.

Rangaistusten täytäntöönpanossa noudatetaan normaalisuuden periaatetta. Normaalisuus tarkoittaa oikeutta elää kuten valtaosa ihmisistä elää. Vankilassa tuomittu suorittaa vapaudenmenetysrangaistusta, eikä seuraamuksesta tulisi aiheutua rangaistusta enempää rajoitteita tai kerrannaisvaikutuksia tuomitun elämään. Kun rangaistusaika pyritään suunnittelemaan niin, että tuomittu voi kehittää valmiuksiaan rikoksettomaan elämään ja harjaantua elämänhallintaan tukevissa taidoissa, on hänellä paremmat mahdollisuudet rangaistuksen suoritettuaan sijoittua osaksi yhteiskuntaa sen täysivaltaisena jäsenenä.

5 Työyhteisön pelisäännöt

Pelisäännöt on laadittu yhdessä työyhteisön kehittämistilaisuuksissa.

- Huomioimme toisemme hyvällä käytöksellä
- Kunnioitamme toisen yksityisyyttä
- Arvostamme omaa ja toisen työtä

- Pidämme kiinni yhteisistä säännöistä ja sopimuksista.

6 Vangin tulo Vilppulan vankilaan ja päivä vankilassa

Vangit saapuvat Vilppulan vankilaan arviointikeskuksen tekemän sijoituspäätöksen perusteella. Ensimmäisenä he tulevat päivystykseen, jossa valvonta suorittaa päihteettömyyden varmistuksen esimerkiksi puhalluttamalla. Tämän lisäksi valvontahenkilökunta asuttaa vangin rikosseuraamusesimiehen tekemän päätöksen mukaan. Uudelle vangille jaetaan vuodevaatteet, pyyhkeet, verhot ja päiväpeitto sekä tarvittaessa perushygieneiapakkaus.

Mahdollisimman pian Vilppulan vankilaan saapumisen jälkeen apulaisjohtaja ja rikosseuraamusesimies haastattelevat vangin. Haastattelussa käydään läpi rangaistusajan suunnitelma ja sen toteuttaminen, turvallisuuteen ja järjestykseen liittyviä asioita sekä sijoitetaan vanki toimintaan. Rikosseuraamusesimies ohjaa vangin tarvittavien palveluiden piiriin sekä vankilassa että ulkopuolella.

Toiminta Vilppulan vankilassa etenee päiväjärjestyksen mukaan. (ks. Liite 2). Vanki ilmoitetaan ja asioi päivystyksessä ja muiden virkailijoiden luona päiväjärjestyksen ja tulo-oppaan mukaisina aikoina. Muiden virkailijoiden luona asiointi tapahtuu tulo-oppaan (ks. Liite 3) liitteen 1 mukaisesti. Muuna aikana tapahtuva tapaaminen on sovittava vangin asiansa esittämislomakkeella. Lääkärille hakeudutaan sairaanhoitajan kautta, tai mikäli hän ei ole tavattavissa niin valvonta hoitaa tarvittaessa terveydenhuollon palveluihin pääsyn.

Vangit ovat töissä maanantaista torstaihin pääsääntöisesti kello 7:00-15:30 välisenä aikana ja perjantaisin kello 7:00-13:45 välisenä aikana. Kurssit etenevät oman lukujärjestyksensä mukaisesti. Lääkärille hakeudutaan sairaanhoitajan kautta tai mikäli hän ei ole tavattavissa niin valvonta hoitaa tarvittaessa terveydenhuollon palveluihin pääsyn.

Työtoimintaa on tarjolla rakennusten korjauksessa, kiinteistöjen ja ulkoalueiden hoidossa, peltoviljelyssä, siivouksessa, metsätaloudessa ja kasvihuoneviljelyssä. Vankien on myös mahdollista käydä siviilitöissä laitoksen ulkopuolella. Tutkintoon valmentavaa ammatillista koulutusta on mahdollista saada puu-, rakennus-, kone- ja metalli- sekä cateringalalla. Lisäksi vangeille voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta puutarha- sekä kiinteistöhoitoalalla. Opintoluovalla on mahdollista käydä opiskelemassa myös laitoksen ulkopuolisissa oppilaitoksissa.

Kuntoutustoiminnan lähtökohtana on, että vanki itse haluaa järjestää elämänsä uudella tavalla ja on valmis työskentelemään rangaistusajan suunnitelmansa mukaisesti sekä ottamaan vastaan apua ja tukea. Vilppulan vankilassa toimii kuntoutustyöryhmä, jonka tehtävänä on rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden edistäminen ja tarkentaminen.

Vilppulan vankilassa tapahtuva päihdetyö hankitaan ostopalveluna Vehkoon asumis- ja koulutuspalveluyhdistys ry:ltä. Sieltä tuleva päihdetyöntekijä tekee yksilötyötä, joten vangilla on mahdollisuus tapaamiseen noin joka kolmas viikko.

Vapaa-ajantoiminnoissa vangeilla on mahdollisuus harrastaa liikuntaa kuntosalilla, liikuntasalilla, tai esimerkiksi pelaamalla jalkapalloa tai jääkiekkoa. Lisäksi järjestetään erilaisia retkiä muun muassa kirjastoon, uimahalliin ja muihin tapahtumiin. Vapaa-ajalla on mahdollisuus osallistua ohjattuihin harrastepiireihin kuten esimerkiksi puu- ja metallipiiri sekä kaanpainanta. Omaehtoisena toimintana voi kalastaa, harrastaa musiikkia tai esimerkiksi kaan kudontaa.

Vilppulan vankilassa on vuodesta 2009 lähtien toimineet vankien tukiryhmät. Kullakin vangilla on kolmesta tai neljästä virkamiehestä koostuva tukiryhmä, joka on enemmän tekemisissä ja jolla on enemmän tietoa kyseisen vangin asioista. Tukiryhmään voi kuulua esimerkiksi valvonnan, työtoiminnan ja koulutuksen edustajia sekä erityistyöntekijä. Tavoitteena on yhteisen näkemyksen syntyminen vangin kokonaistilanteesta, huomioiden työ, koulutus ja vapaa-aikaan liittyvät tekijät. Tukiryhmissä vangin ja eri henkilöstöryhmien näkemykset pääsevät vuorovaihtukseen. Pyrkimyksenä on saada kokonaiskuva siitä miten vangin arki sujuu ja toteutuuko rangaistusajan suunnitelma. Tarvittaessa tukiryhmä on yhteydessä rikosseuraamusmiehiin ja erityistyöntekijöihin.

Vangeille on avaimet omiin asuinhuoneisiinsa. Asuntoloiden ulko-ovet lukitaan vahvuustarkastuksen jälkeen, eikä sieltä saa poistua ilman henkilökunnan antamaa lupaa arkisin kello 21:00-6:00 sekä viikonloppuisin kello 21:00-07:00 välisenä aikana. Tällöin tupakointi tapahtuu osastojen tupakkahuoneissa. Vahvuustarkastuksia tehdään päiväjärjestyksen mukaisesti ja lisäksi myös yöaikaan.

7 Perhetyö

Vilppulan vankilassa on vuodesta 2004 toiminut perhetyön erityisohjaaja, jonka toimenkuvaan kuuluu perhetyö Vilppulan vankilassa, perheleiritoiminta sekä perhetyön kehittäminen. Perhetyötä tekevät myös sosiaalityön erityisohjaaja ja psykologi sekä tilanteen ja tarpeen mukaan muut työntekijät. Perheen näkökulma on mukana kaikkien Vilppulan vankilan työntekijöiden työssä.

Vankilassa tehtävän perhetyön tavoitteena on vähentää vankeudesta aiheutuvia haittavaikutuksia ja edistää vangin sijoittumista yhteiskuntaan. Rangaistusajan suunnitelmassa on jo voitua laittaa tavoitteeksi perhesuhteiden ylläpito ja perheen tukeminen.

Perhetyö on tarpeellista vankilassa, sillä perhetilanteet ovat vaihtelevia. Perhetilanteet vaihtuvat kun tulee esimerkiksi uusia parisuhteita, avioliittoja, vauvoja, kriisejä, parisuhteen katkeamisia ja yhteyksien rakentamista lapsiin. Myös vanhemman vankeudesta kertominen lapsille on tärkeää.

Perhetyötä ovat muun muassa neuvonta ja ohjaus, yhteydenpidon järjestäminen, perheneuvottelut, -kuntoutus, -leirit, tuki kriisitilanteissa ja muu perhesuhteiden edistäminen. Perhetyöhön kuuluu yhteistyö vangin kotikunnan viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa. Perhetyön jatkuvuutta kartoitetaan ja suunnitellaan myös vapautumissuunnitelmassa ja ohjataan siviilissä palveluiden piiriin, kuten esimerkiksi perhe- ja parisuhdeterapiaan, päihdetyöhön tai kasvatus- ja perheneuvontaan.

Vilppulan vankilassa perhetyötä varten on erillinen asuntolarakennus, Perhelä, jossa on kuusi perhetapaamistilaa. Perhetapaamiset ovat valvomattomia tapaamisia. Vilppulan vankilassa ne kestävät yleensä 2-3 päivää, mutta voivat olla jopa viikon mittaisia.



Kuva 2: Perhelä

Vilppulan vankilassa voidaan järjestää vankiloiden omia tai alueellisia perheleirejä. Alueelliset perheleirit ovat teemallisia perhekuntoutusleirejä, joissa teemat voivat vaihdella muun muassa vanhemmuuden tukemisesta, parisuhteen rikastuttamisen, parisuhde- tai päihdeongelmiin ja vapautumiseen. Tavoitteena voi olla esimerkiksi vanhemmuuden tai parisuhteen tukeminen ja ongelmatilanteiden selvittely, voimavarojen ja jaksamisen tukeminen sekä arjen taitojen vahvistaminen. Leireille pitää hakea ja niille otetaan yleensä neljästä viiteen perhettä. Leirit kestävät kahdesta kolmeen vuorokautta.

Perheleireillä on aikuisille teeman mukaista ohjelmaa esimerkiksi tehtävien tai keskustelujen muodossa. Kouluikäisille lapsille järjestetään omia ryhmiä, joissa käsitellään vanhemman vankeutta ja muita leirin teemaan liittyviä asioita. Lapsille on järjestetty ohjelmaa aikuisten ryhmien ajaksi ja perheille on myös yhteistä ohjattua toimintaa kuten askartelua, pelejä, leikkejä ja niin edelleen. Leirillä perheellä on myös omaa yhdessäoloaikaa.

8 Vankien opiskelu ja työtoiminta

Vankien opiskelulla ja työtoiminnalla on suuri merkitys valmennettaessa vankia vapautumiseen ja sopeuttaessa vankia yhteiskuntaan. Koulutus on yksi keskeisistä toiminnoista, joihin vanki voi osallistua vankilassa ja lisäksi tietyin edellytyksin myös vankilan ulkopuolella. Vankilan ulkopuoliseen koulutukseen osallistuakseen vangin on täytettävä vankilan vaatiman luvan edellytykset.

Aluevankila tai vankila sopii koulutuksen järjestäjän kanssa vankilassa toteutettavasta tutkintoon johtavasta tai muusta koulutuksesta. Vankilassa järjestettävässä koulutuksessa noudatetaan myös, mitä asianomaisesta koulutuksesta yleisesti säädetään.

Vangille, joka ei ole suorittanut perusopetuksen oppimäärää, on annettava mahdollisuus sen suorittamiseen. Vangin opintoja ohjataan ja opintomenestystä seurataan. Koulutuksesta annettavassa todistuksessa ei saa olla mainintaa, että opintoja on suoritettu vankilassa.

Koulutus on yksi keskeinen keino helpotettaessa vangin paluuta yhteiskuntaan. Vankien koulutuksen tulee olla samanlaista kuin samanikäisille ryhmille suunnattu koulutus vankilan ulkopuolella ja vankien opiskelumahdollisuuksien tulisi olla niin laaja kuin mahdollista. Vankeja tulee kaikin tavoin rohkaista osallistumaan aktiivisesti ja monipuolisesti koulutukseen ja aina kun mahdollista, myös vankilan ulkopuoliseen koulutukseen. Opiskelulla tulee olla sama status kuin työtoiminnalla ja opiskelun tulee olla vangille taloudellisesti yhtä kannattavaa kuin osallistuminen työtoimintaan. Vilppulan vankilassa vanki voi opiskella catering-, puu-, metalli- ja rakennusalaan. Lisäksi järjestetään puutarha- ja kiinteistöalan oppisopimuskoulutusta.

Vankien työtoiminnan tavoitteena on ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen. Tällä tavoin parannetaan vangin mahdollisuuksia toimeentuloon myös vapautumisen jälkeen. Työnteon tarkoituksena on myös normalisoida vankilaelämää.

Suomen vangeista työssä käy päivittäin 35 %. Vilppulan vankilassa voi työskennellä maatilalla, metsäpuolen työtehtävissä, kasvihuoneella, rakennusosalalla, puualalla, kone- ja metallialalla sekä siivouksessa. Tuotteet markkinoidaan valtion ja kuntien laitoksille, elinkeinoelämälle tai

suoraan kuluttajille myymälöiden kautta. Tuotteiden tuloilla on mahdollista kattaa tuotannosta aiheutuneet menot, vankien toimintarahat ja avolaitospalkat.

Työtoiminnan periaatteena on normaaliuden periaate: vankityön tulisi vastata yleisesti yhteiskunnassa tehtävää työtä. Valmentavassa työssä tulisi lisäksi seurata ammatillisessa koulutuksessa yleisesti noudatettavia menetelmiä. Vankityössä on myös mahdollista suorittaa oppisopimuksella näyttötutkintoja ja tutkinnon osia.

Vangilla on lisäksi tietysin edellytyksin mahdollisuus käydä siviilityössä vankilan ulkopuolella.

9 Aluekartta



Kuva 3: Vilppulan vankilan aluekartta

10 Vilppulan vankilan henkilökunta

Vilppulan vankilassa toimii useiden eri alojen ammattilaisia. Toisen työntekijän työnkuvan ymmärtäminen on tärkeää, sillä usein oma työ vaikuttaa myös muiden työhön. Lisäksi hyvän hallinnon periaatteisiin kuuluu, että asiakas osataan ohjata oikean virkamiehen puheille. Uuden työntekijän on myös hyvä tietää itse keneltä kannattaa mennä tarvittaessa kysymään neuvoa.

Tässä luvussa on esitelty eri henkilöstöryhmät ja niihin kuuluvat työntekijät. Tarkemmat virankuvaukset kaikista henkilöstöryhmistä löytyvät Vilppulan vankilan työjärjestyksestä. (ks. **Liite 4**)

10.1 Johtaja

Vilppulan vankilassa on yhdistelmäjohtaja, joka toimii myös Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajana.

10.2 Apulaisjohtaja

Toimii johtajan sijaisena ja vastaa vankilan turvallisuudesta ja toiminnoista.

10.3 Hallintotiimi

Vilppulan vankilassa työskentelevät suunnittelija ja virastosihteeri kuuluvat Pirkanmaan rikosseuraamuskeskuksen hallintotiimiin. Hallintotiimin tehtäviin kuuluvat yleishallinto, vankipalikat, täytäntöönpano, arkisto, henkilöstöhallinto ja osittain taloushallintoon kuuluvat asiat. Hallintotiimin jäsenet tekevät myös muita kuin oman yksikkönsä tehtäviä, joten erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnon asioita saattaa hoitaa joku muu kuin omassa yksikössä työskentelevä virastosihteeri.

10.4 Kuntoutus

Kuntoutustyöryhmään kuuluvat rangaistusajan suunnitelmista ja luvista vastaava rikosseuraamusesimies, koevapauksista vastaava rikosseuraamusesimies, turvallisuudesta vastaava rikosseuraamusesimies, perhetyötä tekevä erityisohjaaja, sosiaalityötä ja vapauttamissuunnitelmia tekevä erityisohjaaja, psykologi ja sairaanhoitaja. Sivutoiminen pastori työskentelee myös omalta osaltaan vankien terveyden ja hyvinvoinnin parissa.

10.5 Terveydenhuolto

Vankien terveydenhuollosta vastaavan Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikköön kuuluvat sairaanhoitaja ja sivutoiminen lääkäri. Sivutoiminen pastori työskentelee myös omalta osaltaan vankien terveyden ja hyvinvoinnin parissa.

10.6 Turvallisuus

Vilppulan vankilassa on turvallisuudesta vastaava rikosseuraamusesimies ja valvontatehtävissä työskentelee vartijoita.

10.7 Vankien työtoiminta ja vankilan ylläpito

Maatilataloudessa työskentelee tilanhoitaja, metsäpuolen työnjohtaja, kasvihuoneviljelyn työnjohtaja sekä ohjaaja. Kiinteistötoimessa työskentelee LVI - alan työnjohtaja, rakennustyön työnjohtaja, siivouksen työnjohtaja, puualan ohjaaja, kone- ja metallialan ohjaaja sekä laitosapulainen.

10.8 Ruokahuolto

Ruokahuollossa työskentelee keittiömestari ja kaksi keittäjää. He vastaavat vankilan ruokahuollosta.

10.9 Koulutus

Vankien koulutuksesta vastaavat Sastamalan koulutuskuntayhtymän opettajat, jotka opettavat catering-, puu-, metalli-, ja rakennusalaan. Lisäksi järjestetään puutarha- ja kiinteistöalan oppisopimuskoulutusta, josta vastaa työnjohto.

11 Virkamiehen yleiset velvollisuudet

Virkamiehenä toimiessa työtä ohjaavat ja sitovat virkamiehen yleiset velvollisuudet. Nämä löytyvät Valtion virkamieslaista neljännessä luvusta. ([Valtion virkamieslaki](#)) Kyseisessä laissa säädetään muun muassa virkamiehen käyttäytymistä koskevista asioista, etujen vastaanottamisesta, sivutoimen harjoittamisesta ja terveystietojen antamisesta

Erityistä luottamusta ja arvostusta vaativissa viroissa (esimerkiksi poliisi ja vankilassa tai yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelevältä) virkamieheltä voidaan vaatia virka-asemaansa sopivaa käyttäytymistä myös vapaa-ajalla.

12 Laitosturvallisuus

Vankeinhoitoviranomaisten tehtävä on huolehtia siitä, että rangaistusten täytäntöönpano on turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle kuin vangeillekin. Laitosturvallisuutta ylläpidetään esimerkiksi päihdekontroleilla, tarkastustoiminnalla, kuntoutustoiminnalla, riittäväällä tiedonvälityksellä ammattiryhmien sisällä ja niiden välillä sekä valvonnalla. Edellä mainituilla keinoilla on tarkoitus varmistaa rauhallinen ja turvallinen työskentely ja rangaistuksen suorittamisen paikka.

Avolaitoksessa turvallisuus on hyvin erilaista verrattuna suljettuihin vankiloihin. Avolaitoksessa olot muistuttavat enemmän siviilimaailmaa, sillä vangit saavat itse avata ja lukita ovensa, vankila-alueella ei ole muureja ja monet käyvät töissä tai opiskelemassa vankila-alueen ulkopuolella.

12.1 Avainkäytäntö

Vilppulan vankilassa jokainen työntekijä tarvitsee vuoronsa aikana avaimet. Avaimet haetaan vuoron alussa päivystyksestä olevasta avainkaapista ja palautetaan vuoron jälkeen samaan paikkaan. Avaimien kanssa tulee noudattaa huolellisuutta. Ne tulee pitää koko työvuoron ajan hallussa, eikä niitä saa jättää mihinkään, esimerkiksi pöydälle. Avaimet tarkistetaan ja kuitataan tarkistetuksi joka ilta vartijoiden toimesta. Mikäli avaimet katoavat, on siitä välittömästi ilmoitettava päivystykseen.

12.2 Asiakirja-, puhelinliikenne ja tietoturvaluisuus

Henkilökunnalla on vaitiolovelvollisuus, minkä vuoksi he eivät voi ilmaista henkilökuntaa tai vankeja koskevia tietoja ulkopuolisille, joilla ei ole oikeutta tiedon saamiseen.

Puhelinta saa käyttää vain virkatehtävien hoitamiseen, eikä sitä saa lainata vangeille, ellei asiasta ole muuta sovittu. Puhelimessakaan ei saa ilmaista soittajalle tietoa vankilan henkilökunnasta, vangeista tai vankilan turvallisuuteen liittyvistä asioista, ettei laitosturvallisuus vaarantuisi. Vangit hoitavat asiansa siihen varatuilla erillisillä puhelimilla tai omalla puhelimella.

Sähköposti on yksi tärkeimmistä viestintävälineistä ja tiedonvälityskeinoista Vilppulan vankilassa. Jokaisella virkamiehellä on sähköpostiin henkilökohtainen tunnus ja salasana, kuten muihinkin järjestelmiin. Sähköpostitse oikeusministeriön ulkopuolisiin osoitteisiin lähetettävä salassa pidettävä tieto, erityisesti henkilötiedot, jotka sisältävät sosiaaliturvatunnuksen, tulee lähettää salattuna.

12.3 Yksintyöskentely ja henkilökohtaiset hälyttimet

Hallintola, ruokala, metallityöverstas sekä työnjohtajien toimistot on varustettu hälytinlaitteella. Vilppulan vankilassa jokainen vankien kanssa lähityötä tekevä on veloitettu kantaan mukanaan radiopuhelinta, jolla saa tarvittaessa yhteyden muihin työntekijöihin tai kuu-lee, jos toinen työntekijä tarvitsee apua.

Vilppulan vankilassa yksintyöskentely on joissakin tapauksissa välttämätöntä. Tällöin työntekijällä tulee olla käytössään henkilökohtainen hälytinlaite tai radiopuhelin, tai tilanteen mukaan molemmat.

Poikkeustilanteissa, esimerkiksi hankalaksi todetun vangin asioita hoidettaessa, on työntekijällä mahdollisuus parityöskentelyyn. Samoin esimerkiksi kurinpitokäsittelyssä varaudutaan tarvittavilla valvonnan järjestelyillä, mikäli riski arvioidaan sellaiseksi. Valvonnan hoitama vankilan sulkeminen ja tarkastuskäynnit tehdään aina parityönä. Lisäksi myös avolaitospaikkansa menettäneen vangin siirtäminen Kylmäkosken vankilaan tapahtuu aina kahden vartijan toimesta.

Hälyttimien lisäksi on tärkeää miten henkilökunta suhtautuu vankeihin ja millä tavalla henkilökunta tekee lähityötä heidän kanssaan. Hyvien vuorovaikutustaitojen avulla selviää monesta tilanteesta. Vankien kanssa tehtävästä lähityöstä ja ohjauksesta on myöhemmin oma kappaleensa.

12.4 Vankiloiden väkivaltatilanne

Henkilökunnan työturvallisuuteen kuuluvasta työlainsäädännöstä, kuten työsuojelusta, on kerrottu tässä oppaassa myöhemmin osiossa henkilöstöasiat, työsuojaelu. Vankila toimintaympäristönä tuo mukanaan päihteistä ja väkivallasta johtuvat turvallisuusuhat. Fyysisiin yhteydenottoihin johtavia tilanteita syntyy vankiloissa sekä vankien ja työntekijöiden välillä, että vankien kesken. Toisinaan tekijä tai kohde saattaa olla myös esimerkiksi tapaja tai perheenjäsen.

Henkilöstö ryhmistä valvonta- ja terveydenhuolto olivat joutuneet useimmiten sanallisen väkivallan kohteeksi vuonna 1999, mutta sanallista väkivaltaa oli kohdistettu myös hallintoon, työnjohtoon ja koulutus-, kuntoutus-, ja sosiaalityöntekijöihin. Fyysisen hyökkäyksen uhriksi joutuneet olivat lähes kaikki valvontahenkilöstöä. Omaisuuteen kohdistunutta ilkivaltaa olivat kokeneet kaikki henkilöstöryhmät. Viimeksi henkilökuntaan kuuluva on kuollut virantoimituksessa väkivaltaisesti 2003 Pelson vankilassa.

Tiedot vankien välisestä väkivallasta ovat vähäisiä ja perustuvat lähes pelkästään tapauksiin, jotka henkilökunta on nähnyt tai vangin saamat vammat ovat vaatineet hoitoa. Sanallisen väkivallan (uhkailu, painostus, kiusaaminen, muu henkinen väkivalta) määrästä ei ole tietoa. Kurinpitotilastojen mukaan vankien välisen väkivallan määrä on vaihdellut 30-40 tapauksen välillä 1990-luvulla. Terveystieteiden seurannoissa vuositasoinen on arveltu olevan 70 tapausta, joissa vangin vammat ovat aiheutuneet varmasti tai todennäköisesti väkivallasta. Väkivallan ehkäisemiseksi vankiloissa täytyy vaikuttaa useisiin eri tekijöihin. Keskeisessä roolissa tässä on vankisijoittelu, vangeille järjestettävät toiminnot ja kurssit, joilla pyritään vaikuttamaan päihdeongelmaan tai väkivallan vähentämiseen, vangin itsemääräämisoikeus, laitoksen fyysiset tilat ja niiden valvonta. Yksilöllisillä tekijöillä ja vankituntemuksella on myös suuri vaikutus.

Väkivaltaa tai sen uhkaa sisältävään tilanteeseen pitää pyrkiä puuttumaan ajoissa, jotta jää tilaa oikeille toimintamalleille. Tilanteeseen tulisi puuttua siten, että väkivallan aste jäisi mahdollisimman vähäiseksi. Henkilökuntaan kohdistuvan väkivallan osalta tilanteeseen tulee reagoida välittömästi, jos sen koetaan sisältävän uhkaavia elementtejä tai se voisi kehittyä sellaiseksi. Reagointitapa voi vaihdella tilanteesta riippuen vetäytymisestä mahdollisimman suurella miesvoimalla tapahtuvaan tilanteen haltuunottoon.

Vankien välisiin väkivaltatilanteisiin on vaikea puuttua ennen niiden puhkeamista väkivallanasteelle, sillä riidat eivät yleensä tule henkilökunnan tietoon. Mikäli ne tulevat henkilökunnan tietoon, voi puuttuminen johtaa vasikointisyytöksiin. Vankien välisistä riidoista saatuihin tietoihin tulee kuitenkin suhtautua vakavasti ja pyrkiä löytämään oikea tapa niiden esille ottamiseen. Akuutissa, fyysisessä tilanteessa estetään väkivallan jatkuminen, hoidetaan mahdolliset vammat ja turvataan tutkinta. Tilanteessa pitää kuitenkin varoa, ettei väkivalta käänny tilannetta rauhoittamaan tullutta henkilöstöä kohtaan. Jälkikäteen havaitussa tilanteessa puuttuminen on lähinnä saatujen vammojen hoitamista ja tapauksen tutkinnan turvaamista.

12.5 Vankeihin kohdistuvat toimenpiteet, turvaamistoimenpiteet ja voimakeinojen käyttö

Vankeihin kohdistuvista toimenpiteistä, turvaamistoimenpiteistä ja voimakeinojen käytöstä säädetään tarkemmin Vankeuslain 16 ja 18 luvussa. ([Vankeuslaki 23.9.2005/767.](#))

Vankeihin kohdistuvia toimenpiteitä ovat:

- Vankilan tilojen ja vangin tarkastaminen
- Asuintilojen ja omaisuuden tarkastus
- Vangin turvatarkastus
- Henkilöntarkastus

- Henkilönkatsastus
- Päihteettömyyden valvonta

Turvaamistoimenpiteitä ovat:

- sitominen
- tarkkailu
- eristämistarkkailu
- erillään pitäminen

Turvaamistoimenpiteiden sijaan on pyrittävä käyttämään muita kuin vapautta rajoittavia keinoja vangin rahoittamiseksi tai rikoksen tai vaaran aiheuttavan tapahtuman estämiseksi. Turvaamistoimenpiteiden tarkoituksena on ennakolta estää vankilan järjestyksen, vangin tai muun henkilön turvallisuuden vaarantaminen taikka uusien rikosten tai muiden vaaraa aiheuttavien tekojen tapahtuminen.

Voimakeinojen on oltava tarpeellisia ja olosuhteisiin nähden puolustettavia. Puolustettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon tehtävän tärkeys ja kiireellisyys, vastarinnan vaarallisuus, käytettävissä olevat voimavarat sekä muut tilanteen kokonaisarvosteluun vaikuttavat seikat. Voimankäyttövälineitä saa käyttää ainoastaan asianmukaisen koulutuksen saanut virkamies. Sivullinen esimerkiksi työnohjaushenkilökunta työtiloissa, joissa ei muuta henkilökuntaa ole, voi virkamiehen pyynnöstä tai suostumuksella avustaa voimankäyttötilanteessa, vaikka hänellä ei olisikaan voimankäyttökoulutusta.

12.6 Hätävarjelu

Aloitettun tai välittömästi uhkaavan oikeudettoman hyökkäyksen torjumiseksi tarpeellinen puolustusteko on hätävarjeluna sallittu, jollei teko ilmeisesti ylitä sitä, mitä on pidettävä kokonaisuutena arvioiden puolustettavana, kun otetaan huomioon hyökkäyksen laatu ja voimakkuus, puolustautujan ja hyökkääjän henkilö sekä muut olosuhteet. Jos puolustuksessa on ylitetty hätävarjelun rajat (*hätävarjelun liioittelu*), tekijä on kuitenkin rangaistusvastausta vapaa, jos olosuhteet olivat sellaiset, ettei tekijältä kohtuudella olisi voinut vaatia muunlaista suhtautumista, kun otetaan huomioon hyökkäyksen vaarallisuus ja yllätyksellisyys sekä tilanne muutenkin.

12.7 Kurinpitorangaistukset

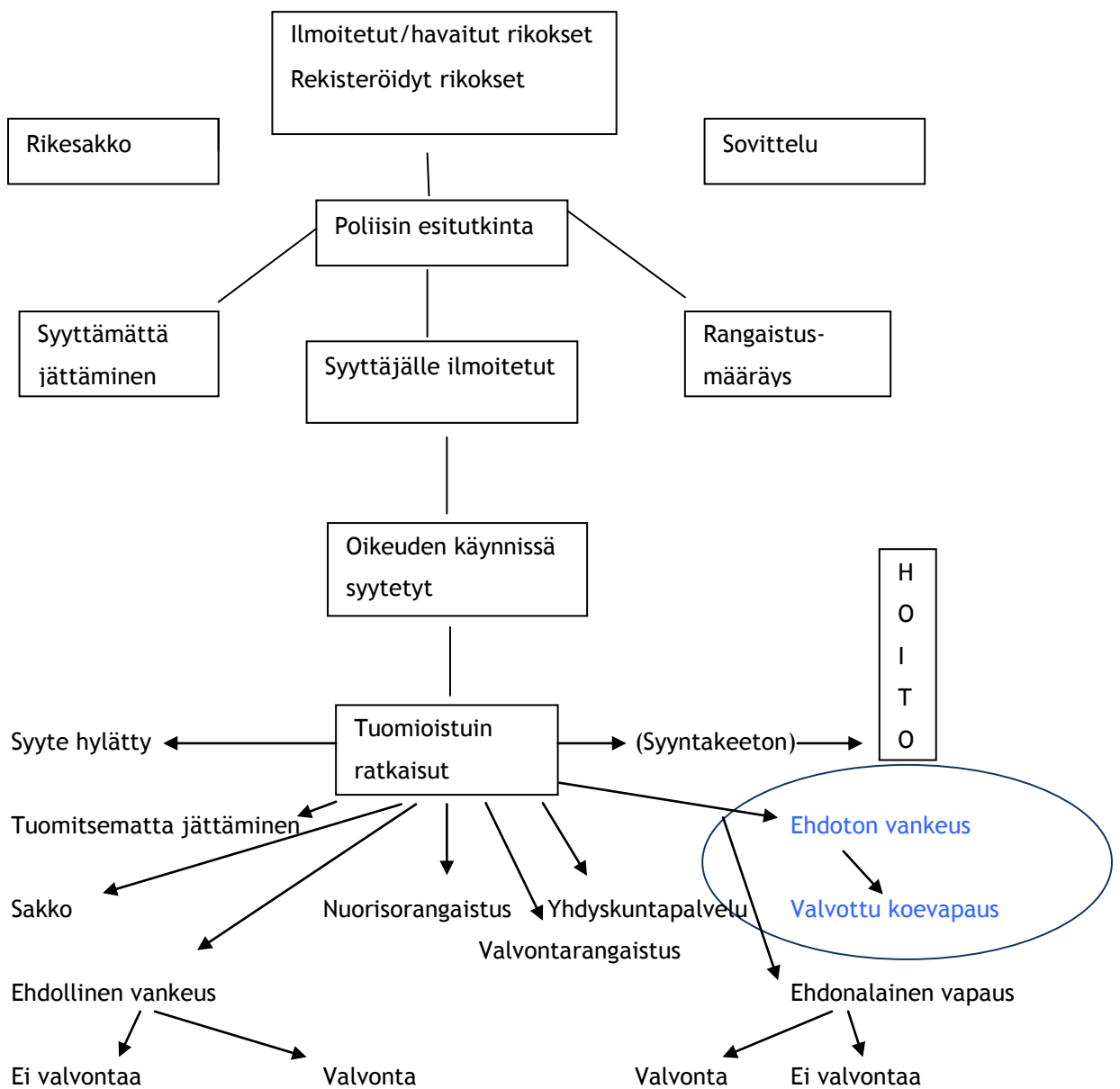
Mikäli muistutusta ei pidetä riittävänä seuraamuksena, vangille voidaan määrätä kurinpitorangaistuksena:

- varoitus

- vapaa-ajan toimintaan osallistumisen, rahan tai muiden maksuvälineiden käytön tai omaisuuden hallussapidon rajoittaminen enintään 30 vuorokauden ajaksi (oikeuksien menetys); tai
- sijoittaminen yksinäisyyteen enintään 14 vuorokauden ajaksi (yksinäisyysrangaistus).

Oikeuksien menettäminen ei kuitenkaan saa estää vangin mahdollisuuksia pitää yhteyksiä vankilan ulkopuolelle.

13 Rikosprosessi



Kuvio 11: Rikosprosessin kulku

Yllä olevassa kuviossa on sinisellä merkitty vankilan toiminta-alue.

13.1 Rangaistusmuodot

Rangaistusmuotoja ovat ehdoton vankeusrangaistus, ehdollinen vankeusrangaistus, yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus, valvontarangaistus ja sakkorangaistus. Rangaistusmuodoista on kerrottu tarkemmin (ks. liite 5).

Nykyaikana pyritään suuntaamaan rangaistusten avoimempaan täytäntöönpanoon esimerkiksi lisäämällä valvottujen koevapauksien määrää, sekä perustamalla lisää vapauttamisyksiköitä. Myös yhdyskuntaseuraamukset ovat oleellinen osa lisääntyvää avoimempaa täytäntöönpanoa.

13.2 Vankilajit

Vankilajeja ovat tutkintavanki, vankeusvanki, nuori rikosentekijä sekä elinkautisvanki. Vankilajeista on tarkemmin kerrottu (ks. Liite 6). Vilppulan vankilassa on kaikkia vankilajeja paitsi tutkintavankeja, koska heitä ei sijoiteta Vilppulaan.

13.3 Riski- ja tarvearvio

Suomi on jaettu kolmeen täytäntöönpanoalueeseen, joita ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Kaikilla alueilla on oma arviointikeskuksen toimipiste.

Arviointikeskuksessa vangille tehdään riski- ja tarvearvio. Arvion pohjalta laaditaan henkilökohtainen rangaistusajan suunnitelma ja päätetään sijoituslaitos. Päätöksessä otetaan huomioon myös laitosturvan ja -järjestyksen vaatimukset.

Riski- ja tarvearvio on työmenetelmä vangin keskeisimpien uusimisriskien ja tarpeiden löytämiseksi. Rangaistuksen suorittamisen alussa vangista tehdään riski- ja tarvearviointi. Arvioinnissa kartoitetaan seuraavat tekijät:

- rikostausta
- terveydentila ja työkyky
- päihdetausta
- koulutustaso
- sosiaalinen tilanne
- työhistoria ja työtaidot
- laitosturvallisuuden tarve ja aste

- kriminogeenisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat rikoksen uusimisriskiin.

Riski- ja tarvearviossa kartoitetaan rikokseen johtaneet ja rikollista käyttäytymistä ylläpitävät tekijät. Näitä kriminogeenisiä tekijöitä ovat henkilöhistoriaan, persoonallisuuteen, ajattelutapoihin, sosiaalisiin sidoksiin ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät. Lisäksi niitä voivat olla koulutuksen ja työkokemuksen puute, päihdeongelma, ongelmanratkaisutaitojen puute tai taipumus väkivaltaisuuteen.

Riski- ja tarvearviossa kiinnitetään huomiota asumiseen, tuloihin, taloudellisen tilanteen hoitamiseen, koulutukseen, työllistymiseen ja sitä tukeviin kykyihin, sosiaalisiin sidoksiin ja elämäntapaan, päihteiden käyttöön, ajatteluun, käyttäytymiseen ja asenteisiin. Arvioinnissa pyritään vastaamaan, mitä näistä vangin tulisi vahvistaa, jotta uusintarikollisuuden riski pieneneisi. Vangin kanssa selvitetään myös hänen motivaatiotaan.

Riski- ja tarvearvioinnin jälkeen arviointikeskuksessa laaditaan rangaistusajan suunnitelma. Siitä käyvät ilmi tekijät, jotka ovat johtaneet rikolliseen tekoon ja jotka pitävät yllä rikollista käyttäytymistä, rikoksetonta elämäntapaa vaarantavat tekijät ja se, miten näihin tekijöihin pyritään vankeusaikana vaikuttamaan, jotta vanki ei vapauduttuaan syyllistyisi uudelleen rikokseen.

Riski- ja tarvearvio sekä rangaistusajan suunnitelma perustuvat moniammatilliseen yhteistyöhön ja ne tehdään yhteistyössä vangin kanssa. Arviot perustuvat asiakirjatietoihin, vangin haastatteluihin, sekä hänestä tehtyihin havaintoihin asunto-osastolla. Arvioinnissa voi olla mukana valvonnan, koulutuksen, kuntoutuksen, sosiaalityön ja terveydenhuollon virkamiehiä. Riski- ja tarvearviota varten vaadittavan tiedon kerääminen vie aikaa ja vaatii monesti useita haastatteluja ja havaintoja asunto-osastolta. Keskimääräinen sijoitusprosessi kestää 3-4 viikkoa.

Riski- ja tarvearvio, kuten rangaistusajan suunnitelmakaan, eivät merkitse että vangin vastuu omasta elämästään ja siihen liittyvistä ratkaisuista siirtyisi kokonaisuudessaan vankeinhoitoviranomaisten vastuulle. Vankia kuullaan suunnitelman osalta ja vangille annetaan mahdollisuus ilmaista sitoutuuko hän noudattamaan suunnitelmaa. Vangilla itsellä on loppujen lopuksi vastuu opittujen taitojen käyttämisestä.

13.4 Rangaistusajan suunnitelma

Kaikille vangeille laaditaan rangaistusajan suunnitelma, joka kattaa vangin vankilassa oloajan, sekä ehdonalaisten vapauden. Suunnitelma toimii välineenä vankeusprosessin täytäntöön-

panossa, ja sen sisältöön ja laajuuteen vaikuttavat muuan muassa rangaistusajan pituus ja yksilölliset tekijät.

Rangaistusajan suunnitelmaa laadittaessa huomioidaan seuraavat seikat:

- 1) vangin rikohistoria, vangin tekemän rikoksen tai tekemien rikosten laatu ja rangaistuksen kesto.
- 2) vangin sosiaaliset suhteet, tarpeet ja voimavarat;
- 3) arvio vangin työ- ja toimintakyvystä;
- 4) uusintarikollisuuden vaikuttavat tekijät;
- 5) uusintarikollisuutta ehkäisevät tekijät; sekä
- 6) turvallisuuden vaikuttavia tekijöitä

Rangaistusajan suunnitelma sisältää:

- 1) vangin vankeusajan keskeiset tavoitteet;
- 2) tietoja osallistumisvelvollisuuden sisältyvän toiminnan sisällöstä, laadusta ja vaativuudesta;
- 3) vaatimukset turvallisuusjärjestelyille;
- 4) tiedon sijoitusvankilasta;
- 5) mahdollisen poistumisluvan ajankohdasta ja edellytyksistä laaditun suunnitelman;
- 6) mahdollisen valvotun koevapauden ajankohdasta ja edellytyksistä laaditun suunnitelman; sekä
- 7) vapauttamissuunnitelman ja valvontaan määrättäville lisäksi valvontasuunnitelman.

13.4.1 Rangaistusajan suunnitelman laatiminen, toteuttaminen ja seuranta

Arviointikeskus laatii rangaistusajan suunnitelman ja sen täytäntöönpanosta ja päivittämisestä vastaa sijoitusvankila. Sijoitusvankila huolehtii myös valvotun koevapauden ja ehdonalaisen vapauden valmisteluista.

Vankeusrangaistukseen tuomitun ja vangin sijoittamisesta päättää yleensä sen arviointikeskuksen johtaja, jonka toimialueella henkilön kotikunta on tutkintavankeuden tai ulosottoviranomaisen täytäntöönpanotoiminnan aikana. Rangaistusajan suunnittelun ja sijoituspäätöksen voi myös tehdä sen alueen arviointikeskus, jolle vanki sijoitetaan, mikäli Rikosseuraamusalueella ei ole paikkoja kyseistä vankiryhmää (esim. naisvangit) varten.

Rangaistusajan suunnitelman valmistelussa tehtävä yhteistyö tuomitun kanssa voi tapahtua jo ennen vankilaan tuloa. Yhteistyötä voidaan tehdä ulosottomiehen välityksellä, puhelimitse tai

siten, että tuomitulle annetaan muulla tavalla mahdollisuus arviointiin ja rangaistusajan suunnitteluun jo ennen vankeusrangaistuksen alkamista.

Rangaistusajan suunnittelun lähtökohtana on tuomitun tai vangin tapaaminen henkilökohtaisesti, mikäli tuomitun tai vangin valmiuksien saaminen rikoksettomaan elämäntapaan tai rikosten tekemisen estäminen vaativat erityisen suunnitelmallista toimintaa rangaistusaikana. Suunnitelman laadintavaiheessa arvioidaan vangin riskit syyllistyä uusiin rikoksiin ja pyritään etsimään erilaisia keinoja niiden vähentämiseksi, esimerkiksi koulutus tai kuntoutustoiminta. Rangaistusajan suunnitelma sisältää myös valvonta- ja vapauttamissuunnitelmat. Näillä pyritään vahvistamaan viranomaisten välistä yhteistyötä, sillä suunnitelmien laatimisessa eri viranomaisten on tehtävä yhteistyötä.

Arviointikeskuksessa tuomitulle tai vangille nimetään oma vastuuhenkilö, joka huolehtii tietojen kokoamisesta, arvioinnista, rikoksetonta elämäntapaa edistävien tavoitteiden asettamisesta ja rangaistusajan suunnitelman laatimisesta ja hän myös toimii sijoituspäätöksen esittelijänä. Rangaistusajan suunnitelmien toteutumista seurataan arviointikeskuksessa, kun vangin asioita käsitellään myöhemmin rangaistuskauden aikana.

Rangaistusajan suunnitelman ja arvioinnin pohjana käytetään tarvittaessa Rikosseuraamuslaitoksen asiakastietorekisteriä ja tuomitulta tai vangilta itseltään ja eri viranomaisilta saatavia tietoja. Henkilöltä voidaan pyytää suostumus tietojen saamiseen, mikäli Rikosseuraamuslaitoksella ei ole oikeutta niihin.

Rangaistusajan suunnitelman laatiminen voidaan alioikeuden päätöksen ja tutkintavangin suostumuksella aloittaa jo tutkintavankeusaikana.

Määräyksessä mainitut tuomittua tai vankia koskevat arvioit, suunnitelmat ja sijoituspäätökset kirjataan asiakastietojärjestelmään.

Vankilassa rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja suunnitelma on tarkastettava vähintään kolme kertaa vuodessa. Mikäli rangaistuksen täytäntöönpanossa todetaan välttämättömäksi poiketa rangaistusajan suunnitelman tavoitteista, vankilan täytyy ennen poikkeusta tehdä arviointikeskukselle esitys suunnitelman muuttamisesta. Samoin täytyy menetellä, mikäli suunnitelman noudattaminen edellyttää vangin siirtämistä toiseen vankilaan ja sijoittajayksikkö ei ole siirtänyt toimivaltaa asiassa vankilalle.

13.5 Valvottu koevapaus

1.10.2006 lähtien vanki on voitu sijoittaa vankilan ulkopuolelle valvottuun koevapauteen. Valvotun koevapauden tarkoituksena on edistää vangin sijoittumista yhteiskuntaan ja se voidaan aloittaa aikaisintaan kuusi kuukautta ennen ehdonalaista vapauttamista. Koko rangaistusta suorittavien pakollinen koevapaus on kolmen kuukauden pituinen.

Valvotun koevapauden aikana vangin on mahdollista harjoitella rikoksetonta ja päihteetöntä elämää vankilan ulkopuolella. Vankila valvoo edelleen vankia ja valvottu koevapaus voidaan peruuttaa, mikäli vanki rikkoo koevapauden ehtoja.

Valvottu koevapaus on seuraamuksena samanluonteinen kuin yhdyskuntaseuraamus, sillä koevapaus toimeenpannaan vankilan ulkopuolella. Koevapauden valvonnasta vastaa vankila ottamalla vastaan vangin päivittäiset yhteydenotto-soitot sekä valvomalla vangin liikkumista paikannuksien avulla. Koevapauden valvontaan osallistuu myös tukipartio tekemällä valvontakäyntejä ja ottamalla päihdetestejä. Koevapaudessa oleva saa samat sosiaaliturva- ja työttömyysturvaedut ja yhteiskunnan palvelut kuin yhdyskuntaseuraamusta suorittavat.

Valvottuun koevapauteen pääsemisen ehtona on, että vanki sitoutuu olemaan käyttämättä päihdyttäviä aineita ja dopingaineita, sekä sitoutuu päihteettömyyden valvontaan ja noudattamaan yhteydenpitovelvoitetta ja muita valvotun koevapauden ehtoja. Vankila voi valvoa ehtojen noudattamista soveltuvin osin ja rikosseuraamusviraston viranomaiset voivat olla myös yhteydessä vangin asuin- tai kotikunnan viranomaisiin ja muihin tarpeellisiin tahoihin selvittäessään valvotun koevapauden edellytyksiä ja valvoessa ehtojen noudattamista.

Vangille laaditaan koevapauden toimeenpanosuunnitelma. Toimeenpanosuunnitelmassa määritellään vangin asuminen, toimintavelvoite, toimeentulo ja tarvittava valvonta yksilöllisesti.

14 Vankien kanssa tehtävän työn erityispiirteitä

Vankien kanssa tehtävää lähityötä ohjaavat oppaassa aiemmin esitelty Vilppulan vankilan arvot ja tavoitteet. Näiden lisäksi on olemassa toimivaltuuksien käytön yleisiä periaatteita, jotka on esitelty seuraavaksi:

Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen on toimittava asiallisesti ja puolueettomasti sekä sovinnollisuutta edistäen. Asiallinen toiminta edellyttää muun muassa sitä, että virkamies käyttäytyy asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Vankilassa vanki on usein riippuvainen virkamiehen toiminnasta, minkä vuoksi asiallinen käytös korostuu. Toiminnan puolueettomuus edellyttää, ettei se perustu epäasiallisiin tai tavoitteille vieraisiin perusteisiin kuten esimerkiksi ystävän suosimiseen tai oman edun tavoitteluun. Vankeja ei tule myöskään asettaa

eriarvoiseen asemaan ihonvärin, sukupuolen, iän, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Vähimmän haitan ja suhteellisuusperiaatteen vaatimusten mukaisesti virkamiehen tulee ensisijaisesti ylläpitää vankilan järjestystä neuvoin, kehotuksin ja käskyin. Virkatehtäviä suoritettaessa virkamiehen ei tule puuttua enempään kenenkään oikeuksiin tai aiheuttaa suurempaa haittaa kuin on välttämätöntä ja puolustettavaa tehtävän suorittamiseksi.

Vankeuslaissa ei yleensä mainita perus- ja ihmisoikeusmyönteistä tulkintaa yleiseksi tulkinta-periaatteeksi, mutta esimerkiksi eduskunnan apulaisoikeusasiamies on monesti ratkaisukäytännöissään vedonnut perus- tai ihmisoikeuksien antamaan erityiseen suojaan. Perus- ja ihmisoikeusmyönteinen tulkinta tarkoittaa sitä, että viranomaisten tulee valita perusteltavissa olevista lain tulkintavaihtoehdoista sellainen, joka parhaiten edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

15 Vankien kanssa tehtävä lähityö ja ohjaus

Kontaktin luominen toiseen ihmiseen on aikaa vievää. Siihen vaikuttaa myös se millaisessa toimintaympäristössä ja miten asiakassuhde on saanut alkunsa. Viranomaisella on kaksijakoinen rooli. Hän käyttää sekä valvontaa että kontrollia, mutta toisaalta hän on työntekijä, jonka tehtävänä on auttaa asiakasta kohtaamaan vaikeita ongelmia ja rakentaa selviytymispohjaa asiakkaan elämään. Tästä tehtävänkuvasta syntyy monia ammatillisia haasteita työntekijän ja asiakkaan suhteeseen. Kontaktia luodessa työntekijän tulee osoittaa kuuntelevansa ja olevansa kiinnostunut, turhia keskeytyksiä on syytä välttää. Työntekijän tulee myös tiedostaa oma ammatillinen roolinsa ja välttää ylhäältäpäin tarkastelevan asiantuntijan roolia.

Yhteistyön rakentamiseen tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Lisäksi ne tarjoavat ratkaisun moniin eri tilanteisiin, joten vuorovaikutustaitojen kehittämiseen kannattaa panostaa. Kuuntele siis rauhassa, mitä ihmiset sanovat ja tarkista oletko ymmärtänyt oikein arvailujen sijaan. Ammatillisella vuorovaikutuksella on aina tietty tarkoitus ja suunta.

Työntekijän ja asiakkaan välistä kohtaamista voidaan tarkastella prosessina, jossa olennaista on pyrkimys jonkinlaiseen muutokseen asiakkaan elämässä. Suunnitelmallisen ja tavoitteellisen työn tarkoitus on tehostaa täytäntöönpanojärjestelmän vaikuttavuutta.

Monessa rikosseuraamusalan asiakirjassa viitataan lähityöhön keskeisenä työmenetelmänä. Vankeinhoidon päihdestrategiassa 2004-2006 lähityön menetelmien (muun muassa motivoiva haastattelu, mallina oleminen, vuorovaikutus) voidaan tukea vankia rikoksettomaan ja päihteettömään elämäntapaan sekä ohjata ja motivoida häntä kuntoutukseen. Lähityön avul-

la voidaan ennakoida, ehkäistä tai jopa estää vangin päihteiden käyttöä, rikollista toimintaa sekä tukea muutosta. Vuorovaikutustilanteissa vangin kanssa voidaan tämän päihtymystila havaita ja puuttua siihen välittömästi ja näin ollen parantaa laitosturvallisuutta. Lähityön menetelmin vankia voidaan motivoida hakeutumaan mielekkääseen toimintaan ja päihdekuntoutuksen piiriin.

16 Poikkeustilanteet vankilassa

Poikkeustilanteita vankilassa ovat muun muassa tulipalo, ulkopuolisen uhan aiheuttamat vaaratilanteet, ensiapua vaativat tilanteet, mellakat, pommiuhat, päihtyneen henkilön aiheuttamat vaaratilanteet sekä väkivaltatilanteet. Suosittelemme kaikille työntekijöille tutustumista Vilppulan vankilan omaan pelastussuunnitelmaan. Linkki Vilppulan vankilan turvallisuus-suunnitelmaan.

SALATTU.

17 Henkilöstöasiat

17.1 Palkkaus ja palkanmaksu

Virkamiehen ja kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaukseen luetaan tehtävän vaativuuteen perustuva palkanos, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanos (enintään 36 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta) sekä mahdollinen kokemusosa (enintään 12 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta) Koeaika voi olla enintään neljä kuukautta tai kuusi kuukautta, mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen.

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanos
01V	1623,02
02V	1627,37
03V	1653,37
04V	1697,75
05V	1742,84
06V	1786,28
07V	1851,55
08V	1922,49
09V	2026,78

10V	2138,76
11V	2273,83
12V	2461,38
13V	2667,51
14V	2938,35
15V	3235,33
16V	3625,47
17V	4146,45
18V	4775,54
19V	5446,30

Taulukko 1: Tehtäväkohtainen palkanosa euroa/kk 1.3.2012 lukien.

Henkilön tullessa uutena laitokseen maksetaan henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aiempaa suoriutumistaan. Henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta. Henkilökohtaisessa työsuorituksessa arvioidaan työntekijän tuloksellisuutta/aikaansaavuutta, yhteistyötä, osaamista/ammattitaitoa sekä vastuullisuutta.

Suoritus pisteet	% Palkasta
0-4	0
4,5-5,4	2,25
5,5-6,4	4,5
6,5-7,4	6,75
7,5-8,4	9
8,5-9,4	11,25
9,5-10,4	13,5
10,5-11,4	15,75
11,5-12,4	18
12,5-13,4	20,25
13,5-14,4	22,5
14,5-15,4	24,75
15,5-16,4	27
16,5-17,4	29,25
17,5-18,4	31,5
18,5-19,4	33,75
19,5-20	36

Taulukko 2: Suoritustasopisteet prosentteina tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi lasketaan sellainen palvelus vastaavalla ammatillalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä virkamiehen tehtävien suorittamisessa. Kokemusosa myönnetään hakemuksesta.

Kokemusosaan oikeuttavat palvelusvuodet	Kokemusosan osuus tehtäväkohtaisesta palkanosasta
5 vuotta	3 %
11 vuotta	7 %
15 vuotta	7 %

Taulukko 3: Kokemusosa ja osuudet tehtäväkohtaisesta palkasta.

Virkamiehen palkka maksetaan kunkin kalenterikuukauden 15. päivä. Lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan kalenterikuukauden viimeinen päivä. Palkanmaksupäivän ollessa lauantai tai pyhäpäivä maksetaan palkka näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä.

17.2 Tulos- ja kehityskeskustelut

Tulos- ja kehityskeskustelut käydään vuosittain kaikkien virkamiesten kanssa. Tuloskeskustelut ajoittuvat joulutammikuuhun ja kehityskeskustelut elokuuhun. Kehityskeskustelujen yhteydessä tarkastellaan henkilön tehtäviä ja niiden kehittymistä, selvitetään koulutustarpeet ja laaditaan suunnitelma niiden toteuttamiseksi.

17.3 Työaika

Valtiolla on kolme työaikamuotoa, jotka ovat virastotyö, viikkotyö ja jaksotyö. Työajaksi luettaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka virkamies tai työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi ei lasketa päivittäisiä lepotaukoja tai matkaan käytettyä aikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena. Jokainen henkilöstöön kuuluva kirjaa toteutuneen työaikansa vähintään kolmen kuukauden välein Tarvo-toimintalaskentajärjestelmään. Työaikojen muotoutumisesta tarkemmin: ([Valtion virka- ja työehdot 2012-2014.](#))

Vilppulan vankilassa on meneillään työaikapankkikokeilu. Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana, eli ne eivät ole lisä- tai ylitöitä. Työaikapank-

ki vapaa on pyrittävä antamaan kokonaisina vapaapäivinä, ellei töiden järjestely sitä estä. Järjestelmän käyttö edellyttää yksittäisen virkamiehen tai työntekijän suostumusta. Työaika-pankki on käytössä vain jaksotyötä tekeillä.

17.4 Sairauspoissaolot

Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on estynyt hoitamaan tehtäviään todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Virkamiehellä tai työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Pyydettyessä työntekijän on esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Vilppulan vankilassa sairauspoissaoloista ilmoitetaan esimiehelle, vankilan päivystykseen ja sijaiselle heti sairastumisen jälkeen. Omalla ilmoituksella voi sairauden takia olla poissa enintään kolme päivää. Mikäli työntekijä on vuoden aikana omalla ilmoituksella pois kolme kertaa, voidaan sen jälkeen vaatia kaikista poissaoloista terveydenhoitajan tai lääkärin todistus. Ennen todistuksen vaatimista esimies käy työntekijän kanssa keskustelun varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti. Lapsen sairauden vuoksi poissaoloon sovelletaan samaa sääntöä eli omalla ilmoituksella voi olla poissa enintään kolme päivää kolme kertaa vuoden aikana.

17.5 Työterveyshuolto

Vilppulan vankilan työterveyshuolto on Metsäapilassa Mäntässä. Työterveyshuoltoa voi käyttää palkallisten poissaolojen aikana, mutta ei palkattomien poissaolojen aikana esimerkiksi vuorotteluvapaalla.

17.6 Ruokailu

Vilppulan vankilassa on ruokala, jossa henkilökunta voi syödä lounasta kello 10:45-11.30 välisenä aikana. Ruokailut merkitään ruokalassa olevaan listaan ja ne peritään palkasta. Ruokailun hinta on 3,40€.



Kuva 4: Ruokala

17.7 Henkilöstökoulutus

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö vastaa lyhytkestoisista koulutuksista, työkoko-
uksista ja -seminaareista, joiden tavoitteena on ajankohtaisen tiedon välittäminen eri am-
mattiryhmille. Samoin keskushallintoyksikkö vastaa toimintamenetelmien muutos- ja kehittä-
mishankkeiden koulutuksesta. Rikosseuraamuslaitoksen ajantasainen täydennyskoulutustar-
jonta löytyy Kontranetistä kohdasta koulutus.

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus RSKK tarjoaa rikosseuraamusalaan liittyvää tutkintokoulu-
tusta sekä ammattitaitoa ylläpitävää, täydentävää ja lisäävää koulutusta. Uusi rikosseu-
raamusalan työntekijä, jolla ei ole alan ammatillista koulutusta voi osallistua esimerkiksi Ri-
kosseuraamusalan perusteet - täydennyskoulutukseen. Kyseisen koulutuksen sisältöön kuulu-
vat periaatteet ja toimintalinjat, asiakkaan/vangin ammatillinen kohtaaminen, rankaisun teh-
tävät ja kehitys, rangaistusten täytäntöönpano, rikosseuraamusalan lainsäädäntö, turvalli-
suustehtävät ja rikosten uusimisriskiin vaikuttaminen. ([RSKK:n täydennyskoulutustarjonta](#)).
Kaikkien Vilppulan vankilassa työskentelevien virkamiesten tehtävänä on osallistua Rikosseu-
raamuslaitoksen ja Länsi-Suomen alueen järjestämiin oman ammattialansa yhteisiin koulutus-
päiviin ja työkokouksiin sovitusti. Lisäksi virkamiesten tulee osallistua vankilan järjestämään

toimipaikkakoulutukseen. Toimipaikkakoulutusta voi olla järjestämässä oman ammattitaitonsa, osaamisensa ja tehtävänkuvansa mukaisesti. Työntekijän tehtäviin kuuluu myös Vilppulan vankilan toiminnan ja oman tehtävänkuvansa kehittäminen ammattitaitonsa ja osaamisensa mukaisesti.

17.8 Työsuojelu

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Uusi työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomeneelmiin sekä työssä käytettäviin työvälineisiin. Hänelle pitää antaa myös opetusta ja ohjausta haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijän tulee saada myös opetusta häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.

Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi hänen on noudatettava työnsä ja työolosuhteidensa edellyttämää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi. Jokaisen on itsensä lisäksi huolehdittava muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä ja ilmoitettava esimiehelleen havaitsemistaan puutteista. Vilppulan vankilassa jokaisen tulee osaltaan huolehtia vankilaturvallisuuden ja paloturvallisuuden liittyvistä asioista ja ilmoittaa välittömästi havaitsemistaan epäkohdista tai muista havainnoista rikosseuraamusesimiehelle.

Vilppulan vankilassa jokaisen velvollisuutena on ylläpitää ja edistää laitoksessa hyvää ja terveellistä työilmapiiriä, jossa jokainen on hyväksytty ja arvostettu työyhteisön jäsen.

17.9 Vankilavirkailijain liitto VVL

Vankivirkailijain Liitto VVL ry on perustettu vuonna 1895. Se on Oikeusministeriön hallinnonalan suurin ammattiliitto. Liitossa on jäseniä noin 40:stä Rikosseuraamuslaitoksen virkanimikkeestä. Suurimman ryhmän muodostavat valvontahenkilöstö (vartijat ja rikosseuraamusesimiehet) ja muita huomattavia ryhmiä ovat työnjohto-, toimisto-, keittiö ja taloustoimen henkilöstö sekä terveydenhoitohenkilöstö.

Liiton jäseneksi voi liittyä vankeinhoitolaitoksessa työskentelevä henkilö, joka sitoutuu noudattamaan liiton ja sen jäsen osaston sääntöjä. Liittyminen tapahtuu liittymällä työpaikalla työpaikan jäsenosastoon. Jäseneksi voivat liittyä myös ilman ammatillista koulutusta työskentelevät pidempi aikaiset alan koulutukseen hakeutuvat sijaiset. Kesälomasijaisia ei kuitenkaan oteta osastojen jäseniksi.

18 Sanastoa

annes	vankimielisairaala
arke	arviointikeskus
bentso	bentsodiatsepiini (rauhoittava lääkeaine)
diileri	huumekauppias
ek vanki	elinkautisvanki
esra	etelä-suomen rikosseuraamusalue
esso	ekstaasi
Etelä-Helsinki	Tallinna
fibat	aineen käyttämisestä tuleva olotila
hatkata	karata
hepo	heroiini
hivakka	huumausainepaketti, peräsuolipaketti
hovi	hovioikeus
impata	haistella tinneriä, liimaa tai huumausainetta
ipra	itä-pohjois-suomen rikosseuraamusalue
jointti	mariuanasätkä
kakku tai kapla	tuomio
kama	huumausaine
kaplalappu	lappu, josta vanki näkee tuomionsa
kongi	vankilaosasto, käytävä
koppihoito	pitäminen suljetulla tai eristysosastolla
koukku	avain
korkein	korkeinoikeus (KKO)
kuivaa	huumausaineita vähän saatavilla
kyv	Kylmäkosken vankila
laputtaa	laittaa asiointilomake virkailijalle
lusia	suorittaa tuomiota
luukuttaa	vanki menee virkailijalta toiselle - pyytää samaa asiaa
lsra	länsi-suomen rikosseuraamusalue
lähteä hyppyyn	karata
matkaselli	odotusselli vastaanotto-osastolla

matkasellijuttu	juoru
mesu, mestari	työnjohtaja
muuli	toimeksiannosta kuljetettava
nahkajussi/ nahkuri	uusi vartija
narikka	vankilan/ osaston vaatevarasto
palju	yöastia sellissä, jossa ei ole vessaa
pamppu	vartija
pedari, pedis	pedofiili
pesä/ jemma	piilopaikka, jossa mahdollisesti kiljua tai muita laittomia aineita
pilvi	hasis
piri	amfetamiini
putsari	puhdistajavanki
putsina	olla ilman aineita
rassi	itse tehty puukko tai piikki
ratsata	tarkastaa
Rise	Rikosseuraamuslaitos
ransu	rangaistusajansuunnitelma
rita	riski- ja tarvearvio
rosis	Käräjäoikeus (KO)
rp loma	rangaistusajan pituuden vuoksi myönnetty loma
rundi	eristysosasto
rutinalappu	vangin asiointilomake henkilökunnalle
sippi	lainaksi annettu tavara / rahat on loppunut
subu	subutex-tabletti
teräväpää	vankilan virkailijoiden huoneet (johtaja, apulaisjohtaja)
tiili puree	vankilassaolo alkaa vaikuttaa mielenterveyteen
torpedo	vanki, joka pahoinpitelee toisen vangin maksusta
treenivehkeet	hormoneja
ts loma	tärkeä syy loma
trippi	LSD-annos/käyttökerta
tutkari	tutkintavanki
tykittää	laittaa huumausainetta suoneen
tyssit	hylkäävä päätös esimerkiksi siirtoasiassa
vangin varma tieto	juoru
vankivaunu	vanginkuljetusauto tai -junanvaunu
vasikka	vanki/henkilö joka kertoo toisten laittomista toimista
vati	tietokoneella oleva vankitietojärjestelmä ohjelma
viv	Vilppulan vankila
8-pallo	Subutex 8 mg:n tabletti (pelata biljardia on käyttää subutexia)

Lähteet

Brax, 2011. Oikeusministerin puheet 2011, Oikeusministeri Tuija Brax toimittajailtapäivässä 9.2.2011 [WWW-dokumentti]
<<http://www.om.fi/text/Etusivu/Ajankohtaista/Ministerinpuheita/Puhearasto/Puheet2011Brax/1290609978501>> Viitattu 21.8.2012

Ensiapuopas [WWW-dokumentti]
< http://www.ensiapuopas.com/tajuttoman_ensiapu.html> Viitattu 9.8.2012
< <http://www.ensiapuopas.com/elvytys.html>> Viitattu 9.8.2012
< <http://www.ensiapuopas.com/verenvuoto.html>> Viitattu 9.8.2012

Hus, 2010. Toimintamalli työpaikka väkivallan ehkäisyyn ja kohtaamiseen. [PDF-tiedosto]

Jaakkola, 2012. Vilppulan vankilan työjärjestys. Mänttä-Vilppula: Vilppulan vankila.

Jokinen ja Juhila (toim.), 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa.

Junninen, 2012. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 5/2008.

Karvinen, Pösö ja Satka (toim.), 2000. Sosiaalityön tutkimus

Koski & Miettinen, 2007. Vangit koulutuksessa: Selvitys vankien koulutukseen osallistumisesta, oppimisvalmiudesta ja -strategioista sekä opetuksen laadusta, Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/ 2007

Laki pitkäaikaisvankien vapauttamismenettelystä 23.9.2005/781 [WWW-dokumentti]
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050781?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Helsingin%20hovioikeus>> Viitattu 1.8.2012

Laki sakon ja rikesakon määräämisestä 754/2012 [WWW-dokumentti]
< <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100754>> Viitattu 1.8.2012

Myhrberg, 2012. Vankeuden täytäntöönpano. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus oppikirja 2/2012.

Myhrberg, 2010, Vangin asema ja valvonta. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus oppikirja 1/2007.

Neiramo, 2008. ”...Että täällä on turvallista olla vartijoilla ja vangeilla”. Selvitys vartijoiden omaa työtään koskevista käsityksistä. RSKK

Oikeuslaitos [WWW-dokumentti]
< <http://www.oikeus.fi/5857.htm>> Viitattu 31.7.2012
< <http://www.oikeus.fi/5879.htm>> Viitattu 13.8.2012

Oikeusministeriö [WWW-dokumentti]
< <http://www.om.fi/Etusivu/1145624658928>> Viitattu 26.9.2012

Pelastuslaitos [WWW-dokumentti]
<http://pelastuslaitos.ouka.fi/pelastustoiminta-tulipalon_sattuessa.php> Viitattu 9.8.2012

Perhetyö Vilppulan vankilassa, 2012. PowerPoint esitys.

Rikosseuraamusalankoulutuskeskus [WWW-dokumentti]
< <http://www.rskk.fi/taydennyskoulutus/>> Viitattu 12.8.2012

<http://www.rskk.fi/taydennyskoulutus/course/?c=2012/1_tyoyhteison_toiminta/20111125_rikkosseuraamusalan_perusteet_3_op> Viitattu 12.8.2012

Rikosseuraamuslaitos [WWW-dokumentti]

< <http://www.rikosseuraamus.fi/15139.htm>> Viitattu 1.8.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/37385.htm>> Viitattu 9.8.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/54723.htm>> Viitattu 13.8.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/49204.htm>> Viitattu 28.7.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/49146.htm>> Viitattu 12.8.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/15153.htm>> Viitattu 12.8.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/37249.htm>> Viitattu 26.9.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm>> Viitattu 11.10.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/15374.htm>> Viitattu 11.10.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/15127.htm>> Viitattu 11.10.2012
 < <http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm>> Viitattu 28.10.2012

Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001. Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi vankeinhoitolaitoksessa. Työryhmän raportti 23.8.2001. Vammalan Kirjapaino Oy.

RISE, VVL, Pardia ja JUKO, 2005. Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttööntotomisesta rikosseuraamusalalla.

Sairauspoissaolokäytännöt, 2012. Rikosseuraamuslaitoksen poissaolokäytäntöjen yhtenäistäminen.

Savolainen, 2012. Vilppulan vankilan apulaisjohtaja, sähköpostit 2012.

Selvapeli [WWW-dokumentti]

< <http://www.selvapeli.fi/?id=3&sub=3&a=2>> Viitattu 16.8.2012

Suomela, M. 2002. [WWW-dokumentti]

<<http://www.haaste.om.fi/Etusivu/Juttuarkistoaieittain/Kriminaalipolitiikka/1342536486254>> Viitattu 26.9.2012

Sosweb [WWW-dokumentti]

< <http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/sivut/kontaktinluominen.htm>> Viitattu 11.10.2012
 < <http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/sivut/yhttyonrakentaminen.htm>> Viitattu 11.10.2012

Tilastokeskus [WWW-dokumentti]

< <http://www.stat.fi/til/van/kas.html>> Viitattu 13.8.2012

Terveyskirjasto [WWW-dokumentti]

<http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00111&p_teos=onn&p_selaus=#s5> Viitattu 16.8.2012

Tulo-opas vangeille, Vilppulan vankila 1.2.2012

Tutkintavankeuslaki, 1 luku, 3 § [WWW-dokumentti]

< <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050768>> Viitattu 6.9.2012

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 [WWW-dokumentti]

< <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>> Viitattu 6.8.2012

Työturva [PDF-dokumentti]

< http://www.tyoturva.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf> Viitattu 24.9.2012

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 [WWW-dokumentti]

< <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>> Viitattu 12.8.2012

Valtioneuvoston asetus vankeudesta [WWW-dokumentti]

< <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060509>> Viitattu 9.8.2012

Valtiovarainministeriö 2012. Valtion virka- ja työehdot 2012-2014. 6a/2012.

Valtiovarainministeriö, JUKO, JHL ja Pardia 2009. Valtion virka- ja työehtosopimus vuosilomista.

Valtiovarainministeriö 2012. Valtion matkustussääntö 2012. 1a/2012.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750 [WWW-dokumentti]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=virkamiehen%20yleiset%20velvollisuudet>

Vankien ammatillista koulutusta koskeva selvitys, Opetushallitus, Moniste 19/2006

Vankivirkailijain liitto VVL [WWW-dokumentti]

< <http://www.vankilavirkailijainliittovvl.fi/>> Viitattu 12.8.2012

< <http://www.vankilavirkailijainliittovvl.fi/index.phtml?s=8>> Viitattu 12.8.2012

Vartia & Hyyti 1999. Väkivalta vankeinhoitotyössä. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 1/1999. Helsinki.

Vilppulan vankilan perehdyttämisopas uudelle henkilöstölle, 2005.

Vilppulan vankilan esittely, 2012. PowerPoint esitys.

Vilppulan vankilan esittely, 2012. Lyhennetty PowerPoint esitys.

Vilppulan vankilan organisaatio, 2010. PowerPoint esitys.

Virtanen, P. 2011. Arviointikeskuksen toiminta - yksilöllinen arviointi, rangaistusajan suunnitelma ja tarkoituksenmukainen laitossijoitus, Rikosseuraamuslaitos, Länsi-Suomen arviointikeskus [WWW-dokumentti]

<http://www.kiipula.fi/easydata/customers/kiipula/files/kehityshankkeet/tekemalla_oppii/piia_virtanen_lsra_arke_vanki-infopaivan_esitys.pdf> Viitattu 13.8.2012

Kuvat

Kuva 1: Vilppulan vankilan toimistorakennus.....	3
Kuva 2: Perhelä	8
Kuva 3: Vilppulan vankilan aluekartta	10
Kuva 4: Ruokala	28

19 Kuviot

Kuvio 1: Vilppulan vankilan sijoittuminen Rikosseuraamusalan organisaatiossa.....	4
Kuvio 2: Rikosprosessin kulku	17

Liitteet

Liite 1: Perehdyttämiskortti

Liite 2: Päiväjärjestys

Liite 3: Tulo-opas

Liite 4: Työjärjestys

Liite 5: Rangaistusmuodot

Liite 6: Vankilajit

PEREHDYTTÄMISKORTTI (Työturva)

1. Vankila, sen toiminta ja asiakkaat	Opastettu	Tarkistettu
Vankilan toiminta-ajatus		
Vankilan organisaatiokaavio		
Asiakkaat		
Vankilan toimintaan liittyvä aineisto, esitteet, videot, diat, muu		

2. Vankilan organisaatio ja henkilöstö	Opastettu	Tarkistettu
Organisaatio ja toimipisteet		
Johto, esimiehet		
Eri yksiköt, keskeiset yhdyshenkilöt eri yksiköissä		
Työnopastaja ja hänen sijaisensa		
Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio sekä -henkilöt		

3. Toimintatavat yrityksessä	Opastettu	Tarkistettu
Mitkä asiat ovat yrityksessä tärkeitä asioita (arvot)?		
Mitä henkilöstöltä odotetaan?		
Ulkoinen olemus, käytös, työasu		
Vaitiolovelvollisuus (vankilan asiat ja vankien asiat)		
Täsmällisyyden merkitys		

4.Vankilan tilat ja kulkutilat	Opastettu	Tarkastettu
Vankilan sijainti, kulkeminen, kulunvalvonta		
Kulkitiet ja varaueloskäynnit, hälytysjärjestelmä		
Eri yksikköjen ja tilojen sijainti		
Kiertokäynti eri yksiköissä		
Työpaikan liikennesäännöt		

5. Työaika ja työvuorot	Opastettu	Tarkistettu
Koeaika ja sen merkitys		
Työajat ja työvuorot, vuoronvaihto, ylityöt		
Ruoka- ja kahvitauot		
Lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaolosta sopiminen		

6. Palkka-asiat	Opastettu	Tarkastettu
Palkka ja palkanmaksu		
Erillislisät		
Sairausajan palkka		
Loma-ajan palkka, lomarahat ja -korvaukset		
Verokortti		
Luontaisedut		

7. Turvallisuusasiat, työterveyshuolto	Opastettu	Tarkistettu
Työhöntulotarkastus		
Terveysasema, työterveys- huollon palvelut		
Vankilan turvallisuussuunnitelma, suuronnettomuuksiin varautuminen		
Ensiapuohjeet, ensiapukaappi		
Tapaturma, sairauskohtaus		
Paloturvallisuusohjeet		
Omaisuu den suojaus, väkival- lan uhkatilanne, toimintaoh- jeet		
Menettelytavat muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa		

8. Tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön	Opastettu	Tarkistettu
Esimies, työtoverit, heidän tehtävänsä		
Vangit, muut sidosryhmät		
Yksikön toimintatavat		
Oma työpiste, kulkutiet, henkilökunnan tilat, avaimet		
Varastot, muut säilytystilat		
Siisteys, järjestys, hygienia		
Ympäristöasiat, jätehuolto		

9. Oma tehtävä	Opastettu	Tarkistettu
Omat tehtävät ja vastuualueet, työohjeet		
Oman työn tavoitteet ja laatu		
Koneet, laitteet, välineet		
- käyttöohjeet		
- huolto, häiriötilanteet		
Apuvälineiden käyttö		
Henkilökohtaiset suojaimet		
- käyttö, hoito, huolto		
Työasennot ja -liikkeet		
Elpyminen, elpymisliikunta		
Oman tehtävän riskitekijät		
Mistä lisää tietoa ja apua		

10. Koulutus ja sisäinen tiedottaminen	Opastettu	Tarkistettu
Perehdyttämisaineisto ja sen käyttö		
Palautekeskustelut perehdyttäjän ja/tai esimiehen kanssa (samalla perehdyttämisen arviointi)		
Jatkokoulutusmahdollisuudet		
Ilmoitustaulu, palaverit, tiedotteet		
Lait, asetukset, ohjeet, TES		
Ammattikirjallisuus ja -lehdet		

11. Muut asiat	Opastettu	Tarkistettu
Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet		
Työ- ja toimintakyvyn ylläpito		
Muut henkilöstöpalvelut ja -edut		
Vakuutukset, eläkkeet		

Puhelimen ja tietotekniikan käyttö (työasiat, yksityisasiat, tietoturvasuus)		
------------------------------------------------------------------------------	--	--

Liite 2 Vilppulan vankilan päiväjärjestys
Vilppulan vankilan päiväjärjestys 2012

Maanantai-Torstai

6:00-8.00	Kaikki vangit ilmoittautuvat valvomossa
6:30	Aamupala
7:00	Työaika alkaa (kurssit lukujärjestyksen mukaan)
11:00-11:30	Lounastauko
13:30	Iltapäiväkahvi
15:30	Työaika päättyy
15:30	Päivällinen
15:45-16:15	Ilmoittautuminen valvomossa (puhelimien saa haltuun)
16:30-20:30	Sauna (keskiviikkoisin)
16.30-17.30	Kirjasto (parillisten viikkojen keskiviikkona)
17:00	Asunto-osastojen puhtaanapito Iltatoiminnat
20.00-20:30	Puhelimen palautus valvomoon
20:45	Vapaa-ajan tilat suljetaan
21:00	Oltava omassa asuinsolussa
21:00-21:30	Iltatarkastus ja laitoksen sulkeminen

Perjantaisin

6:00-8.00	Kaikki vangit ilmoittautuvat valvomossa
6:30	Aamupala
7:00	Työaika alkaa (kurssit lukujärjestyksen mukaan)
11:00-11:30	Lounastauko
12:00-17:15	Kauppaostot
13:30-14:00	Pesuaineiden haku
13:45	Työaika päättyy (kurseilla ja valmentavassa työssä poikkeama)
14:00-14:45	Pyykinvaihto, ylläpitosiivous asunto-osastoilla ja yleisissä tiloissa
15:45-16:15	Ilmoittautuminen valvomossa (puhelimien saa haltuun)
20.00-20:30	Puhelimen palautus valvomoon
20:45	Vapaa-ajan tilat suljetaan
21:00	Oltava omassa asuinsolussa
21:00-21:30	Iltatarkastus ja laitoksen sulkeminen

Viikonloppuisin ja juhlapyhisin

08:00-8:30	Ilmoittautuminen valvomossa (puhelimen saa haltuun)
10:00-12:00	Tapaaajien ilmoittautuminen
10:00-14:30	Vierailuaika
15:00-15:30	Ilmoittautuminen valvomossa
15:45-20:45	Sauna (lauantaisin)
20.00-20:30	Puhelimen palautus valvomoon
20:45	Vapaa-ajan tilat suljetaan
21:00	Oltava omassa asuinsolussa
21:00-21:30	Iltatarkastus ja laitoksen sulkeminen

Hyväksytty Vilppulan vankilassa

19.3.2012 Johtaja Eeva-Leena Jaakkola

Liite 3 Tulo-opas vangeille

TULO-OPAS VANGEILLE

Vilppulan vankila

1.2.2012

SISÄLTÖ

Yleistä.....	49
Vilppulan vankilaan saapuminen, oleskelu, liikkuminen, pukeutuminen ja vapautuminen	50
Tilojen lukittuna pitäminen ja avaimet sekä vahvuustarkastus	51
Työ- ja vapaa-ajan toiminnat.....	51
Tavaroiden hankkiminen.....	52
Tapaamiset.....	52
Puhelimen ja tietokoneen käyttö, kirjeet ja paketit.....	53
Siisteys	53
Omaisuuuden hallussapito	53
Terveystieteiden, lääkkeet ja päihteiden käyttö	54
Virkailijoiden vastaanotot	54
Hallussapitomääräykset.....	55
Poistumisluvat	55
Koepaus	56

Liitteenä: Perhetapaamisohjeet Vilppulan vankilassa

1. Yleistä

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 1§

Vilppulan vankila on avolaitos ja kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Vilppulan vankilaan sijoitetaan pääsääntöisesti Pirkanmaan rikosseuraamuskeskuksenalueelta sekä Länsi-Suomen rikosseuraamusalueelta kotoisin olevia vankeja. Kursseille voi hakeutua myös muilta alueilta.

Vilppulan vankila on päihteen laitost, jossa rangaistuksen suorittaminen edellyttää päihteen tömyssitoumusta. Päihteen tömyttä seurataan virtsa- ja/tai sylkitestein ja puhalluskokein. Vangilta edellytetään päihteen tömyyden lisäksi järjestyssäännön ja muiden henkilökunnan antamien ohjeiden noudattamista sekä asiallista käytöstä henkilökuntaa, ulkopuolisia henkilöitä sekä muita vankeja kohtaan.

Vilppulan vankila on vapautteen valmentava laitost, jossa vangit noudattavat rangaistusajan suunnitelmaa ja vapauttamissuunnitelmaa. Vilppulan vankilan toiminta on monipuolista ja kuntouttavaa.

Käytännön ohjeet ja määräykset on kirjoitettu Vilppulan vankilan järjestyssääntöön sekä tulooppaaseen että päiväjärjestykseen. Lisäksi toiminnasta tiedotetaan tarkemmin viikko-ohjelmassa tai erillisillä tiedotteilla, jotka ovat luettavissa valvomon ilmoitustaululta.

Tulo-oppaassa kerrotaan kunkin luvun otsakkeen alla se järjestyssäännön pykälä, jossa luvun sisältämiä asioita käsitellään mahdollisesti tarkemmin.

Kaikissa epäselvissä asioissa on hyvä kääntyä henkilökunnan puoleen - näin välttää sääntörikkomukset ja niistä aiheutuvat seuraamukset.

Postiosoite:

**Vilppulan vankila
Kotiniementie 67
35700 VILPPULA**

puh. 0103684000 tai 0103684003 = valvonnän päivystys

Käyntiosoite:
sama kuin postiosoite

Rahälähetykset:

Vangille tulevat rahälähetykset laitetaan tilille nro **166030-107980**

Maksunsaaja: Valtion talous - ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus / Vankien rahat
Viesti: Vilppulan vankila (ei lyhenteenä) / Vangin nimi

2. Vilppulan vankilaan saapuminen, oleskelu, liikkuminen, pukeutuminen ja vapautuminen

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 2§ ja 3§

Vangit saapuvat Vilppulan vankilaan arviointikeskuksen tekemän sijoituspäätöksen perusteella.

Kaikki Vilppulan vankilaan saapuvat vangit tulevat ensimmäiseksi päivystykseen ja vastaanottotiloihin.

Tulotilanteeseen sisältyy valvontahenkilökunnan toimenpiteinä:

- päihteettömyyden varmistus (päihdeseula/puhallutus)
- asuttaminen

Asuttamisesta päättää rikosseuraamusesimies. Vangit asuvat pääosin soluasunnoissa. Vilppulan vankilassa voi asua yhden ja kahden hengen huoneissa. Huoneesta tai solusta muuttamisesta voi esittää toiveensa rikosseuraamusesimiehelle. Päätöksen muuttamisesta tekee rikosseuraamusesimies tilanteen mukaan. Vankipaikkoja Vilppulan vankilassa on 66.

Ensi kertaa vankilaan tulevalle jaetaan vankilan puolesta perushygieniapakkaus ellei hänellä ole mukanaan omia hygieniavälineitä. Vuodevaatteet, pyyhkeet, verhot ja päiväpeitteet saa vankilasta, muuten vangilla on omat henkilökohtaiset vaatteensa. Ruokailuissa on oltava paita päällä, kengät jalassa sekä ilman päähinettä.

Mahdollisimman pian Vilppulaan vankilaan saapumisen jälkeen apulaisjohtaja ja rikosseuraamusesimies haastattelevat vangin rangaistusajan suunnitelman toteutuksesta ja sijoittavat toimintaan. Rikosseuraamusesimiehen kanssa päivitetään rangaistusajan suunnitelma sekä järjestetään vangin toimintaa suunnitelman mukaisesti.

Yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma perustuu tavoitteisiin, erilaisiin toiminnallisiin keinoihin laitosaikana ja vapauttamisen valmisteluun vapauttamissuunnitelmana. Rangaistusajan suunnitelma päivitetään rangaistusaikana noin neljän kuukauden välein. Rikosseuraamusesimies ohjaa vangin tarvittavien palvelujen piiriin niin vankilassa kuin laitoksen ulkopuolellakin.

Vilppulan vankilan toiminta perustuu päiväjärjestykseen. Asiointi vankilan päivystyksessä sekä rikosseuraamusesimiesten luona arkisin tapahtuu pääsääntöisesti klo 11.00-11.30 välillä. Muiden virkailijoiden luona asiointi ilmenee liitteestä. (Liite 1). Laitoksen suljettuna ollessa vankien on oltava asuinsoluissaan. Liikkumisrajat on määritelty erillisessä alueen karttaliitteessä. (Liite 2).

Tupakointi tapahtuu osaston avoimena ollessa ulkona tupakointipaikoilla. Osaston ollessa suljettuna voi tupakoida osastojen tupakkahuoneissa.

Saunapäivät ja liinavaatevaihdot näkyvät päiväjärjestyksessä. Omia vaatteita voi pestä pesulassa kaikkina muina päivinä paitsi keskiviikkoisin klo 16.15-20.45 välisenä aikana.

Vapautuessaan vanki saa vapauspassin ja/tai sakon suorituksesta sovitustodistuksen. Vangilla on oikeus vapautuessa saada matkalippu kotipaikkakunnalleen tai kustannusten korvaus julkisten kulkuneuvojen mukaisesti laskettuna. Matkalippujen tarpeesta tai matkakustannusten korvauksesta on toivottavaa ilmoittaa henkilökunnalle viimeistään kahta viikkoa ennen ehdonalaista vapautumisen lähtöä. Vapautuminen tapahtuu klo 07.00-17.00. Vapautumiseen liittyvistä toimenpiteistä ja laitoksesta poistumisen ajankohdasta tulee sopia valvontahenkilökunnan kanssa viimeistään edellisenä päivänä.

3. Tilojen lukittuna pitäminen ja avaimet sekä vahvuustarkastus

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 4§

Tulotilanteessa vangille luovutetaan omaan käyttöön asuinhuoneeseen tarvittava avain. Vanki on velvollinen pitämään huoneensa oven aina lukittuna, kun hän poistuu huoneesta. Jos vanki hävittää avaimen voidaan häneltä vaatia korvaus avaimen hävittämisestä (25€). Avain on jätettävä päivystykseen vankila-alueelta poistuttaessa, paitsi kun tilaisuus on saatettu kuten esim. kaupassa käynnit.

Asuntoloiden ulko-ovet lukitaan vahvuustarkastuksen jälkeen eikä asuntoloista saa poistua ilman henkilökunnan antamaa lupaa arkisin klo 21.00-06.00 sekä viikonloppuisin klo 21.00-07.00 välisenä aikana.

Vahvuustarkastuksia tehdään päiväjärjestyksen mukaisesti sekä myös yöaikaan.

4. Työ- ja vapaa-ajan toiminnot

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 5§

Rangaistusajan suunnitelman perusteella vanki voidaan sijoittaa:

- 1) ammattityöhön
- 2) kurssitoimintaan
- 3) valmentavaan työhön
- 4) siviilityöhön
- 5) opintoluvalla oppisopimuskoulutukseen
- 6) ulkopuoliseen laitokseen rangaistusaikaiseen kuntoutukseen
- 7) koevapauteen

Toiminnoista poissaoloon, muuhun kuin sairauspoissaoloon, on saatava lupa etukäteen. Sairausloman myöntää lääkäri tai sairaanhoitaja ja heidän poissaollessaan vartija.

Palkka tai toimintaraha maksetaan vangeille kaksi kertaa kuukaudessa. Ilmoitus maksupäivistä on päivystyksen ilmoitustaululla.

Vilppulan vankilassa ammattityön palkka on 2. luokassa 4,10 €/h ja 3. luokassa 4,50€/h. Ammattityöhön sijoittuminen arvioidaan erikseen. Ammattityöhön osallistuvan tulee toimittaa verokortti päivystykseen heti työn aloittamisajankohdan jälkeen. Avolaitoksessa tehty työ ei kerrytä loma-, eläke- tai muita etuuksia.

Palkasta peritään ruoka- ja ylläpitokorvausta 1,30€/h tehdyiltä tunnilta. Ruokakorvauksen perinnässä on huomioitu se, ettei Vilppulan vankilassa ole viikonloppuina järjestettyä ruokailua.

Palkasta peritään veroja sekä elatussopimuksen mukaista elatusmaksua.

Siviilityössä kävijältä peritään ylläpitokorvauksena 3,50€/päivä. Mikäli siviilityötä tekevä aterioi laitoksessa, peritään ruokailun osuutena aamiainen 1,25€, lounas ja päivällinen 2,25€ ja iltapala 0,65€.

Vapaa-aikatilat ovat käytössä päiväjärjestyksen mukaisesti. Pururadalle meneminen edellyttää vangin ilmoittautumista päivystyksessä lähtiessä ja palatessa. Vilppulan vankilassa on myös mahdollista harrastaa joukkuelajeja mm. jalkapallo, lentopallo ja kaukalopallo. Päivystyksestä voit myös lainata sulkapallomailoja sekä biljardikeppejä. Lisätietoja saa päivystyksestä.

Kirjastoon järjestettävien yhteiskäyntien ilmoittautumislista on päivystyksessä. Kerralla mahtuu kuljetukseen seitsemän vankia. Etusijalla kirjaston käytössä ovat ne jotka tarvitsevat sitä opiskeluun ja Ransuun liittyvissä asioissa. Kirjastokäynti on tarkoitettu ainoastaan lainaamista varten, ei internetin käyttöön.

Koulurakennuksessa on vankien käytössä neljä tietokonetta, jotka on tarkoitettu lähinnä tekstinkäsittelyyn. ATK-laitteisiin ei saa asentaa omia ohjelmia.

Maksamalla valtion kalastuskortin voi pyytää päivystyksestä lupalapun heitto-/verkkokalastukseen.

Kalastusalue kerrotaan valvomossa samassa yhteydessä.

Mato-onginta kuuluu jokamiehen oikeuksiin. Käytössä oleva vesialue on merkitty keltaisin poijuin.

Vangeilla on mahdollisuus rangaistusajan suunnitelmaan liittyen osallistua erilaisiin laitoksessa ja laitoksen ulkopuolisiin vapaa-ajan toimintoihin ja vertaistukiryhmiin, mm. AA-NA ryhmät, hengelliset tilaisuudet. Lisätietoa saa päivystyksestä.

Laitoksessa käy myös parturi. Parturiin ilmoitaudutaan päivystyksessä olevaan kansioon.

5. Tavaroiden hankkiminen

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 6§

Kauppa-asiointi on kerran viikossa yhteiskuljetuksilla. Ilmoittautumiset päivystyksen kansioon kauppapäivää edeltävänä iltana klo 21.00 mennessä. Elintarvikkeita saa tuoda laitokseen vain omaan käyttöön. Elintarvikkeiden hankinnassa tulee ottaa huomioon rajalliset säilytysmahdollisuudet. Itse hankittuja elintarvikkeita ei saa viedä laitoksen ruokalaan. Tapaamisissa ei saa vastaan ottaa elintarvikkeita.

Jäätelöauto käy joka toisen viikon keskiviikkona n. klo 17.00

Mahdollisuuksien mukaan järjestetään käyntejä Mäntän kirpputorille.

Vankien vierailijat voivat tuoda käyttötavaroita vangille järjestyssäännössä mainittujen hallussapitomääräysten mukaisesti. (Hallussapitomääräykset Liite 3).

6. Tapaamiset

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 7§, 7.1, 7.2

Vilppulan vankilan valvomattomat tapaamiset ovat lauantaisin, sunnuntaisin ja arkipyhinä klo10.00-14.30 välisenä aikana. Tapaajien on saavuttava ja ilmoitauduttava toimistossa klo 10.00-12.00 välisenä aikana. Tapaamaan saa kerrallaan tulla kaksi aikuista tai yksi aikuinen ja ala-ikäiset lapset.

Tapaamiset järjestetään ruokalan kabinetissa ja kesäaikaan tapaamistila on myös tapaamiseen osoitetulla vankilan piha-alueella.

Vanki varaa tapaamisajan viimeistään tapaamisaikaa edeltävän viikon torstaina klo 21.00 mennessä tapaamislomakkeella päivystyksestä. Vanki ilmoittaa lomakkeella tapaamisajankohdan ja tapaajiensa nimet, jotka merkitään tapaajarekisteriin. Lomake on täytettävä selkeällä käsialalla jotta henkilökunta saa nimestä ja pvm:stä selvää.

Tapaaja ei saa tuoda tapaamistilanteeseen elintarvikkeita. Vangille tarkoitetut tuomiset jätetään tarkastettavaksi päivystykseen, josta vanki voi noutaa ne tarkastuksen tapahduttua.

Vangeilla on mahdollisuus anoa valvomatonta tapaamista eli ns. perhetapaamista. Valvomaton tapaaminen valmistellaan perhetyön erityisohjaajan kanssa rangaistusajan suunnitelmaan liittyen. Anomus käsitellään tarvittaessa kuntoutustyöryhmässä ja johtaja myöntää luvan. Lisäinfoa antaa perhetyön erityisohjaaja. (Liite 4).

7. Puhelimen ja tietokoneen käyttö, kirjeet ja paketit

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 8§

Vankilan johtaja myöntää luvan vankien omien matkapuhelimien käyttöön. Johtaja myös määrittelee säännöt, jotka vangin on hyväksyttävä allekirjoituksellaan ennen puhelimen käyttöön antamista. Puhelinta saa käyttää ainoastaan omassa huoneessaan. Oman puhelimen saa ottaa mukaan laitoksen ulkopuolelle poistumisluvalla, paitsi silloin kun poistuminen tapahtuu Muu lupa-päätöksen perusteella esim. kauppa-asiointi ymv.

Seurantapuhelin voidaan määrätä vangille poistumisluvalla mentäessä ja pääsääntöisesti Muu lupa-perusteella. Jos vanki hukkaa tai hävittää seurantapuhelimen, voidaan häneltä vaatia korvaus puhelimesta. Korvaushinta on 60 €.

Vankien tietokoneen käyttö Vilppulan vankilassa tapahtuu seuraavasti:

- 1) Opetustilanteissa koulun koneilla opettajien valvonnassa
- 2) Vankilan ulkopuolella suoritettaviin opintoihin ja työhön liittyen omalla koneella johtajan erikseen myöntämällä luvalla.
- 3) Koulurakennuksen yläkerrassa tarpeen mukaan kerran viikossa henkilökunnan opastamana ja valvonnassa järjestetyssä erillisessä tilaisuudessa. Vankilan tietokoneen ja internetin käyttöluvan vankilan tietokoneella myöntää johtaja. Turvallisuusrikosseuraamusesimies päättää tarkemmin käytön ajankohdasta.

Henkilökunta asioi asuinsoluihin sinne sijoitettujen sisäpuhelimien välityksellä. Myös vangit voivat ottaa sisäpuhelimella yhteyttä valvomoon ja virkailijoihin. Osaston ollessa suljettuna, esim. hätätapauksissa, vangit saavat sisäpuhelimella yhteyden henkilökuntaan.

Vilppulan vankilaan voi vangille kirjoittaa hänen nimellään ja vankilan osoitetta käyttäen. Osoitteen yhteydessä ei tarvitse mainita vankilan nimeä. Samoin voi toimia pakettien kanssa.

Lähtevä posti laitetaan pihalla sijaitsevaan postilaatikkoon, mistä posti noutaa sen arkisin. Postitettava paketti toimitetaan päivystykseen, missä se punnitaan. Vanki jättää pakettirahat henkilökunnalle ja henkilökunta toimittaa paketin postiin.

Rahalahetykset vangeille tulee hoitaa pankin kautta, ei kirjeitse.

8. Siisteys

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 9§

Jokainen vanki on velvollinen huolehtimaan oman huoneensa siisteydestä ja toimimaan vuorollaan asuinsolunsa viikkosiivojana. Velvollisuus on myös siivota jälkensä käytettyään yleisiä tiloja. Kaikkien vankien on yhteisvastuullisesti pidettävä huolta asuinsolunsa yleisistä tiloista ja ilmoitettava henkilökunnalle asuintiloissa rikkoontuneista tai epäkuntoisista tavaroista.

9. Omaisuuden hallussapito

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 10§

Järjestyssäännöissä on määritelty omaisuuden hallussapidosta ja esineistä joita ei anneta vangin haltuun. Tarkemmat täsmentävät ohjeet tässä oppaassa. (Liite 3).

10. Terveystenhoito, lääkkeet ja päihteiden käyttö

Vilppulan vankilan järjestyssääntö 11 ja 12 §

Sairaanhoitaja työskentelee Vilppulan vankilassa maanantaista perjantaihin klo 07.00-15.00 välisenä aikana. Mikäli sairaanhoitaja ei ole tavattavissa valvontahenkilökunta järjestää tarvittaessa terveydenhuollon palveluihin pääsyn.

Lääkärille hakeudutaan sairaanhoitajan tai akuuttitapauksissa päivystyksen kautta.

Vilppulan vankilassa hammashoidon järjestää sairaanhoitaja ja hänen poissa ollessaan akuuttihoitopalvelun organisoii valvontahenkilökunta.

Optikolle ja terveydenhuollon erityisterveyspalveluihin hakeudutaan vankilan sairaanhoitajan kautta.

Vangilla voi olla hallussaan vain vankilan sairaanhoitajan haltuun antamia lääkkeitä. Muuten lääkkeet säilytetään valvontahenkilökunnan toimesta päivystyksessä, jossa ne valvotusti otetaan sairaanhoitajan antamien ohjeiden mukaisesti, niinä kellon aikoina kun ne on dosettiin merkitty. Iltalääkkeet jaetaan valvomossa klo 21:00 mennessä. Vankilan lääkärin antamat reseptit säilytetään vastaanotossa ns. siviilitavaroissa vapautumista tai koevapautta varten.

Vangin mahdollisesti laitoksen ulkopuolelta tuomat lääkkeet ja lääkereseptit säilytetään vankilan vastaanotossa ns. siviilitavaroissa. Vanki voi halutessaan toimittaa ko. lääkkeet tai reseptit pois laitoksesta esim. poistumisluvallaan. Vanhentuneet tai muuten tarpeettomat lääkkeet voi hävittää vankilan sairaanhoitajan kautta.

Henkilökohtaiset, kaupasta ostetut vitamiinit ymv. valmisteet säilytetään sairaanhoitajalla ja otetaan valvotusti sairaanhoitajan ohjeiden mukaisesti.

Vanki ei saa pitää hallussaan, käyttää eikä valmistaa alkoholia. Vanki ei saa pitää hallussaan myöskään huumeaineita, dopingaineita eikä huumeaineiden käyttöön tai käsittelyyn tarkoitettuja esineitä.

11. Virkailijoiden vastaanotot

Johtaja	sopimuksen mukaan
Virastosihteeri (mm. kassa) ma ja to	klo 11:15 - 11:30
Virastosihteeri (vankipalkat)	klo 11:15 - 11:30
Sairaanhoitaja	klo 07:15 - 07:45 , 11:15 -12:00
Psykologi	klo 11:00 - 11:30
Erityisohjaaja (sosiaalityö)	klo 11:00 - 11:30
Erityisohjaaja (perhetyö)	klo 11:15 - 11:30
Rikosseuraamusesimies Ritonen (koevap.)	klo 11:00 - 11:30
Rikosseuraamusesimies Jääskeläinen (lomat, siviilityö/opisk.)	klo 11:00 - 11:30
Rikosseuraamusesimies Lamberg (laitosturv., asuminen)	klo 11:00 - 11:30

Vastaanottoaikojen ulkopuolella tapaaminen on **ehdottomasti** sovittava vangin asiansa

esittämislomakkeella.

12. Hallussapitomääräykset

Laitosjärjestyksen ja turvallisuuden perusteella seuraavia esineitä ja laitteita ei saa käyttöön.

Koskee myös tapaamistilanteita.

- ampuma- ja teräaseet, kaasusumuttimet, räjähdysaineet, myrkyt, liuottimet tai muut vaaralliset esineet ja aineet, ponnekaasulliset aerosolivalmisteet.
- lääkkeitä ja injektioneulat ja -ruiskut, joita terveydenhuoltohenkilöstö ei ole vängin haltuun antanut
- puhelimet (pl. sitoumuksen allekirjoittamisella käyttöön saadut)
- puhelimiin kuuluvat lisävarusteet sekä hakulaitteet
- radiolaitteet, joilla voi seurata vankilaviranomaisten, poliisin tai muiden yhteistyöviranomaisten välistä radioliikennettä ja radiolähettimet
- radioaalloilla toimivat kuulokkeet
- kamerat ja videokamerat, kiikarit ja muut optiset laitteet
- atk-laitteet (pl. johtajan erikseen myöntämät hallussapidot)
- lautas- ja muut erillisantenn
- kehonrakennukseen tarkoitettut lisäravinteet
- alkoholijuomien lisäksi l-olut, kotikaljat, alkoholiton viini/olut, sima, hiivat ja maltaat
- kynttilät
- kotieläimet
- tatuointivälineet

13. Poistumisluvat

Poistumislupien anominen:

1) Rangaistusajan pituuden (RP) perusteella anottavat poistumisluvat on anottava vähintään kahta viikkoa ennen poistumislupa-ajankohtaa. Elinkautisvangin on jätettävä anomus vähintään kolmea viikkoa aikaisemmin, jos päätösvalta on Rikosseuraamuslaitoksella. RP-poistumisluvan myöntämiseen vaikuttaa rangaistusajan suunnitelma, sen noudattaminen ja arvio lupaehtojen noudattamisesta.

2) Tärkeän (TS) syyn perusteella anottavissa lomissa syy ja sen ilmenemisen ajankohta vaikuttavat anomuksen jättöön ja sen käsittelyn kiireellisyyteen. Perusteet poistumislupalle tulee olla todennettavat ja/tai todennetut poistumislupaa anottaessa (riittävät dokumentit). TS loma on tärkeiden asioiden hoitamista varten ja poistumislupa voi kestää ajallisesti vain niin kauan kuin asioiden hoitaminen vaatii.

3) Matka-aika lomapaikkakunnalle lasketaan lyhintä reittiä käyttäen ja/tai julkisten kulkuneuvojen aikataulujen mukaisesti. Matka-ajan käytön suunnitelma ja/tai julkisen aikataulun mukainen lähtö- ja paluun ajoitus on anojan selvítettävä. Julkisten aikataulujen aikatauluista saa tiedot päivystyksestä. Oman auton käytössä matka-aika pääsääntöisesti lasketaan talvella 60 km/h ja kesällä 70 km/h ajonopeuden mukaisesti.

4) Poistumislupa-anomus on täytettävä kaikilta osin huolellisesti. Huolellisesti ja perustellen täytetty poistumislupa-anomus mahdollistaa esittelyn ja päätöksenteon viivyttämättä. Vilppulan vankilassa rikosseuraamusmiehet tai asian valmisteluissa mukana ollut erityistyöntekijä esittelevät poistumisluvat päätettäväksi.

5) Poistumisluvat tulee suunnitella rangaistusajan suunnitelmassa olevien asioiden toteuttamiseksi ja ne on ajoitettava asioiden hoidon ja kulkuyhteyksien kannalta tarkoituksenmukaisiksi ajoiksi ottaen huomioon laitoksen toiminnat eli lähtö- ja paluuajat tulee ajoittaa vankilan aukioloaikoina tapahtuviksi.

6) Rangaistusajan pituuden perusteella anottava ns. uusi poistumislupa on suositeltavaa jättää vasta edellisen poistumisluvan käytön jälkeen.

Muu lupa-anomukset, ilman saattajaa tai saatettuna

Anomukset on jätettävä riittävän ajoissa ennen anottua ajankohtaa. Anomus on täytettävä huolellisesti. Anomuksesta on selvittävä asioinnin tarkoitus ja muut päätöksentekoon tarvittavat tiedot puhelinnumeroineen, osoitteineen ymv.

14. Koevapaus

Vangin yhteiskuntaan sijoittumisen edistämiseksi ja rangaistusajan suunnitelmaan liittyen sekä rangaistusajan suunnitelman noudattamisen varmistuttua, vanki voidaan sijoittaa vankilan ulkopuolelle valvottuun koevapauteen aikaisintaan kuusi kuukautta ennen ehdollista vapauttamista. Koevapausvalmistelu tehdään moniammatillisen tiimin yhteistyönä rikosseuraamusesimiehen johdolla. Koevapautta koskeva Rikosseuraamusviraston ohjeistus on saatavilla päivystyksestä.

Liite 4 Työntekijöiden virankuvat

1. Työntekijöiden virankuvat

Uuden työntekijän on hyvä tietää, mitä eri virkamiehet laitoksessa tekevät ja mitä heidän virankuvaansa kuuluu. Tämä muun muassa siksi, että osataan ohjata esimerkiksi vanki oikean virkamiehen puheille tai tiedetään itse keneltä kannattaa kysyä mistäkin asiasta.

1.1 Apulaisjohtaja

Apulaisjohtaja vastaa vankilan turvallisuudesta ja toiminnoista, kehittää laitoksen toimintaa, henkilöstöhallintoa, taloushallintoa ja vankien työtoimintaa ja koulutusyhteistyötä, siten että Vilppulan vankila kehittyy vapautteen valmentavana yksikkönä. Apulaisjohtajan toimenkuvaan kuuluvat myös turvallisuuden, henkilöstöhallinnon, taloushallinnon, vankien koulutusyhteistyön, maatilatalouden, ruokahuollon ja kiinteistötoimen johtaminen sekä kehittäminen. Lisäksi apulaisjohtaja toimii johtajan sijaisena.

Apulaisjohtajan päätehtävänä on vastata vankilan turvallisuudesta ja toiminnoista. Apulaisjohtaja huolehtii myös vankilan päivittäisjohtamisesta ratkaisten yhdistelmäjohtajan poissa ollessa asiat, jotka eivät siedä viivytystä tai joiden eteneminen on tarpeen päivittäisen toiminnan sujumiseksi.

Apulaisjohtaja työtehtäviin kuuluu uusien työntekijöiden rekrytointiin osallistuminen, sekä nimitysmuistion ja -esityksen laatiminen johtajalle. Lisäksi hän vastaa myös palkanmaksun oikeellisuuden valvonnasta. Työtehtäviin kuuluu henkilökunnan menojen sekä poissaolojen hyväksyminen, sekä Tarmo-ohjelmiston vastuuhenkilönä toimiminen.

Apulaisjohtaja laatii talousarvion, sekä vastaa sen esittelystä ja seurannasta yhdessä vankilan muiden tulojen ja menojen seurannan ja hyväksynnän ohella. Lisäksi apulaisjohtaja vastaa myös kirjanpidon oikeellisuudesta ja seurannasta, sekä materiaalihallinnosta ja materiaalihallinnon ohjeistuksesta. Tehtäviin kuuluu esimerkiksi hankintapäätösten ja sopimusten tekeminen, sekä tulostavoitteiden seuranta ja raportointi.

Apulaisjohtajan työtehtäviin kuuluu myös päättäminen vangin toimintaan sijoittamisesta, työpaikan vaihdoksesta ja va-lomista. Lisäksi tehtäviin kuuluu vankien ammattikoulutukseen liittyvien, esimerkiksi työharjoittelu-, ja talousasioiden hoito yhdessä opettajien ja ohjaajien kanssa. Apulaisjohtaja esittelee myös vankien kurinpitöratkaisut johtajalle ja kiireellisissä tapauksissa johtajan poissa ollessa päättää kurinpitörangaistuksesta.

Lisäksi apulaisjohtaja toimii vankilan tietoturvavastaavana ja kriisitilanteiden jälkihoidon yhdyshenkilönä. Tehtäviin kuuluu myös tämän lisäksi peltoviljelyn, metsätalouden, kasvihuoneviljelyn, ruokatalouden, siivouksen, laitospesulan ja vaatehuollon hallinto, koordinointi sekä talous. Apulaisjohtaja osallistuu myös peruskorjaussuunnitelmien laadintaan ja budjetointiin, sekä vie edellä mainitut suunnitelmat ja toteutumistiedot Ryhti-ohjelmaan. Lisäksi hän esittää vuokra-asioihin liittyvät esitykset (vuokra-asuntojen jakaminen ja vuokrankorotukset) johtajalle ja tekee vuokrasopimukset.

2.1 Rikosseuraamusesimies

Vilppulan vankilassa toimii kaksi rikosseuraamusesimiestä, joiden työnkuvat hieman poikkeavat toisistaan. Karkeasti jaoteltuna voitaisiin sanoa, että toinen vastaa vankilan turvallisuuteen ja toinen kuntoutukseen liittyvistä asioista.

Kuntoutuksesta vastaavan rikosseuraamusesimiehen tehtäviin kuuluu vankien rangaistusajan hallintaan liittyvien rangaistusajan suunnitelmien toteuttaminen, niin että Vilppulan vankila kehittyä vapautteen valmentavana yksikkönä.

Kyseinen rikosseuraamusesimies vastaa vankilaan sijoitettujen vankien rangaistusajan suunnitelmien toteuttamisesta, sekä mahdollisista suunnitelmiin liittyvistä tarkennuksista ja muutoksista. Lisäksi rikosseuraamusesimies vastaa ja ohjaa vapauttamisen suunnittelua, toteuttamista ja siihen liittyvää verkostotyötä. Hän myös päättää työnjaosta yksittäisten vankien rangaistusajan suunnitelmien toteuttamisessa ja vapauden valmistetussa. Työtehtäviin kuuluu myös vankeja koskevien lupien valmistelu ja esittelemine, sekä laitoksen ulkopuoliseen toimintaan osallistuminen. Rikosseuraamusesimies päättää lähialueelle suuntautuvat asiointiluvat. Hän myös valmistelee ja ohjaa vankien ehdonalaiseen vapautteen päästämisen ja valvontaa-asiat, sekä vankilan ulkopuoliseen kuntoutukseen sijoittamiset. Lisäksi hän esittelee valvotun koevapauden toimeenpanosuunnitelman arviointikeskukselle. Rikosseuraamusesimies toimii rangaistusajan suunnitelmaa toteuttavan moni ammatillisen työryhmän puheenjohtajana ja vastaa omalta osaltaan vankien opintojen ohjauksesta.

Rikosseuraamusesimiehen toimenkuvaan kuuluu myös esimiestehtävät, sillä hän toimii sosiaalityöntekijän esimiehenä, sekä järjestyksestä ja turvallisuudesta vastaavan rikosseuraamusesimiehen sijaisena.

Työtehtäviin kuuluu myös vankilan hengellisen toiminnan yhdyshenkilönä toimiminen yhdessä pastorin kanssa, sekä Suuttumuksen hallinta- kurssin vastuuhenkilönä toimiminen.

Turvallisuudesta vastaava rikosseuraamusesimies vastaa rangaistusajan suunnitelmista painotetusti operatiivisen turvallisuuden näkökulmasta. Hänen vastuullaan on myös vankien majoittumisen ohjaaminen, vankien yhteyksien ohjaaminen ulkopuoliseen yhteiskuntaan, sekä harrastusten ja ulkopuolisten toimintalupien ohjaaminen ja toteutuminen. Toteuttamisen tulee tapahtua vankia tukien, sekä niin että toiminta on järjestäytyntä ja määräysten mukaista.

Turvallisuudesta vastaavan rikosseuraamusesimiehen päätehtäviin kuuluu operatiivinen turvallisuus. Hän vastaa vankilassa ja ulkopuolisilla luvilla olevien vankien valvonnasta. Hän myös päättää vangin turvatarkastuksesta, henkilötarkastuksesta, sitomisesta ja päihitteettömyyden valvonnasta. Lisäksi hän päättää ulkopuolisen henkilön turvatarkastuksesta, vankilaan pääsyn epäamisestä, tapaaajan henkilötarkastuksesta ja poistamisesta. Hän myös päättää vangin tarkkailuun sijoittamisesta ja eristämistarkkailusta, jos asia ei siedä viivytystä. Hän myös huolehtii eristysselliin sijoitettujen tarkkailusta ja vastaanotetun vangin omaisuuden hallussapidosta ja varastoinnista. Rikosseuraamusesimies valmistelee ja esittelee lyhytaikaiset poistumisluvat, sekä opinto- ja siviilityöluvut. Hän päättää lähialueelle suuntautuvat asiointiluvat ja vangin ulkopuolisiin lupiin liittyvistä käytännön muutoksista. Lisäksi hän vastaa vankilan vapaa-ajan toiminnoista ja paikallisista kuljetuksista.

Rikosseuraamusesimiehen päätehtäviin kuuluu myös vankiosastojen siisteydestä vastaaminen, sekä vankien varusteiden huollon toteuttaminen. Hän huolehtii vankilaturvallisuudesta sekä palo- ja väestönsuojelusta.

Rikosseuraamusesimiehen tehtävänä on tutkia järjestyksessä rikkomukset. Hän esittelee vankien kurinpitörikkomukset johtajan tai apulaisjohtajan poissa ollessa. Turvallisuudesta vastaavana hän myös vastaa turvavälineistä ja niiden käytön perehdytyksestä. Hän vastaa viranomaisrekisterin käytöstä, sekä huolehtii vastuualueensa tiedottamisesta. Hän toimii tarvittaessa sijaisena rangaistusajan suunnitelmista vastaavalle rikosseuraamusesimiehelle.

Rikosseuraamusesimies toimii vartijoiden esimiehenä ja näin ollen myös päättää vartijoiden työnjaosta ja työvuoromuutoksista. Hän vastaa myös kulunvalvonnasta ja työajanseurannasta.

3.1 Vartija

Vartijan tehtävänä on vankilaturvallisuuden, yleisen järjestyksen ja siisteyden valvonta, sekä vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon turvaaminen. Vartija ohjaa ja opastaa vankeja työnteossa, kuntoutuksessa, vapaa-ajan toiminnoissa sekä talousaskareissa.

Vartijan päätehtäviin kuuluu vankien valvonta, ohjaus ja neuvonta. Vartija vastaanottaa vangit, huolehtii heidän tarkastamisestaan sekä vangin perehdyttämisestä laitoksen toimintoihin.

Vartija hakee omat vankinsa Kylmäkosken vankilasta sekä hoitaa kuljetukset käräjäoikeuteen yhdessä poliisin kanssa. Lisäksi hän vastaa Vilppulan vankilasta poistettavien viennistä Kylmäkoskelle, vankimielisairaalaan sekä saattolomista tai vastaavista saatetuista matkoista esimerkiksi raveihin tai jääkiekko-otteluihin. Lisäksi vartija huolehtii myös vankien terveydenhuollon kuljetuksista kauemmas, kirjastovierailuista, käynneistä kauppaan, kirkkoon, uimahalliin, hammaslääkäriin, fysikaalisiin hoitoihin Mänttään ja Vilppulaan, laboratorioon Mänttään sekä lomavankien viemisestä ja hakemisesta asemille.

Vartija suorittaa vankien ja heidän tapaajiensä henkilötarkastukset, sekä perhetapaamisiin liittyvät toimenpiteet. Tehtäviin kuuluu myös vankien puhallus- ja virtsatestien ottaminen. Vartijat toimivat myös tukiryhmissä.

Vartijat perehdyttävät vartijakokelaat. Tehtäviin kuuluu vankila-alueen valvonta, sekä iltaisin, öisin ja viikonloppuisin LVIS- ja palohälytyslaitteiden valvonta ja mahdollisiin hälytyksiin liittyvät toimenpiteet.

Vartijan yhtenä työskentelypaikkana on valvomo. Vartijan työnkuvaan kuuluu muun muassa seuraavanlaisia tehtäviä:

- laitoksen avaaminen
- vankien herättäminen
- ovien ja puomin avaaminen
- työvuoroon tulijoille raportoiminen oman vuoron tapahtumista
- vankivahvuuden laskeminen
- ansiokorttien, työkirja ja päiväkirjan täytöt
- asunto-osaston tarkastus aamuisin
- mahdolliset kuljetukset/kyläasiat
- selliratsiat
- harrastustoimintaan osallistuminen iltaisin
- osastoilla käynti ja palokierros illalla,
- laitoksen sulkeminen 21.30
- vapaa-ajan harrastetilojen tarkastus
- osallistuminen koulutuksiin
- valvotun koevapauden valvonta
- siviilityö- ja opintoluvilla olevien valvonta
- itsensä kehittäminen

4.1 Erityisohjaaja

Vilppulan vankilassa työskentelee kaksi erityisohjaajaa. Toinen erityisohjaaja vastaa Vilppulan vankilan perhetyöstä ja sen kehittamisestä. Hän koordinoi alueellisia perheleirejä ja osallistuu alueen vankiloiden perheleirien suunnitteluun, valmisteluun ja toteuttamiseen. Erityisohjaaja kehittää lisäksi myös Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen perhetyötä ja ylläpitää yhteistyöverkostoa perhetyön eri toimijoihin. Erityisohjaaja myös valmistelee ja esittelee perhetapaamispäätöksiä ja hoitaa perhetapaamisten käytännönjärjestelyt. Hän auttaa perheitä keskustelun, neuvonnan ja ohjauksen avulla. Lisäksi molemmat Vilppulan vankilan erityisohjaajat osallistuvat tärkeään syyhyn perustuvien poistumislupien, vapautumisen ja valvotun koevapauden valmisteluun.

Toinen erityisohjaajista toimii vankilan sosiaalityön ja sosiaalisen kuntoutuksen vastuuhenkilönä. Hänen tehtävänä on laatia ja toteuttaa vankien vapautumissuunnitelmia ja hän hoitaa verkostotyön avulla eri alojen viranomaisten kanssa vangin vapautumiseen liittyviä asioita. Lisäksi hän neuvoo ja ohjaa vankeja yhteiskunnan palvelujärjestelmien käytössä. Erityisohjaajan työnkuvaan kuuluu myös vankilan päihdetyön suunnittelu ja organisoiminen. Hän valmistelee ja toimii yhteistyössä kotikuntien, kuntoutuslaitosten ja aluekeskuksen kanssa, sekä esittelee vankilan ulkopuoliseen kuntoutukseen sijoittamiset laitoksen johtajalle.

5.1 Ohjaaja

Ohjaajia Vilppulan vankilassa työskentelee kolme, joilla kaikilla on omanlaisensa työnkuvat.

Yksi ohjaajista vastaa Sastamalan koulutuskuntayhtymän opettajan kanssa puualan perustutkintoon tähtäävän koulutuksen toteuttamisesta. Ohjaaja toimii opettajan työparina ja hänen tehtävänä on mahdollistaa vangeille mahdollisimman kattavaa toimintaa ja tehokasta opetusta kurssiaikana, sekä työharjoittelua puuverstaalla kesäisin.

Puuverstaan toimintaan kuuluvat oppilastyöt yksityisille ja yritysasiakkaille. Ohjaaja toimii puuverstaalla opettajan työparina ja auttaa opettajaa työn ohjauksessa. Ohjaaja hinnoittelee töitä, sekä vastaanottaa tilauksia ja sopii asiakkaan kanssa toimituksesta. Lisäksi hän vastaa tilauksen kuluessa sovituisissa rakenne- ja malliratkaisuissa pysymisestä. Hän myös laskuttaa valmiit tuotteet taloustoimistoon.

Ohjaaja auttaa töiden soveltamisessa oppilaiden tason huomioivaan opetussuunnitelmaan. Hän myös ohjaa viikoittain puuaskartelukerhoa ja vastaa vankien vapaa-aikana käytettävästä puuaskartelutilasta.

Ohjaajan tehtäviin kuuluvat myös Suuttumuksen hallinta- kurssin ohjaajan tehtävät, sekä opilaiden valinta yhteistyössä kuntoutus sektorin kanssa. Ohjaaja rekrytoi kurssilaiset, haastattelee, sekä sopii kurssiaikatauluista eri sidosryhmien kanssa. Ohjaaja arvioi omat kurssilaisensa Vati-tietokantaan, sekä täyttää vangin ansiokortin työskentelyn osalta.

Toinen ohjaajista antaa perus- ja ammattitutkintoon tähtäävää koulutusta, jonka toteutuksesta vastaa Mäntän koulutuskeskuksen opettaja ja vankilan ohjaaja. Ohjaajan tehtävänä on opastaa ja ohjata vankeja metallikurssilla, sekä toimia kurssin opettajan sijaisena. Ohjaaja tähtää siviilityön mahdollistamiseen, sekä pyrkii antamaan vangille valmiuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen, vangin vapautumista silmällä pitäen.

Ohjaaja opastaa ja valvoo vankeja työtehtävissä. Hän vastaa vankien työturvallisuudesta. Lisäksi hän täyttää vankikohtaiset ansiokortit sekä rangaistusajan suunnitelmaa omalta osaltaan.

Ohjaajan tehtävänä on alihankintatöiden ja raaka-aineiden hankinta, sekä piirustusten laatiminen. Ohjaaja hinnoittelee, myy ja laskuttaa valmiit työt. Hän myös ohjaa metallipiiriä keran viikossa viiden tunnin ajan.

Kolmannen ohjaajan tehtäviin kuuluu puutarha- ja ympäristöalan oppisopimuskoulutuksesta vastaaminen, sekä omalta osaltaan kasvihuoneviljelytöiden toteutuksesta ja vankien työllistämisestä huolehtiminen.

Vilppulan vankilan puutarha toimii kauppapuutarhana ympäri vuoden. Ohjaaja toimii työnjohtajan (puutarhurin) sijaisena lomien ajan. Lisäksi hänelle kuuluu osavastuu vuotuisen viljelyn suunnittelusta ja toteuttamisesta.

Ohjaajan tehtävänä on vankien työllistäminen, työnohjaus ja valvonta (puutarhalla ei ole varijaa työaikana). Lisäksi hän vastaa tuotettavien tuotteiden markkinoinnista ja myynnistä, sekä vähittäismyynnistä paikanpäällä. Sesonkiaikoina hän omalta osaltaan organisoii lähetysten pakkaamiset, hoitotyöt, erilaiset istutukset ja hoitaa myyntiä vähittäisasiakkaille. Ohjaajan tehtäviin kuuluu myös vankien rangaistusajan suunnitelman arviointia omalta osaltaan. Tarvittaessa ohjaaja voi myös valvoa saattolomia, sekä tuurata johtajan määräämiä valvontahenkilöitä.

6.1 Psykologi

Psykologi vastaa vankien psyykkisestä kuntoutuksesta. Hän omalta osaltaan ennaltaehkäisee ongelmia, vastaa terapiasta, kriisihoidosta, haittavaikutusten minimoimisesta, sekä rangaistusajan suunnitelman erityisalueista.

Psykologi osallistuu laitoksen kehittämiseen yhdessä muun henkilökunnan kanssa ja tuo kehitystyössä esiin psykologisia näkökohtia. Psykologi tukee myös henkilökuntaa konsultoimalla, ohjaamalla sekä kouluttamalla heitä. Lisäksi hän on mukana perhetyössä.

Psykologin tehtävänä on osaltaan auttaa vapautuvaa vankia siten, että hänen valmiutensa kohti normaalia rikoksetonta siviilielämää paranevat, sekä samalla kehittää Vilppulan vankilaa vapautteen valmentavana yksikkönä.

Psykologin päätehtäviin kuuluu asiakasvastaanotto. Asiakasvastaanotto käsittää ennalta ehkäisevän työn, kriisiavun, neuvonnan, ohjauksen ja terapian. Lisäksi psykologi osallistuu perhetyöhön, joka sisältää yhteistyötä vangin ja hänen läheistensä kanssa. Yhteistyö koostuu parisuhdeneuvonnasta, sekä pari-/perheterapiasta. Lisäksi hän ohjaa siviilijatkumoihin tarpeen mukaan ja tekee yhteistyötä koulun/opettajien kanssa kurssilaisten oppimisvaikeuksiin liittyen.

Psykologin päätehtäviin kuuluu myös tarvittavien testausten tekeminen sekä lausuntojen kirjoittaminen esimerkiksi psyykkisen tilan kartoittamiseen liittyvät lausunnot, eläkelausunnot, asevelvollisuuteen ja opiskeluvaikeuksiin liittyvät lausunnot.

Psykologi tekee yhteistyötä henkilökunnan kanssa erilaisissa työtiimeissä (sisältäen myös vangin rangaistusajan suunnitelmaan liittyvän työn), konsultoi ja pitää tiivistä yhteistyötä terveydenhuoltohenkilöstön kanssa rangaistusajan suunnitelman toteuttamiseksi. Psykologi myös pitää yhteyttä eri viranomaisiin vankilan ulkopuolelle.

7.1 Työnjohtaja (LVI)

Työnjohtaja varmistaa LVI-laitteiden, paloilmoittimien ja erilaisten teknisten laitteiden toiminnasta ja huollosta. Hän myös työllistää vankeja oman vastuualueensa tehtävissä.

Työnjohtajan päätehtäviin kuuluu kattiloiden toiminnan valvonta ja huolto, polttoaineiden tilaus, hintojen tarkkailu, sekä energian kulutuksen seuranta ja raportointi. Hän myös valvoo lämpöverkkoa ja paikallistaa mahdolliset viat ja korjaa ne tilanteesta riippuen. Hänen tehtäviinsä kuuluu huonekohtaisten lämpötilojen tarkkailu ja säätö, sekä vesiverkoston valvonta,

huolto, kulutusseuranta ja raportointi. Hän myös valvoo viemäriverkostoa ja korjaa siihen liittyvät mahdolliset viat. Lisäksi hän valvoo ja huoltaa ilmastointia.

Työnjohtajan tehtävänä on järjestää lakisääteiset määräaikaishuollot ja hoitaa automaattisten paloilmaisimien kuukausikokeilut aluehälytyskeskukseen ja yhteydenpidon huoltoliikkeen ja palokuntaan. Lisäksi hän järjestää pesulakoneiden, kylmäkoneiden, keittiökoneiden ja laitteiden huollot ja korjaukset. Hän myös järjestää jauhesammuttimien tarkastuksen huoltoliikkeen kanssa. Mahdollisuuksien mukaan työnjohtaja on myös eri osastojen koneiden korjauksessa mukana.

Työnjohtajan tehtäviin kuuluvat myös puutyöverstaan kuivaamon ja purunpoistolaitteiden määräaikaishuoltojen vastuuhenkilönä toimiminen, sekä erilaisissa rakennusprojekteissa käyttäjän edustajana toimiminen.

Työnjohtaja hankkii varaosat ja tarvikkeet ja lomittaa sähkö-, ja rakennustyönjohtajia. Hän avustaa myös työajan ulkopuolella henkilökuntaa puhelimitse ja tarvittaessa tulee käymään paikanpäällä. Lisäksi hänen vastuullaan on vankilan yhden auton puhdistukset, pesut ja huollot.

8.1 Työnjohtaja (metsätalous)

Työnjohtajan tehtävänä on vastata Vilppulan vankilan metsätaloudesta ja toimia tilanhoitajan työparina ja lomittajana maatilán sekä piha- ja ympäristöalueiden hoidossa. Työnjohtaja suunnittelee, toteuttaa ja vastaa polttopuun vähittäismyynnistä, sekä polttopuun teosta, kuituksesta ja kuljetuksesta lähialueen asiakkaille. Työnjohtaja toimittaa puutyöverstaalle raaka-aineet ja järjestää erilaisia kuljetuksia päivittäin.

Työnjohtajan tehtävänä on myös omalta osaltaan sopeuttaa vankia säännölliseen elämään, sekä työllistää vankeja ja ohjata heitä. Lisäksi hänen tehtäviinsä kuuluu myös vangin yhdyshenkilötoiminta.

9.1 Työnjohtaja (sähkö)

Sähköalan työnjohtajan tehtävänä on turvata laitoksen toiminta edellytykset sähkön ja eri heikkovirta järjestelmien toiminnoissa. Hän vastaa sähköteknisestä toimivuudesta koko kiinteistön alueella, sekä ennalta ehkäisevästä huollosta. Hän suorittaa lakisääteiset tarkistukset, sekä tarvittavat ostot, tilaukset, tarvikkeet ja varaosat. Lisäksi hän huoltaa ja pitää puhtaana kahta virka-autoa.

Työnjohtaja ottaa vastaan ulkopuolelta tulevat työtilaukset ja sitä kautta työllistää vankeja. Työnjohtaja itse suunnittelee ja valmistelee työtehtävät. Lisäksi hän opastaa ja valvoo vankeja, sekä työllistää muiden työnjohtajien vankeja heidän ollessa poissa. Hän toimii myös koemestarin sekä rakennusmestarin sijaisena ja tarvittaessa myös rakennuskurssiohjaajana.

Työnjohtaja vastaa myös laskujen asiatarkastuksesta ja materiaalin hankinnasta. Hän paikan-
taa laitosviat ja korjaa ne itse tai hankkii tarvittavan avun vankilan ulkopuolelta. Hänen vel-
vollisuuksiinsa kuuluvat myös lakisääteiset koestukset, turvavalaistus, palohälytykset, vikavir-
tasuojat sekä mittarien lukemiset. Hän myös suorittaa viikoittaiset sekä järjestelmälliset vuo-
sihuollot.

Työnjohtajan täytyy pitää koulutustaan yllä ja pysyä ajan tasalla lakisääteisistä asetuksista
liittyen sähköturvallisuuteen ja alan kehitykseen. Hänen tehtävänä on myös antaa muulle
henkilökunnalle tarvittavaa tietoa.

10.1 Työnjohtaja (puutarha)

Puutarhan työnjohtaja vastaa ympärivuotisesta viljelystä ja kasvihuonelaitoksen toiminnasta.
Kasvihuone toimii vankien työ- ja koulutuspaikkana. Työnjohtaja myös opastaa vankeja työn-
teossa.

Työnjohtaja suunnittelee ja toteuttaa, sekä kantaa kokonaisvastuun viljelystä. Hän vastaa
materiaalien hankinnasta. Työnjohtaja myös laatii EU-tukihakemukset ja on vastuussa kasvin-
suojelusta. Päätehtäviin kuuluu myös laadunvalvonta.

Työnjohtaja hoitaa asiakassuhteet ja markkinoi tuotteita. Hän hoitaa vähittäis-, ja tukku-
myynnin ja on tätä kautta vastuussa myös käteiskassasta.

11.1 Työnjohtaja (siivous)

Työnjohtajan tehtävänä on ylläpitää sovittu puhtaus-, siisteys- ja hygieniataso Vilppulan van-
kilan eri kiinteistöissä, sekä huolehtia laitospyykin puhtaudesta. Hän työllistää siivousryhmään
kuuluvat vangit, sekä toimii myös Suuttumuksen hallinta- kurssin ohjaajana.

Työnjohtajan päätehtäviin kuuluu pyykinhuoltoon ja laitossiivoukseen osallistuvien vankien
työnohjaus ja opastaminen erilaisissa puhtaus-, siisteys- ja hygieniasioissa. Hän valvoo vanke-
ja työaikana ja suorittaa itse puhtaanapitotehtäviä, kun vankeja on lomalla tai sairaana.
Työnjohtaja antaa konsultoivaa apua asunto-osastojen ja perhetapaamistilojen puhtaanapi-

dossa, etenkin perussiivoustoissa. Lisäksi hän päivittää ja laatii siivoussuunnitelmat ja ohjeet siivouksäsikirjan mukaan. Hän lomittaa laitosapulaisen tarvittaessa.

Työnjohtajan tehtävänä on vastata kulutustavarahankinnoista, sekä henkilökunnan suojavaatehankinnoista. Lisäksi hän vastaa myös liinavaatehankinnoista ja vankien suojavaatehankinnoista ja tarkastaa laskut.

12.1 Työnjohtaja (rakennustekniset työt)

Rakennusteknisten töiden työnjohtaja toteuttaa ja kehittää vankilakiinteistöjen korjaus- ja kunnossapitotöitä. Hän luo vangeille mahdollisuuden säännölliseen työntekoon ja ammattitaidon parantamiseen.

Työnjohtajan päätehtäviin kuuluvat vankilan korjaus- ja kunnossapitotöistä vastaaminen, sekä rakennustekninen suunnittelu ja toteutus. Hän vastaa myös Ryhti-ohjelman päivityksestä. Työnjohtaja suunnittelee ja suorittaa kaikki korjausrakentamisen materiaalihankinnat budjetin mukaisesti ja hankkii tarvittaessa ulkopuoliset urakoitsijat rakennuskohteisiin.

Työnjohtaja ohjaa ja opastaa vankeja valmentavassa ja ammattityössä. Lisäksi hän ohjaa ja opettaa rakennusalan ammattikoulutuksessa olevia vankeja. Hän on mukana järjestämässä rakennusalan koulutuksen vankien näyttötilaisuuksia yhdessä Mäntän seudun koulutuskeskuksen kanssa. Työnjohtaja toimii rakennusalan koulutuksen opettajan sijaisena, sekä LVI- ja sähköpuolen työnjohtajan sijaisena.

13.1 Tilanhoitaja

Tilanhoitaja vastaa ja huolehtii maatalouden hallinnon, peltoviljelyn sekä piha-, ja ympäristöalueiden kehittämisestä ja töiden toteutuksesta ja jätehuollosta.

Tilanhoitajan päätehtäviin kuuluu vankilan maatalan ja ympäristön hoito. Hän myös avustaa vankilan muita työpisteitä ja työllistää ja harjaannuttaa vankeja eri työtehtäviin vankilan maatalan ja ympäristön hoidossa.

14.1 Keittiömestari

Keittiömestari valmistaa ruoan vangeille ja henkilökunnalle. Hän huolehtii viikoittain siivouksesta ja noin kaksi kertaa vuodessa laajemmasta siivouksesta. Keittiömestari tarjoaa työharjoittelupaikkoja catering-alaa opiskeleville vangeille, sekä työpaikkoja keittiövangeille.

Keittiömestarin päätehtäviin kuuluu ruokataloudesta vastaaminen ja sen kehittäminen. Hän valmistaa keittäjien kanssa päivittäiset ateriat ja vastaa työpaikkaruokailun järjestämisestä ja toteuttamisesta. Keittiömestari tekee ruokatarvikkeiden tilaukset, sekä vastaanottaa tavara-toimitukset ja pitää varastokirjanpitoa. Tehtäviin kuuluvat myös luettelon pitäminen keittiön laitteista ja laitteiden käyttöhuollosta vastaaminen. Keittiömestari vastaa ja huolehtii työsuojelusta keittiöllä, sekä voimassa olevien terveydenhuoltosäännöksiä noudattamisesta.

Keittiömestari laatii työvuorolistat, sekä ehdotukset kalustehankinnoista ja poistoista. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös omavalvonnan kirjalliset työt. Keittiömestari toimii catering-alan perustutkinnon näytöissä työnantajana. Tarvittaessa keittiöhenkilökunta ohjaa ja opastaa yhdessä opetuskeittiön harjoittelijoita.

15.1 Keittäjä

Keittäjä valmistaa ruoan laitoksen vangeille ja henkilökunnalle yhdessä muiden keittiön työntekijöiden kanssa. Hän myös huolehtii keittiön ja muiden tilojen siisteydestä ja puhtaudesta. Keittäjä ohjaa ja opastaa catering-kurssin harjoittelijoita ja on mukana kurssin näyttöjen arvostelussa.

Keittäjän päätehtäviin kuuluu suunnitella ja kehittää ruoan valmistamista yhdessä keittiömestarin kanssa. Hän valmistaa keittiömestarin kanssa päivittäiset, ennalta vahvistetun ruokailun mukaiset ateriat. Toisen keittäjän kanssa hän huolehtii ja vastaa laitoksen tilojen, varastojen ja kaluston siisteydestä. Keittäjä myös vastaanottaa ruokatarviketoimitukset. Tarvittaessa keittäjä hoitaa keittiömestarin tehtäviä tämän ollessa poissa.

Keittäjän päätehtäviin kuuluu myös laitoksessa vierailevien ruokailun ja kahvituksen hoitaminen. Hän leipoo ruokaleivät ja kahvileivonnaiset vangeille ja henkilökunnalle. Hän huolehtii laitoksen ruokalassa ruokailevien tapaaajien ja leiriläisten ruokailusta ja vankien ja henkilökunnan erityisruokavalioista.

16.1 Laitosapulainen

Laitosapulaisen tehtävänä on huolehtia vankilan siisteydestä joka suhteessa. Hän ohjaa vankeja huolehtimaan puhtauteen liittyvistä perusasioista. Lisäksi hän toimii vangin yhdyshenkilönä ja on läsnä jos vangilla on rangaistukseen liittyviä ongelmia.

Laitosapulaisen päätehtäviin kuuluu siivoussuunnitelman seurannasta huolehtiminen. Hän hoitaa siivoustyöt tiloissa, joihin ei voi päästää vankeja esimerkiksi hallintola, paja ja erilaiset

henkilökunnan työtilat. Hän myös vastaa siivouksen ja pesulan toiminnoista, sekä laitospyykin puhtaudesta. Hänellä on vastuu liinavaatevaraston hoidosta ja liinavaatehankinnoista. Hän myös antaa konsultoivaa apua puhtaanapitoon liittyvissä asioissa asunto-osastoille, perhetapaamistiloihin ja pesulatöihin. Laitosapulainen toimii tarvittaessa sijaisena siivoustyönjohtajalle.

Liite 5 Rangaistusmuodot

Rangaistusmuodot

Nykyaikana pyritään suuntaamaan rangaistusten avoimempaan täytäntöönpanoon esimerkiksi lisäämällä valvottujen koevapauksien määrää, sekä perustamalla lisää vapauttamisyksiköitä. Myös yhdyskuntaseuraamukset ovat oleellinen osa lisääntyvää avoimempaa täytäntöönpanoa.

1 Ehdoton vankeusrangaistus

Syytetylle voidaan rangaistukseksi tuomita ehdoton vankeusrangaistus, joka voi kestää vähintään 14 päivää ja enintään 12 vuotta. (Syytetty voidaan myös tuomita elinkautiseen vankeusrangaistukseen, josta lisää kohdassa elinkautisvanki.) Mikäli rikoksia on useita, vankeutta voidaan tuomita enintään 15 vuotta. Mikäli vankeusrangaistus on yli kaksi vuotta, se tuomitaan aina ehdottomana, joka tarkoittaa tuomion suorittamista vankilassa. Alle 18-vuotiaalle ehdoton vankeusrangaistus tuomitaan vain poikkeustapauksissa.

2 Ehdollinen vankeusrangaistus

Ehdollinen vankeusrangaistus voidaan määrätä, mikäli tuomio on korkeintaan kaksi vuotta vankeutta ja mikäli tuomitun aikaisempi rikollisuus tai muut seikat eivät edellytä ehdotonta vankeusrangaistusta. Mikäli ehdollinen vankeusrangaistus on yli vuoden pituinen, tuomittu voidaan määrätä sen lisäksi suorittamaan myös yhdyskuntapalvelua. Tuomittu ei saa ehdollisen vankeusrangaistuksen aikana syyllistyä rikoksiin, tai muuten ehdollinen vankeusrangaistus voidaan määrätä toteutettavaksi vankilassa. Tuomioistuin määrää ehdollisen vankeusrangaistuksen pituuden sekä sen lisäksi myös koeajan, jonka kesto on 1-3 vuotta. Mikäli tuomittu ei ehdollisen vankeusrangaistuksen tai koeajan aikana syyllisty rikoksiin, hän ei joudu vankilaan ja rangaistus raukeaa. Mikäli tuomittu syyllistyy koeajan aikana rikokseen, josta tuomiona olisi ehdoton vankeusrangaistus, voidaan olemassa oleva ehdollinen vankeusrangaistus määrätä vankilassa kärsittäväksi.

3 Yhdyskuntapalvelu

Yhdyskuntapalveluun voidaan tuomita enintään 8 kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijaan. Ehdoton vankeusrangaistus voidaan muuntaa vähintään 20 tunniksi ja enintään 200 tunniksi yhdyskuntapalvelua. Yhdyskuntapalvelua voidaan määrätä myös yli vuoden pituisen ehdollisen vankeusrangaistuksen lisärangaistuksena, jolloin yhdyskuntapalvelun pituus on enintään 90 tuntia. Yhdyskuntapalvelu suoritetaan valvonnan alaisena, eikä siitä makseta palkkaa. Ennen yhdyskuntapalveluun tuomitsemista, Rikosseuraamuslaitoksen arviointikeskus arvioi henkilön soveltuvuuden yhdyskuntapalveluun. Mikäli henkilölle tuomitaan yhdyskunta-

palvelua Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimisto sekä hankkii palvelupaikan ja järjestää palvelun valvonnan. Syytetylle ei voida määrätä yhdyskuntapalvelua, mikäli syytetty ei itse ole suostuvainen yhdyskuntapalveluun tai hänellä ei katsota olevan edellytyksiä selviytyä yhdyskuntapalvelusta. Lisäksi aiemmat yhdyskuntapalvelurangaistukset ja ehdottomat vankeusrangaistukset saattavat vaikuttaa niin, että tuomitulle ei enää määrätä yhdyskuntapalvelua.

4 Nuorisorangaistus

Nuorisorangaistus voidaan tuomita rikoksesta, joka on tehty alle 18-vuotiaana. Nuorisorangaistus kestää 4-12 kuukautta ja sen tarkoituksena on erityisesti uusien rikosten ehkäisy ja rikoksen tekijän yhteiskuntaan sopeuttamisen ja sosiaalisen selviytymisen edistäminen.

Nuorisorangaistusta ei suoriteta rangaistuslaitoksessa, vaan tuomittua valvotaan siviilissä koko rangaistuksen ajan. Rangaistuksen valvonnasta ja täytäntöönpanosta vastaa Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistot. Nuorisorangaistukseen kuuluu erilaisia sosiaalista toimintakykyä edistäviä tehtäviä ja ohjelmia, sekä niiden yhteydessä tarjottavaa tukea ja ohjausta. Nuorisorangaistus sisältää myös valvottua palkatonta työtä ja työelämään perehtymistä. Nuoren päihteiden käyttöä valvotaan koko rangaistuksen ajan.

Mikäli tuomittu nuori rikkoo nuorisorangaistuksen määräyksiä tai syyllistyy uuteen rikokseen, hänet voidaan tuomita nuorisorangaistuksen sijasta muuhun rangaistukseen, esimerkiksi ehdottomaan vankeusrangaistukseen.

5 Valvontarangaistus

Valvontarangaistus on rangaistusmuodoista uusin. Se otettiin Suomessa käyttöön 1.11.2011. Valvontarangaistukseen tuomittu asuu kodissaan, mutta häntä valvotaan koko rangaistuksen ajan sähköisesti teknisin välinein, sekä muilla tavoin esimerkiksi tukipartion suorittamilla käynneillä.

Rikosoikeudellisessa seuraamusjärjestelmässä valvontarangaistus sijoitetaan ankaruudeltaan yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeuden välille. Valvontarangaistuksella korvataan osa lyhyistä ehdottomista vankeusrangaistuksista ja se voi kestää enintään kuusi kuukautta.

Valvontarangaistus voidaan määrätä, mikäli sen katsotaan edistävän rikosentekijän sosiaalista selviytymistä ja sen uskotaan edesauttavan uusien rikosten ehkäisemistä. Valvontarangaistukseen tuomitsemiselle esteenä voi olla aikaisemmat ehdottomat vankeusrangaistukset ja

tehdyn rikoksen laatu. Tuomitun asunnon on myös sovellettava valvontarangaistuksen täytäntöönpanoon ja samassa asunnossa asuvien on annettava suostumuksensa.

Valvontarangaistukseen tuomitulle laaditaan hänelle vahvistetussa toimeenpanosuunnitelmassa myös päiväohjelma. Päiväohjelma voi koostua työstä, koulutuksesta, kuntoutuksesta, toimintaohjelmista tai muusta tuomitun tilannetta auttavasta toiminnasta.

Tuomittu ei saa poistua asunnostaan, mikäli hänellä ei ole suunnitelmassa hyväksyttyä syytä poistua sieltä. Tuomitulle määritellään hänen asuntonsa ulkopuolelle alue, jolla hän saa liikkua. Tuomitun täytyy sitoutua ehdottomaan päihitteettömyyteen tuomion ajaksi. Viranomaiset valvovat rangaistuksen suorittamista teknisen valvonnan lisäksi myös tukipartion ennalta ilmoittamattomin valvontakäynnin tuomitun asuntoon ja työpaikalle. Tuomitun päihitteettömyyttä valvotaan puhalluskokein ja päihdetestein.

Mikäli tuomittu syyllistyy valvontarangaistuksen ehtojen toistuvaan ja vakavaan rikkomiseen, rangaistus muunnetaan ehdottomaksi vankeudeksi.

6 Sakkorangaistus

Sakkorangaistus voidaan määrätä rikkomuksesta, josta ei ole säädetty ankarampaa rangaistusta kuin sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta. Rikesakko voidaan määrätä rikkomuksesta, jonka rangaistukseksi rikesakko on erikseen laissa säädetty. Sakkovaatimuksen ja rangaistusvaatimuksen antaa poliisi ja sakkorangaistuksen panee täytäntöön oikeusrekisterikeskus. Poliisin antaessa sakkovaatimuksen ja sakon saaneen täytyy maksaa sakko poliisilta saadulla tilisiirtolomakkeella. Mikäli sakkoa ei makseta, oikeusrekisterikeskus lähettää sakosta maksukehotuksen ja sakko on maksettava 30 päivän kuluessa maksukehotuksen saamisesta tai sakko siirretään pakkotäytäntöönpantavaksi ja se ulosotetaan. Sakon täytäntöönpanokelpoisuus on viisi vuotta lainvoiman saaneen tuomion antamispäivästä. Sakkorangaistuksesta ei jää merkintää rikosrekisteriin, mutta siitä jää merkintä sakkorekisteriin, sekä poliisiasian tietojärjestelmään. Tietojärjestelmässä sakko näkyy viiden vuoden ajan ja siitä tulee merkintä esimerkiksi turvallisuusselvitykseen ja se näkyy ase- ja hallussapitolupaa anottaessa.

Liite 6 Vankilajit

Vankilajit

1 Tutkintavanki

Tutkintavanki on henkilö, joka on vangittu rikosepäilyn vuoksi ja häntä pidetään vangittuna rikoksen tutkimisen ajan. Tutkintavankeuden tarkoituksena on turvata rikoksen esitutkinta, tuomioistuinkäsittely ja rangaistuksen täytäntöönpano sekä estää rikollisen toiminnan jatkuminen.

2 Vankeusvanki

Vankeusvangiksi sanotaan henkilöä, joka suorittaa rangaistuslaitoksessa ehdotonta vankeusrangaistusta, täytäntöön pantavaksi määrättyä ehdollista vankeusrangaistusta ja/ tai ehdonalaisen vapauden menetyksestä seurannutta jäännösrangaistusta.

3 Nuori rikosantekijä

Nuorella rikosantekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on rikoksen tehdessään 15-21 -vuotias. Nuoren syyllistyessä rikokseen, josta seurauksena voi olla vankeusrangaistus, pyritään nuoren henkilökohtaisista olosuhteista tekemään selvitys. Mikäli käräjäoikeus määrää nuorelle ehdollisen vankeustuomion, sen on otettava kantaa siihen, asetetaanko nuori rikosantekijä myös valvontaan.

Alle 15-vuotiaan nuoren tekemää rikosta ei käsitellä oikeudessa, eikä hänelle tuomita rangaistusta. Alle 15-vuotiaan syyllistyttyä rikokseen, hänen toimintaansa puuttuu poliisi ja sosiaali- viranomaiset.

15-17-vuotiaan rikosantekijän tuomiossa noudatetaan sääntöä, jonka mukaan rangaistuksen määrä on enintään $\frac{3}{4}$ siitä, mitä täysi-ikäiselle tekijälle tuomittaisiin samasta teosta. Alle 18-vuotiasta ei yleensä tuomita ehdottomaan vankeusrangaistukseen.

4 Elinkautisvanki

Elinkautinen vankeusrangaistus tarkoittaa, että tuomittu joutuu olemaan vankilassa elämänsä loppuun saakka. Helsingin hovioikeus voi kuitenkin 12 vuoden päästä vankeuden alkamisesta (nuoren rikosantekijän tapauksessa 10 vuoden päästä) muuttaa vangin jäljellä olevan tuomion ehdonlaiseksi vankeudeksi. Elinkautinen vankeusrangaistus voi päättyä myös, mikäli tasavallan presidentti armahtaa elinkautiseen vankeusrangaistukseen tuomitun. Lokakuusta 2006

lähtien myös Helsingin hovioikeus on voinut ottaa käsiteltäväksi yli 12 vuotta istuneiden elinkautisvankien vankeuden jatkamisen. Alle 21-vuotiaana tuomittujen tapauksia voidaan käsitellä, kun tuomittu on suorittanut vankeusrangaistuksesta 10 vuotta. Päätös tuomion jatkamisesta ehdottomana vankeusrangaistuksena tehdään Rikosseuraamusviraston arvion pohjalta. Arvioinnissa otetaan huomioon tuomioon johtanut rikos, sekä sen jälkeiset rikokset, vangin vaarallisuus sekä vankila-aikainen käytös. Arvioon sisällytetään myös rikosseuraamusesimiehen ja vankilanjohtajan lausunnot.