



Vastuuvirkamiesmallin käytön töönoton kokemuksia Kylmä- kosken vankilassa

Jaanika Koivisto

Minna Louhivaara

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2021

Sosionomi AMK

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

KOIVISTO, JAANIKA & LOUHIVAARA, MINNA:
Vastuuvirkamiesmallin käyttöönoton kokemuksia Kylmäkosken vankilassa

Opinnäytetyö 67 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Marraskuu 2021

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Kylmäkosken vankilan vartijat ovat kokeneet vastuuvirkamiesmallin käyttöönoton. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää vartijoiden suhtautuminen vastuuvirkamiesmalliin työmuotona. Työn tavoitteena oli saada tietoa, miten vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto on käynnistynyt Kylmäkosken vankilassa ja miten vartijat ovat sen kokeneet. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä oli kaksi ryhmäteemahaastattelua. Ryhmäteemahaastattelut toteutettiin toukokuussa 2021 Kylmäkosken vankilassa. Kerätty aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu kuntoutukseen, vanki-työntekijäsuhteeseen rikosseuraamusalalla, lähityöhön, vastuuvirkamiesmalliin ja sosiaaliseen tukeen rikosseuraamusalalla.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vastuuvirkamiesmallin mukainen työskentely ei ole vielä käynnistynyt kokonaisvaltaisesti Kylmäkosken vankilassa. Tuloksista tuli esille, ettei vartijoiden työnkuva ole oleellisesti muuttunut vastuuvirkamieheksi nimeämisen jälkeen. Vastuuvirkamiesmallin mukaista työskentelyä haastaa resurssipula sekä vartijoiden kokemaa ristiriitaa valvonnan ja kurinpidollisten työtehtävien sekä vangin kanssa kahdenkeskisen syvällisemmän työn välillä. Työaika kuluu perustyön toteuttamiseen, eikä aikaa jää toteuttaa syvällisempää vastuuvirkamiestyöskentelyä.

Tulosten perusteella Kylmäkosken vankilan vartijat kokivat tehneensä lähityötä jo pitkään. Käsitys vastuuvirkamiesmallin mukaisesta työskentelystä ja sen toimenkuvasta oli jäänyt vartijoille epäselväksi. Vastuuvirkamiesmalliin kaivataan lisää perehdytystä, jolloin työnkuvakin selkiytyy. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää vastuuvirkamiesmallin kehittämisessä ja työmuodon kokonaisvaltaisessa jalkautamisessa Kylmäkosken vankilassa.

Asiasanat: lähityö, kuntoutus, vastuuvirkamiesmalli, rooliristiriita, kehittäminen

ABSTRACT

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

KOIVISTO, JAANIKA & LOUHIVAARA, MINNA:
Experiences of the Contact Officer Model Implemented in the Kylmäkoski Prison

Bachelor's thesis 67 pages, appendices 4 pages
November 2021

The purpose was to find out how Kylmäkoski prison guards have experienced introduction of the contact office model. The aim was to get information on how introduction of the contact officer model has started in Kylmäkoski prison and how the guards have experienced it.

The study was qualitative in nature, and the data were collected through thematic interviews. Two group interviews were conducted in May 2021. The material using content analysis.

The contact officer model work has not yet started holistically in Kylmäkoski prison. Results also showed that the guard's job description has not substantially changed after being appointed as a contact officer.

The contact officer model is challenged by lack of resources and role conflict between supervision and disciplinary duties. Working time is spent for basic duties and there is no time left for deeper contact officer work.

Based on the results, guards felt that they had been working as contact work for a long time. Understanding of the work of a contact officer and its job description had remained unclear.

More familiarization is needed with the contact officer model, which also clarifies job description. The results can be used to develop the role of the contact officer model and the form of work in Kylmäkoski prison.

Key words: interactive work, rehabilitation, the contact officer model, role conflict, development

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
	2.1 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia	8
	2.2 Kylmäkosken vankila.....	10
	2.3 Vankeuslaki.....	10
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE	12
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	13
	4.1 Vastuuvirkamiesmalli	13
	4.1.1 Vastuuvirkamiehen tehtävät	14
	4.2 Vanki-työntekijäsuhde rikosseuraamusalla	16
	4.2.1 Vankila ja valta	17
	4.2.2 Vartijan rooli vankien kanssa työskenneltäessä	18
	4.2.3 Vankien odotukset vartijoita kohtaan	20
	4.2.4 Kontrollin ja huolenpidon ristiriita	21
	4.3 Lähityö	22
	4.3.1 Lähityön haasteet	24
	4.4 Vankien kuntoutus ja desistanssi	25
	4.4.1 Kuntoutus	26
	4.4.2 Desistanssi	27
5	TUTKIMUSMENETELMÄ	30
	5.1 Aineiston keruu	30
	5.1.1 Ryhmäteemahaastattelu.....	30
	5.2 Aineiston analyysi	32
6	TULOKSET	35
	6.1 Vartijoiden kokemus vastuuvirkamiesmallityöskentelystä	35
	6.2 Vastuuvirkamiesmallin tuomat muutokset vangin ja vartijan väliseen suhteeseen	39
	6.3 Vastuuvirkamiesmallin kehittämisehdotukset.....	41
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	46
	7.1 Vastuuvirkamiesmallin tuoma työnkuvan muutos	46
	7.2 Vangin ja vartijan suhteen muuttuminen	48
	7.3 Vastuuvirkamiesmallin kehittäminen	49
8	POHDINTA	52
	8.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	52
	8.2 Pohdintaa työn tekemisestä	55
	8.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	56

LÄHTEET	57
KUVIOT	62
LIITTEET	63

1 JOHDANTO

Rikosseuraamuslaitos on viime vuosien aikana kehittänyt merkittävästi vankien kanssa työskentelyä. Uusimpana tavoitteena on toteuttaa työskentelyssä tavoitteellista ja vuorovaikutuksellista lähityötä. Tähän kuuluu osana uuden vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto. (Rikosseuraamuslaitos 2020c.) Vastuuvirkamiesmallin mukaisessa työskentelyssä jokaiselle vangille nimetään omavartija. Nimetty vartija vastaa vangin rangaistusajan suunnitelman toteutumisesta ja ohjaa vankia palveluiden pariin. (Sisäministeriö 2021, 11.)

Vastuuvirkamiesmallin mukaisessa työskentelyssä on kyse sisällöllisestä muutoksesta työnkuvassa. Työn keskiössä on vangin kanssa tehtävä tavoitteellinen ja moniammatillinen työskentely. Vastuuvirkamiestyöskentely on yksi osa-alue lähityön kehittämisessä. Pääsääntöisesti vastuuvirkamiehiksi nimetään niitä virkamiehiä, jotka ovat eniten läsnä vangin arjessa. Työn keskiössä on myös dynaaminen turvallisuus, joka korostaa vuorovaikutuksen ja läsnäolon merkitystä henkilökunnan toiminnassa. Hyvällä vuorovaikutuksella luodaan edellytyksiä vangin kuntoutumiseen ja vapauteen valmentamiseen. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 2.)

Lähityön merkitys on kasvanut viime vuosina rikosseuraamusalalla. Lähityön avulla on tarkoitus tehdä vankien kanssa suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutuksellista työtä. Tavoitteena on lisätä vankien valmiuksia rikoksettomaan elämään. (Sisäministeriö 2021, 11.) Vankien arkielämän taitoja ja päihteettömyyttä, jotka edesauttavat rikoksettomaan elämään siirtymistä, pyritään lisäämään ohjauksen, neuvonnan, motivoinnin ja toiminnallisten aktiviteettien kautta. Turvallisuusnäkökulma on kuitenkin muistettava aktivoivan ja kuntouttavan työotteen rinnalla. (Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 17.)

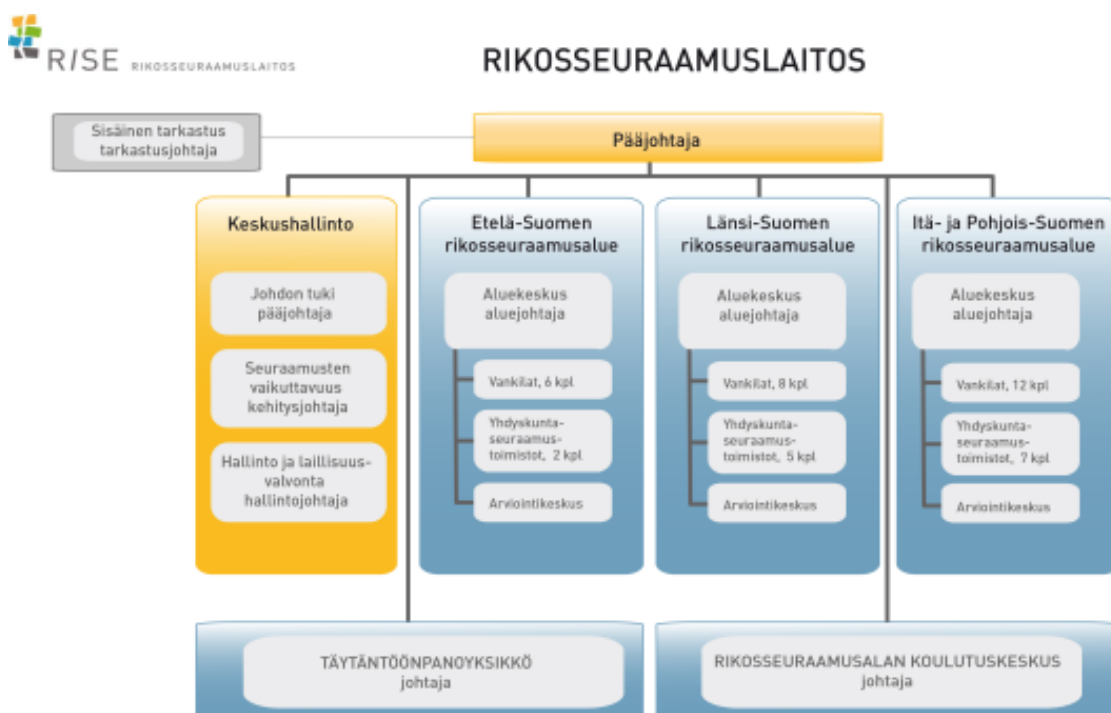
Rikosseuraamuslaitos, kuten muutkin valtionsektorit, ovat kustannuspaineiden alla. (Ylisassi ym. 2016, 17). Kuitenkin vartijoiden tulisi tukea vankien elämää vankilassa niin, että vangit saisivat hyviä ja merkityksellisiä kokemuksia tulevaisuutta varten. Inhimillinen myötätunto ja tieteellinen käytäntö kulkevat käsikädessä, kun työskennellään vankien kanssa. (Kurki, Kurki-Suutarinen & Taruvuori

2010, 14, 170.) Miten laadukkaan kohtaamisen järjestäminen ja aktivoiva työote toteutuvat, kun henkilökuntaa vähennetään ja työtehtävät lisääntyvät?

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vartijoiden kokemuksia, käsityksiä ja mielipiteitä vastuuvirkamiesmallin käyttöönotosta ja siihen liittyvistä kehitysideoista Kylmäkosken vankilassa. Tutkimustehtävänä on selvittää, miten vartijat suhtautuvat vastuuvirkamiesmalliin työmuotona. Rajasimme opinnäytetyön aiheen vartijoiden kokemuksiin. Alkuun on tärkeä selvittää, miten vartijat ovat kokeneet vastuuvirkamiesmallin käyttöönoton ennen kuin tutkimusta laajennetaan koskemaan vankien kokemuksia. Koska vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto on tapahtunut vasta äskettäin rikosseuraamusalalla, niin vastaavaa tutkimusta on tehty aiemmin vain kahdessa Suomen vankilassa. Laajempaa tieteellistä tutkimusta aiheesta ei ole vielä työmuodon ollessa niin uusi Suomessa.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Oikeusministeriön alaisuudessa toimiva Rikosseuraamuslaitos syntyi vuonna 2010, kun Rikosseuraamusvirasto, vankeinhoitolaitos ja kriminaalihuoltolaitos yhdistyivät. Rikosseuraamuslaitokseen eli RISE:en sisältyy keskushallintayksikkö ja kolme rikosseuraamusaluetta. (Rikosseuraamuslaitos 2020d; Kurki ym. 2010, 38). Kolme täytäntöönpanoaluetta ovat Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueet. Jokaisella kolmesta rikosseuraamusalueesta toimii oma aluekeskus ja arviointikeskus sekä vankiloita ja yhdyskuntaseuraamustoimistoja. (Valtioneuvostonasetus Rikosseuraamuslaitoksesta 1739/2015; Kurki ym. 2010, 38–39.) Rikosseuraamusalan koulutuskeskus kuuluu lisäksi rikosseuraamuslaitoksen organisaatioon (Kurki ym. 2010, 38).



Kuvio 1: Rikosseuraamusalan organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2020b.)

2.1 Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia

Rikosseuraamuslaitos on määritellyt arvot, joita se noudattaa. Yhteiskunnassamme tärkeitä arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen sekä oikeudenmukaisuus. Näitä arvoja noudattaa myös rikosseuraamusala. Työtä rikosseuraamusalalla ohjaa ajatus yksilön kyvystä muuttua ja kasvaa. Määrittäminen edellyttää myös sen, että ihmis- ja muut perusoikeudet on turvattava vangeille. Rikoksesta

tuomittuja tulee kohdella asiallisesti, inhimillisesti ja tasavertaisesti. Rikosseuraamustyötä tehdessä tulee noudattaa lainmukaisuutta, oikeutta sekä kohtuutta. Tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä pyrkimystä rikoksettomaan elämään tulee tukea rikoksesta määrättyä rangaistusta suorittaessa. (Kurki ym. 2010, 82.)



Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen arvot (Rikosseuraamuslaitos 2020a.)

Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa kuvaa kuvio 2. Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävänä on vastata tutkintavankeuden toimeenpanosta, yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpanosta. Keskeisinä tavoitteina on vankien ohjaaminen rikoksettomaan elämään, sekä aktiivisen yhteistyön tekeminen eri toimijoiden sekä lähiverkoston kanssa. Tuomitun valmiuksia turvalliseen ja joustavaan kiinnittymiseen yhteiskuntaan tuetaan ja autetaan. Tavoitteena on myös kiinnittää huomiota henkilökunnan hyvinvointiin, sillä mielekäs työ tukee ja motivoi henkilöstöä työnteossa. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.)

2.2 Kylmäkosken vankila

Kylmäkosken vankila kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Toiminta Kylmäkosken vankilassa on alkanut vuonna 1993, joka toimi tällöin Hämeen lääninvankilan nimellä. Tällöin se toimi tutkintavankien laitoksena. Nykyään Kylmäkosken vankila on suljettu vankila, joka toimii sakko-, tutkinta- ja vankeusvankeille suunnattuna laitoksena. Vankipaikkoja Kylmäkoskella on 113, mutta esimerkiksi vuonna 2018 keskivankiluku oli 125. (Rikosseuraamuslaitos 2020f.)

Henkilökuntaa Kylmäkosken vankilassa on noin 80 henkilöä (Rikosseuraamuslaitos 2020f). Vankilan johtajan lisäksi toiminnasta vastaavat turvallisuudesta vastaava apulaisjohtaja sekä toiminnasta vastaava apulaisjohtaja. Henkilöstöön kuuluvat heidän lisäksensä vartijat eli valvontahenkilökunta, rikosseuraamusesimiehet, rikosseuraamustyöntekijät, aikuissosiaalityötä tekevä sosiaalityöntekijä ja erityisohjaajat, päihdetyön erityisohjaaja, opinto-ohjaaja, liikunnanohjaaja, psykologi, pastori sekä työtoiminnan henkilökunta. Terveystieteiden henkilöstö vaihtoi Rikosseuraamuslaitoksen alaisuudesta Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitoksen alaisuuteen vuonna 2016. (Rikosseuraamuslaitos 2018.)

Vankilassa on tarjolla työtoimintaa, koulutusta sekä eri toimintaohjelmia ja kursseja, joilla rikollista elämäntapaa pyritään korjaamaan. Lisäksi vankilassa toimii päihdekuntoutusosasto. (Rikosseuraamuslaitos 2020f.)

2.3 Vankeuslaki

Uusi vankeuslaki tuli voimaan 1.10.2006 ja toi tullessaan muutoksia vankeinhoitoon (Kurki ym. 2010, 59). Kokonaisuudistuksen myötä uusi vankeuslaki pyrki parantamaan vankien oikeusturvaa säätämällä vangin oikeuksia ja velvollisuuksia. Tavoitteena oli myös vankilaviranomaisten harkintavallan kaventaminen. (Rantala, Helenius & Kuokkanen 2021, 220.)

Rangaistusajan suunnitelmaa korostetaan uudessa laissa, koska sillä toivotaan olevan merkitystä vangin tulevaisuudelle (Kurki ym. 2010, 59). Rangaistusajan suunnitelman tavoitteena on muodostaa vankeusajasta ennustettavampi pro-

sessi. Sen ajatellaan edistävän vangin omaa elämänhallintaa ja rikoksetonta elämää. (Rantala ym. 2021, 221.) Rangaistusajan suunnitelma perustuu vangista tehtyyn riski- ja tarvearvioon. Arvioinnin kautta selvitetään tekijöitä, joihin vaikuttamalla uusintarikollisuuden riski vähenisi. (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

Laki muutti myös vankilan virallista tehtävää. Vankilan ensisijaisena tehtävänä on kuntouttaa vangit uudelleen yhteiskuntaan sopeutuviksi kansalaisiksi ”pelotuksen ja koston” sijaan. Vankila syrjäyttää ihmisen yhteiskunnasta eristämällä hänet. Vangista tulee herkästi toiminnan kohde eli objekti. Tällöin vangin minuutta ja identiteettiä rakennetaan ulkoa päin. (Kurki ym. 2010, 59–60.) Mahdollistaako vankila vuorovaikutuksellisen suhteen vangin ja henkilökunnan välille ja antaako se mahdollisuutta vangille kuntoutua?

Lain noudattamisen yhdistäminen vankien elämänhallinnan lisäämiseen koetaan suurena haasteena. Rangaistusajan suunnitelman myötä toivotaan, että vankien oma elämänhallinta lisääntyy. (Kurki ym. 2010, 64.) Rangaistusajan suunnitelma tehdessä kuullaan myös vankia. Asettaako vanki omat tavoitteet ja muutoksen tavoittelun itseään varten vai ajatellen sitä, mitä muut ajattelevat hänen tarvitsevan ja mikä johtaisi hänet mahdollisimman pian suljettua vankilaa avoimempiin olosuhteisiin.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Kylmäkosken vankilassa työskentelevien vartijoiden kokemuksia, käsityksiä ja mielipiteitä vastuuvirkamiesmallin käyttöönotosta ja siihen liittyvistä kehitysideoista. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa, miten vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto on käynnistynyt Kylmäkosken vankilassa ja miten vartijat ovat sen kokeneet.

Tutkimustehtävä: Selvittää miten vartijat suhtautuvat vastuuvirkamiesmalliin työmuotona?

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten vastuuvirkamiesmalliin siirtyminen on muuttanut työn sisältöä?
2. Miten muutos on muuttanut vangin ja vartijan välistä suhdetta?
3. Miten vastuuvirkamiesmallia tulisi kehittää?

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyön keskeisiä aihealueita ja käsitteitä. Teoreettisissa lähtökohdissa avaamme vastuuvirkamiesmallityöskentelyä, vankityöntekijäsuhdetta rikosseuraamusalalla, lähityötä ja vankien kuntoutusta ja desistanssia. Teoreettisen viitekehyksen avulla pyrimme antamaan lukijalle syvällisemmän ymmärryksen opinnäytetyön aihealueesta.

4.1 Vastuuvirkamiesmalli

Vastuuvirkamies käsite ei ole aivan uusi. Toimintamuodon juuret ovat Tanskassa, josta se on rantautunut Suomen lisäksi myös Ruotsiin ja Norjaan. (Manninen 2019, 11–12.) Ruotsissa omavartijan tehtävä painottuu ohjaukseen, vankien auttamiseen ja muutoksen motivointiin. Ruotsissa tällainen omavartija -malli on otettu käyttöön 1992. Norjassa vastuuvirkamiesmalli on ollut käytössä erityisesti pienissä vankiloissa jo 1980-luvun lopulta lähtien. (Bruhn, Lindberg & Nylander 2011, 216–217; Johnsen, Granheim & Helgesen 2011, 525–526.) Iso-Britanniassa vastuuvirkamiesmalli on otettu valtakunnallisesti käyttöön vasta 2018–2019. Heillä vastuuvirkamiehen tehtävänä on vangin rinnalla kulkeminen ja kannustaminen sekä rakentava ja vapautumiseen valmistava työskentely. (Liebling, Price & Shefer 2011, 78; Working in the Prison Service 2019.)

Suomeen toimintamuoto tuli vuonna 1990. Tällöin kuitenkin vastuuvirkamiesmallin sijaan puhuttiin yhtenäisvirkamiesjärjestelmästä. (Manninen 2019, 12.) Tällöin toiminnalla tarkoitettiin, että vartijalla oli hallussaan vankinsa kohdalla neljä eri osa-aluetta. Nämä osa-alueet olivat valvonta, työhön opastus ja ohjaaminen, sosiaalinen neuvonta ja ohjaus sekä vapaa-ajan toimintojen ohjaus. Työnkuvaan oli liitetty myös sosiaalityötä ja palvelunohjausta. Lisäksi vartija toimi yhdyshenkilönä erityishenkilökunnan ja vankien välillä. (Järvenpää 1991.) Kaikkiin Suomessa toimiviin vankiloihin ei tällöin saatu käyttöön yhtenäisvirkamiesjärjestelmää, mutta joihinkin vankiloihin se jäi jo työmuodoksi. Yhtenäisvirkamiesjärjestelmällä saavutettiin jo silloin hyviä tuloksia, kun vankiloissa järjestyshäiriöt vähentyivät ja vankien osallistuminen aktiivitoimintaan lisääntyi. (Kalpio 2021, 15.)

Nykyisen vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto on edennyt Suomessa kaksivaiheisesti. Toukokuussa vuonna 2020 Itä-, Pohjois- ja Etelä-Suomen rikosseuraamusalueiden kolme vankilaa sekä Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen kaikki vankilat aloittivat mallin käyttöönoton pilottiryhminä. Lopuissa Suomen vankiloissa vastuuvirkamiesmalli otettiin käyttöön syksyllä vuonna 2020. Kaikki vankilat kuitenkin etenevät omaan tahtiin vastuuvirkamiesmallin käytössä ja toiminta vaatii seurantaa ja ohjausta. On tarkoitus, että vastuuvirkamiesmallin toiminta olisi osa päivittäistä työskentelyä Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönottoon mennessä. (Rikosseuraamuslaitos 2021, 53.)

Vastuuvirkamiesmallista voidaan puhua myös omavartijamallina. Yksinkertaisesti ilmaistuna tämä tarkoittaa, että jokaiselle vartijalle osoitetaan omat vangit, joiden asioiden hoitamisesta he vastaavat kokonaisvaltaisesti. Vastuuvirkamiesmallin toimenkuvaan kuuluvat vangin turvallisuudesta ja valvonnasta vastaaminen, sosiaalinen neuvonta ja ohjaus sekä työn, opiskelun ja vapaa-ajan toiminnan ohjaaminen. (Manninen 2019, 11.) Vastuuvirkamies arvioi vangin sekä muiden työntekijöiden ja viranomaisten kanssa vangin henkilökohtaisen rangaistusajan suunnitelman toteutumista. Myös vangeille kerrotaan, kuka on heidän vastuuvirkamiehensä, jotta vuorovaikutuksesta muodostuisi molemminpuolista. (Rikosseuraamuslaitos 2020b, 16.)

4.1.1 Vastuuvirkamiehen tehtävät

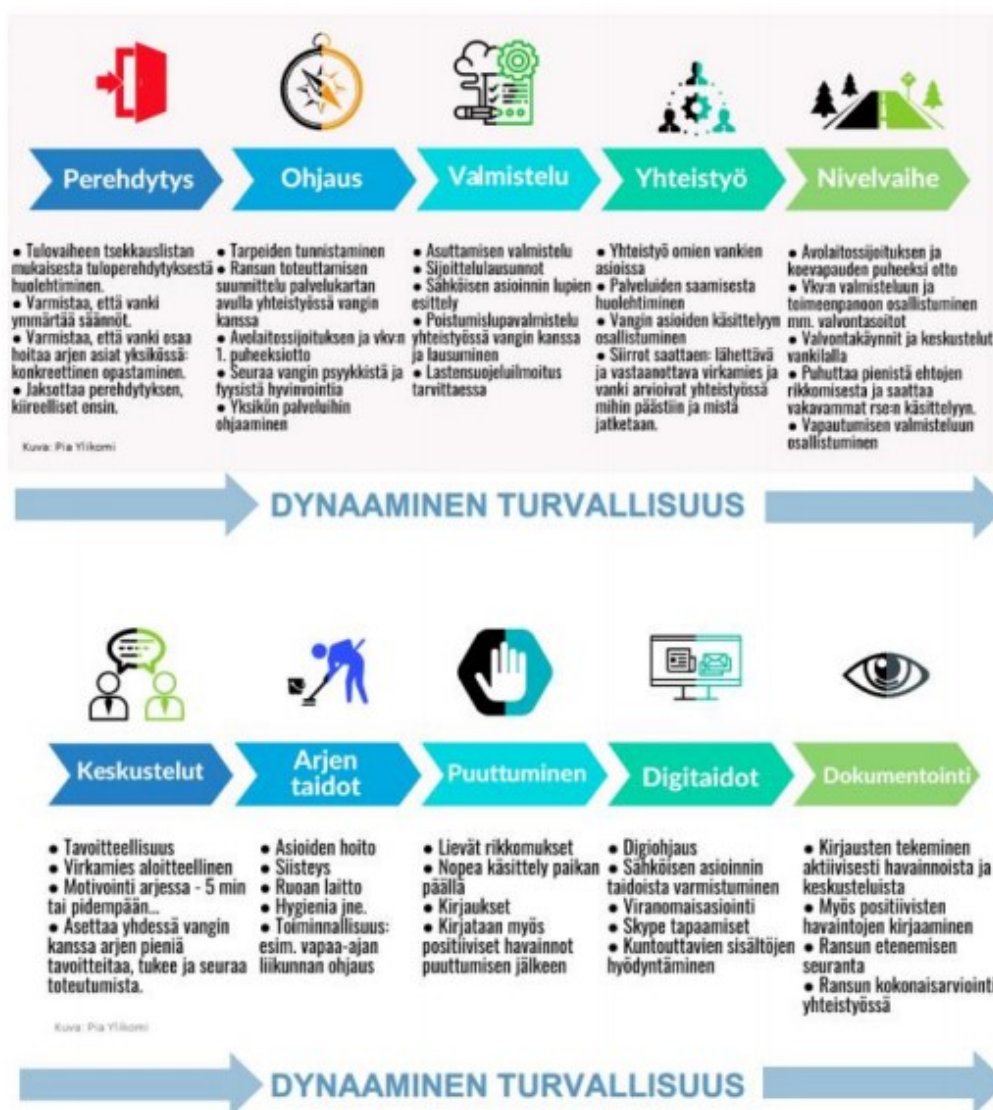
Vastuuvirkamiehen tehtävänä on toimia yhteistyössä vankien ja muun henkilökunnan kanssa. Vangin tullessa suorittamaan rangaistustaan vankilaan, vastuuvirkamies ottaa vangin vastaan tulotilanteessa, kertoo hänelle vankilan toiminnasta ja kartoittaa vangin sosiaalisen tilanteen. Vastuuvirkamies työskentelyyn kuuluvat myös vangin lupiin, siirtoihin, vapauteen ja yhdyskuntaseuraamuksiin liittyviä valmistelevia tehtäviä. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 4.)

Vastuuvirkamiehinä tulevat toimimaan vartijat ja rikosseuraamustyöntekijät. Työskentely on moniammatillista niin vankilan sisällä kuin vankilan ulkopuolella olevien viranomaisten kanssa. Moniammatilliseen tiimiin kuuluvat erityisohjaajat, ohjaajat, työnjohtajat, opinto-ohjaajat, pastori, psykologi ja sosiaalityöntekijä vankilan sisällä. Vastuuvirkamiesmallin mukainen työote kuuluu jokaiselle vangin

kanssa työskentelevälle virkamiehelle riippumatta siitä, onko hänet nimetty vastuuvirkamieheksi vai ei. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 4.)

Vastuuvirkamiehen ensisijainen tehtävä on valmentaa vankia rikoksettomaan elämään ja vapauteen. Tulotilanteessa hän perehdyttää vangin vankilan ja osaston toimintaan, päiväjärjestykseen ja sääntöihin. Vangille tulee myös selvittää vangin oikeudet ja velvollisuudet vankilassa. Vangin tulee saada vastuuvirkamieheiltä perehdytys häntä koskevaan päätöksentekoon ja toimivaltaan. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 7.)

Vastuuvirkamies valmentaa rikoksettomaan elämään ja vapauteen



Kuvio 3: Vastuuvirkamies valmentaa rikoksettomaan elämään ja vapauteen (Rikosseuraamuslaitos 2020e.)

Rangaistuksen suorittamisen aikana vastuuvirkamiehen tulee perehtyä vangin asioihin ja taustaan. Vastuuvirkamies tarkastelee ja seuraa säännöllisesti vangin kanssa yhdessä hänen rangaistusaikansa suunnitelmaa. Seurannan tulee tapahtua vähintään kolme kertaa vuodessa, jolloin rangaistusajan suunnitelma käydään läpi yhdessä vangin kanssa. Vastuuvirkamiehen tehtävänä on vangin tavoitteellisen työskentelyn toteutuminen ja seuranta. Lisäksi hänen tulee motiivoida, kannustaa ja sitouttaa vankia hänen rangaistusajan suunnitelmansa etenemiseen vuorovaikutuksellisella työotteella. Vastuuvirkamies on vangin mukana koevapausprosessin vireille saattamisessa sekä avovankilaan siirtymisen valmistelussa. Hänen tärkeänä työnään on seurata vangin psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Lisäksi hän toimii yhteyshenkilönä vangin toimeenpanoon liittyvissä asioissa sekä tiedon siirto vangin siirtyessä toiselle osastolle tai paikkaan. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 7.)

Turvallisuudesta huolehtiminen on osa vastuuvirkamiehen jokapäiväistä työtä. Hän valvoo turvallisuutta vankiosastoilla sekä ryhtyy tarvittaessa turvaamistoimenpiteisiin. Vankien päihdetestaukset kuuluvat myös vastuuvirkamiehen työnkuvaan. Dynaamiseen turvallisuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota. Dynaaminen turvallisuus muodostuu henkilökunnan ja vankien välisestä vuorovaikutuksesta, vankien keskinäisestä vuorovaikutuksesta, henkilökunnan keskinäisestä vuorovaikutuksesta sekä kaikesta ei teknisestä turvallisuudesta. Vastuuvirkamiehen työssä se on ennaltaehkäisevää toimintaa, jatkuvaa riskien arviointia, riskeihin varautumista sekä riskin toteutumisen jälkeistä toimintaa. Tavoitteena on hyvä järjestys, vangin kuntoutuminen ja vapauteen valmistautuminen. Työmenetelmänä on vankien kanssa tapahtuva päivittäinen kommunikointi ja vuorovaikutus. (Rikosseuraamuslaitos 2020e, 8.)

4.2 Vanki-työntekijäsuhde rikosseuraamusalalla

Rikosseuraamusalalla on tavoitteena valmentaa vankeja rikoksettomaan elämään. Luottamuksellinen suhde työntekijän ja vangin välillä edesauttaa tavoitteeseen pääsyä. Rikosseuraamusalalla pyritään myös lisäämään vankien ja työntekijöiden vuorovaikutusta aktiivisesti. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.) Vanki-työntekijäsuhteessa on rajoitteita, kuten vartijoiden rooli valvovana virkamiehenä. Se

ei kuitenkaan ole välttämättä este tai ristiriidassa hyvän huolenpidon kanssa. (Manninen 2019, 32.)

Rikosseuraamusalasta puhuttaessa on myös huomioitava vankilakulttuurin arvo-maailma. Usein vangit ovat viranomaisvastaisia ja heillä on keskenään lojaalisuuden arvo. Yksi keskeinen asia on ”ihmisarvo”, joka määrittyy rikoksen laadun perusteella. (Kurki ym. 2020, 83.) Vankilaympäristössä vangit muodostavat keskenään arvojärjestyksen, jossa jengien johtohahmoja arvostetaan ja seksuaalirikollisia puolestaan halveksitaan. Näin ollen työntekijän ei tulisi kohdata vankia rikoksen eikä myöskään vankilaympäristön määrittämän arvon kautta.

Vartijoiden työskentelyssä tärkein prioriteetti on turvallisuus. Sitä, miten he edistävät turvallisuutta on yhteydessä siihen, miten myönteisenä he näkevät lähityön tekemisen. Vartijat, jotka eivät pidä lähityötä vankien kanssa tärkeänä, huolehtivat turvallisuuden saavuttamisesta tiedustelun, valvonnan ja turvatarkastusten kautta. He uskovat, että lähityöhön kuuluva huolenpito on riski laitosturvallisuudelle. Lähityöhön orientoituneet vartijat kohtaavat vangit humanin kohtelun kautta ja dialogisesti. He haluavat luoda vuorovaikutussuhteen vankeihin. On todettu, että hyvä vuorovaikutussuhde ja humaani lähestymistapa vähentää vankien ja vartijoiden välillä olevia jännitteitä. (Kajander 2018, 45.) Eri tavoin orientoituneilla vartijoilla on erilaisia riskejä työssään. Vartijat, jotka ovat turvallisuusorientoituneita ovat suuremmassa riskissä etäännyä vangeista ja muuttua kyyniseksi. Kuntoutusorientoituneilla vartijoilla on vastaavasti suurempi riski emotionaaliseen kuormittumiseen. (Nylander 2011, 131.)

4.2.1 Vankila ja valta

Vankila määritellään yhteiskunnassamme laitokseksi, jossa ollaan tietty aika irrotettuina yhteiskunnasta, joko työntekijän tai vangin roolissa. Vankilassa on tietyt rutiinit ja aikataulut, joita kuuluu noudattaa. Toiminnot vankilassa suunnitellaan ulkoapäin, ei vankien omasta toimesta tai tarpeesta. Työntekijät elävät vankeihin nähden eri maailmassa ja tällöin kehittyy kaksi erilaista sosiaalista ja kulttuurista ympäristöä. (Kurki ym. 2010, 144.)

Vanki- työntekijäsuhteeseen rikosseuraamusalalla liittyy aina valtaa. Vartijat tekevät palkkatyötään ja vangit ovat mukana joko vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti. Suhde on epäsymmetrinen ja siihen suhtaudutaan rikosseuraamusalalla erilaisin intressein. Vartijoiden valta kohdistuu yksittäiseen vankiin. (Järvinen 2007, 32.) Voidaankin sanoa, että vallanhaltijan eli vartijan ja vallasta osattoman eli vangin välillä oleva suhde voi mahdollistaa alistamisen ja rajoittamisen sekä mahdollisuuden väkivallan käytölle. Vartijat ovat asetelmassa vankien yläpuolella. (Kurki ym. 2010, 142.) Vartijalla on jossain määrin mahdollisuus ohjata työnsä sisältöä ja vallan käyttöä. Vangeilta puuttuvat nämä vallankäytön mahdollisuudet. Valtakysymykset tiedostaen, vankien osallisuutta pyritään lisäämään rikosseuraamusalalla. (Järvinen 2007, 32.)

Vankilassa valtaan kuuluvat hierarkkinen valvonta ja tarkkailu, vankien erottaminen yhteiskunnasta, rankaiseminen tehdystä teosta sekä vankien monipuolinen ”tutkiminen” ja saadun tiedon arkistointi. Kurki ym. (2010) toteavat, että tämän kautta vanki tulee yhä tarkemmin tunnistettavaksi ja tutkittavaksi yksilöksi. Vangeista kirjataan ylös heidän elämäkertatietojansa, yhteiskunnallista taustaansa ja kasvatusta sekä sitä, millaista vangin elämä on ollut ennen vankila-aikaa. Tätä tietoa voidaan käyttää vangin moraalisen luokittelun perustana. ”Tämä vankiloiden normatiivinen valta muokkaa erilaisin mekanismein ihmisruumista toimimaan toivotulla tavalla” Kurki ym. (2010) toteavat. Vankilan työntekijöillä on siis valta, joka on yhteydessä tietoon. (Kurki ym. 2010, 148.)

Vallankäytön voidaan ajatella olevan kamppailua eri osapuolten välillä. Toinen pyrkii ohjaamaan toista tiettyjen päämäärien mukaan. Vankilassa vartijoiden ja vankien välinen valtasuhde on toiminnan ohjaamista. Valtasuhteeseen kuuluu myös osaltaan vapaus. Vaikka vallanharjoittaja haluaisi jotain, vallan kohteella on mahdollisuus toimia toisin. Valtasuhteessa kamppaillaankin tietyllä lailla vallasta jatkuvasti. (Kurki ym. 2010, 149.)

4.2.2 Vartijan rooli vankien kanssa työskenneltäessä

Vartijoiden tulee olla vankeja kohtaan tasapuolisia, oikeudenmukaisia ja reiluja. Heidän tulee kuitenkin säilyttää ammatillisuus ja virkamiesasenne, mikä tarkoit-

taa neutraalia suhtautumista vankeihin. Vartijan tulee olla työssään asiallinen, jämmä ja kohtelias, koska työn kuvaan kuuluu myös vangin riisuttaminen ja erilaiset tarkastukset. Vankien kanssa työskennellessä tulee noudattaa normaalia vastavuoroista vuorovaikutusta. (Ylisassi ym. 2016, 26.) Näitä ominaisuuksia pidetään ammatillisen auttamissuhteen periaatteina.

Vankien kokemaan turvallisuuteen ja hyvinvointiin vankilassa on ensisijaisesti vaikuttamassa heidän saamansa hyvä kohtelu ja pyyntöjen toteutuminen. Näitä pyyntöjä ovat esimerkiksi päästä asioimaan erityistyöntekijän luona tai saada luettavaksi rangaistusajan suunnitelmaan tai hakemukseen tehtyjä kirjauksia. Vankien kokema hyvinvointi on suoraan suhteessa heidän kokemaansa kunnioituksen ja reiluuteen. Kunnioitus ja reiluus ovat taas suoraan yhteydessä merkitykselliseen suhteeseen henkilökunnan ja vankien välisessä vuorovaikutuksessa. (Liebling 2008, 117–118.)

Vanginvartijoiden rooli on ollut aiemmin valvontapainotteinen, kun nykyinen työnkuva on suurimmalta osin huolenpitoa ja vuorovaikutusta vankien kanssa. Vartijan työssä tärkeää on vangin ymmärtäminen, kuunteleminen ja vankien tarpeisiin vastaaminen. Vangeista huolenpittäminen on vankien ja henkilökunnan edun mukaista. Asiaa pitää tarkastella kriittisesti, pystyykö vankilaolosuhteissa luomaan kunnioittavia, merkityksellisiä ja kannustavia ihmissuhteita. (Manninen 2019, 32.) Kuntouttava auttamissuhde perustuu edellä mainittuihin elementteihin.

Vankilassa tehtävä työ nähdään kaksijakoisena. Se jakautuu turvallisuuden ja rangaistusajan suorittamisen valvontaan sekä huolenpitoon ja kuntoutukseen. Näitä molempia tarvitaan pyrittäessä rangaistuksen turvalliseen täytäntöönpanoon ja vangin yhteiskuntaan palaamiseen. Vartijat ja muu henkilökunta joutuvat tasapainoilemaan näiden tehtävien välissä. (Ylisassi ym. 2016, 18.) Painopiste on siirtymässä kuntouttavaan auttamissuhteeseen entisen ammatillisen auttamissuhteen puolelta.

Vartijan ja vangin suhdetta saattaa värittää antagonistinen ristiriita. Voidaan ajatella, että vartijoiden työ on vankilassa vaikeinta, koska vartijana joutuu kohtaamaan jatkuvasti henkilökohtaista ja kollektiivista turvattomuutta. (Kurki ym. 2010, 202–203.) Liebling (2008) on todennut, että vartijoiden kokema väkivallan uhka

ja turvallisuushuolet ovat yleisempiä vartijoilla, jotka ovat etäänntyneet vangeista. Turvallisuushuolia ei voida suoraan yhdistää itse uhan tasoon tai vankien vaarallisuuteen, vaan ne ovat usein riippuvaisia vartijan suhtautumisesta ja läheisyydestä vankien kanssa. On todettu, että vartijoiden kokemaa työhyvinvointia ja tunnistusta, jonka he työstänsä saavat, sekä työn suuntaa ja tuki ovat yhteydessä siihen, kuinka mielellään vartija pitää huolta vangeista. (Liebling 2008, 111.)

4.2.3 Vankien odotukset vartijoita kohtaan

Vartijat kokevat, että vangeilla on paljon odotuksia heitä kohtaan. Vangit vaativat erilaisia palveluja ja nopeita vastauksia pyyntöihin. He olettavat pääsevänsä välittömästi eri palvelujen piiriin, joita vankilassa on tarjolla vangeille. Näitä palveluja ovat mm. lääkärin, psykologin, päihdeohjaajan, sosiaalityöntekijän ja opinto-ohjaajan palvelut sekä erilaiset työtoiminnot ja harrastuspiirit. (Ylisassi ym. 2016, 29.) Vastaavasti vankien kokemuksena on, että vaikeissa asioissa vartijat eivät yritä selvittää asioita ja asioihin ei saa kunnollisia perusteluja. Vangit ovat myös kokeneet kohtelun ja toiminnan olevan vartijakohtaista, toiset vartijat ovat asiallisia ja toiset eivät. (Linderborg, Blomster, Tyni & Muiluvuori 2012, 55, 67.)

Vangit haluavat, että vartijat kohtelevat heitä tasapuolisesti ja asiallisesti, sekä pitävät annetut lupaukset ja vievät sovitut asiat eteenpäin. Asialliseen kohteluun kuuluu vastata vankien pyyntöihin jollakin tapaa, esimerkiksi kertomalla, että nyt hänen asiaansa tai pyyntöä ei voida järjestää tai toteuttaa. Työtoiminnassa vangit toivovat tulevansa kohdelluksi työntekijänä, ei vankina. Osa vangeista odottaa saavansa vartijoista juttukaveria, jolloin he pystyvät kertomaan vartijoille esimerkiksi kotiasioistaan, terveydestään tai muista vangeista. Tällaiset keskusteluhetket ajoittuvat tilanteisiin, kun muita vankeja ei ole läsnä. (Ylisassi ym. 2016, 30.)

Vartijan ystävällisyys vankia kohtaan, saa vangit ajattelemaan, että vartija on heidän puolellaan. Päinvastoin jos vartija kirjoittaa vangin tietoihin negatiivisia lausuntoja, vangit kokevat, että tällöin vartijan ei tulisi esittää ystävällistä päin naamaa. Vartijoiden tehtävänä on huolehtia vankien päiväjärjestyksestä ja rutiineista. Päivän aikana vartijat saattavat joutua kohtaamaan vangeilta syytelyä pelkuruu-

desta, kieroilusta ja kaksinaamaisuudesta. Vangeilla saattaa olla vaikeuksia ymmärtää vartijoiden velvollisuudet osaksi säädyllisyyttä, kontrollia ja yleistä turvallisuutta. (Crewe 2015, 457—458.)

Vangit erottelevat vartijat heidän työtehtäviensä mukaan. Vangit näkevät luottamuksen ja ymmärryksen osalta eron kuntoutus- ja valvontahenkilökunnan välillä. Vangit kokevat, että kuntoutuspuolella työskentelevät vartijat ymmärtävät heitä paremmin ja näin ollen vankien on helpompi luottaa heihin. Vangit kokevat, että valvontahenkilöstö työskentelee kontrollin ja turvallisuuden näkökulmasta suhteessa vankeihin. (Manninen 2019, 36.)

4.2.4 Kontrollin ja huolenpidon ristiriita

Kontrollin ja huolenpidon ristiriitaa vankilassa on tutkittu sekä Suomessa että maailmalla. Vuonna 2017 Halsey ja Deegan tutkivat artikkelissaan ”In search of generativity in prison officer work: Balancing care and control in custodial settings” kontrollin ja huolenpidon tasapainoa. Tait (2011) on tehnyt tutkimuksen, joka painottuu vankilahenkilökunnan kontrollin ja huolenpidon väliseen ristiriitaan. Tait jakaa tutkimuksessaan vartijat viiteen erilaiseen tyyppiin välittävyyden mukaan. On todellinen välittäjä (true carer), rajattu välittäjä (limited carer), vanha koulukunta (old school), ristiriitainen (conflicted) ja rikkinäinen välittäjä (damaged). Ristiriitaisesti välittävien vartijoiden kohdalla todettiin suurin ristiriita kuntoutuksen ja kurin välillä. (Tait 2011, 440, 448.) Ruotsissa vankiloissa on todettu ammatillisen identiteetin rakentuvan suurelta osin sen pohjalle, miten vartijat käsittelevät kuntoutuksen ja turvallisuuden ristiriitaa (Nylander 2011, 133).

Halseyn ja Deeganin (2017) artikkelissa vartijat olivat kokeneet haasteelliseksi etäisyyden ja läheisyyden välisen tasapainon heidän ja vankien välillä. Ympäristönä vankila on sellainen, jossa vangit ja vartijat oppivat tuntemaan hyvin toisensa. Tämän kautta on riskinä liian läheisten suhteiden syntyminen vangin ja vartijan välille, joka koetaan epäammattimaisena. Lisäksi liian läheinen suhde on haitaksi turvallisuudelle ja kontrollin käytölle. Vartijat kokivat, että puhuminen vangin kanssa hänen henkilökohtaisista perheasioistaan syvällisesti oli hämmentävää sekä vartijasta että vangista, koska seuraavassa hetkessä vankia kohtaan piti käyttää kuria. (Halsey & Deegan 2017, 59–60.)

Osa vartijoista näkee kuntouttavampaan työotteeseen siirtymisen positiivisena, kun taas osa vartijoista kokee olevansa ainoastaan vartijoita, joiden on huolehdittava rangaistuksen turvallisesta suorittamisesta. Vartijan työnkuvan muutos kuntouttavampaan ja terapeuttisempaan suuntaan aiheuttaa selvää ristiriitaa vartijoissa. (Halsey & Deegan 2017, 61–64.) Lerman (2013) on todennut, että on vartijoita, jotka uskovat kuntoutuksella ja kontrollilla olevan perustavanlaatuinen ristiriita toistensa kanssa (Lerman 2013, 124). Miten ohjata ja auttaa toisella kädellä, kun toisella kädellä tulee pitää kuria ja kontrollia?

4.3 Lähityö

Vuonna 2013 Rikosseuraamuslaitoksen strategia muutti vartijoiden työnkuvaa. Valvontatyön ohelle tuli valmentaminen ja sosiaalinen suunnittelu. Tätä uutta työtapaa voidaan kutsua vuorovaikutukselliseksi työksi eli lähityöksi. (Manninen 2019, 28.) Tällä vuosikymmenellä lähityötä kehitetään Rikosseuraamuslaitoksen vuosien 2020–2023 strategian pohjalta, jossa tavoitteena on valmentaa vankeja rikoksettomaan elämäntapaan vaikuttavalla lähityöllä. Strategiassa on määritelty tavoitteeksi vankien ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen lisääminen ja henkilöstötavoitteeksi on asetettu tavoitteellisen ja vuorovaikutuksellisen lähityön tekeminen. Samalla on käynnissä virkarakenneuudistus ja vastuuvirkamiesmallin käyttöönotto, jotka tukevat tavoitteellista lähityötä. Lähityön täydennyskoulutusten pohjalta sekä rakenneuudistusten myötä vuorovaikutuksellinen viestintä kehittyy. (Rikosseuraamuslaitos 2020c, 8, 18.)

Ylisassin ym. (2016) hankkeessa työntekijät kuvasivat lähityön merkitystä vankituntemuksen saamiseksi. Vankituntemusta pidetään tärkeänä erityisesti turvallisuuden näkökulmasta. Vankituntemusta saadaan karttumaan toimimalla vankien kanssa sekä puhumalla ja tarkkailemalla heitä. Laajempaan tarkoituksena lähityölle työntekijät kuvasivat Rikosseuraamuslaitoksen strategiassakin esiintyvää tavoitetta eli uusintarikollisuuden välttämistä. (Ylisassi ym. 2016, 27.)

Kajanderin tutkimuksessa tulee esille lähityön merkitys sitä toteuttavalle. Lähityön tekeminen nähtiin merkittävänä tekijänä työn mielekkyydelle ja työpaikan ilmapii-

rille. Vartijat, jotka tekivät työtä lähityön kautta ja olivat saaneet luotua vuorovai-
kutussuhteen vankien kanssa, kokivat työnsä rennoksi ja nautinnolliseksi. Ren-
toutunut ilmapiiri näkyi koko työyhteisössä sekä vankien että henkilökunnan vä-
lillä. Lähityöhön orientoituneet vartijat, jotka tekivät työtä omalla persoonallaan ja
vapautuneesti kokivat työnsä humaniksi, palkitsevammaksi, stressittömäm-
mäksi ja tyydyttävämmäksi. Lisäksi lähityön tekemisestä koettiin ammatillista yl-
peyttä. (Kajander 2018, 41–44.)

Vartijoiden tekemää lähityötä on tutkittu muutamissa tutkimuksissa ja hank-
keissa. Ylisassin ym. (2016) hankkeessa on todettu, että edistääkseen aktivoivaa
lähityötä, strategialähtöisen kehittämisen rinnalle tarvitaan työntekijälähtöistä ke-
hittämistä ja vuoropuhelua johdon ja henkilöstön kesken. (Ylisassi ym. 2016, 5.)
Lisäksi merkittävän lähityötä koskevan pro gradu tutkielman on tehnyt Kajander
(2018), missä hän käsittelee laajasti lähityötä ja sen merkitystä Suomalaisissa
vankiloissa.

Lähityökäsitteen määrittely ja luonne on moninainen. Ylisassin ym. (2016) hank-
keessa ”Aktivoiva lähityö, vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaiku-
uksellista lähityötä kehittämässä” työntekijät määrittelevät lähityön puhumiseksi,
keskusteluksi ja kuuntelemiseksi. Lähityön osana voidaan pitää edellä mainittu-
jen lisäksi sanatonta viestintää, joka on aina läsnä ihmisten välisessä kommuni-
koinnissa. Lähityö on konkreettisen kanssakäymisen lisäksi myös läsnäoloa,
tarkkailua ja havaintojen tekemistä. Lähityötä pyritään toteuttamaan muun mu-
assa kuntoutuksen ja aktivoinnin kautta. Kuitenkin käytännössä lähityö tapahtuu
pitkälti valvonnallisista lähtökohdista käsin. (Ylisassi ym. 2016, 13, 23–24.) Lähi-
työnä voidaan siis pitää kaikkea työtä, jossa ollaan aikaisempaa enemmän vuo-
rovaikutuksessa vangin kanssa.

Hakeutuminen rikosseuraamusosalalle vaatii kiinnostusta toimia ja työskennellä ih-
misten kanssa ja edellisen määritelmän mukaan siis halua tehdä lähityötä. Rikos-
seuraamusalan työntekijältä vaaditaan lisäksi lähityön toteuttamiseen asiallista
asennetta vankeja kohtaan ja kiinnostusta heidän tilanteeseensa. Tilanne, kun
vangin kanssa päästään keskustelemaan ja vuorovaikutukseen ovat lähityön
ydin. Puhumisella, kuuntelemisella ja motivoinnilla voi olla vangin elämään myö-

hemmin todellakin suuri vaikutus. (Manninen 2019, 28.) Vuorovaikutus ja keskustelut pääsevät syvenemään ainoastaan lähityötä tekemällä, kun vangin ja työntekijän välille alkaa muodostua luottamuksellista suhdetta. Tämän myötä lähityötä voidaan ajatella toteutettavan laadukkaammin.

Lähityön tekeminen nivoutuu arkirutiinien sekaan päivittäisessä toiminnassa, joten se ei ole mikään erityinen toimintatapa tai menetelmä. Arkitilanteita voivat olla yksinkertaisuudessaan sellin ovien aukaiseminen ja sulkeminen, ulkoilu tai vangin saattaminen paikasta toiseen. Lähityön prosessi lähtee käyntiin, kun vanki saapuu vankilaan. Vangille saapuminen vankilaan on usein jännittävää ja tällöin työntekijän luoma kontaktin vankiin voi laukaista vangin jännityksen. Vangin ohjaamisessa osastolle selkeytyy lähityön tekeminen aivan normaalien päivittäisten asioiden tekemisen lomassa. Vangille esitellään osasto, kerrotaan päiväjärjestyksestä sekä vankilan että osaston omista rutiineista. (Ylisassi ym. 2016, 24–25.) Voi myös olla vankeja, joiden ainoa kontaktihenkilö vankilassa on vartija. Tällöin lähityön avulla voidaan huomioida erityisesti heitä, jotka ovat omissa oloissaan, eivätkä tuo itseään tai tarpeitaan esille. (Manninen 2019, 29.) Ylisassin ym. (2016) hankkeessa vartijat olivat kuvailleet, että vangit aloittavat helpommin juttelun ollessaan kahden kesken vartijan kanssa esimerkiksi kuljetustilanteissa. Voi olla, että muiden vankien luoma ”paine” sille, ettei vartijoiden kanssa veljeillä, estää puhumaan tulemisen osaston normaaleissa tilanteissa. Vangin vapautumisen ollessa lähellä, työntekijät pyrkivät motivoimaan vankia omien asioidensa hoitamiseen.

4.3.1 Lähityön haasteet

Suurimpana haasteena lähityön tekemiselle voidaan pitää niukkoja resursseja. Lähityötä ei pystytä tekemään laadukkaasti, koska vartijoille on kasaantunut liikaa työtehtäviä. Vartijat kokevat kuitenkin, että lähityötä tulisi tehdä enemmän, mutta liian niukat resurssit estävät sen. Lähityön eli läsnäolemisen, keskustelun ja tarkkailun merkitys turvallisuuteen on merkittävä, koska tällöin huomattaisiin muutokset vangeissa. Resursseihin liittyväksi seikaksi koettiin myös sijaistaminen muilla vankilan osastoilla sekä se, ettei vartijalla ole omaa kiinteää osastoa, jossa työskennellä. Jatkuva työpisteen siirtyminen osastolta toiselle ei mahdollista syvempää ammatillista suhdetta vankiin. Lähityössä konkreettisena osana

oleva yhteistyö vankien ja vartijoiden välillä myös heikentyy, koska vartijoiden vaihtuessa vangit vieroittuvat tutuista vartijoista ja toimintatavoista. (Ylisassi ym. 2016, 36; Manninen 2019, 29–30.) Vartijat kokivat työnkuvan muutoksen ja työtehtävien lisäämisen raskaaksi. Vartijalla pitäisi valvonnan lisäksi olla aikaa hoitaa vangin kanssa sosiaalipuolen työtä ja toteuttaa lähityötä aktiivisesti. Työkuorman alla töitä joutuu priorisoimaan ja tällöin lähityö saattaa jäädä valvontatyön taakse, mikä on vartijoiden ensisijainen työtehtävä. (Fageström 2014, 37, 42.)

Lähityössä haasteeksi saattaa muodostua myös vaativat sekä ulkomaalaiset vangit. Voi olla, että vangin kanssa ei ole yhteistä kieltä lainkaan. (Fageström 2014, 37.) Vaativien ja moniongelmaisten vankien kanssa toimiessa osaamisen täytyy olla laajempaa sekä työkalut työskentelyyn moninaisemmat. Tarvittavan osaamisen puuttuessa ei pystytä toteuttamaan lähityötä. (Ylisassi ym. 2016, 37.)

Kajanderin (2018) tutkimuksessa nousi esiin, että suomalaisissa vankiloissa esiintyy vartijoiden kohdalla muutosvastarintaa lähityötä kohtaan. Muutosvastarinta lähityötä kohtaan nähtiin johtuvan osaltaan vartijoiden omasta asenteesta ja näkemys vanginvartijan työnkuvasta sekä Rikosseuraamuslaitoksen organisatiollinen ilmapiiri, joka oli koettu hieman hierarkkiseksi ja painostavaksi. (Kalpio 2021, 29.)

4.4 Vankien kuntoutus ja desistanssi

1900-luvun jälkeen vankeinhoitoa ja vankilassa tehtävää työtä on alettu ajatella kuntoutumisnäkökulmasta. Aikaisemmin näkökulmana oli rankaiseminen, joka on muuttunut kuntoutumisen näkökulmaksi, jolla pyritään vaikuttamaan rikoksentekejiin. (Laine 1/2007, 263.) Kuntoutuksen kehittämisen murrosvaiheen ajatellaan tapahtuneen Suomessa 1990-luvun jälkeen. Rangaistuksien ajatellaan olevan sovitusta tehdyistä teoista. Toiveena kuitenkin on, että rangaistuksella olisi tulevaisuuteen suuntautuvia, rikollisuutta vähentäviä vaikutuksia. (Kivivuori, Aaltonen, Näsi, Suonpää & Danielsson 2018, 279, 331.)

Rikosseuraamuslaitoksen visio on valmentaa vankeja rikoksettomaan elämään ja rangaistusaika mahdollistaa vankien kasvun kohti rikoksetonta elämää. (Rikosseuraamuslaitos 2020c.) Desistanssi voidaan käsittää koko vangin kuntoutumisprosessiksi. Vankilassa tapahtuva kuntoutus nähdään osana tätä prosessia.

4.4.1 Kuntoutus

Vankilassa tapahtuvalla kuntoutuksella voidaan ajatella kaikkia niitä toimia, joita rangaistuksen kärsimisen aikana käytetään uusintarikollisuutta estävänä ja yhteiskuntaan hyödylliseksi kansalaiseksi kiinnittämisenä. (Laine 1/2007, 263–264.) Vankila itsessään ei johda hyvien valintojen tekemiseen tai ”parantumiseen”. Vankilassa koetaan epäoikeudenmukaisuutta, uhmaa ja leimaudutaan vanki nimikkeeseen sekä opitaan rikollista käyttäytymistä. (Kurki ym. 2010, 14.) Kuntoutuksen lähtökohtana tulisi olla ”huonojen ja väärien tapojen” poiskitkemisen sijaan kaiken sen hyvän löytyminen, jota jokaisessa ihmisessä on. Oleelliset riskitekijät tulee minimoida, koska toimitaan vankien kanssa. Vangeistakin löytyy jotakin hyvää, välillä se on vain varsin kätkeytyneenä. Sen ominaisuuden kautta vankia päästään tukemaan ja vahvistamaan, mikä voi auttaa häntä rikosten jättämisessä. (Kurki ym. 2010, 171.)

Vankeinhoitoon tullut hoito- ja kuntoutusideologia on edellyttänyt vankiloilta organisaatio-, henkilökunta- ja toimintarakenteisiin tulleita muutoksia. Kuntoutuksen toimivuuden kannalta on tärkeää, että taustalla on selkeä ja kaikkien ymmärrettävä taustafilosofia. Kuntoutusideologiaa toteuttaessa henkilöstön tulee suuntautua samaan suuntaan työssänsä ja tiedonkulun tulee olla avointa työntekijöiden välillä. Vastuuta kuntoutuksesta tulee delegoida perustason työntekijöille eli vartijoille, jotka ovat päivittäisessä kontaktissa vankien kanssa. (Laine 1/2007, 272.)

Suomessa osana kuntoutusta sovelletaan Risk-Need-Responsivity (RNR) eli riski-tarve-vastaavuus -mallia. Mallissa mainitun riski -käsitteen taustana on, että kuntoutus vastaa vangista arvioitua riskitasoa. Jos vangilla on korkeampi uusintarikollisuuden riski, häneen tulee kohdistaa enemmän kuntoutusta kuin matalan riskitason vangille. Tarve -käsite taas tarkoittaa sitä, että kuntoutusta kohdistetaan niihin muutettavissa oleviin riskitekijöihin, jotka voivat vaikuttaa uusintarikol-

lisuuteen. Tällaisia tekijöitä voidaan ajatella olevan kytkökset rikollisiin vertaisryhmiin, päihdeongelmat ja antisosiaaliset asenteet. Vastaavuusperiaatteen mukaan kuntoutus laitetaan vastaamaan vangin kykyjä ja oppimistyyliä sekä ylipäättään intervention käytännön toteutusta. (Kivivuori ym. 2018, 362.)

Yhteisö- ja ryhmäkuntoutus ovat yksilökuntoutuksen ohessa vankilassa tapahtuvan kuntoutuksen toimintamuotoja. Yhteisökuntoutuksella pyritään saamaan vangeille toisistaan vertaistukea sekä luotua kuntoutusmyönteinen ilmapiiri. Yhteisökuntoutus on henkilökunnalle hyvin vaativaa ja se vaatii sitoutumista, koska siinä henkilökunta on poikkeuksellisen lähellä vankeja verrattuna muuhun vankilan toimintaan. Yhteisön kautta pyritään murtamaan muureja, joita normaalisti on vankien ja henkilökunnan välillä. (Kurki ym. 2010, 73.) Vastuuvirkamiesmalliin siirryttäessä, myös yksittäisen vartijan työnkuva muuttuu yhteisökuntoutuksen kaltaiseen tiiviimpään ja sitovampaan työhön vangin kanssa. Tällöin tulee muistaa ammatillinen etäisyys vartijan ja vangin välillä.

4.4.2 Desistanssi

Desistanssia kuvaillaan prosessiksi, jossa rikoksentekijä lopettaa rikoksien teon viranomaisten väliintulon avulla tai onnistuu itsenäisesti ylläpitämään rikoksetonta elämää. Desistanssin aikana sosiaaliset ja psykologiset tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja niiden vaikutus vangin elämään vaihtelee joko edesauttaen tai vaikeuttaen prosessissa etenemistä. Desistanssia pidetään nykyään ajanjaksona, jolloin rikoksien tekijä lopettaa rikoksien tekemisen ja pidättäytyy niistä tulevaisuudessa. Desistanssi on myös edestakainen prosessi, mikä pitää sisällään päätöksiä, päätösten perumista, yritystä ja retkahduksia. (Kuusela 2015, 22.) Irrottautuminen rikollisuudesta nähdään siis aktiivisena prosessina. Tällöin rikoksentekijä löytää oman toimijuutensa, kyvyn tehdä valintoja ja hallita omaa elämäänsä. (Manninen 2019, 26.)

Desistanssin määrittely koetaan vaikeaksi myös sen takia, kuka määrittelee, kuinka kauan ihmisen tulee pysyä poissa rikoksettomasta elämästä ja milloin hänet voidaan nähdä vilpittömästi irrottautuneen rikollisuudesta ja rikollisesta elä-

mästä. Standardina on pidetty kahden vuoden ajanjaksoa, mutta jotkut voivat pysyä erossa rikoksettomasta elämästä vuosikausia, kunnes tekevät uuden rikoksen tai uusia rikoksia. (Manninen 2019, 24.)

Desistanssi nähdään prosessina, joka voi jatkua rikoksen tekijällä läpi koko hänen elämänsä. Prosessiin vaikuttavat rikostaustaisen ihmisen elämässä tapahtuvat muutokset ja käännekohtat. Käännekohtia voivat olla työllistyminen, avioliitto ja riittävä sosiaalinen tuki. (Kuusela 2015, 23.) Lasten saaminen nähtiin myös merkittävänä asiana muutokseen motivoitumisessa. Lapsen saaminen muutti käsitystä itsestä ja ajatus suuntautui tulevaisuudessa pidempiaikaisiin suunnitelmiin. (Healy 2010, 81.)

Merkittävänä tekijänä desistanssiprosessin alkamiseen pidetään rikollisen elämäntavan haittojen tiedostaminen ja ymmärtäminen. Rikoksentekijät joutuvat vankilinnan eteen, missä punnitsevat rikollisen elämän hyödyt ja haitat. He myös suhteuttavat ne omiin tavoitteisiinsa, mitkä ovat elämälleen asettaneet. (Kuusela 2015, 25.) Rikoksentekijälle saattoi tulla esimerkiksi huoli loppuelämän viettämisestä vankilassa, pelko omasta kuolemasta tai jonkun toisen henkilön vahingoittamisesta rikoksia tehdessä. (Healy 2010, 83.)

Desistanssiprosessiin on myös liitetty uskonto ja hengellisyys sekä ikääntyminen. Tutkimusten mukaan uskonto ja hengellisyys auttavat vankeja tunne-elämän käsittelyssä ja sitä kautta he saavat tukea rikoksista irrottautumiseen. Ikääntymisellä ja rikollisuudella on nähty selkeä yhteys. Ikääntyminen vähentää rikollisuutta ja vaikuttaa positiivisesti rikollisesta elämästä irrottautumiseen. (Kuusela 2015, 28.)

Muutosmotivaatioon vaikuttavat vangin oma kokemus toivosta ja uskosta tulevaisuuteen ja luottamus muutoksen toteuttamiseen. Vankien motivaatiota tukee, muiden usko ja luottamus heidän muutokseensa irrottautua rikollisuudesta. Muutosmotivaatio kytkeytyy vangin elämänhallintaan ja tavoitteisiin mielekkästä elämästä ilman rikoksia. Desistanssiprosessin aikana rikoksentekijän identiteetti muokkautuu uudelleen ja mahdollistaa irrottautumiseen rikollisesta elämästä. Kun rikoksentekijän identiteetti pääsee muokkautumaan uudelleen, silloin alttius

ulkoisille häiriötekijöille pienenee ja mahdollinen paluu rikolliseen elämään heikentyy. (Kanerva 2021, 7.)

Desistanssiprosessin onnistuminen vaatii tarpeelliset ja oikeat tukimuodot, vangin oman heräämisen ja hyvät olosuhteet. Joidenkin kohdalla se tarkoittaa täydellistä irrottautumista vanhasta kaveripiiristä tai uudelle paikkakunnalle muuttoa vapauduttua vankilasta. Vankeuden aikana vankia tulee tukea näihin muutoksiin. Vangin mahdollisuudet tehdä vankeusaikana erilaisia valintoja on rajalliset, ne vaikuttavat vangin elämään myös vankeusajan jälkeen. Vartijoiden tulee vuorovaikutuksen kautta tukea vangin uusia tavoitteita ja auttaa vankia löytämään perusteluja rikoksettomaan elämään. Rikosseuraamusalalla toimintaohjelmien kautta pyritään vaikuttamaan vangin ajatteluun, asenteisiin ja seuraaviin valintoihin kohti rikoksetonta elämää. Tavoitteena on saada vanki irrottautumaan haitallisista käyttäytymismalleista muutoksella vangin ajattelussa, asenteissa ja ongelmanratkaisutaidoissa. (Kanerva 2021, 8, 19, 20.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksemme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisella menetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan tutkittavan asian merkitystä. Laadullisella tutkimuksella ei ole tarkoitus löytää tutkittavasta aiheesta totuutta, vaan käsitellä tutkimuksen aikana muodostuneilla tulkinnoilla asioita, joita ei välittömällä havainnolla ilmenisi. (Vilka 2015, 97–98.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkittava tieto pohjautuu kokemuksellisuuteen. Tämä tulee ilmi niin, että jokaisella osallistujalla on oma henkilökohtainen kokemus ja mielipide tutkittavasta asiasta. (Kylmä & Juvakka 2012, 31.) Aineistonkeruumenetelmänä on ryhmäteemahaastattelu Kylmäkosken vankilassa työskenteleville vartijoille.

5.1 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineisto on pelkistetyimmillään aineistoa, joka on tekstin muodossa (Eskola & Suoranta 2000, 15). Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmiä on kuitenkin useampia. Aineisto voidaan kerätä haastattelemalla, kyselyn avulla, havainnoimalla tai perustamalla aineisto erilaisiin dokumentteihin. Mikään vaihtoehto ei sulje toista pois, vaan niitä voidaan käyttää täydentämään toisiaan ja rinnakkain. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on sekä selvittää tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkemys että kokemus tutkittavaan asiaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–72). Tämä saadaan selville kysymällä asiaa. Tämän johdosta haastattelu tai kysely onkin yleisimpiä laadullisessa tutkimuksessa käytettäviä aineiston keruumuotoja. (Eskola & Suoranta 2000, 85.)

5.1.1 Ryhmäteemahaastattelu

Tutkimusmenetelmänä haastattelu on aina haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tulosta. Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä oli ryhmäteemahaastattelu. Ryhmäteemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa tutkija on asettanut haastattelulle näkökulman tai teemoja, joiden pohjalta haastattelu etenee. Kysymysten muoto ja järjestys voivat ryhmäteemahaastattelussa vaihdella. Teemat ovat haastattelussa ohjaava tekijä ja niiden kautta tavoitteena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme

2015, 47–48; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 11.) Ryhmäteemahaastattelu on sopiva haastattelumenetelmä määrällisesti pienelle määrälle haastateltavia (Miller & Glassner 2016).

Tutkimuksemme ryhmäteemahaastattelu sopii hyvin, koska tarkoituksenamme on selvittää ja tehdä näkyväksi vartijoiden kokemuksia vastuuvirkamiesmallista työmuotona. Ryhmäkeskustelussa ryhmällä on mahdollisuus keskustella vapaamuotoisesti jakaen keskenään mielipiteitä ja kokemuksia. Ryhmässä haastateltavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tällöin saadaan esille sekä yksilön mielipide ja kokemus asiasta, mutta myös ryhmän yhteistä kantaa, joka voi olla yksilöiden kantaa eriävää tai samansuuntaista. (Puusa 2011, 84; Valtonen 2011, 88–89.)

Ryhmäteemahaastattelun etuna on yksilöhaastatteluun nähden se, että tietoa saadaan kartoitettua tutkittavan aiheen ympärille nopeammin. Haasteena ryhmäteemahaastatteluissa voi kuitenkin olla dominoivien haastateltavien esille tulo. Tällöin haastattelijan pitää huomioida, että hiljaisempienkin haastattelussa mukana olevien ääni tulee kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61, 63.)

Tutkimuksemme tarkempi ryhmäteemahaastattelun muoto on täsmäryhmäteemahaastattelu. Tällöin haastatteluun on valittu tietty kohdejoukko, joka on tutkimuksessamme Kylmäkosken vankilan vartijat. Täsmäryhmäteemahaastattelu on haastattelumenetelmänä käytössä silloin, kun tavoitteena on uusien ideoiden kehittäminen, asenteiden ja mielipiteiden paljastuminen ja uusien palvelujen kehittäminen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 62–63.) Tavoitteenamme on omassa tutkimuksessa saada esiin vartijoiden kokemuksia ja mielipiteitä koskien vastuuvirkamiesmallin käyttöönottoa.

Haastateltavaksi valikoituivat haastatteluhetkellä työvuorossa olevat vartijat. Kyseiset vuorot olivat Kylmäkosken puolelta katsottu niin, että työvuorossa olisi tällöin vastuuvirkamiehenä toimivia vartijoita, sekä Kylmäkosken vankilassa hieman pidempään toimineita vartijoita. Jokaiselta haastateltava kysyttiin etukäteen halukkuus osallistua haastatteluun joko kasvotusten tai sähköpostitse. Yksi työvuorossa olleista vartijoista kieltäytyi osallistumasta haastatteluun etukäteen, toinen

meidän mennessä tekemään haastatteluja. Toinen kieltäytyminen johtui vastuuvirkamiesmallin epäselvyydestä osana omaa työnkuvaa. Ennen haastatteluja muistutimme vielä jokaista osallistujaa tulevasta haastattelusta. Haastattelutilanteissa haastateltavat täyttivät kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumiseksi (Liite 2).

Tutkimusta varten pidettiin kaksi ryhmäteemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin kasvotusten tilassa, johon kaikki haastateltavat ja haastattelijat mahtuivat yhtäaikaisesti. Ensimmäisessä haastattelussa oli mukana neljä vartijaa ja toisessa kolme. Heistä yhteensä neljä toimii nimettynä vastuuvirkamiehenä Kylmäkosken vankilassa haastatteluhetkellä. Kummassakin ryhmäteemahaastattelussa käytettiin samaa haastattelukysymysrunkoa (Liite 3). Haastateltaville ei annettu kysymyslistaa ennakoon, mutta he tiesivät mistä aiheesta ja teemoista haastattelu muotoutuu. Ryhmäteemahaastattelu tilanteissa ei jokaista kysymystä esitetty, jos haastateltavat olivat jo muussa tilanteessa vastanneet kyseiseen kysymykseen.

5.2 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön aineisto koostui kahdesta ryhmäteemahaastattelusta, joiden kestot olivat 66 minuuttia ja 32 sekuntia sekä 60 minuuttia ja 13 sekuntia. Yhteensä haastatteluiden pituudeksi tuli 126 minuuttia ja 45 sekuntia.

Ryhmäteemahaastattelujen nauhoitteet muutettiin kirjoitettuun muotoon eli litteroitiin. Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston kirjoittamista kirjalliseen muotoon, jotta sitä voidaan lähteä käsittelemään ja analysoimaan. (Kananen 2014, 101.) Litteroinnin avulla tutkija käy tutkimusaineistonsa kanssa vuoropuhelua. Litteroinnin tarkkuus riippuu tutkittavasta asiasta. Tarkimmillaan litteroinnissa huomioidaan puheen lisäksi eleet, äänenpainot ja tauot. (Vilka 2015, 137; Kananen 2014, 102.) Opinnäytetyössämme litterointi tehtiin sanatarkasti, mikä on teemahaastatteluissa yleistä. Jätimme kuitenkin taukojen pituudet, äänenpainot ja eleet kirjaimatta, koska ne eivät antaneet tutkimuskysymyksiimme vastausta. (Kananen 2014, 101–102.)

Laadullista aineistoa analysoidessa on tarkoitus selkeyttää saatu aineisto ja sen myötä saada uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Päätaavoite analyysissä on saada

sisältö tiivistettyä, kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota tutkittavasta asiasta. Tiivistämisen tavoitteena on saada hajanaisen aineiston informaatioarvo kasvamaan tekemällä siitä selkeää. (Eskola & Suoranta 2000, 137.)

Laadullisen tutkimuksen aineistoa voi analysoida useammalla tavalla, mutta kaikki tavat pohjautuvat jotenkin sisällönanalyysiin. On olemassa tietty runko, jota voidaan pitää pohjana analyysin etenemistä kuvaavaksi. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi on hankalaa, sillä on mahdollista, että tutkija on pystynyt analysoimaan aineiston tarkasti, mutta saa esiteltyä sen vain tuloksina eikä tekemään sen pohjalta johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93, 103.)

Sisällönanalyysi etenee vaihe vaiheelta eteenpäin. Kärjitetysti koko prosessi voidaan jakaa vain kahteen vaiheeseen: analyysivaiheeseen, jossa aineisto puretaan ja tulkintavaiheeseen, jossa puretuista osioista muodostetaan uusia osioita (Kylmä & Juvakka 2012, 113). Koko analyysiprosessi voidaan jakaa halutessa vielä pienempiinkin osiin. Saadusta aineistoista pitää ensin päättää se, mitä nostaa esille. Tämän on hyvä pohjautua tutkimuksen viitekehukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.) Tämä voi olla esimerkiksi aineistossa esiintyvä lausuma, lause tai sana, joka vastaa parhaiten tutkimustehtävään (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 25). Kaikki tämän rajauksen ulkopuolelle jääneet asiat voi kyseistä analyysiä tehdessä unohtaa, vaikka ne olisivatkin mielenkiintoisia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93).

Aineistoa voidaan lähteä tämän jälkeen analysoimaan joko aineistolähtöisellä tai teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ensimmäiseksi saatu aineisto pelkistetään. Aineistosta etsitään tutkimustehtävään vastauksia, jotka pelkistetään niin, että ne kirjataan ylös aineiston termein. Kun kaikki tutkimusaineistot on käyty läpi ja pelkistetty, ryhmitellään saadut pelkistykset. Ryhmät muotoutuvat pelkistyksistä kokoamalla niitä erilaisuuksien ja yhtäläisyyksien mukaan yhteen. Pelkistykset, jotka tarkoittavat samaa koostuvat luokaksi, joka nimetään koko ryhmää kuvaavaksi. Luokat, jotka aineiston pohjalta muotoutuvat tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. Tämän jälkeen aineisto abstrahoidaan. Tässä vaiheessa muodostuneita luokkia yhdistellään niin, että niistä muodostuu yläluokkia, jotka kattavat kaikki siihen kuuluvat alaluokat saman termin alle. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24–29.) Tämän jälkeen

voidaan kirjoittaa pääluokkien perusteella yhteenveto saadusta aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93). Taulukossa 1 on esimerkki opinnäytetyön sisällönanalyysistä.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Pääluokka
Ja sit tosta tulee mieleen semmonen eturistiriita, että kun mun pitää olla sen mun osaston, osaston vangin se vastuuvirkamies nii sit mun pitäsmennä sinne koppiin penkomaan ja samaan ja tutkii kaikki paikat ja sit me mennään muutaman minuutin päästä puhumaan henkeviä tonne sitten nii. Et se on tässä kanssa semmonen mikä ainakin itellä töksähtää et miten se toimii sitten. Siinä niinku saa heijät avautumaan ja viemää niitä asioita oikeeseen suuntaan ja näin poispäin. H3	Eturistiriita siitä, kun pitäisi olla vangin tukena ja lisäksi järjestystä ja kuria ylläpitävänä vartijana		
Joo tosiaan samaan aikaan pitää sanoo joihinkin asioihin ei ja toimia siinä osastolla järjestyksen valvojana ja tämmösenä. Siinä on kyllä selvä ristiriita miten sanoit. H2	Ristiriita järjestystä pitävän ja huolehtivan välillä	Kontrollin ja huolenpidon ristiriita	Ristiriita vangin ja vartijan suhteessa
Ja onhan se alusta asti se ristiriita ollu et ollaan niinku tuki siinä mut ollaan myös se kontrolli mikä siinä aiheuttaa. Me tullaan joskus sinne, pengotaan selliä ja etitään kaikkee mut vuosien mittaan vangit on tota tulleet enemmän ymmärtää sitä et mekin tehään vaan sitä työtämme siinä. Et varsinkin täällä kylmäkoskella täällä on varmaa aika pitkät perinteet siinä, et täällä kuunnellaan vankia ja jelpitään mahdollisuuksien mukaa sillee. Et meillä vangitkin käyttäytyy kyllä sitten sen myötä meillekin hyvinkin asiallisesti ja hyvin. H5	Ristiriita tukena oleminen ja kontrollin pitämisen välillä		
Tavallaan hankalammaks se ihan varmasti tota vastuuvartijahomma, ainakin omalla osastolla, kun luonne on se, että pitää aina vähän negatiivisen kautta mennä päivässä hommat, sen jälkeen on aika huono mennä keskusteleen, iltapäiväks oot sopinu, et mennään jutteleen ja aamupäivällä oot äijän puoliväkisin vieny selliin niin. H6	Ristiriita eri roolien välillä		

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysistä

6 TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme tulokset. Tulokset on jaoteltu kolmeen pääluokkaan, jotka ovat: vartijoiden kokemus vastuuvirkamiesmallityöskentelystä, vastuuvirkamiesmallin tuomat muutokset vangin ja vartijan väliseen suhteeseen ja vastuuvirkamiesmallin kehittämisehdotukset. Pääluokat ovat vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Haastattelumme vartijat kokivat, ettei uusi vastuuvirkamiesmalli ole tuonut suuria muutoksia vielä heidän työkuvaansa. Vangin ja vartijoiden välinen suhde koettiin vastuuvirkamiesmallityöskentelyn myötä haasteellisena. Vartijat kokivat kurinpidollisten tehtävien ja vangin kanssa tehtävien kahdenkeskisten syvällisempien työtehtävien välillä ristiriidan. Tuloksissa nousi esille vastuuvirkamiesmallin työnkuvan epäselvyys ja siihen toivottiin tarkennusta ja ohjeistusta.

6.1 Vartijoiden kokemus vastuuvirkamiesmallityöskentelystä

Haastatteluiden aluksi pyydettiin haastateltavia kertomaan, miten he käsittävät vastuuvirkamiesmallin mukaisen työskentelyn. Haastateltavat kertoivat, että heidän mielestään vastuuvirkamiesmallityöskentely on yhteydessä lähityön tekemiseen. Vastuuvirkamiesmallissa haastateltavat kokivat, että työsuuntaus keskittyy oman osaston vankeihin ja vankien kanssa kahden kesken tapahtuvaan työhön. Erityisesti juuri oman vangin nimeäminen vastuuvirkamiehenä toimivana vartijalle edusti vastuuvirkamies työskentelyä konkreettisimmin. Haastateltavat kertoivat, etteivät kaikki vartijat toimi vastuuvirkamiehinä. Jokaiselle osastolle on erikseen nimetty muutama vartija, jotka toimivat vastuuvirkamiehinä.

Molemmissa haastatteluissa nousi voimakkaasti esille lähityön merkitys Kylmäkosken vankilassa. Haastateltavat kertoivat, ettei työkuva ole erityisesti muuttunut vastuuvirkamiesmallin myötä. Työnkuvaan on kuulunut aiemminkin aktiivinen lähityö, joka on osa vastuuvirkamiesmallintyöskentelyä. Haastateltavat pohtivat, että sekoittuvatko tulevaisuudessa valvonta ja lähityö liikaa keskenään, kun vastuuvirkamiesmallin mukaista työtä aloitetaan aktiivisesti tekemään osastoilla.

”Niin ku sitten voi kumpikin osa-alue jäädä vähän heikolle, se valvonta tai se vartija homma ja sitten se kun me ei olla kuitenkaan saatu semmosta koulutusta ku esimerkiksi sosiaalityöntekijä ni sitten se voi kuitenkin jäädä heikolle se lähityö taas. Mitä siinä sit vangin kanssa pitäis niitä asioita voidaankin viedä väärään suuntaan siten...enemmän haittaa kuin hyötyä?” H3

Haastatteluissa nousi esille, että vartijat ovat olleet jo aiemminkin vankien tukena, ohjaamassa ja opastamassa arkisissa asioissa ja vankien kanssa yhteistyö on ollut sujuvaa ja luottamuksellista. Aktiivisella lähityöllä saavutetaan helpommin luottamuksellinen suhde vangin kanssa, samalla pystytään seuraamaan kokonaisvaltaisesti vankia ja hänen hyvinvointiaan osastolla. Osastolla ollaan läsnä vangeille, heitä kuunnellaan ja autetaan arkisissa asioissa. Myös keskustelut vankien kanssa on nähty tarpeelliseksi ja vangin edun mukaiseksi. Osalla haastateltavista oli kokemuksia myös muissa vankiloissa työskentelystä ja he kokivat, että Kylmäkoskella ollaan lähtökohtaisesti lähempänä vankia ja autetaan vankia enemmän eteenpäin. Haastateltavat kokivat siis, että vastuuvirkamiesmalli on uusi nimi työlle, jota he ovat aina tehneet.

”Ja sitähan täällä on niinku tehty tuolla osastolla niinku iha samantyyppistä hommaa jo aikasemminkin” H3

”Työkuva käytännössä ei ainakaan itellä oo yhtään muuttunu, mutta ei sieltä oikeen mitään uutta. Niin ku puhuttiin, edelleen samoja lausuntoja tehdään ja jutellaan kun aikaa on. Ei siinä sinänsä mitään muuta, kun just kompensoitunut toi omavanki” H6

Haastateltavat kokivat, että vastuuvirkamiesmallilla halutaan syventää suhdetta vankiin säännöllisten keskustelujen ja kirjaamisten avulla. Haastattelussa nousi esille, että vain yksi haastateltava oli käynyt vangin kanssa yksilökeskustelun. Muut haastatteluissa olleet eivät olleet yksilökeskusteluja tehneet. Tämä on johdettu esimerkiksi vajaista resursseista osastoilla sekä osaston valvonnallisista jatkapäiväisistä töistä.

”No yhden palaverin oon pitänytkin vangin kaa. Halusi ite, vanki pyys. En tiiä käskisinkö ite, tekisinkö sitä et sanosin et mennään pitää meeting, mut tietysti, jos sieltäpäin tulee nii, en mä nyt sitä hanttiinkaan ota” H6

”Sillä lailla, että en oo vielä kyllä itte istunu vangin kanssa alas, että, se on ollu sitä, että kirjannu vankitietojärjestelmään et on tän vangin vastuuvirkamies ja sitten tota aina kun tullu uus vanki nii pitäny huolen et ne tietää kuka nyt on henkilön vastuuvirkamies ja sitten tota käytännössä se on ollu, et koittanu vähän kattoo et mikä nyt on vangin tilanne esim tällä hetkellä mutta tota mitää konkreettisia toimia nii täytyy sanoo et en oo kyllä sen isommin tehny” H2

Haastatteluissa tuli esille, kuinka erilaisia toimipisteitä vartijoilla on Kylmäkosken vankilassa. Vanki saattaa asua suljetulla tai avo-osastolla ja olla joko tutkinta- tai vankeusvankina. Työn sisältö vaihtelee paljon ja vankien kanssa tehtävä lähityö on päivittäistä jokaisella osastolla. Vankeja on myös tiedotettu vastuuvirkamiesmallista ja he ovat tietoisia siitä kuka vartija heidän asioitaan hoitaa ja toimii vastuuvirkamiehenä.

Vastuuvirkamiesmallin ongelmaksi haastateltavat kokivat pitkät vapaat ja lomat. Silloin vangin asiat eivät välttämättä etene millään tavalla ja se ei ole vangin edun mukaista. Käytännössä vangin asioita hoitaa kulloinkin vuorossa oleva vartija, jolle vanki esittää asiansa. Uuden vangin saapuessa Kylmäkosken vankilaan hänet otetaan siellä vastaan, perehdytetään ja annetaan hänelle kuuluva informaatio. Siihen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota, riippumatta siitä onko kyseinen vartija hänen vastuuvirkamiehensä vai ei.

”Et ei sil oo väliä oonko mä sen henkilön vastuuvirkamies vai onko se joku toinen, kuka on vapaalla tällä hetkellä tai lomalla tai jossain. Koska kaikki pitäs kuitenkin sillon perehdyttää, kun ne tulee. Että niin tehdään aina muutenkin. Et sekin on lähinnä tällästen peruskäytäntöjen ja toimintatapojen perehdyttämistä hyvin pitkälti mitä siinä alkuun tehdään” H2

Haastateltavat kertoivat vastuuvirkamiesmallityöskentelyn olevan sitä lähityötä, mitä ovat tehneet jo pitkään Kylmäkosken vankilassa. Haastatteluissa tuli myös

esille se, että resurssipula vaikuttaa vahvasti työntekoon. Haastateltavat kokivat, että jos resursseja olisi tarpeeksi, voitaisiin vastuuvirkamiesmallin mukaan työskentelemällä huolehtia vankien tarpeista paremmin. Vangit hyötyisivät siitä, kun heidän asiansa etenisivät nopeammin ja sujuvammin.

Vartijan työnkuva on laaja ja osittain sitä säätelee laki, mitä ja miten he osastoilla työskentelevät. Vangeilla on oikeus ulkoiluun, hygieniaan ja puheluihin, joita vartijat valvovat. Tämä kaikki tuli haastatteluissa esille ja haastateltavat pohtivat, mistä sitä aikaa riittää hoitaa vastuuvirkamiesmallin mukaisesti se oma työ? Haastateltavat kokivat, että vastuuvirkamiehen tehtävien toteuttamiseen tarvittaisiin vangin kanssa kahdenkeskistä rauhallista aikaa, mitä ei tällä hetkellä pysty järjestämään. Tähän haastateltavat kokivat syyksi juuri kaiken arjen valvonnallisen ja muun työn, joka vie suurimman osan työvuorosta. Lisäksi haastateltavat kertoivat, että jos vangin kanssa lähtisi keskustelemaan kahden kesken johonkin, aina pitäisi olla joku tuuraaja lähtevän vartijan tilalle.

”Nii se on mielenkiintosta mistä se aika aiotaan ottaa siihen sitten” H4

”Ku sitähan se on et ethän sä siitä voi poistuu sen vangin kaa ja jättää osastoo tyhjilleen. Kyl se sen tunnin ottaa, kun sä meet sen kaa sinne höpöttää. Nii sit siihen pitäs tulla joku sun paikalle ja ei tääl kyl ihan liikaa porukkaa oo että” H7

Haastatteluissa kirjaamisen merkitystä haastateltavat miettivät paljon. Onko kirjaamisen lisääntymisestä todellista hyötyä vartijoille ja vangeille? Kirjaaminen koettiin työlääksi ja aikaa vieväksi. Haastatteluissa tuli esille, että kirjaamiseen menevä aika on pois perustyöstä ja vangeille annetusta ajasta. Hyvä kirjaaminen nähtiin kuitenkin kaikkien edun mukaisena asiana. Se helpottaisi kaikkien tekemää työtä, jokainen vartija saisi saman tiedon vangista, kun kirjaukset olisi tehty hyvin ja huolellisesti. Vangin tarpeisiin osattaisiin vastata oikein ja oikealla tavalla, eikä kukaan tekisi päällekkäistä työtä vangin asioihin liittyen.

”Kun lisääntyy tollatteet kirjaukset, niin se on kaikki pois siitä arjen pyörittämisestä ja silloin sen vangin tilanne on paljon, paljon huonompi” H5

”Aina välillä tulee näistä vastuuvirkamies ja lähityöstä kun on lukenut mitä sinne on kirjoitettu ja mitä sinne pitäis kirjoittaa, niin tuntuu et nämä, jotka on säätämässä niitä mitä meidän pitäis tehdä ja mitä me tehdään, ni ne ei oikeesti tiedä et mitä me tuolla tehdään. Jotenkin tuntuu, ettei niillä ole minkäänlaista käsitystä siitä hommasta, ihan ku joku uus asia muuttais kaiken” H6

Haastateltavat pohtivat kirjaamisen negatiivisia vaikutuksia. Nykyään vangit pyytävät kirjauksia aktiivisemmin kuin aiemmin. Haastateltavat miettivät vartijan ja vangin välistä suhdetta ja yhteistyötä, jos vastuuvirkamies joutuu tekemään ni-metylle vangilleen runsaasti negatiivisia kirjauksia. Haastateltavat kokivat tämän turvallisuusuhkana vankien kanssa työskennellessä. He kokivat, että on hel-pompi kirjoittaa vangin kohdalle, että vanki toiminut päivärytmin mukaan, vaikka olisi ollut päivän aikana konflikteja vangin kanssa.

”Sit ku sä jos ja kun rupeet tekee niitä kirjauksia sinne, ja jos sä joudut tekee niitä negatiivisia kirjauksia sinne, niin en mä tiedä onks se turvalli-suuden kannalta kovin häävi homma, kun se on sun se vastuuvanki, sä annat sille joka kerta sen negatiivisen lausunnon sinne ni ei sekään sitä sit hyvällä kato” H7

6.2 Vastuuvirkamiesmallin tuomat muutokset vangin ja vartijan väliseen suhteeseen

Kummassakin ryhmäteemahaastattelussa haastateltavat nostivat esiin vahvasti ristiriidan vastuuvirkamiesmallityöskentelyssä. Ristiriita koettiin vartijan työskentelyssä valvonnan ja kurinpidollisten työtehtävien ja vangin kanssa kahden kes-ken tehtävän syvällisemmän työn välillä. Haastatellut kokivat, että syvällisempi jutteleminen vangin kanssa on ristiriidassa sen suhteen, kun hetkeä aiemmin on vangin kanssa saattanut käydä läpi kurinpidollisia asioita. Tämän ristiriidan kaikki haastateltavat kokivat haastavana, kuinka säilyttää ammatillisuus kummassakin tilanteessa ja saada kaksi täysin erilaista työnkuvaa sopimaan yhteen.

”Ja sit tosta tulee mieleen semmonen eturistiriita, että kun mun pitää olla sen mun osaston, osaston vangin se vastuuvirkamies nii sit mun pitäs

mennä sinne koppiin penkomaan ja samaan ja tutkii kaikki paikat ja sit me mennään muutaman minuutin päästä puhumaan henkeviä tonne sitten nii. Et se on tässä kanssa semmonen mikä ainakin itellä töksähtää et miten se toimii sitten.” H3

”Joo tosiaan samaan aikaan pitää sanoo joihinkin asioihin ei ja toimia siinä osastolla järjestyksen valvojana ja tämmösenä. Siinä on kyllä selvä ristiriita miten sanoit.” H2

”Tavallaan hankalammaks se ihan varmasti tota vastuuvartijahommaa, ainakin omalla osastolla, kun luonne on se, että pitää aina vähän negatiivisen kautta mennä päivässä hommat, sen jälkeen on aika huono mennä keskusteleen, iltapäiväks oot sopinu, et mennään jutteleen ja aamupäivällä oot äijän puoliväkisin vieny selliin niin.” H6

Vastuuvirkamiesmallin työskentelyssä vangin ja vartijan suhteen välillä haastateltavat näkivät haasteena vasikoimisen pelon ja vasikan rooliin joutumisen vankiyhteisössä. Vankilassa vasikoiminen tarkoittaa sitä, että vangit kertovat liikaa asioita henkilökunnalle. Haastateltavat kertoivat, että vankiyhteisön sisällä tapahtuu koko ajan muiden vankien tarkkailua. Jos vastuuvirkamiesmallin myötä, tai muutoin, vanki on tiiviimmässä yhteistyössä tai useammin vartijoiden juttusilla, niin riski vasikaksi leimaantumisesta on suurempi.

”Sekin on tietysti, kun vangit tulee puhuu tai ne viedään johonkin toiseen tilaan puhuun, ni kuitenkin tääl on kulttuuri vankilassa et vasikoita, ni siinä heti saattaa tulla muille vangeille et mitä siel on puhuttu, mistä asioista siel on keskusteltu.” H6

Haastatteluissa lisäksi pohdittiin sitä, jakautuuko vastuuvirkamiesmallin mukainen työskentely tasaisesti kaikkien vankien kesken. Haastateltavat kokivat tällä hetkellä, että työskentelytavasta hyötyisivät niin sanotusti äänekkäämmät vangit, jotka aktiivisesti itse pyrkivät hoitamaan asioita, kun taas hiljaisimmat jäisivät taka-alalle kaiken ajan mennessä äänekkäimpien vankien asioiden hoitoon. Usein koettiin myös, että hiljaisimmat ovat heitä, joilla olisi paljon ongelmakohtia

hoidettavana. Toisaalta haastateltavat kokivat, että ehkä vastuuvirkamiesmallin myötä hiljaisimpiakin vankeja on otettu enemmän keskusteluihin mukaan.

”Tuntuu varmaan, että siinä käy niin et ne puheliaimmat tyypit on siinä koko ajan koputtelemassa luukulla et on jotain ja sit ne maanhiljasimmat joilla useesti on niitä ongelmakohtia tosi paljon enemmän jää sinne sitten taka-alalle. Hoitamatta heidän asiat, mitkä varmaan pitäis olla etusijalla ne asiat” H3

6.3 Vastuuvirkamiesmallin kehittämis ehdotukset

Ryhmähaastatteluissa haastateltavat toivat esille näkemyksensä siitä, että vastuuvirkamiesmalli on kehitetty Helsingissä Keskushallinnossa (Kehassa) ja sieltä tuotu vankilan johdolle, josta vastuuvirkamiesmalli on muokkaamattomana asetettu käytettäväksi. Tämän myötä haastattelijat kokivat, etteivät kaikki ohjeistukset sovi sellaisenaan Kylmäkoskelle, joka toimii suljettuna vankilana. Haastatellut toivat ilmi, että mallia tulisi muokata sopivaksi riippuen siitä onko kyseessä esimerkiksi suljettu- vai avolaitos.

”Musta tuntuu et koko systeemi on kehitetty tuolla Helsingissä, Kehassa että sieltä sanellaan mitä tehdään.” H2

”Ja esimerkiks ne ohjeet ja ne tehtävät mitä siinä oli ne vastuuvirkamiesmallin tehtävät oli siinä paljon semmosta mitä ei ees sopinu tähän vankila maailmaan mun mielestä.” H2

Saatuja ohjeistuksia vastuuvirkamiesmallin käytöstä haastateltavat eivät nähneet myöskään täysin selkeinä. Haastatelluista osa olisi kaivannut konkreettisia esimerkkejä ja malleja vastuuvirkamiesmallin käytöstä työkentällä. Nykyiset ohjeistukset osa haastatelluista koki liian laajoiksi ja epärealistisiksi toteuttaa nykyisessä arjessa. Haastattelussa nousi esille, että esimerkiksi ohjeistusta raportoinnista vangin vastaanottavaan vankilaan pidettiin epärealistisena ajan puutteen vuoksi. Haastattelussa tuli esille, että haastatellut kokivat, että perusarjen pyörittäminen tuntuu unohtuvan vastuuvirkamiesmallin työskentelyn ja ohjeistuksien alle ohjeiden mukaan mentäessä.

”Kyl mä ainakin kaipaan niitä selkeitä linjauksia ja raameja, miten sitä tehdään ja millä määrin tehdään. Kyllä se on ihan selvää, että jos siihen tulee jotku raamit, niin se on kaikkien tehtävä, vaikka ei miellyttäiskään.” H6

”Se kuulostaakin aika hurjalta, ku kattoo sitä listaa et mitä siihen pitäis sisällyttää periaatteessa perus perus päivän lisäks et se vähän ehkä kuulostaa et unohtus se et arkikin pitäis varmaan siellä pyörii.” H7

Haastateltavat kokivat vastuuvirkamiesmalli työskentelyn korostuvan ja konkretisoituvan vasta uuden Roti -asiakastietojärjestelmän tullessa käyttöön. Haastatellut kertoivat Roti:n kyselevän vangille kirjauksia tehtäessä vangin vastuuvirkamiestä ja tietyistä asioista ei tietojärjestelmässä pääse etenemään ilmoittamatta vangin vastuuvirkamiestä. Haastattelijat sanoivat, että myös nykyisessä Vati -tietojärjestelmässä kysytään vangin vastuuvirkamiestä, mutta tietojärjestelmä ei vaadi sitä eteenpäin päästääkseen toisin kuin uusi Roti.

”Mä pelkään et tää saattaa räjähtää naamalle sitten, ku se Roti -järjestelmä tulee, mikä velvottaa tekee kaikki kirjaukset ennen, kun sä pystyt tekemään tiettyjä asioita” H2

”Mä luulen et se tulee näkyy sit enemmän, kun se roti tulee, kun se vaatii sitä ja kysyy sitä vastuuvirkamiestä joka välissä ilmeisesti” H5

Haastateltavat kokivat voimakkaasti sen ettei vartijoilla ole resursseja toteuttaa vastuuvirkamiesmallin vaatimusten mukaista työskentelyä. Haastatellut kertoivat ajan menevän perustoimintojen hoitamiseen ja valvomiseen. Näiden lisäksi haastatellut kertoivat, että aina on vankien hoidettavia juoksevia asioita, joiden selvittely vie myös oman aikansa. Päivän perustoimintoihin haastatellut kertoivat vaikuttavan sen, toimiiko vartijana suljetulla vai avo-osastolla. Suljetulla osastolla toimiessa haastatellut kertoivat suurimman osan ajasta menevän muuan muassa ovien aukomiseen, suihkutuksiin ja vankien puhelinsoittoihin. Haastateltavien mukaan edellä mainitut toimet sekä päivän normaalit rutiinit verottavat niin paljon

aikaa, ettei rauhallisille jutteluille vankien kanssa jää aikaa. Haastateltavien mukaan vartijoiden työnkuva on laajentunut muiden työntekijöiden töillä, vaikka heidän työnsä tulisi keskittyä valvontaan ja vartiointiin. Lisäksi haastattelussa pohdittiin muiden käsitystä vartijoiden työnkuvasta ja tämän vaikutusta työtehtävien lisääntymiseen.

”Mun mielestä tässä tuoksahtaa vähän se, että vähän se mielikuva et vartijat ei tee mitään vaan kävelee kahvikupin kanssa käytävillä eikä ne ehkä tajua miten paljo me tehhään. Kuvitellaan et siihen voi lykätä lisää, lykätä lisää, mut kohta se on jostain muusta sit pois. Et ei se niinkun, siinä on ehkä asenteellinen viba mikä on ehkä kaiken yllä.” H4

Haasteltavien kokemuksista nousi esille se, ettei vartijoilla ole aikaa ja mahdollisuutta toteuttaa vastuuvirkamiestyötä niin hyvin kuin se olisi tarkoituksenmukaista. Haastatellut kertoivat, että vastuuvirkamiesmallin työskentely voisi tulla Rikosseuraamustyöntekijöille (Rstt). Uudet rikosseuraamustyöntekijät olisivat haastateltavien mukaan niitä, jotka voisivat toteuttaa vastuuvirkamiesmallin mukaista työskentelyä aktiivisesti. Haastateltavilta nousi yhteisesti esiin se, että vartijan työnkuvaan arjessa kuuluu jo niin paljon valvonnallisia ja arjen pyörittämiseen liittyviä toimintoja, että rikosseuraamustyöntekijällä olisi työnkuvana vangin kanssa vastuuvirkamiesmallin mukainen työskentely. Haastatellut kokivat, että eri työntekijät pitäisi pitää erillään, valvontahenkilökunnalla valvonnallinen työ ja sosiaalityöntekijöillä sosiaalityön toteuttaminen.

”Nii, se ehkä tässä niiku tavallaan liikaa hälvenee ehkä noi eri työntekijöiden niiku esimerkiksi valvonnan ja sosiaalityön ne rajat, ne hälvenee ihan turha paljon ehkä, että tavallaan vanha systeemi siinä että sosiaalityöntekijä tekee sosiaalityöt ja valvonta puoli tekee valvontatyöt niin kuulostaa aika hienolta ja tuntuu olevan aika toimiva, jos vertaa nyt tähän sitten että vartija alkaa tekeen näitä keskustelutyötä ja sitten sinne pitäis tulla esimerkiksi jonkun sitten tuuraan sitten sitä valvontatyötä tekee siks aikaa. Kuka sinne tulee tuuraan, ja en tiedä miks ei se tuurari vois olla se sosiaalityöntekijä, kuka

vaan olis lisänä sosiaalityöntekijänä, kuka tekis sen sosiaalityöt ja se vartija hoitais sen oman tonttinsa?” H2

”Ja nyt kun on tullu uus tää työntekijänimike, rikosseuraamustyöntekijä mikä tavallaan täähän on sitä juurikin, mun mielestä ainakin tää vastuuvirkamiestyöskentely, se enemmän kiinnittää juurikin vankien asioihin huomiota. Jos niitä tulis lisää, niin vartija sais tehdä sen valvontatyön ja rikosseuraamustyöntekijä tekis sitten tämän vastuuvirkamiestyön, se kuulostais niinku kauheen niin ku loogiselta enkä tässä niinku tarkotan et pääsisin itte vähemmällä, kyllä niitä hommia riittää ihan tarpeeksi joka tunnille, mutta se että jotenkin kuulostaa hassulta että sitten valvonnan pitää jättää valvontatyö hetkeksi ja siirtyä tekemään sosiaalityötä tai siihen rinnastettavaa työtä ja sitten joku tuurari tulee tekee sen sun valvontatyön.” H2

Haastateltavat kertoivat, että vastuuvirkamiesmalli vain tuotiin käyttöön, eivätkä he kokeneet voivansa vaikuttaa asiaan. Kylmäkosken vankilassa osalla vartijoista on merkityt omat työpisteet tietyllä vankiosastolla. Haastateltavat kertoivat, että he olisivat joutuneet menettämään merkityn paikkansa vankiosastolla, jos he eivät olisivat suostuneet vastuuvirkamiesmalli työskentelyyn. Toisessa haastattelussa nousi lisäksi ilmi se, että valvontahenkilökunta oli puhunut vankilassa yhteisesti vastuuvirkamiesmallityöskentelyn vastustamisesta, mutta olivat kuitenkin vielä päättäneet katsoa, mitä uudistuksen myötä tulee. Haastatteluissa tuli esille, että vastuuvirkamiesmalli on vielä opiskeluvaiheessa henkilökunnalla, eikä sen käyttöönotto ole tapahtunut kaikkien työntekijöiden osalta vieläkään.

”Eli käytännössä siis niinku ne keillä oli osastolla oma työpiste, käytännössä se oli niinku pakotettu, vaikka sitä oli että, en muista miten se tuli että, mut jos haluat jatkossakin toimia sillä omalla työpisteellä, nii sun on tähän ryhdyttävä, että nii. Pakko se oli käytännössä eikä siitä kukaa tainnu kieltäytyä” H2

Tärkeimpänä asiana vastuuvirkamiesmallin kehittämisessä kummassakin ryhmähaastattelussa koettiin se, ettei kehitettäisi enää hetkeen mitään, vaan annettaisiin näiden uusien työmuotojen muovautua käyttöön. Haastateltavien kokemus

oli, että nyt pitäisi rauhassa katsoa, miten vastuuvirkamiesmalli käynnistyy ja asettuu nykyiseen työnkuvaan. Haastateltavat kokivat, että nyt on niin paljon uusia asioita tulossa, ettei jaksaminen riitä enää uusien asioiden opetteluun. Lisäksi haastateltavat nostivat esiin, että uusien muutosten tekemisessä kuunneltaisiin työntekijöiden mielipiteitä. Osan hankkeista ja muutoksista haastateltavat kokivat tehtävän ainoastaan tilastojen takia.

”Jos mä saisin Kehaan jonkun pestin niin pääsis johonkin kehittäjän paikalle ni parasta mitä nyt vois kehittämisen kannalta tehdä niin ei kehittäis enää mitään.” H2

Lisäksi vastuuvirkamiesmallin toteutuminen vaatisi haastateltavien mukaan paremmat resurssit tehdä töitä sekä palkkauksen tarkastusta työnkuvan laajentuneessa. Palkkaus koetaan epäreiluna työnkuvaan ja laajentuneeseen työmäärään nähden. Kokonaisuutena haastateltavat kokivat vastuuvirkamiesmallin mukaisen työskentelyn isona ja vaikeasti omaksuttavana kokonaisuutena, eikä luvattu palkankorotus vastaa työn laajuutta eikä ole toteutunut kaikkien työntekijöiden kohdalla tasapuolisesti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Seuraavassa kappaleessa esittelemme tutkimuksen johtopäätökset. Reflektoimme johtopäätöksiä opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Johtopäätösten avulla pyrimme vastaamaan kolmeen tutkimuksemme tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymyksinä oli ”Miten vastuuvirkamiesmalliin siirtyminen on muuttanut työn sisältöä?”, ”Miten muutos on muuttanut vangin ja vartijan välistä suhdetta?” sekä ”Miten vastuuvirkamiesmallia tulisi kehittää?”.

Keskeiset tulokset olivat, ettei työnkuva ole muuttunut merkittävästi vastuuvirkamiesmallin myötä. Vangin ja vartijan välisessä suhteessa on koettu haasteena valvonnan ja huolenpidon välinen ristiriita. Tärkeimpänä kehittämisehdotuksena tuloksissa nousi esille työnkuvan selkeyttäminen ja resurssien lisääminen.

7.1 Vastuuvirkamiesmallin tuoma työnkuvan muutos

Tuloksista tuli esille, ettei vastuuvirkamiesmallityöskentely ole käynnistynyt kokonaisvaltaisesti Kylmäkosken vankilassa. Työntekijät kokivat, etteivät ole saaneet tarpeeksi koulutusta ja perehdytystä vastuuvirkamiesmallin mukaiseen työntekoon. Tulosten mukaan vastuuvirkamiesmalli koettiin olevan epäselvä ja ohjeistus vajavainen. Vastaava tulos vastuuvirkamiesmallin epäselvyydestä ja ohjeistuksen vajavaisuudesta nousi esille myös Kalpion (2021) tutkimuksessa vastuuvirkamiesmallin kokemuksista Vantaan vankilassa (Kalpio 2021, 44.) Tuloksissa nousi esille tarve saada vastuuvirkamies -malliin ohjeistus juuri Kylmäkosken vankilaan sopivaksi. Rikosseuraamuslaitos on antanut vastuuvirkamiesmallista ohjeistuksen, joka koskee kaikkia vankiloita yhteneväisesti (Rikosseuraamuslaitos 2020e). Tuloksissa on nähtävänä, että ohjeistus koettiin epäsopivaksi Kylmäkosken vankilassa, joka toimii suljettuna vankilana.

Haastateltavat kokivat myös, että vastuuvirkamiesmallin mukaista työtä on tehty jo lähityön osalta Kylmäkosken vankilassa pitkään. Tuloksista nousi esille, että haastateltavilla oli kokemus, että vanhalle työmuodolle on keksitty uusi nimitys. Kajanderin tutkimuksessa lähityöstä erottui sama kokemus vanhan asian uudelleen keksimisestä osana muutosvastarintaa. Kajander kuvasi ilmiötä tutkimuksessaan ”pyörän uudelleen keksimiseksi”. (Kajander 2018, 45.)

Tuloksissa lähityö nähtiin kaikkena kanssakäymisenä vangin kanssa ja sitä toteutettiin aktiivisesti ja osastoilla oltiin kontaktissa vankeihin. Lähityötä tekevät kaikki vartijat Kylmäkosken vankilassa. Lähityöllä parannetaan vankituntemusta ja se on lähityön yksi tarkoituskin. Hyvä vankituntemus lisää turvallisuutta ja helpottaa henkilökunnan työntekoa. Rikosseuraamuslaitoksen strategia on muuttunut jo vuonna 2013 aktiivisen lähityön suuntaan (Kajander 2018, 2). Tuloksista tulikin ilmi, että Kylmäkosken vankilassa toteutettiin aktiivista lähityötä osana arkea.

Suurimpana muutoksena tuloksissa näkyi kirjaaminen. Kirjaamisen osa koki hankalaksi ja vaativaksi, osa taas näki kirjaamisen positiivisena asiana työn tuomiin muutoksiin. Kirjaamiseen toivottiin myös selkeitä ohjeita ja linjauksia. Tuloksissa tuli esille, että jokainen tekee kirjauksia omalla tyylillä ja tavalla, joka ei välttämättä vastaa vastuuvirkamiesmallin ohjeistusta. Vangit myös pyysivät itseään koskevia kirjauksia osastojen vartijoilta. Päivittäisten työtehtävien aikana, laadukas kirjaaminen koettiin haastavaksi, koska kirjaamiseen käytetty aika on pois kaikesta muusta. Vartijoiden tuli kuitenkin hoitaa päivittäiset työtehtävät sovitusti työvuoron aikana. Kirjaukset jäivät tällöin puutteellisiksi ja vajavaisiksi tai niitä ei ehditty tekemään ollenkaan.

Haastatteluissa tuli esille, että vangit kokivat tärkeäksi sen, että heitä kuullaan ja heidän pyyntöihinsä vastataan mahdollisimman nopeasti. Vartijat kokivat tärkeäksi vastata vankien pyyntöihin ja hoitaa vankien kanssa sovitut asiat loppuun saakka vahvistaakseen luottamusta vankiin. Australiassa tehdyn tutkimuksen mukaan niin vastuuvartijat kuin vangitkin kokivat tärkeänä sitä, että vartija-vanki suhteella on jatkuvuutta, eikä ylimääräisiä vaihdoksia tulisi vankeusaikana (Turner 2010, 360).

Haastatteluissa tuli esille, että osa vangeista oli tietoisia vastuuvirkamiesmallista ja omasta vastuuvirkamiehestä. Se näkyi kysymyksinä ja pyyntöinä päivittää heidän tietojään tietojärjestelmään. Osa vangeista ei ollut tietoisia omasta vastuuvirkamiehestä tai vastuuvirkamiesmallista. He esittivät tarvittavat pyynnöt siinä hetkessä töissä olevalle vartijalle. Vangit, jotka tiesivät vastuuvirkamiehensä, osoittivat kysymykset ja pyynnöt ensisijaisesti heille. Samaan lopputulokseen on

päätynyt Kalpio (2021, 44) omassa tutkimuksessaan. Myös Bruhn (2011, 226) on tutkimuksessaan koskien omavartijamallia Ruotsin vankiloissa päätynyt lopputulokseen, että omavartijamallin myötä vartijat ovat paremmin perillä omien vankiensä asioista.

Tuloksissa näkyi selkeästi se, että resurssipula vaikutti työn ja kirjauksien tekemiseen negatiivisesti. Kajanderin (2018) tekemässä tutkimuksessa, nousi myös esille resurssien vaikutus työntekoon. Tutkimuksessa ilmeni, että henkilökunnan vajaus vaikeutti jo perustöiden tekemistä ja näiden ohella vartijoiden oletettiin tekevän vielä syvällistä lähityötä. (Kajander 2018, 32.) Tuloksista korostui sama päätelmä. Vartijat kokivat, ettei heillä ole aikaa tehdä perustyötäänkään kunnolla, koska töitä joutui tekemään vajaalla miehityksellä. Tämän lisäksi olisi vielä pitänyt toteuttaa vastuuvirkamieskeskusteluja kahdestaan vangin kanssa, joka taas vaatisi kyseisen vartijan työpisteelle tuuraajan.

Tulosten mukaan oli nähtävissä selkeää muutosvastarintaa käyttöön otetulle vastuuvirkamiesmallin mukaiselle työskentelylle. Suurimmaksi osaksi vastuuvirkamiesmallia kohtaan oli nähtävissä ennakkoluuloja ja selkeää vastustusta. Ennakkoluulojen syyksi nousi huono perehdytys, vähäinen informaatio sekä väsyminen työn jatkuvaan muuttumiseen ja kehittämiseen. Ylisassi ym. (2016, 16) nostavat hyvin esille henkilökunnan väsymisen, jos työssä on jatkuvaa muutosta ja painetta.

7.2 Vangin ja vartijan suhteen muuttuminen

Tutkimuksessa tuli voimakkaasti esille vangin ja vartijan välinen suhde ja se, miten vastuuvirkamiesmalli siihen vaikuttaa. Siinä koettiin vartijoiden puolelta selkeä ristiriita. Vastuuvirkamiehet toimivat rangaistuaajan valvojina, toisinaan joutuvat sanaharkkaan tai kiinnipitotilanteisiin vankien kanssa. Heidän pitäisi kuitenkin myös vastuuvirkamiehenä keskustella vangin kanssa hänen asioistaan, rakentaa luottamuksellista suhdetta vankiin ja arvioida vangin rangaistusajan suunnitelmaa. Halseyn ja Deeganin (2016) tutkimuksessa tuli esille myös vartijan työnkuvan muutos. Vartijan piti vartijan roolin lisäksi olla vangille sosiaalityöntekijä, mielenterveyshoitaja ja ystävä. (Halsey & Deegan 2016.) Tuloksissa haastateltavat kokivat epäkohdan roolien välillä ja toivoivat siihen muutosta. Heidän mielestensä

valvontaviranomainen suorittaisi valvonnan ja rikosseuraamustyöntekijä tekisi vastuuvirkamiestyön. Kajanderin (2018) tutkimuksessa esille nousi samanlaisia tuloksia. Haastateltavat vartijat halusivat keskittyä turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitämiseen ja mielsivät kuntouttavat keskustelut sosiaalityöntekijöiden ja muiden kuntoutuspuolen työntekijöiden tehtäväksi. (Kajander 2018, 35, 48.) Rikosseuraamustyöntekijä on uusi, vuonna 2018 tullut virkanimike (Rikosseuraamuslaitos 2020g). Voi olla, että uuden virkanimikkeen myötä Kajanderin tutkimuksessa ei noussut vielä esille kuntouttavan lähityön ja keskustelujen siirtämistä rikosseuraamustyöntekijöille, mikä tuloksissa tuli ensisijaisena vaihtoehtona.

Rooliristiriita on nähty aiemmissakin tutkimuksissa haasteena vartijan ja vangin välisessä työskentelyssä. 1990-luvulla Suomessa käytössä ollut yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu loppui juuri kuntoutuksen ja valvonnan yhdistämisen haasteen vuoksi (Kalpio 2021, 47). Tuloksissamme nousi haastateltavan ajatus siitä, että toisessa hetkessä hän on vangille kuria pitävä virkamies ja seuraavassa hetkessä hänen tulee käydä syvällisiä keskusteluja kahden vangin kanssa. Vastaava tutkimustulos tuli esille Mannisen (2019, 72–73) tuloksissa, jossa vartijat olivat kokeneet rooliristiriitaa tilanteiden muuttuessa nopeasti vangin kanssa. Ymmärtääkö vanki tällöin vastuuvirkamiehenä toimivan vartijan roolin muuttumisen kyseisessä tilanteessa?

Tuloksissa näkyi vartijoiden pelko valvonnan heikkenemisestä, jos vastuuvirkamiestyöskentelyä tehdään osastoilla kokonaisvaltaisesti samalla henkilöstömäärällä. Kuitenkin he kokivat, että vanki hyötyisi vastuuvirkamiesmallin mukaista työskentelystä. Vangin kanssa pystyttäisiin järjestämään ohjeistuksen mukaiset keskustelut ajallaan, sekä vankiin saataisiin luotua paremmin luottamuksellinen suhde, kun yksi ihminen hoitaisi hänen asioitaan.

7.3 Vastuuvirkamiesmallin kehittäminen

Tuloksista nousi esille, että nimetyt vastuuvirkamiehet kokivat, ettei heidän perehdytyksensä työhön ole ollut kattavaa ja riittävää. Lisäksi he eivät tienneet mitä kaikkea vastuuvirkamiestyöskentelyltä odotettiin. Haastatteluissa tuli esille, että työntekijät odottivat, miten työmuoto tulee asettumaan Kylmäkosken vankilassa.

Vastuuvirkamiesmallin mukaisen työnteon odotetaan ohjautuvan rikosseuraamustyöntekijöiden vastuulle.

Tutkimuksen mukaan voidaan todeta, että vastuuvirkamiesmallin mukainen työskentely on alkutekijöissä. Vastuuvirkamiesmallin mukaista työskentelyä vielä opiskellaan ja vartijat odottavat tarkempaa perehdytystä aiheeseen sekä selkeitä linjanvetoja ja ohjeistusta. Suurimmaksi ongelmaksi tutkimuksessa tuli ilmi resurssien vähyyden tekeminen vastuuvirkamiestyötä. Myös tilojen puute koettiin esteeksi henkilökohtaisten keskustelujen hoitamiseksi. Haastatteluissa tuli esille, että Kylmäkosken vankilassa tiloja on remontoitu näitä keskusteluja varten, mutta niiden käyttö ei ole vielä alkanut, koska tiloja ei ollut vielä sisustettu.

Rikosseuraamuslaitoksen vastuuvirkamiesohjeistukseen on kirjattu, että lähtökohtaisesti jokainen suljetun vankilan osastolla työskentelevä vartija toimii vastuuvirkamiehenä. Vartijat, jotka eivät työskentele vastuuvirkamiehenä, ohjeistus määrittelee vuorovaikutuksellisen työotteen vankien kanssa työskennellessä. (Rikosseuraamuslaitos 2020e.) Tutkimuksessa tuli ilmi, että Kylmäkosken vankilassa osastoilla työskentelevistä vartijoista osa on nimetty vastuuvirkamiehiksi. Haastateltavat kertoivat, että jokainen osastolla työskentelevä vartija tekee lähiötä eli toimii vuorovaikutuksessa vankien kanssa.

Tulosten mukaan vastuuvirkamiehet olivat tyytymättömiä palkkaukseen. Sinisalmi (2019) opinnäytetyössään toi johtopäätöksissään esille palkkauksen. Palkkauksen tulisi vastata työn vaativuutta työnkuvan laajetessa. Tutkimusten mukaan palkkaus ei ollut noussut kaikilla vastuuvirkamiestyötä tekevillä vartijoilla. Palkkaus koetaan haasteena vastuuvirkamiesten keskuudessa, sama on nähtävissä Sinisalmi tutkimuksessa. (Sinisalmi 2019, 43.)

Tuloksissa oli havaittavissa vartijoiden skeptisyys ja muutosvastarinta vastuuvirkamiesmallin mukaista työskentelyä kohtaa. Muutosvastarintaan on vaikuttanut huono perehdytys, tiedon puute ja epävarmuus. Myös rooliristiriita vangin ja vartijan suhteessa on herättänyt paljon tunteita ja ajatuksia. Kajander (2018) tutkimuksessaan käsitteli myös muutosvastarintaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Hänen tutkimuksessaan tuli ilmi, että vartijat, jotka vastustavat muutosta omaavat usein pinttyneen mielikuvan vanginvartijasta ja vanginvartijan työstä. Tämän

myötä muutosta ei nähdä mahdollisuutena eikä siihen koeta tarvetta. (Kajander 2018, 45.) Jokelan vankilaan tehdyssä tutkimuksessa Manninen (2019, 72) nosti tuloksissaan myös esille haastateltavien ajatuksen siitä, että työntekijöiden tulisi pysyä omassa työnkuvassaan.

Muutokseen ja siihen suhtautumiseen voidaan kuitenkin vaikuttaa. Muutosmyönteisyyttä lisää organisaation ja henkilökunnan välillä vallitseva hyvä vuorovaikutus, selkeät ja hyvin perustellut uudistukset, lisäkoulutusten tukeminen ja osamisvaatimusten esittäminen. Lisäksi olisi tärkeää saada henkilökunta osaksi kehitystyötä ja keskushallinnon tuominen näkyvämmäksi vankilassa vierailujen kautta. (Kajander 2018, 48.)

Tuloksissa korostui vahvasti se, että toivottaisiin hetken rauhaa kaikelle kehittämiselle ja annettaisiin nykyisten uusien muutosten asettua osaksi arkea. Myös Ylisassi ym. ovat tutkimuksessaan todenneet keskushallinnosta tulevat kehittämisohjelmat ja tulostavoitteet haasteena lähityölle. Henkilökunta ei jaksaa jatkuvia muutoksia, jos he eivät kokeneet niitä käytännönläheisinä ja tarpeellisina ja tämän myötä saattaa kehittyä muutosvastarintaa. (Ylisassi ym. 2016, 37.) Täysin samankaltaisia kokemuksia heräsi tuloksistamme. Henkilökunta oli väsynyt jatkuviin uusiin hankkeisiin, joita koettiin tehtävän osaksi vain tilastoille.

8 POHDINTA

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyttä voidaan pitää kaikessa tieteellisessä toiminnassa ytimenä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172). Tutkimusetiikan päämääränä on saada selville se, millainen tutkimus on eettisesti hyvä ja luotettava (Leino-Kilpi 2003, 284–298). Pohdittavia asioita, joita jokaisen tutkimuksen tekijän pitäisi pohtia, on kahdeksan. Ensimmäiseksi tutkijan on haluttava tutkimuksen myötä saada aikaan uutta informaatiota. Seuraavana on kohta, jossa kerrotaan aihe, johon tutkimuksessa paneudutaan. Tutkimus on toteutettava tunnollisesti, jotta tuloksista tulee luotettavia. Tutkimusta tehdessä tulee olla rehellinen, estää mahdollisien vaarojen syntyminen sekä kunnioittaa ihmisarvoa. Tutkijan on huolehdittava, että tieteellistä informaatiota käytettäessä toimitaan eettisesti oikein. Lisäksi pitää huomioon ottaa kollegiaalisuus sekä edistää ammatinharjoitusta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172.)

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeimmiksi eettisiksi periaatteiksi nousee tiedonantajan vapaaehtoisuus, henkilöllisyyden suojaaminen sekä luottamuksellisuus. Laadullisen tutkimuksen myötä tutkimukseen osallistujat eivät välttämättä hyödy tutkimuksesta, mutta tutkittavasta asiasta tietoisuus voi lisääntyä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 39.) Haastateltavat osallistuivat ryhmäteemahaastatteluihin vapaaehtoisesti ilman palkkiota tai muuta hyödykettä.

Tutkimukseen osallistujien tulee saada tietää osallistuessaan, millainen tutkimus on kyseessä, mihin käyttöön tutkimuksella kerätään tietoa, kuka tutkimusta tekee, miten yksityisyys ja nimettömyys säilyvät tutkimusprosessin aikana, osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä vastuuhenkilöiden yhteistiedot, jotta vastaajat voivat tehdä lisäkysymyksiä aiheesta (Kylmä & Juvakka 2012, 149–150). Kysyttäessä vartijoiden suostumusta haastateltavaksi sähköpostitse sekä kasvotusten, esitelimme opinnäytetyön aiheemme ja haastattelun luonteen. Lisäksi ennen ryhmäteemahaastattelun alkamista kävimme jokaisen haastatteluun osallistuvan kanssa läpi suostumuslomakkeen (Liite3), jossa lupasimme haastatteluun osallistuville anonyymiteetti tutkimuksessa, sekä haastattelun litteroinnin säilyttäminen siihen asti, kun opinnäytetyö on valmistunut. Kirjallisella suostumuksella jokainen

haastatteluun osallistuva sai uudelleen tiedon millaiseen tutkimukseen he ovat osallistumassa, osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä omista oikeuksistaan, jotka liittyivät haastatteluun ja tutkimukseen. Haastatteluissa käytimme samantyyppistä kysymysrunkoa molemmille ryhmille. Haastattelurunko jätettiin avoimeksi, jotta haastateltavien oma tila omien ajatusten kertomisille jäi, eikä haastattelukysymykset ohjanneet vastauksia tiettyyn suuntaan.

Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla ryhmäteemahaastattelut. Litteroinnissa ryhmäteemahaastattelut muutetaan kirjalliseen muotoon (Kananen 2012, 109). Litteroinnissa ei muokattu sanamuotoja tai lauserakenteita. Litteroinnin jälkeen tavoitteena on aineiston tiivistäminen kadottamatta siitä kuitenkaan informaatiota tutkittavasta aineistosta. Tavoitteena on myös saada tiivistämällä vastauksista selkeämpiä. Tiivistämisen jälkeen aineisto luokitellaan. Luokittelulla saadaan aineistosta kokonaisvaltainen kuva. Ryhmäteemahaastattelussa esille tulleet kokemukset ja mielipiteet esitämme opinnäytetyössämme niin, ettei niitä voi kohdistaa kehenkään tiettyyn henkilöön. Ryhmäteemahaastattelun nauhoitukset, litterointi ja muu materiaali tullaan hävittämään, kun aineisto on saatu analysoitua ja opinnäytetyö on saatu valmiiksi.

Tutkimuksen eettiset periaatteet konkretisoituvat osaltaan tutkimustulosten raportoinnissa. Oikein toteutettu tutkimustulosten eettinen raportointi edellyttää oikeudenmukaisuuden lisäksi myös avoimuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta jokaisen tutkimuksen vaiheen raportoinnissa. Laadullisessa tutkimuksessa tämä konkretisoituu lainauksien yhteydessä. Tutkimukseen osallistunut henkilö pitää suojata, mutta kuitenkin tuoda tämän kuvaus mahdollisimman totuudenmukaisesti esille. Tuloksista ja lainauksista ei pitäisi olla tunnistettavissa yhtään tutkimukseen osallistujaa. (Kylmä & Juvakka 2012, 154–155.) Anonymiteetti säilytettiin litteroinnissa ja mainitut nimet korvattiin numeerisesti. Opinnäytetyön tuloksissa sitaateissa varmistimme anonymiteetin säilymisen yksilöimällä haastateltavat numeerisesti.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida luotettavuuskriteerien pohjalta. Näitä kriteerejä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus liittyy tutkijan lisäksi aineis-

ton laatuun, aineiston analyysiin ja tulosten esittämiseen. Siirrettävyydellä tarkoitetaan mahdollisuutta siirtää tutkimuksesta saadut tulokset toiseen tutkimusympäristöön. (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129.) Jotta tutkimus olisi siirrettävä, tulee siinä olla huolellinen kuvaus tutkimuskontekstista, aineiston keruusta ja analyysin muodostumisesta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160). Olemme raportoineet tutkimusmenetelmä -kohdassa tutkimusprosessiamme yksityiskohtaisesti. Uskottavuudessa lähtökohtana on se, että tutkimus ja tulokset ovat uskottavia ja että se myös osoitetaan työssä (Kylmä & Juvakka 2012, 127–129).

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan luotettavuutta arvioida myös tutkimusprosessin eri vaiheissa. Analyysiä tehdessä on tärkeää se, miten tutkittava aineisto pelkistetään siten, että se kuvaa tutkittavaa ilmiötä riittävän hyvin. Aineiston ja tutkimuksesta saatujen tulosten välille tulee muodostua luotettavasti yhteys. Tulosten luotettavuus paranee entisestään, jos luokittelun tekee useampi henkilö. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 36–37.) Opinnäytetyössämme kumpikin tekijä osallistui luokittelun tekoon. Tutkimuksen luotettavuus kasvaa, kun tekijöitä on useampi ja löytyy kokemusta laadullisen tutkimuksen tekemisestä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159). Kummallakin opinnäytetyön tekijällä oli aikaisempi kokemus ammattikorkeakouluun tehdystä laadullisesta tutkimuksesta. Arvioidessa tutkimusprosessin eri vaiheita voi arviointikohteeksi nousta esimerkiksi tutkittavan ilmiön tunnistaminen ja selkeä nimeäminen, tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävien nimeäminen, aineiston keruu ja tutkimustulosten raportointi (Kylmä & Juvakka 2012, 130–133).

Validiteettia arvioidessa huomio kiinnittyy siihen, onko valittu tutkimusmenetelmä tutkinut sitä aihetta mitä on pitänyt tutkia (Tuomi & Sarajarvi 2013, 136). Saimme kahdesta pitämästämme ryhmäteemahaastattelusta vastaukset opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin. Vastaava tutkimus voidaan toteuttaa myös muissa vankiloissa. Koska kyseessä on tapaustutkimus, joka on kohdennettu Kylmäkosken vankilaan, tutkimustuloksia ei voi suoraan yleistää muihin vankiloihin ja niiden henkilöstön mielipiteisiin ja kokemuksiin.

8.2 Pohdintaa työn tekemisestä

Opinnäytetyön prosessi alkoi yhteydenotolla Kylmäkosken vankilaan. Keskustelimme aiheesta rikosseuraamusesimies Teija Suvannon kanssa. Opinnäytetyön aihe tuli Kylmäkosken vankilasta ja heidän tarpeestaan selvittää vastuuvirkamiesmallin kokemuksia vartijoiden näkökulmasta. Koimme aiheen mielenkiintoisena, koska kyseessä oli uusi työmuoto, jossa vangin kanssa ollaan vielä aiempaakin enemmän yhteistyössä. Meillä molemmilla on runsaasti kokemusta terveydenhuollon puolelta ihmisten kanssa tehtävästä vuorovaikutuksellisesta työstä. Tämä lisäsi mielenkiintoamme tutkia millaista lähityö on vankilassa ja millaiseksi vartijan ja vangin välinen suhde muotoutuu.

Opintyöprosessin laajuus oli tuttu kummallekin tekijälle aiempien AMK opinnäytetöiden myötä. Kuitenkin sisällönanalyysi yllätti haastavuudellaan, koska näin laajana sitä ei aiemmissa töissä ollut toteutettu. Opinnäytetyöprosessi sisälsi kausia, jolloin kirjoittaminen oli aktiivisempaa ja kausia, jolloin tekstin tuottaminen oli haasteellisempaa. Opinnäytetyöprosessi aloitettiin ajoissa, joten varsinaista kiirettä ei työn tekemisessä tullut. Yhteistyö tekijöiden välillä oli mutkatonta ja helppoa ja prosessi sujui toisiamme tukien.

Tutkimusaiheen valinta onnistui hyvin. Koko opinnäytetyöprosessin ajan aihe pysyi mielenkiintoiselta. Aihe rajautui myös nykyiseen muotoon helposti. Työstä ei haluttu lähteä tekemään liian laajaa, vaan opinnäytetyössä keskityttiin vastuuvirkamiesmallia lähimpinä oleviin käsitteisiin. Vastuuvirkamiesmallin mukaisen työskentelyn ollessa uutta Suomen vankiloissa sitä koskevia lähteitä oli hieman hankala löytää. Lähityö, joka on iso osa vastuuvirkamiesmallityöskentelyä, avasi runsaasti erilaisia lähdeaineistoa työllemme.

Olimme tyytyväisiä ryhmäteemahaastattelujen onnistumiseen ja vartijoiden sitoutumiseen haastatteluihin. Haastattelutilanteissa keskustelu oli aktiivista ja innostunutta. Vartijat keskustelivat vastuuvirkamiesmallista ja sen tuomista haasteista avoimesti, mutta kriittisesti. Heidän kokemuksensa avasivat vastuuvirkamiesmallia meille laajasti. Haluammekin kiittää haastatteluihin osallistuneita vartijoita. Ilman vartijoiden avointa keskustelua, rehellisten mielipiteiden ja kokemusten jakamista ei opinnäytetyömme olisi onnistunut.

Pidimme opinnäytetyöprosessia opettavaisena, vaikka kummallakin oli jo aiempi kokemus vastaavan tutkimuksen tekemisestä. Tietotaitomme aihepiiristä ja lähityön merkityksestä rikosseuraamusalalla kasvoi. Ymmärrys vankilassa tehtävää työtä kohtaan karttui ja näemme kuinka merkittävää työtä rikosseuraamusalalla tehdään uusintarikollisuuden ehkäisemiseksi. Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan kasvattava ja ammatillisesti eteenpäin vievä kokemus.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Vastaava tutkimus olisi mielenkiintoista toteuttaa sitten, kun Roti-asiakastietojärjestelmä on otettu käyttöön. Tuloksissa oli nähtävissä vastuuvirkamiesmallin hidas käynnistyminen ja odotus sille, että työmuoto käynnistyy kunnolla vasta Rotin käyttöönoton myötä.

Työtä ei voi yleistää koskemaan kaikkia vankiloita, joissa vastuuvirkamiestyöskentelyä toteutetaan. Jokaisessa vankilassa on henkilökunnalla omanlaisensa työmuotonsa, joten tulokset ovat vankila- ja työyhteisö kohtaisia. Vastaavaa tutkimusta vastuuvirkamiesmallista on viimeisen parin vuoden aikana tutkittu Suomessa muutamassa muussakin vankilassa. Tällainen tutkimus olisi mielenkiintoista suorittaa valtakunnallisesti, silloin voitaisiin saavuttaa vertailukelpoisia tutkimustuloksia.

Vastuuvirkamiesmallia olisi hyvä jatkossa tutkia myös vankien näkökulmasta. Sen kautta ilmiötä saataisiin avattua enemmän ja työskentelymallia voitaisiin kehittää kokonaisvaltaisesti. Lisäksi tutkimus vangin ja vartijoiden välisen vuorovaikutuksen laadusta ja määrästä olisi mielenkiintoinen toteuttaa, koska lähityössä ja vastuuvirkamiesmallissa keskitytään juuri hyvän vuorovaikutussuhteen luomiseen vangin ja vartijan välille. Vankien kokemuksia vastuuvirkamiesmallista voisi tulevaisuudessa tutkia joko alueellisesti tai valtakunnallisesti.

LÄHTEET

Bruhn, A., Lindberg, O. & Nylander, P. 2011. A harsher prison climate and a cultural heritage working against it. Subcultural divisions among Swedish prison officers. Teoksessa Ugelvik, T. Dullum, J. (toim.) Penal Exceptionalism? Nordic prison policy and practice, 215-231. Luettu 23.09.2021. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/reader.action?docID=738717>

Crewe, B. 2015. Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology* 8(6) 455-468. Luettu 20.10.2021. https://www.researchgate.net/publication/254091379_Soft_power_in_prison_Implications_for_staff-prisoner_relationships_liberty_and_legitimacy

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino.

Fageström, M. 2014. Ammatillisen työotteen haasteet vanginvartijan työssä. Sosionomikoulutus. Rikosseuraamusala. Laurean ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Halsey, M. & Deegan, S. 2017. In Search of Generativity in Prison Officer Work: Balancing Care and Control in Custodial Settings. *The Prison Journal* 97 (1), 52–78. Luettu 20.9.2021. <https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1177/0032885516679380>

Healy, D. 2010. The Dynamics of desistance. Charting pathways through change. Willan publishing.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Johnsen, B., Granheim, P. & Helgesen, J. 2011. Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology* 8 (6), 515–529. Luettu 19.9.2021. <https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1177/1477370811413819>

Järvenpää, R. 1991. Yhtenäisvirkamies Suomessa: raportti vankeinhoito-osaston seminaarista 23.1.1991

Järvinen, M-K. 2007. Asiakas- työntekijäsuhteen dialoginen arviointi kriminaali-huollossa. Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos. Sosiaalityön ammatillinen lisensiaatintutkimus. Rikosseuraamusviraston julkaisu Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Järvinen, M-K. 2015. Asiakas- työntekijäsuhde rikosseuraamusalalla. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

- Kajander, H. 2018. The Dilemma of Implementing Interactive Work in the Finnish Prison Service. Pro gradu -tutkielma. Luettu 8.8.2021. https://www.researchgate.net/publication/339933584_Heidi_Kajander_THE_DILEMMA_OF_IMPLEMENTING_INTERACTIVE_WORK_IN_THE_FINNISH_PRISON_SERVICE Rikosseuraamusalan koulutuskeskus Acta Poenologica 1 2018
- Kalpio, J. 2021. Vantaan vankilan vastuuvirkamiesten kokemuksia vastuuvirkamiesmallista. Sosionomikoulutus. Rikosseuraamusala. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.
- Kanerva, S. 2021. Tie kohti vapautta vankeuden jälkeen. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityö.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kivivuori, J., Aaltonen, M., Näsi, M., Suonpää, K. & Danielsson, P. 2018. Kriminologia. Rikollisuus ja kontrolli muuttuvassa yhteiskunnassa. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoja OU.
- Kurki, L., Kurki-Suutarinen, M. & Taruvuori, K. 2010. Muurien sisällä. Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juventus Print.
- Kuusela, P. 2015. Desistanssin ilmeneminen vankilakuntoutuksessa. Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laine, M. 1/2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Leino-Kilpi, H. 2003. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H & Välimäki, M. (toim.). 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WSOY.
- Lerman, A.E. 2013. The Modern Prison Paradox: Politics, Punishment, and Social Community. Cambridge University Press.

Liebling, A. 2008. Why prison staff culture matters. Teoksessa Byrne, J. Hummer, D. Taxman, F. (toim.) the culture of prison violence. Boston: Pearson

Liebling, A. Price, D. & Shefer, G. 2011. The Prison Officer. 2. painos. Oxon: Willan publishing

Linderborg, H., Blomster, P., Tyni, S. & Muiluvuori, M. 2012. Laatu-aikaa vankilassa? Tutkimus vankilaelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos

Manninen, S-M. 2019. Jokelan vankilan valvontahenkilökunnan näkemys omavartijamallin vaikutuksista ja sen kehittämistä. Sosionomikoulutus. Rikosseuraamusala. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Miller, J. & Glassner, B. 2016. Qualitative research. Edited by David Silverman. Sage Publications Ltd. London. Munhall PL (2001) Ethical Considerations in qualitative research. Teoksessa (toim.) Munhall PL. Nursing Research. Third Edition. A Qualitative Perspective. Jones & Bartlett Publishers Canada

Nylander, P. 2011. Managing the Dilemma. Occupational Culture and Identity among Prison Officers. Luettu 1.10.2021. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:439917/FULLTEXT02.pdf>

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon Opisto.

Rantala, K., Helenius, A. & Kuokkanen, K. 2021. Reilun vankilan elementit. Teoksessa Kainulainen, S. & Saari, J. (toim.). Suomalainen vanki. Arjen rakenteet ja elämänlaatu vankilassa. Tampere: Vastapaino.

Rikosseuraamuslaitos. 2018. Tapaajan opas, Kylmäkosken vankila. Luettu 20.5.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/yhteydetulko-puolelle/tapaamiset/tapaajanopaskylmakoskenvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2019. Toiminnot. Täytöntöönpano. Luettu 10.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020a. Arvot ja strategia. Luettu 21.02.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020b. Rise 2.0. Ehdostus Rikosseuraamuslaitoksen uudeksi organisaatorakenteeksi. Luettu 3.2.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/liitteet_rise/2tpZhL0jZ/Rise_2.0_loppuraportti_Valmis.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2020c. Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2020–2023. Luettu 22.2.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/uRujBYQ25/Strategia2020_2023_verkkoon.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2020d. Rikosseuraamuslaitos. Luettu 20.5.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020e. Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa. Lähi-työ. Ohje. Luettu 5.5.2020.

Rikosseuraamuslaitos. 2020f. Kylmäkosken vankila. Luettu 20.5.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat/kylmakoskenvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020g. 19.11.2020. Rikosseuraamuslaitoksessa hyvät työllisyysnäkymät koulutetulle henkilöstölle. Tiedotteet ja uutiset. Luettu 15.10.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2020/rikosseuraamuslaitoksessahyvavyollistymisnakymatkoulutetullehenkilostolle.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2020. Luettu 26.10.2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210301093858/7OTf5ft2H/Tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2020_saavutettava.pdf

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). 2005. Haastattelu – Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Sinisalmi, M. 2019. ”Jos se jossain onnistuu, niin Kylmäkosken vankilassa”. Sosionomikoulutus. Tampereen Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Sisäministeriö. 2021. Suomen hallituksen vastaus kidutuksen ja epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen estämiseksi toimivan eurooppalaisen komitean (CPT) selontekoon sen käynnistä Suomessa 7.-18.9.2021. Luettu 26.10.21. <https://intermin.fi/documents/1410853/0/Suomen+vas-taus+CPT+2021.pdf/a3006683-8193-1069-559d-c789f558d3e7/Suomen+vas-taus+CPT+2021.pdf?t=1632486337741>

Tait, S. 2011. A typology of prison officer approaches to care. European Journal of Criminology 8 (6), 440–454. Luettu 20.9.2021. <https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1177/1477370811413804>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009: Sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kirjapaino Gummerus Oy.

Turner, S. 2010. Case management in corrections: evidence, issues and challenges. Teoksessa McNeill, F., Raynor, P. & Trotter, C. Offender supervision. New directions in theory, research and practice. William.

Valtioneuvoston asetus Rikosseuraamuslaitoksesta 1739/2015. Luettu 20.5.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151739#Pidp446081168>

Valtonen, A. 2011. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon Opisto.

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

Working in the prison service: How one to one conversations are helping make prisons safer. 2019. Ministry of justice. Blogi. Luettu 1.10.2021. <https://prison-jobs.blog.gov.uk/2019/04/25/how-one-to-one-conversations-are-helping-make-prisons-safer/>

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

KUVIOT

Kuvio 1: Rikosseuraamusalan organisaatio (Rikosseuraamuslaitos. 2020b. Rise 2.0. Ehdostus Rikosseuraamuslaitoksen uudeksi organisaatorakenteeksi. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/liitteet_rise/2tpZhL0jZ/Rise_2.0_loppuraportti_Valmis.pdf).....	8
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen arvot (Rikosseuraamuslaitos. 2020a. Arvot ja strategia. https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html).....	9
Kuvio 3: Vastuuvirkamies valmentaa rikoksettomaan elämään ja vapauteen (Rikosseuraamuslaitos. 2020e. Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa. Lähi-työ. Ohje.)	15
 Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysistä	 34

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa	64
Liite 2: Suostumus haastatteluun	65
Liite 3: Haastattelurunko	66

Liite 1: Tutkimuslupa



Tutkimuslupahakemus

28.2.2021

Työntekijät: Jaanika Koivisto ja Minna Louhivaara

Koulutusohjelma: Sosionomi AMK, Tampereen ammattikorkeakoulu

Ohjaaja: Juha Santala

Työn nimi: Vartijoiden kokemuksia vastuuvirkamies -mallin käyttöönotosta Kylmäkosken vankilassa

Tavoitteet/tutkimusongelma: Tutkimuskysymyksemme ovat: 1. Miten työnkuvan muutos on muuttanut työtä? 2. Miten työnkuvan muutos on muuttanut vangin ja vartijan välistä suhdetta? 3. Miten vastuuvirkamies -mallia voisi kehittää?

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa, miten vastuuvirkamies -mallin käyttöönotto on käynnistynyt Kylmäkosken vankilassa ja miten vartijat ovat sen kokeneet. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Kylmäkosken vankilassa työskentelevien vartijoiden kokemuksia, käsityksiä ja mielipiteitä vastuuvirkamies -mallin käyttöönotosta ja siihen liittyvistä kehitysideoista.

Opinnäytetyön toteuttaminen ja alkataulu: Tutkimusta varten tarvitsemme luvan työntekijöiden (vartijoiden) haastattelemiseen ryhmäteemahaastattelumenetelmällä, jolloin haastattelut nauhoitetaan. Haastatteluäänitteet litteroidaan tekstimuotoon ja niitä käsitellään opinnäytetyössä anonymisti. Äänitteet ja litteroitu aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua. Jokaiselta haastateltavalta pyydetään myös henkilökohtainen suostumus haastatteluun erillisellä kirjallisella sopimuksella.

Ryhmäteemahaastattelut ja litterointi toteutetaan touko-, kesä- ja heinäkuussa. Tulosten ja johtopäätösten kirjoittaminen elo- ja syyskuulle.

Liitteet: Tutkimussuunnitelma

Aika ja palkka:

Kyt 5.3.2021

Allekirjoitukset:

Harri Rämö
Johtaja
Kylmäkosken vankila

Jaanika Koivisto
Opiskelija
TAMK

Minna Louhivaara
Opiskelija
TAMK

Liite 2: Suostumus haastatteluun

Kirjallinen suostumus tutkimukseen

Annan suostumuksen haastattelun tallentamiseen sekä haastattelumateriaalin käyttämiseen opinnäytetyössä, jossa tutkitaan Kylmäkosken vankilan vastuuvirkamies -mallia.

Haastattelumateriaalia ei käytetä muuhun tarkoitukseen, kuin opinnäytetyön tekemiseen eikä sitä luovuteta ulkopuolisille. Haastatteluaineistoa käsitellään opinnäytetyössä anonyymisti, jotta haastateltavan henkilöllisyys pysyy salassa. Haastattelijat Jaanika Koivisto ja Minna Louhivaara antavat lupauksensa haastattelun luottamuksellisuudesta eli vastauksia käsitellään ainoastaan opinnäytetyössä anonyymisti.

Haastattelun nauhoitus säilytetään siihen asti, kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty. Haastateltavalla on oikeus perua suostumuksensa tutkimukseen missä vaiheessa tahansa ilmoittamalla siitä haastatteliijoille esimerkiksi sähköpostitse (titta.koivisto@tuni.fi ja minna.louhivaara@tuni.fi).

Allekirjoittamalla tämän suostumuksen annan luvan haastattelun nauhoitukseen sekä tutkimuksen tekemiseen.

Jyväskylä 17.5.2021

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Jaanika Koivisto
Jaanika Koivisto

Minna Louhivaara
Minna Louhivaara

Haastattelijoiden allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Liite 3: Haastattelurunko

TEEMAT

1. Vastuuvirkamiesmalli

Mitä vastuuvirkamies mallilla tarkoitetaan?

Millä tavalla vastuuvirkamiesmallin toteuttaminen näkyy työssä?

Mikä motivoi vastuuvirkamiesmallin käytössä?

Mitä ajattelet lähityön olevan?

Miten vastuuvirkamiesmallista kerrotaan vangille?

Oletteko saaneet vaikuttaa vastuuvirkamiesmalliin tai sen käyttöön?

Miten ja milloin toiminta aloitettiin Kylmäkosken vankilassa?

Onko vastuuvirkamiesmalli käytössä jokaisella osastolla Kylmäkosken vankilassa?

Mitä vastuuvirkamiehenä toimiminen edellyttää?

2. Vaikutukset työntekoon

Onko vartijan työnkuva muuttunut vastuuvirkamiesmallin myötä?

Miten vastuuvirkamiesmalli on vaikuttanut vangin ja vartija väliseen työsuhteeseen?

Toteutuuko vastuuvirkamiesmallin käyttö tällä hetkellä?

Mitkä ovat hyvät puolet vastuuvirkamiesmallissa? Entä huonot puolet?

Mitä mieltä olet vartijan työnkuvan laajenemisesta lähityön ja vastuuvirkamiesmallin avulla?

Vaikuttaako vastuuvirkamiesmallin käyttö työntekoasi?

Onko vastuuvirkamiesmallin käytössä vaikutuksia muuhun henkilökuntaan?

Onko vartijoiden ja vankien välisellä vuorovaikutuksella vaikutusta turvallisuuteen?

3. Vaikutukset vankiin

Miten vangit ovat suhtautuneet vastuuvirkamiesmallia kohtaan?

Miten vastuuvirkamiesmallin käyttö vaikuttaa vankiin?

Voiko vanki hyötyä vastuuvirkamiesmallin käytöstä ja miten?

Onko vangeissa tapahtunut jotain konkreettisia muutoksia lähityön myötä ja millaisia?

Millä tavalla vastuuvirkamiesmalli on vaikuttanut vangin suhtautumiseen omaan vastuuvirkamieheen tai muihin vartijoihin?

4. Kehittäminen

Kenen vastuulla on vastuuvirkamiesmallin kehittäminen ja seuranta Kylmäkosken vankilassa?

Millä tavalla vastuuvirkamiesmallia voitaisiin kehittää Kylmäkosken vankilassa?

Mitkä asiat koet kehittämiskohteiksi?

Mitä muutoksia toivot vastuuvirkamiesmalliin?

Miten kehittämiskohteet ovat tulleet esille?

Tulisiko vastuuvirkamiesmallin olla yhtenevä jokaisella osastolla?