



Jokelan vankilan valvontahenkilökunnan näkemys oma vartijamallin vaikutuksista ja sen kehittämisestä

Suvi-Marika Manninen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Jokelan vankilan valvontahenkilökunnan
näkemys oma vartija -mallin vaikutuksista ja
sen kehittämisestä**

Suvi-Marika Manninen
Sosionomikoulutus
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2019

Rikosseuraamusalan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

Manninen, Suvi-Marika

Jokelan vankilan valvontahenkilökunnan näkemys oma vartija -mallin vaikutuksista ja sen kehittamisestä

Vuosi 2019 Sivumäärä 97

Opinnäytetyön aihe valikoitui henkilökohtaisesta kiinnostuksesta aiheeseen ja Jokelan vankila antoi suostumuksen opinnäytetyön tekemiselle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten näkökulmasta millaisia vaikutuksia Jokelan vankilan oma vartija -mallilla on ollut työn tekemiseen ja vankeihin. Lisäksi haluttiin selvittää mahdolliset kehittämiskohteet. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda näkyväksi mitä oma vartija -mallin mukainen työskentely on ja tämän avulla laajentaa käsitystä työskentelytapaa kohtaan. Teoreettisessa viitekehysessä on luotu pohjaa opinnäytetyölle käsittelemällä tutkimuksen kannalta tärkeitä teemoja, joita ovat oma vartija -mallin historia, vaikuttava rikosseuraamustyö, kuntoutus, desistanssi, lähityö sekä kuntoutus ja kontrolli vanginvartijan työssä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jota varten haastateltiin kahdeksaa Jokelan vankilan valvontapuolen työntekijää teemahaastattelumenetelmällä. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen vapaaehtoisuuden lisäksi sen perusteella, että he työskentelevät oma vartija -mallin mukaisesti. Haastatteluiden aineisto analysoitiin sisällön analyysillä. Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -malli monipuolistaa vartijan tehtäväkuvaa ja tuo sisältöä työhön. Oma vartija -mallin mukainen työskentely parantaa tulosten mukaan vankituntemusta ja helpottaa muutosten huomaamisessa sekä tilanteisiin puuttumisessa. Sitä kautta se myös vaikuttaa turvallisuuteen. Oma vartija -mallin toteuttamista haastaa resursien puuttuminen, sillä suurin osa käytössä olevista resursseista menee perustoimintojen toteuttamiseen. Toinen haaste on vartijan työhön kuuluva rooliristiriita, jonka vuoksi vankien voi olla vaikea avautua vartijalle. Ulkomaalaisvankien kohdalla ongelmaksi nousee kielimuuri. Tulosten mukaan oma vartija -mallin vaikutukset vankiin riippuvat vangista itsestään sekä vartijan käyttäytymisestä vankia kohtaan. Kehittämiskohteina esille aineistossa nousivat mallin tarkempi kohdentaminen, oma vartijan sijaistaminen poissaolojen aikana sekä mallin vaikiinnuttaminen työtehtäväksi. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista hyödyntää oma vartija -mallin kehittämisessä sekä ymmärryksen laajentamisessa työskentelytapaa kohtaan.

Asiasanat: desistanssi, kuntoutus, lähityö, oma vartija -malli, vanginvartijan rooli

Degree Programme in Correctional Services
Bachelor's Thesis

Manninen, Suvi-Marika

The views of Jokela prison control staff about the impacts and development ideas of a personal officer scheme

Year	2019	Pages	97
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to establish how staff viewed the impact of Jokela's personal officer scheme on their work and prisoners. In addition, the purpose was to find out possible development ideas. The goal of this study was to highlight what is personal officer work and, therefore, broaden the understanding towards this work scheme. The theoretical framework includes important themes, which are the history of personal officer work, effective criminal sanctions work, rehabilitation, desistance, interactive work and rehabilitation and control in prison officer's work. The inspiration for this study came from a personal interest in the subject, and was commissioned by Jokela prison.

The survey was conducted using a qualitative research method with the data being collected by semi-structured theme interviews with eight control staff members from Jokela prison. Participation in the interviews was voluntary, and interviewees were selected for the study as they were personal officers. The data analysis was carried out with content analysis. The results showed that the personal officer scheme diversified and brought new content to a prison officer's work. It was found that working as a personal officer improved prisoner knowledge and made it easier to notice changes and interfere in situations, which also affected security. However, the personal officer scheme was found to be challenged by lack of resources, because the majority of the resources were allocated to custodial tasks. Another challenge was found to be with the prison officer's role conflicts, which made it hard for prisoners to open up. With foreign prisoners the problem was the language barrier. The results showed that the main impact on personal officer work depended on prisoners themselves and the prison officer's behaviour towards the prisoners. The development needs from the data provided exact areas: how to substitute a personal officer during absence and the scheme's permanent establishment as a work assignment. The findings can be used in developing personal officer work and broadening the understanding towards this work scheme.

Keywords: Desistance, rehabilitation, interactive work, a personal officer scheme, prison officer role

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö	8
3	Teoreettinen viitekehys	11
3.1	Oma vartija -mallin historia	11
3.1.1	Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmä	13
3.1.2	Oulun lääninvankilan yhdyshenkilökokeilu	17
3.2	Vaikuttavuus rikosseuraamustyössä	21
3.3	Kuntoutus ja desistanssi vankien elämässä	23
3.3.1	Kuntoutus	23
3.3.2	Desistanssi	24
3.4	Lähityö	28
3.5	Kuntoutus ja kontrolli vanginvartijan työssä	30
3.5.1	Rooliristiriita vartijoiden näkökulmasta	32
3.5.2	Vankien näkemys vartijoiden huolenpidon merkityksestä	36
3.6	Vaikutus ja vaikuttavuus	37
4	Tutkimusasetelma	38
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	38
4.2	Opinnäytetyön toteutus	39
4.3	Tutkimusmenetelmä	40
4.4	Aineistonkeruumenetelmä	41
4.5	Aineiston analyysi	42
4.6	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	43
5	Opinnäytetyön tulokset	47
5.1	Oma vartija -malli	47
5.2	Oma vartija -mallin vaikutukset työntekoon	52
5.3	Oma vartija -mallin vaikutukset vankeihin henkilökunnan näkökulmasta	59
5.4	Oma vartija -mallin kehittäminen	62
6	Johtopäätökset	65
6.1	Lähityö ja turvallisuus osana oma vartija -mallia	65
6.2	Työntekijöiden näkemys oma vartija -mallin vaikutuksista vankeihin	74
6.3	Oma vartija -mallin kehittämiskohteet	77
7	Pohdinta	79
7.1	Opinnäytetyöprosessi	80
7.2	Pohdintaa eettisyydestä ja luotettavuudesta	81
7.3	Jatkotutkimuskysymykset ja kehittämisideat	82
	Lähteet	84

Kuviot	89
Liitteet	90

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten näkökulmasta millaisia vaikutuksia Jokelan vankilan oma vartija -mallilla on ollut työn tekemiseen ja vankeihin. Lisäksi pyrittiin selvittämään mitä kehittämisen kohteita oma vartija -mallissa mahdollisesti on. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda näkyväksi mitä oma vartija -mallin mukainen työskentely on ja tämän avulla laajentaa käsitystä työskentelytapaa kohtaan. Opinnäytetyön aihe valikoitui omasta kiinnostuksesta oma vartija -mallin mukaiseen työskentelyyn. Lisäksi aiheen kehittäminen omalle työpaikalla tuntui luontevalta ratkaisulta.

Viime vuosina vankiloissa on vähennetty henkilökuntaa, vaikka samanaikaisesti vangit ovat olleet haastavampia mielenterveysongelmien ja päihteiden väärinkäytön takia. Tämän vuoksi vankien sellissä oloaika on lisääntynyt ja aktiviteettien määrä vähentynyt vankeusaikana. Euroopan neuvoston kidutuksen vastainen komitea sekä eduskunnan oikeusasiamies ovat lähettäneet useita huomautuksia asiasta Rikosseuraamuslaitokselle ja vaatineet, että tämä vangeille sietämätön tilanne muuttuu. Euroopan neuvoston kidutuksen vastainen komitea on myös ehdottanut, että vartijoita tulee rohkaista ja kouluttaa kuntoutuksellisempaan vuorovaikutukseen vankien kanssa. (CTP 2008, 37; Rikosseuraamuslaitos 2016, 3; Kajander 2017, 6.) Lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen strategia kartassa 2018–2021 henkilöstön tavoitteissa on henkilöstön ja asiakkaiden välisen vuorovaikutuksen lisääminen (Rikosseuraamuslaitos 2018b). Jokelan vankilan oma vartija -mallin pilotoinnilla on pyritty vastaamaan näihin tavoitteisiin. Tässä opinnäytetyössä on pyritty tuomaan näkyväksi mitä oma vartija -malli Jokelassa on.

Oma vartija -malli on käynnistynyt Jokelan vankilassa 2013 silloisen vartijan ideoinnista. Mukaan oma vartija -malliin lähtivät kaikki osaston vakituiset vartijat. Aluksi toiminta aloitettiin päihteettömällä sitoumusosastolla, josta se on levinnyt myös muille osastoille. Vartija perehdyttää vangin osaston sääntöihin ja toimintoihin ja sen jälkeen tekee vangille haastattelun. Haastattelun tehneestä vartijasta tulee vangin yhteyshenkilö, oma vartija. Oma vartijan puoleen vanki voi kääntyä tarvittaessa. (Vesander 2016, 10–11.)

Opinnäytetyötä varten haastateltiin niitä vartijoita ja rikosseuraamusesimiehiä, jotka työskentelevät oma vartija -mallin mukaisesti tai seuraavat sen toteutusta. Haastatteluita tehtiin yhteensä kahdeksan. Haastatteluissa oli neljä eri teemaa, yleiset kysymykset koskien oma vartija -mallia, vaikutukset niin vankeihin kuin työntekoon sekä oma vartija -mallin kehittäminen.

On saatavilla vain vähän tutkimuksia, siitä millaista on suomalaisten vanginvartijoiden ammatillinen kulttuuri ja miten se voi mahdollistaa tai estää kuntoutuksellisia asenteita työssä. Koska vartijoiden rooliin yritetään valtakunnanlaajuisesti lisätä lähityötä, on tärkeää tutkia miten vartijat kokevat sen ja kuinka heitä voisi siinä prosessissa tukea. (Kajander 2017, 8.)

Tämän vuoksi opinnäytetyössä haluttiin nimenomaan kysyä työntekijöiden näkemyksiä oma vartija -mallista. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada niiden työntekijöiden näkemykset esille, jotka työskentelevät kyseisen oma vartija -mallin mukaisesti. Haastateltavat omaavat parhaiten kokemuksia oma vartija -mallista, koska työskentelevät sen mukaisesti ja näin ollen tätä arvokasta näkemystä haluttiin tuoda esille tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön avulla oma vartija -malli voidaan tuoda näkyväksi myös muille työntekijöille ja sitä kautta laajentaa käsitystä työskentelytapaa kohtaan. Aiheeseen perehtymisen helpottamiseksi olen luonut teoreettisen viitekehyksen opinnäytetyön kannalta tärkeistä aiheista. Teoreettinen viitekehys sisältää käsitteiden määrittelyn sekä opinnäytetyön kannalta tärkeiden aikaisempien tutkimusten esittelyn. Teoreettisen viitekehyksen avulla pyrin lisäämään tulosten luotettavuutta vertaamalla Jokelan oma vartija -mallia aiemmin käytössä olleisiin oma vartija -järjestelmiin sekä peilaamalla opinnäytetyön tuloksia muihin olennaisiin tutkimuksiin.

2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Rikosseuraamuslaitoksen muodostaa kolme rikosseuraamusaluetta, keskushallintoyksikkö, täytäntöönpanoyksikkö ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (Rikosseuraamuslaitos 2017a). Kuviossa 1 kuvataan Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio. Jokelan vankila kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen ja sijaitsee Tuusulassa Jokelan rautatieaseman vieressä. Jokelan vankila toimii pääasiassa tutkintavankilana, mutta sinne voidaan sijoittaa myös Etelä-Suomen läänistä vankeusvankeja. Tutkintavangilla tarkoitetaan rikoksesta vangittua henkilöä, joka ei ole saanut käräjäoikeuden lainvoimaista tuomiota tai hovioikeuden tuomiota ja tietoa siitä. Jokelaan sijoitettujen tutkintavankien sijoittelu määräytyy alioikeuden käsittelypaikan mukaan ja vankeusvangit sijoittuvat Etelä-Suomen arviointikeskuksen päätöksellä. Jokelaan voidaan myös sijoittaa pääkaupunkiseudun vankeja, jotka odottavat hovioikeuden käsittelyä. (Jokelan vankila 2019; Rikosseuraamuslaitos 2018c; Tutkintavankeuslaki 768/2005.)

Jokelan vankilan johto koostuu johtajasta, toiminnoista vastaavasta apulaisjohtajasta sekä turvallisuudesta vastaavasta apulaisjohtajasta. Rikosseuraamusmiehet ovat organisaatiorakenteessa seuraavina ja toimivat vartijoiden esimiehinä. Jokelassa työskentelee noin 90 työntekijää, joihin kuuluu valvontahenkilöstön lisäksi muun muassa sosiaaliohjaajia, sairaanhoitajia, psykologi, pastori ja notaari. (Jokelan vankila 2019; Rikosseuraamuslaitos 2018c.)

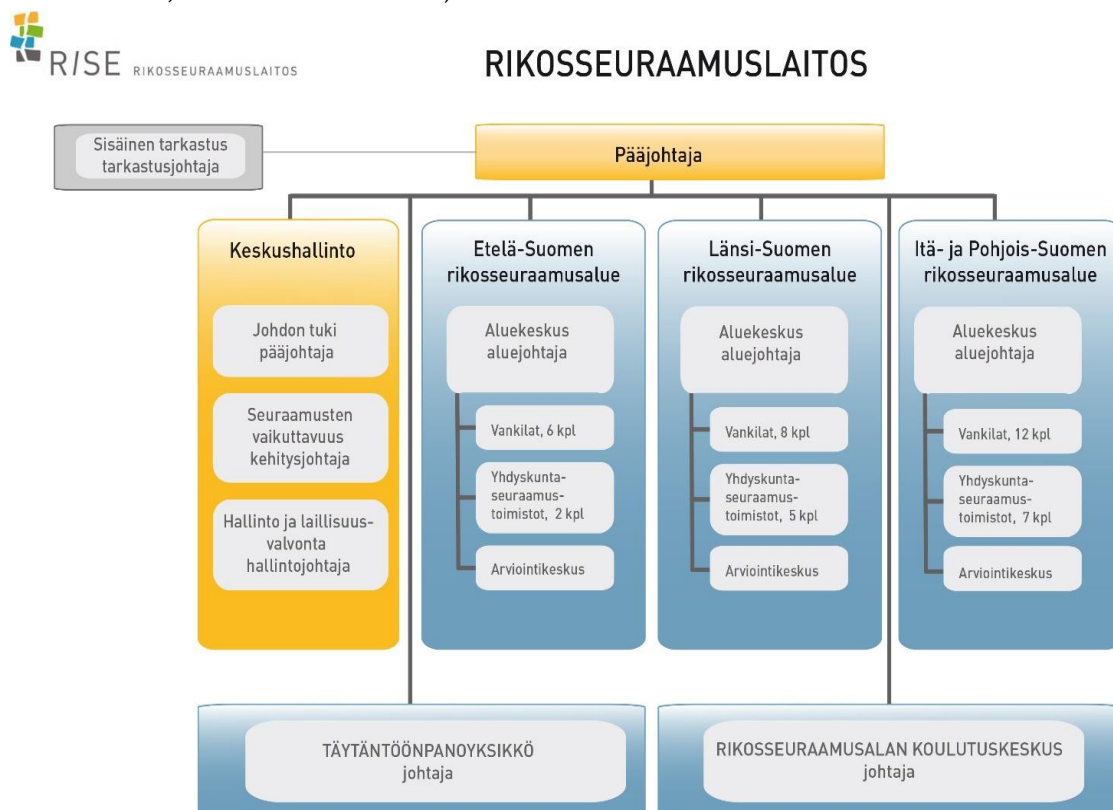
Vankilan päätehtävä on panna täytäntöön tuomitut ehdottomat vankeusrangaistukset. Sen lisäksi vangeille yritetään antaa mahdollisuus muuttaa toimintatapoja ja konkreettisia keinoja selviytyä jatkossa ilman rikoksia. Esimerkiksi erilaiset päihdeohjelmat sekä koulutus- ja työmahdollisuudet ovat näitä keinoja. Vankiloissa ylläpidetään järjestystä ja päivittäisten rutiinien toteutumista. (Nieminen 2004, 14, 25.)

Tutkintavankiloita tarvitaan rikosseuraamusjärjestelmässä, sillä tutkintavankeudella pyritään turvaamaan esitutkinta, tuomioistuinkäsittely ja rangaistuksen täytäntöönpano. Lisäksi este-

tään myös rikollisen toiminnan jatkuminen. Tutkintavankia voidaan pitää poliisin säilytystilassa korkeintaan seitsemän päivää, ellei sen jatkamiseen ole erittäin painavaa, tutkintavangin turvallisuuteen, esitutkintaan tai pakkokeinolain 2 luvusta 5§ tarkoitetusta vaarasta aiheutuva syytä erillään pitämiselle. Tuomioistuimien antaa vangitsemismääräyksen minkä perusteella tutkintavanki voidaan ottaa vankilaan. (Tutkintavankeuslaki 768/2005.)

Tutkintavangin asema on erilainen kuin vankeusvangin, sillä tutkintavankia pidetään syyttömänä, kunnes syyllisyys on todettu tuomioistuimen toimesta. Tutkintavankeus pysyy siihen saakka kunnes käräjäoikeuden tuomio saa lainvoiman tai hovioikeuden tuomio annetaan tiedoksi vangille. Lisäksi vanki voidaan vapauttaa, mikäli tuomioistuimien päätty muuhun ratkaisuun kuin ehdottomaan vankeuteen. (Arola-Järvi 2012, 12.)

Jokelassa on 84 paikkaisen suljetun laitoksen lisäksi 40-paikkainen avovankilaosasto. Suljetun vankilan puolella on yhteensä neljä eri osastoa, joista yksi on päihteen sitoumusosasto. Tällöin vanki sitoutuu noudattamaan päihteen sitoumusta ja sen testaamista. Yksi osasto sisältää omasta pyynnöstä sekä pakkokeinolain perusteella eristetyt vangit, jotka eivät saa olla yhteydessä muihin vankeihin. Pakkokeinolain 4 luvussa 1 §:ssa kerrotaan, että esitutkinnan ollessa kesken kiinniotetun, pidätetyn tai tutkintavangin yhteydenpitoa muihin voidaan rajoittaa, jos se vaarantaa kiinniottamisen, pidättämisen tai tutkintavankeuden tarkoituksen. (Pakkokeinolaki 806/2011; Jokelan vankila 2019.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2017a.)

Vankirakenne on muuttunut noin viimeisen 35 vuoden aikana suuresti. Silloin ulkomaalaiset vangit olivat naisten ohella Suomen vankiloissa harvinaisia. Ulkomaalaisia vankeja oli neljä tuhannesta. 2000-luvulla Suomi integroitui vahvemmin Euroopan Unioniin, jolloin rajat aukeivat ja maa muuttui monikulttuurisemmaksi. Tämän myötä myös rikollisuus on kansainvälistynyt ja erityisesti Schengenin sopimus kasvatti ulkomaalaisten vankien määrää. Vuonna 2010 Suomessa oli 12 % ulkomaalaisia vankeja koko vankiluvusta. Eri kansalaisuuksia oli 55 ja lähes puolet ulkomaalaisista vangeista olivat huumausainerikoksista tuomittuja. (Blomster & Muilu-vuori 2011, 146.)

Vuonna 2017 ulkomaalaisia vankeja oli päivittäisenä keskimääränä 540. Tämä oli 18 % kokonaisvankimäärästä. Joka neljäs kymmenestä ulkomaalaisvangista oli tutkintavanki. Edelleen noin puolet eli 46 % ulkomaalaisista oli tuomittu huumausainerikoksista. Kansalaisuudet olivat kasvaneet vuodesta 2010, sillä nyt niitä oli yhteensä 69. (Rikosseuraamuslaitos 2017b, 17.)



Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen arvot (Rikosseuraamuslaitos 2017c.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta 2018–2021 vuosille tuo julki Rikosseuraamuslaitoksen keskeisimmät arvot ja strategiat. Kuvio 2 tuo esiin Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja toiminnan kulmakivet. Arvoihin kuuluvat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, turvallisuus sekä uskon ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa. Pyrkimyksenä on valmentaa ihmisiä kohti rikoksetonta elämää ja turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa. Arvoi-

hin sitoutumisella tarkoitetaan perus- ja ihmisoikeuksien turvaamista sekä tuomittujen tasa-vertaista, inhimillistä ja asiallista kohtelua. Lisäksi toiminnan tulee olla lainmukaista sekä noudattaa oikeutta ja kohtuutta. Täytäntöönpano pyritään toteuttamaan yksilöllistä kasvua, kehitystä sekä rikoksetonta elämää tukien. Rikoksettomaan elämään tukemisessa kehittämissä tavoitteeksi oli 2018 vuodelle asetettu asiakkaan omatoimisuuden ja vastuunoton tukeminen. (Rikosseuraamuslaitos 2018b; Rikosseuraamuslaitos 2017c.)

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön osalta tavoitteina vuodelle 2018 oli innostaa ja valmentaa henkilöstöä jatkuvassa muutoksessa, kehittää työhyvinvointia sekä lisätä henkilökunnan ja asiakkaiden välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksen lisäämiseen kehittämisalueina olivat aktivoiva vuorovaikutus ja vaikuttava lähityö. Näihin pyrittiin vastaamaan lähityöntekijän työnkuvan vakiinnuttamisella. (Rikosseuraamuslaitos 2018b.)

3 Teoreettinen viitekehys

Teoreettisessa viitekehyksessä esittelen opinnäytetyön kannalta keskeisiä aihealueita ja käsitteitä. Ensimmäisenä teoreettisessa viitekehyksessä käyn läpi oma vartija -mallin historian eli sen mistä kaikki on saanut lähtöisin. Lisäksi teoriatietoa on vaikuttavasta rikosseuraamustyöstä, kuntoutuksesta ja desistanssista, lähityöstä sekä kuntoutuksesta ja kontrollista vanginvartijan työssä. Esittelen myös vaikutuksen ja vaikuttavuuden käsitteet, koska opinnäytetyössä keskityin tutkimaan vaikutuksia, enkä halunnut sekoittaa näitä käsitteitä keskenään. Teoreettisen viitekehysten avulla pyrin syventämään lukijan ymmärrystä aihealueeseen minkä ympärille opinnäytetyö rakentuu.

3.1 Oma vartija -mallin historia

Oma vartija -malli on ollut käytössä Suomessa aiemminkin, mutta silloin siitä käytettiin nimitystä yhtenäisvirkamiesjärjestelmä. Yhtenäisvirkamies sana tulee Tanskassa käytössä olleesta käsitteestä, joka kuvaa vartijan monipuolista toimenkuvaa. Tähän toimenkuvaan kuuluu kokonaisvaltainen huolehtiminen vangista eli turvallisuus ja valvonta, sosiaalinen ohjaus ja neuvonta, työ- ja opiskeluasiat sekä vapaa-ajan toimintojen ohjaus. Näistä neljästä osa-alueesta johtuen on puhuttu myös nelikäteisestä virkamiehestä. Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä yksinkertaistettuna tarkoittaa sitä, että vartijoille jaetaan omat vangit, joiden asioita he pääasiassa hoitavat kokonaisvaltaisesti. (Järvenpää 1991, 1; Uhinki 1996, 56.) Oma vartija -mallin juuret siis ulottuvat Tanskaan, josta yhtenäisvirkamiesjärjestelmä on lähtöisin. Vartijan toimenkuvaan kuului kokonaisvaltainen huolehtiminen hänelle osoitetusta vangista, jolloin vartija ei työskennellyt enää pelkästään valvonnan ja kontrollin tehtävissä. Uskon, että yhtenäisvirkamiesjärjestelmän avulla vanki tiesi kuka työntekijä hänen asioitaan hoiti.

Yhtenäisvirkamiesjärjestelmää sovellettiin myös Ruotsissa ja Norjassa. Ruotsissa 1992 vuoden uudistuksen jälkeen suurimmasta osasta vanginvartijoista tuli oma vartijoita, jotka olivat vastuussa 4-10 vangin auttamisesta ja motivoinnista kuntoutusta sekä normaalia elämää kohti.

Tulokset osoittivat, että kaikissa maissa järjestelmä oli tuonut henkilökunnalle enemmän työniloa ja sitoutuneisuutta työskentelyyn. Tämä oli parantanut työympäristöä. Vankien ja henkilökunnan välien parantuessa myös laitoksen turvallisuus parantui. (Uhinki 1995, 57; Nylander, Lindberg & Bruhn 2011, 470.) Tanskasta järjestelmä siis levisi myös muihin maihin ja koen, että mallilla oli positiivisia vaikutuksia niin vankeihin kuin työntekijöihinkin.

1975 tuli voimaan laki vankeinhoidosta, jossa säädettiin, että vankeuden aiheuttamia haittoja tulee ehkäistä sekä yhteiskunnassa selviytymistä ylläpitää ja parantaa. Laki sisälsi ajatuksen normaalisuusperiaatteesta, jolla tarkoitetaan, että laitosten tulisi vastata mahdollisimman paljon normaaleja elämisen olosuhteita. Vankeudesta seuraisi siis ainoastaan vapauden menetys rangaistuksena. Lain henki oli selvästi menossa kuntoutusmyönteisemmäksi. Perinteisesti vastakkain olivat olleet laitosturvallisuus ja säilytysvarmuus ja ajatus vangin inhimillisestä kohtelusta ja muutoksen tukemisesta. Näitä lähtökohtia oli pidetty toisiaan poissulkevana ja vastakkainasettelu oli ollut välttämätöntä. (Moilanen 1994, 4–5.) Lakimuutoksen tapahduttua koen, että oli tarpeen uudistaa silloisia käytäntöjä vastaamaan lain sisältöä. Vankeuden aiheuttamien haittojen ehkäisy, normaalisuusperiaate sekä vapauden menetys ainoana rangaistuksena tarkoittivat mielestäni sitä, että vankeuden olosuhteita tuli muuttaa. Koen, että henkilökunnan tuli pyrkiä parantamaan vankien yhteiskunnassa selviytymisen taitoja, tukea tässä muutoksessa ja työskennellä enemmän kuntoutusmyönteisemmin.

Vankeinhoidon koulutuskeskus järjesti opintomatkan Tanskaan vuonna 1989 ja Vankilavirkailijain liiton hallituksen nimeämä ryhmä vieraili Tanskassa elokuussa 1990. Molemmissa käynneissä tutustuttiin siellä toteutettavaan yhtenäisvirkamiesjärjestelmään. Jokaisella yhtenäisvirkamiehellä oli 1-3 omaa vankia ja näiden asioiden hoitamisesta yhtenäisvirkamies oli vastuussa. Järjestelmän hyviin puoliin kuului muun muassa toimenkuvan monipuolistuminen, päätöksentekovastuun siirtäminen alaspäin, työajan suunnitteluvastuu ja joustavuus siinä, sairauspoissaolojen laskeminen minimiin, palkkauksen nostaminen, vankien asioiden pompottelun väheneminen sekä laitoksen oma vastuu mallin soveltamisesta ja käyttöönotosta. (Honkanen 1991, 1–3; Nikkilä, Kiuru & Hannula 1989, 12.)

Vuonna 1990 alettiin käydä keskustelua yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilemisesta myös Suomessa. Haluttiin kohdentaa henkilöstönvoimavaroja uudella tavalla vankeinhoidon tavoitteiden saavuttamiseksi. Perushenkilöstön toimenkuvaa haluttiin monipuolistaa, jotta vankien sosiaalisten asioiden hoitaminen edistyisi. Samaan aikaan muutos helpottaisi myös kahtia jakoa eri henkilöstöryhmien välillä sekä vähentäisi toimenkuvien tiukkoja rajoja. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston seminaarissa vuonna 1991 oltiin yhtä mieltä siitä, että vankiloiden tulisi itse saada päättää yhtenäisvirkamiesjärjestelmän käyttöönotosta ja kehittämisestä. Järjestelmällä pyrittiin lisäämään työssä viihtyvyyttä, palvelujen parantamista ja palkkauksen nostamista. (Järvenpää 1991, 1–3.) Koen, että ottamalla mallia Tanskan yhtenäisvirkamiesjärjestelmästä Suomi pystyi alkaa kehittämään omaa järjestelmää vankeinhoidon tavoitteita

vastaavaksi. Vierailut Tanskassa toivat esiin järjestelmän positiivisia puolia ja edesauttoivat varmasti järjestelmän tuomista Suomeen. Yhtenäisvirkamiesjärjestelmää ei haluttu mielestäni kuitenkaan pakottaa vankiloihin, vaan vankiloiden annettiin itse päättää kokeilusta ja mallin kehittämisestä heille sopivaksi. Tämä osoitti mielestäni sitä, että vankiloiden erilaisuus oli otettu huomioon ja päätösvallan antaminen vankiloille oli varmasti edesauttanut muutoksen kokemista myönteisenä.

Yhtenäisvirkamiesjärjestelmää toteutettiin Kuopion lääninvankilassa, Oulun lääninvankilassa, Konnunsuon keskusvankilassa sekä Köyliön varavankilassa. Tässä työssä keskityn esittelemään tarkemmin Kuopion ja Oulun lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmät, sillä niiden avulla on mahdollista muodostaa käsitys yhtenäisvirkamiesjärjestelmän pääpiirteistä, vaikka jokaisessa vankilassa mallia pyrittiinkin soveltamaan omaan laitokseen sopivaksi.

3.1.1 Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmä

Yhtenäisvirkamiesjärjestelmän ajateltiin sopivan Kuopion lääninvankilaan, sillä vankilan toiminnan jatkuvuuden kannalta toimintaa tuli erilaistaa ja uudistaa. Vuonna 1991 työryhmä alkoi suunnittelemaan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilua Kuopion lääninvankilaan. (Kokkonen 1993; Uhinki 1995, 55.)

Henkilökunta koki ongelmalliseksi silloisessa Suomen järjestelmässä sen, että vanki jäi vieraaksi vartijoille, vaikka he olivat eniten tekemisissä vankien kanssa. Tällainen käytäntö johti väärinkäsityksiin. Vankien asioita hoiti erityishenkilöstö ja usein vanki saattoi olla saman asian tiimoilta yhteydessä useampaan virkamieheen. Erityishenkilöstöllä tarkoitettiin sairaanhoitajaa, lääkäriä, sosiaalityöntekijää, opinto-ohjaajaa, pastoria ja psykologia. Toisistaan tietämättä kukin hoiti asioita omalla tavallaan tai pahimmillaan asia saattoi jäädä kokonaan hoitamatta, jos se ei kuulunut selkeästi jollekin tietylle henkilöstölle. (Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma 1992, 4.) Näen, että työtehtävien selkeämpi jakaminen ja vartijoiden toimenkuvan laajentaminen tuli tarpeeseen, sillä samaa asiaa oli voinut hoitaa useampi henkilö tai sitten sitä ei hoitanut kukaan. Tällainen toimintatapa mielestäni hidasti vankien asioiden hoitoa ja edusti tietämättömyyttä toisten työtehtävistä. Ajattelen, että järjestelmää uudistamalla oli mahdollista saada toimivampi ja kannattavampi toimintamalli niin vankien kuin henkilökunnan kannalta.

Ärsyyntymistä vangeissa herätti tiedon puute siitä, koska oma asia tulee hoidetuksi. Lisäksi vartijat eivät pystyneet hoitamaan vankien asioita tiukkojen toimenkuvien vuoksi. Ajateltiin, että lähityöntekijälle voitaisiin siirtää enemmän toimivaltaa ja päätöksenteko oikeuksia omaa työpaikkaa ja vankeja koskeissa asioissa. Näin ollen vangin tarpeista lähtevä vartijan työn uudelleen rakentaminen oli perusteltua ja pohjana yhtenäisvirkamiesjärjestelmälle. (Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma 1992, 7.)

Parannusta haluttiin sisäisen turvallisuuden osalta. Asioiden selkeä ja joustava hoitaminen, vankien yhteydenpidon turvaaminen ulkopuolelle, harrastusmahdollisuuksien lisääminen sekä vankien ja henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen lisääminen nähtiin edellytyksenä sisäisen turvallisuuden paranemiselle. Tavoitteina oli myös taloudellista toimintaa, kun useampi ihminen ei hoida vangin asiaa samanaikaisesti sekä tähdätä vankeja kuntouttavaan vankeinhoitoon. (Uhinki 1995, 55–56.) Yhtenäisvirkamiesjärjestelmän tavoitteina oli myös vankeinhoiton laadullisen tason nostaminen, vankien yhteiskuntakelpoisuuden lisääminen, byrokratian vähentyminen, vartijan toimenkuvan laajeneminen ja vallan delegointi (Makkonen & Miettinen 1993, 6). Vaikka vartijan työnkuvan muuttaminen lähti vankien tarpeista, huomaan, että järjestelmällä haluttiin luoda myös parempia puitteita vartijoiden työhön. Esimerkiksi vartijoiden toimenkuvien laajentaminen ja päätösvallan lisääminen työssä olivat mielestäni esimerkkejä tästä.

Kuopion lääninvankilassa aluksi valvontahenkilöstöstä 62 % vastusti yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilua. Työvuorotaulukoiden ja -numeroiden tarkennusten jälkeen kokeilua kannatettiin. 1.10.1992 aloitettiin suunnitelman pohjalta 2-vuotinen kokeilu yhtenäisvirkamiesjärjestelmästä. Kokeilu koski asunto-osastoa ja mukana ensimmäisessä vaiheessa oli 12 virkamiestä. (Kokkonen 1993; Makkonen & Miettinen 1995b, 17.)

Työryhmä suunnitteli yhtenäisvirkamiehen työtehtävät jakautuvan kolmeen osaan, ensimmäisenä laitosturvallisuuteen ja järjestyksestä huolehtimiseen. Tämä edes auttaa muiden tehtävien onnistumista. Toisena päätehtävänä oli vangin sosiaalisten asioiden hoitaminen, mikä sisälsi tulohaastattelut, vankeihin tutustumisen, neuvonnan ja tiedottamisen, paperiasioissa auttamisen, arkisten asioiden ratkaiseminen sekä lausuntojen antamiset erilaisiin hakemuksiin kuten poistumislupa anomuksiin. Viimeisenä tehtävänä oli osallistua suunnittelemaan vankien vapaa-aikatoimintoja sekä toteuttaa niitä. (Makkonen & Miettinen 1993, 8.)

Uudistus aiheutti ristiriitaisia tuntemuksia, mutta se nähtiin myös mahdollisuutena työn joustavuuden lisääntymiseen (Makkonen & Miettinen 1993, 5). Kokeiluun osallistuneet vartijat kertoivat, että perinteistä vartijan työtä oli pystytty monipuolistamaan, kun työtehtäviä oli tullut lisää. Lisäksi vangin asioiden hoitamiseen oli virallinen lupa ja se on vähentänyt yhteydenottoja muiden työntekijöiden suuntaan. Kokeilun heikkouksina tuotiin esille sellitarkastusten vähentyminen ja se, että kuitenkin joku hiljainen vanki voi jäädä syrjään. Kokeilun ulkopuolelle jääneet vartijat olivat kokeneet jääneensä ulkopuoliseksi ja myös muu henkilökunta oli aistinut yleisilmapiiirin huonontumista. Kokeilun ulkopuolelle jääneet kokivat esimerkiksi oman työnsä vähempiarvoiseksi, esittivät kritiikkiä kokeilua kohtaan ja epäilivät sen onnistumista. (Makkonen & Miettinen 1993, 17, 29; Makkonen & Miettinen 1995b, 20.) Huomaan, että kokeiluun lähteneet vartijat pystyivät löytämään yhtenäisvirkamiesjärjestelmästä samoja positiivisia puolia, mitä myös muissa maissa oli huomattu. Lisäksi vartijoiden päätäntävalta oli kasvanut vangin asioihin liittyen. Järjestelmän käyttöönotossa ei oltu kuitenkaan mielestäni

huomioitu henkilökunnan mahdollista jakautumista kahtia. Näin ollen kokeilu olisi pitänyt alusta alkaen koskettaa koko henkilökuntaa, jolloin ulkopuolelle jäämisen tunnetta ei olisi päässyt syntymään.

Kun vuosi yhtenäisvirkamieskokeilua oli takana, totesivat yhtenäisvirkamiehet työn muuttuneen enemmän palveluammattimaisemmaksi. Kontakti vankeihin oli ollut läheisempää, päivittäiset toiminnot lisääntyneet ja ovien auki pitäminen myös lisääntynyt. Vangit itse olivat kokeneet asioiden hoitamisen helpottuneen, sillä nyt ei tarvinnut enää kiertää monen mutkan kautta. Vartijat taas näkivät, että yhtenäisvirkamies pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja myös kantavansa vastuuta. Lähityöntekijä oli ylivartijan kanssa tekemässä vangin tulohaastattelua, jossa oli mahdollista kerätä vangista tietoja liittyen opiskeluun ja työkykyyn ja sitä kautta nähdä missä asioissa vanki voisi tarvita vartijan apua. (Makkonen & Miettinen 1994, 2, 5, 7–8.) Yhtenäisvirkamieskokeilu oli mielestäni tuonut positiivisia vaikutuksia niin vangeille kuin vartijoillekin.

Keväällä 1993 yksi ongelmista oli valvontahenkilöstön jakautuminen kahtia, mukana oleviin ja ei mukana oleviin vartijoihin. Yhtenäisvirkamiesjärjestelmää päätettiin laajentaa 13.3.1994 tarjoamalla yhtenäisvirkamies koulutus myös niille, jotka eivät sitä aiemmin olleet saaneet. Yhtenäisvirkamieskokeilua myös jatkettiin puolella vuodella eteenpäin, jotta kaikki ehtisivät olla mukana kokeilussa vuoden. (Makkonen & Miettinen 1994, 26; Makkonen & Miettinen 1995a, 1.) Jälkeenpäin ajattelen, että kaikki vartijat olisi tullut ottaa mukaan kokeiluun heti alussa, jolloin ilmapiirin huonontumista ja kahtia jakautumista ei olisi välttämättä päässyt tapahtumaan. Oli kuitenkin positiivista, että kokeilua laajennettiin, jotta kaikki pääsivät siihen mukaan.

Vuoden 1995 tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta vangit kokivat yhtenäisvirkamiesjärjestelmän huonoksi puoleksi yhteistyöongelmat lähityöntekijän kanssa. Saattoi olla, ettei luottamussuhdetta ollut syntynyt eikä vangeilla ollut käsitystä voiko lähityöntekijää vaihtaa. Eräs vanki kertoi saaneensa tietää oman lähityöntekijänsä vasta vuoden päästä, kun oli sitä itse alkanut kyselemään. Vartijat arvioivat isommaksi muutokseksi vuorovaikutuksen lisääntymistä ja kehittymistä vankien kanssa sekä asiakaskeskeisyyden lisääntymistä. (Makkonen & Miettinen 1995a, 4–5.)

Jatkon kannalta yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kehittäminen ja jatkaminen katsottiin järkeväksi sekä vankien että työntekijöiden mielestä. Toiminnan yhdistäminen entisestään yhteisen päämäärän eteen katsottiin tarpeelliseksi. Lisäksi käytännössä haluttiin parempaa tiedottamista järjestelmästä vangeille, suunnitelmien tekemistä vankeusajalle ja niiden seuraamista. (Makkonen & Miettinen 1995a, 28–29.) Järjestelmän paremman esittelemisen avulla vankien ei olisi mielestäni tarvinnut itse kysyä kuka on heidän lähityöntekijä. Toimintatavan vakiin-

nuttaminen ja hyväksyminen työtehtäväksi tarvitsi mielestäni enemmän aikaa kuin kaksi vuotta ja sen vuoksi yhtenäisvirkamiesjärjestelmän jatkaminen oli perusteltua.

Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmän heikkouksina katsottiin olevan muun muassa tiedonkulun ongelmat ja tiimien jakautuminen eri ryhmiksi tavoitteiden osalta. Lisäksi yhtenäisvirkamiehet pettyivät päätäntävaltaan, sillä se koski vain pieniä asioita. Positiivista oli kuitenkin, että vartijat sekä vangit olivat hyväksyneet lähivartijatyöskentelyn. Vankien puolelta palaute oli kiitettävää ja he kääntyivät usein oman vartijan puoleen omissa asioissaan. Kokeilun ansiosta Kuopion lääninvankilan työilmapiiri oli parantunut ja useat vankien asioiden hoitamista koskevat käytännöt olivat vakiintuneet. (Makkonen & Miettinen 1995a, 31, 33; Makkonen & Miettinen 1995b, 29.) Alkuvaikeuksien jälkeen työilmapiirin huomattiin parantuneen kokeilun ansiosta, mikä mielestäni osoittaa, että uudistus oli tullut tarpeeseen. Muutoksen alussa vastarinta on yleensä normaalia, kunnes huomataan muutoksen tuomat hyödyt. Näin ajattelen käyneen myös Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kanssa.

On tärkeää mainita, että yhtenäisvirkamiesjärjestelmää haluttiin toteuttaa laitosturvallisuutta heikentämättä. Aluksi oltiin epäileväisiä kontrollin ja valvonnan heikentymisestä, koska esimerkiksi vankeja pääsi saatettuna vankilan ulkopuolelle aikaisempaa enemmän. Lisäksi epävarmuuksia oli siitä, kuinka lähityöntekijä pystyy toimimaan sallijana sekä kieltäjänä. Tällainen päätäntävalta ja ratkaisujen tekeminen oli tuonut mukanaan perustelujen merkityksen, mitä aikaisemmin ei vankeinhoidossa ollut yhtä vahvasti esillä. Kielteisten päätösten tekeminen nähtiin kuitenkin vaikeana. Yhtenäisvirkamieskokeilun jälkeen vartijat arvioivat laitosturvallisuuden parantuneen läheisemmän kanssakäymisen puitteissa. Lähityöntekijänä toimiminen vaati vartijalta ammattitaitoa. Kanssakäymiseen vangin kanssa saattoi liittyä myös kaveeraamista, jossa kielteisen päätöksen jälkeen vartija ja vanki yhdessä arvostelivat päätöksentekijää. (Makkonen & Miettinen 1995b, 22–23, 29.) Nykyään perustelujen tärkeys vankeja koskevissa päätöksissä on mielestäni itsestään selvää, mutta näin ei aina ole ollut. Lähityöntekijänä toiminen, toi esille perustelujen merkityksen sekä uuden tehtävän vankeinhoitoon. Ajattelen, että lähempi kanssakäyminen vankien kanssa toi esiin uudenlaisia tilanteita ja ongelmia esimerkiksi kielteisten päätösten antamisessa. Ammatillista työskentelyä tuli kehittää, sillä lähityöntekijänä toimiminen oli tuonut uudenlaisia haasteita vartijan ammattiin.

Tavoitteiden osalta kokeilun päätyttyä kolme toiminnan tavoitetta nousi selkeästi esiin työntekijöiden mielipiteissä. Tavoitteina yhtenäisvirkamiesjärjestelmällä oli vankien asioiden sujuva hoitaminen, jolla vankeuden aiheuttamia haittoja voitiin minimoida sekä tuoda kuntouttavaa otetta järjestelmään. Vartijan työn kehittäminen sekä vankien ja vartijoiden vuorovaihtuuden lisääminen ja parantaminen kuuluivat myös tavoitteisiin. Tavoitteiden selkeyttäminen kaikille oli tärkeää sekä myös sen määrittely, mikä osa kuntoutuksesta kuului yhtenäisvirkamiehille ja mikä erityishenkilöstölle. (Makkonen & Miettinen 1995b, 41–42.)

3.1.2 Oulun lääninvankilan yhdyshenkilökokeilu

Oulun lääninvankilassa vankeinhoidon muutoksiin suhtauduttiin keskimääräistä ennakkoluulottomammin, vaikka muutokset aiheuttivatkin muutosvastarintaa ja ristiriitoja työyhteisössä. Nähtiin, että laitoksen kehittäminen tapahtuisi valvontahenkilöstön työn rikastuttamisena ja syventämisenä. Valvontahenkilöstöä oli selkeästi eniten ja heidän tarjoamat resurssit tuli saada käyttöön rakentavasti. Mietittiin kuinka vartijat saataisiin hyväksymään muutos ja sitoutumaan kehittämään omaa työnkuvaa. Oulun lääninvankila halusi etsiä oman tavan toteuttaa yhtenäisvirkamiesjärjestelmää eikä kopioida sitä suoraan muilta. Haluttiin hyödyntää muiden alojen kokemuksia ja näin ollen tutustuttiin Oulun yliopistollisen sairaalan omahoitajajärjestelmään. Vuosien 1991–1992 vaihteessa, johtaja antoi psykologin tehtäväksi yhtenäisvirkamiesmallin rakentamisen. Kehittämisryhmään liittyi edustajia kaikista henkilöstöryhmistä, mutta päävastuu oli psykologilla. (Moilanen 1994, 4, 6–7.) Samalla tavalla kuin Kuopiossakin myös Oulussa haluttiin kohdentaa henkilöstön resurssit taloudellisesti järkevällä tavalla.

Kokeilun nimeksi asetettiin tukihenkilökokeilu ja se oli vapaaehtoinen niin työntekijöille kuin vangeille. Kaikki työntekijäryhmät kuuluivat kokeiluun ja tukihenkilö tarjottiin jokaiselle vangille. Tukihenkilöt työskentelivät pareittain eli jokaisella vangilla oli kaksi omaa tukihenkilöä. Kokeilu asetettiin kestämään vuoden 1993 loppuun saakka, jonka jälkeen sen jatkosta tehtiin päätös. (Moilanen 1994, 9.)

Käytännössä kokeilu tarkoitti sitä, että vastaanotto-osastolla vanki sai yhdyshenkilökokeilusta suppean esitteen tai tiedotuksen. Sen jälkeen vangille tehtiin tulohaastattelu, jossa vangin tarpeet kartoitettiin. Haastatteluun osallistui nimetty tukihenkilö ja sosiaalityöntekijät. Vankeusajalle laadittiin kirjallinen suunnitelma tavoitteista ja toimista millä niihin pyrittiin. Suunnitelmaa tarkasteltiin tarpeen mukaan. Tukihenkilön toimenkuvaan kuului vangin asioiden hoitaminen vankeuteen liittyen kuten vapaa-ajan toiminnot, loma-asiat, vapautteen valmistautuminen, henkinen tukeminen, asioiden ja perhesuhteiden hoitaminen laitoksen ulkopuolelle sekä vankia koskevien päätösten esittelijänä toimiminen. Kokeilua johtamaan asetettiin työryhmä, joka vastasi kokeilun jatkuvuudesta, muutoksista, tuesta, palautteen keräämisestä ja tiedottamisesta. (Moilanen 1994, 9–10.)

Kokeilu käynnistyi virallisesti 1.6.1992. Aluksi pyrittiin organisoimaan uusi toimintamuoto ja saamaan mahdollisimman moni henkilökunnasta sekä vangeista mukaan kokeiluun. Vangeille järjestettiin erilaisia tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia. Pientä epäluuloa luottamukseen liittyen oli ilmassa, mutta pääasiassa suhtautuminen oli myönteistä myös vankien osalta. Vangit toivoivat kokeilun uudelleen nimeämistä yhdyshenkilökokeiluksi ja tästä eteenpäin kokeilua kutsuttiin sillä nimellä. (Moilanen 1994, 10.) Epäluottamus vartijoita kohtaan saattoi mielestäni johtua mielikuvasta, jossa vartija nähtiin kontrollin ja valvonnan edustajana eikä niinkään auttavana ja ymmärtävänä työntekijänä. Positiivista oli, että vangit ottivat uuden työta- van myönteisesti vastaan ja antoivat sille mahdollisuuden.

Yhdyshenkilökokeilun mallia tarkennettiin siten, että vangin ja yhdyshenkilön suhde oli luottamuksellinen, koskematta kuitenkaan turvallisuusasioita. Asunto-osastojen ylivartijat olivat keskeisessä asemassa kokeilussa, sillä he vastasivat vankien tiedottamisesta yhdyshenkilömahdollisuuteen liittyen. Ylivartijat toimittivat vangeille yhdyshenkilöiden nimet ja ne merkittiin myös vankien asuntokorttiin. (Moilanen 1994, 11, 13.) Verrattuna Kuopion järjestelmään koen, että Oulun järjestelmässä vankeja tiedotettiin paremmin yhdyshenkilökokeilusta sekä siitä kuka toimi vangin lähityöntekijänä. Luottamuksellisuuden lisääminen vartijan ja vangin työskentelysuhteeseen helpotti varmasti sitä, että vanki pystyi kertomaan omista asioistaan.

Yhdyshenkilön nimeäminen tapahtui harkinnan mukaan. Haluttiin löytää toimiva yhteistyösuhde ja tarvittaessa yhdyshenkilöä voitiin vaihtaa. Yhdyshenkilö pyrki kartoittamaan vangin tilanteen ja hoidettavat asiat. Vapautumisen lähestyessä yhdyshenkilö pyrki tukemaan vankia ja mikäli vanki palasi takaisin, hänelle nimettiin sama yhdyshenkilö kuin aiemmin. (Moilanen 1994, 13–14.)

Kokeilun alkua hidasti se, että suurin osa henkilöstöstä ei ollut mukana yhdyshenkilötoiminnassa. Henkilöstö oli jakautunut uudistusmyönteisiin ja vastustajiin ja se aiheutti eripuraa ja erilaista keskustelua. Muutosvastarinta oli vartijoiden puolelta voimakasta ja jouduttiin pyytämään työrauhaa niille, jotka olivat kokeiluun lähteneet. Keskustelujen ja koulutusten avulla ongelmasta pyrittiin pääsemään eroon ja lopulta uusi toimintatapa hyväksyttiin. Myöhemmin useampia työntekijöitä saatiin mukaan kokeiluun. Myös henkilöstön vaihtuminen vähensi vastustamista. (Moilanen 1994, 15, 20.) Oulun yhdyshenkilökokeilussa oli samanlaista kahtia jakaantumista henkilöstön osalta kuin Kuopiossa. Koen, että kaikki työntekijät eivät olleet valmiita uudenlaiseen työskentelytapaan.

Koulutuksen avulla pyrittiin edistämään yhdyshenkilöiden valmiuksia työhön ja näin ollen koulutukselle muodostui kolme tavoitetta. Haluttiin luoda myönteinen ilmapiiri hankkeeseen ja muutoksen näkemiseen mahdollisuutena. Lisäksi pyrittiin kehittämään yhdyshenkilötoimintaa ja siirtämään sitä käytäntöön. Henkilökunnalle haluttiin opettaa sen vaatimia taitoja ja tietoa sekä lisätä henkilökunnan keskinäistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Hanke laajeni, kun loppukevällä 1993 mukana oli jo 52 työntekijää mahdollisesta 67 työntekijästä sekä vangeista 57 oli halunnut yhdyshenkilön. (Moilanen 1994, 24–25.)

Yhdyshenkilönä toimiminen oli myös tuonut vartijan tehtävään tietynlaisen rooliristiriidan. Vartija tehtäviin kuuluu valvonta- ja tarkastustehtävät sekä nyt kokeilun myötä kuntouttavampi ote. Tämä nähtiin kuitenkin myös mahdollisuutena, sillä vangin oli mahdollisesti helpompi hyväksyä yhdyshenkilönä toimivan vartijan antamat rajoitukset, kuin vieraan vartijan. (Moilanen 1994, 20–21.)

Luottamuksellisuus vangin ja yhdyshenkilön välillä aiheutti myös keskustelua. Vangit halusivat luottamuksellisuutta ja näin ollen vangilta pyydettiin aina lupa hänen asioiden käsittelyyn. Taustalla olivat vankien epäluottamus ja vastakkainasettelu henkilökuntaa kohtaan, mutta nyt tätä mielikuvaa pystyttiin muuttamaan. Kokeilun ansiosta ammatillisuuteen jouduttiin kiinnittämään huomiota, kun käytiin keskusteluja vankien kanssa. Yhdyshenkilön täytyi pystyä pitämään etäisyys ja tavoitteellisuus vankiin, vaikka samaan aikaan hänen kohtaaminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen olivat osana työnkuvaa. (Moilanen 1994, 21.) Yhdyshenkilökokeilun ansiosta nousi mielestäni esille tärkeitä huomioita liittyen vartijan tehtävien sisältämään ristiriitaan. Kontrolli ja kuntoutus yhdessä saivat huomion kiinnittymään vartijoiden ammatillisuuteen sekä riittävän koulutuksen tarjoamiseen. Koen, että vartijalta vaadittiin entistä enemmän ammatillisia taitoja.

Yhdyshenkilökokeilu oli hanke, joka muutti koko organisaatiokulttuuria, sen perusarvoja ja uskomuksia. Toimintamallin rakentaminen ja juurruttaminen sekä henkilöstön kouluttaminen olivat keskeisimmät hankkeen tulokset. Loppukyselyssä keskityttiin esimerkiksi siihen, onko hankkeella ollut myönteisiä vaikutuksia. Henkilöstöstä kyselyyn vastasi 36 eli noin puolet henkilökunnasta. Yhdyshenkilötoiminnan perusasiat olivat kyselyn perusteella kunnossa. Tieto yhdysvangista kulki eteenpäin, työparityöskentely toimi, yhteys vankiin oli säännöllistä, yhdyshenkilö tiesi tehtävänsä ja sai tukea siihen. Kuitenkin vankeusajan suunnitelman tekeminen ei ollut vakiintunut käytännöksi. (Moilanen 1994, 27,29, 31.)

Kyselyssä selvisi myös, ettei toiminnan syvyyttä oltu saavutettu, vaan se oli jäänyt pinnalliseksi. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joilla pyrittiin saamaan arvioita yhdyshenkilötoiminnasta. Vastauksista nousi esille esimerkiksi se, että yhdyshenkilökokeilu oli tuonut luottamusta ja tasavertaisuutta vangin ja työntekijän suhteeseen ja lähestymistapa oli muuttunut ihmiskeskeisemmäksi. Kuitenkin nähtiin myös, että etäisyyden vähentyessä tarkastustoiminta ja rajojen asettaminen vangille oli vaikeutunut. Myönteisenä koettiin moniammatillinen yhteistyö sekä tavoitteellinen työskentely. Lisäksi työntekijöiden vaikutusvalta ja päätöksenteko oli kasvanut, vaikkakin useamman mielestä liian vähän. (Moilanen 1994, 31–32.) Näyttäisi siltä, että kokeilun kesto oli liian lyhyt uuden työtavan vakiinnuttamiseksi ja yhdyshenkilötoiminnan kehittämiseksi täysin toimivalle tasolle. Uuden työtavan oppiminen ja sen hyväksyminen oikeaksi työtehtäväksi vaatii aikaa. Kokeilun ansiosta pystyttiin mielestäni havainnoimaan mitkä asiat siinä toimivat ja mitkä aiheuttivat mahdollisesti ongelmia. Näiden huomioiden perusteella koen, että toimintatapaa pystyttiin kehittämään entisestään ja ongelma-kohtiin vastaamaan tarpeellisella tavalla.

Yhdyshenkilötoiminnan vaikutuksia tutkittaessa osoittautui, että kokeilu olisi vaikuttanut myönteisesti vankien asemaan. Tulokset osoittivat, että vankien asioiden hoito oli kehittynyt helpommaksi vangeille ja myös heidän kohtelu oli parantunut. Yhteistyö ja kanssakäyminen henkilökunnan kanssa oli parantunut ja vankien suhtautuminen henkilökuntaan kehittynyt.

Kuitenkaan henkilöstön kannalta työilmapiirin, työmoraalin ja johtamisen osalta myönteistä kehitystä ei ollut tapahtunut. Katsottiin, että osa työntekijöistä oli vain näennäisesti mukana eikä vastuuta otettu tarpeeksi. (Moilanen 1994, 33–34.) Ajattelen, että jatkossa keinoja työntekijöiden motivointiin ja osallistamiseen tarvittiin, jotta yhdyshenkilötoiminnan todelliset vaikutukset tulisivat esille.

Muita yhdyshenkilötoiminnan saavutuksia oli ristiriitojen vähentyminen, vankituntemuksen parantuminen sekä tasavertaistuminen. Katsottiin, että kokeilu oli lisännyt uskoa tulevaisuuteen, lisännyt avoimuutta, vähentänyt henkilöstöryhmien eriarvoisuutta sekä siirtänyt päätösvaltaa alaspäin. Ehtoina mallin vakinaistamiselle pidettiin mm. palkkausta, toiminnan kehittämistä ja muihin laitoksiin levittämistä. Lopuksi kysyttiin yhdyshenkilötoiminnan kehittämistä. Eniten vastauksia sai henkilöstön kehittäminen koulutusten avulla. Yhteistyön kehittäminen laitoksen ulkopuolelle ja verkostojen rakentaminen sai myös kannatusta. Yksittäisiä vastauksia oli myös toiminnan selkiinnyttämisessä, johtamisjärjestelmän luomisessa, seuranan tehostamisessa ja päätösvallan siirtämisessä yhdyshenkilöille. (Moilanen 1994, 34–36.)

Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmä	Oulun yhdyshenkilökokeilu
<ul style="list-style-type: none"> + työtehtävien monipuolistuminen, vastuunkanto, virallinen lupa hoitaa vangin asioita, asioiden hoidon helpottuminen, laitosturvallisuuden parantuminen - sellitarkastusten vähentyminen, kokeilun ulkopuolelle jääneiden kritiikki, ilmapiirin huonontuminen, yhteistyöongelmat lähityöntekijän kanssa, kielteisten päätösten tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> + tasavertaisuus vanki-työntekijä suhteeseen, ihmiskeskeisempi lähestymistapa, moniammatillinen yhteistyö, tavoitteellinen työskentely, päätösvallan kasvu, vankien asioiden hoidon helpottuminen, vankien kohtelun paraneminen, parempi suhtautuminen henkilökuntaan, vankituntemuksen paraneminen, ristiriitojen väheneminen - muutosvastarinta, toiminnan jääminen pinnalliseksi, tarkastustoiminnan vähentyminen, rajojen asettamisen vaikeutuminen

Kuvio 3: Yhteenvedo yhtenäisvirkamiesjärjestelmistä

Kuviossa 3 on yhteenvedo Kuopion sekä Oulun järjestelmien vaikutuksista. Molemmissa järjestelmissä oli mielestäni huomattavissa, että vankien asioiden hoitaminen helpottui ja vastuu sekä päätösvalta vartijan työnkuvassa kasvoi. Yhteistä oli myös se, että tarkastustoiminta vähentyi ja rajojen pitäminen sekä kielteisten päätösten tekeminen koettiin vaikeaksi. Muutosvastarintaa esiintyi niin Oulussa kuin Kuopiossakin.

3.2 Vaikuttavuus rikosseuraamustyössä

Rikosseuraamuslaitoksen pyrkimyksenä on valmentaa ihmisiä kohti rikoksetonta elämää. Yhtenä arvoista on usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa. (Rikosseuraamuslaitos 2018b.) Näin ollen koen, että rikosseuraamustyössä ollaan pyritty kehittämään ja löytämään keinoja, joilla näihin tavoitteisiin päästäisiin. Esimerkiksi erilaisilla ohjelmatoiminnoilla pyritään vaikuttamaan rikoksentehtäjän muutoshalukkuuteen ja tarjoamaan hänelle kykyjä selviytyä siviilissä rangaistuksen suorittamisen jälkeen. On siis ollut tärkeää selvittää mistä vaikuttavuus rikosseuraamustyössä syntyy. Tässä osiossa esittelen tutkimuksia, jotka kertovat mistä vaikuttava rikosseuraamustyö syntyy ja mikä on sosiaalisten suhteiden, työntekijän ja vuorovaikutuksen rooli siinä.

Vaikuttavuudessa tulisi keskittyä enemmän vaikutusten laajempaan seurantaan ja arviointiin seuraamusten aikana ja luopua ajatuksesta, että kaikki hoituu yhdellä kerralla. Muutos tapahtuu hiljalleen, usean eri seuraamuksen aikana sekä erilaisten interventioiden vaikutuksesta. (Hedderman 2007, 478.) Ei ole siis olemassa yhtä tiettyä keinoa vaikuttaa rikoksentehtäjään ja hänen rikollisuudesta irrottautumiseensa. Useat eri tekijät vaikuttavat siihen yhdessä ja lisäksi rikollisuudesta irrottautumisen prosessi vie aikaa.

Farralin pitkittäistutkimus vuodelta 2002 tutki kahden vuoden ajanjaksolla, miten ehdonalaivalvonta vaikuttaa rikollisuudesta irrottautumiseen. Tutkimukseen haastateltiin yli 200 ehdonalaista suorittavaa miestä ja naista sekä heidän ehdonalaivalvojiaan. Tutkimuksen mukaan eniten uusien rikosten välttämiseen ja esteistä selviämiseen vaikutti asiakkaiden itsensä motivaatio ja elämäntilanteen muutokset. Työntekijöiden apu kuitenkin tuki selviytymistä, vaikka enemmän asiakkaat itse ratkaisivat esteitä. Farral huomasi, että asiakkaiden sosiaaliset ja henkilökohtaiset olosuhdemuutokset vahvistivat halua muutokseen ja esteiden vaikuttamiseen entisestään. Näiden tulosten pohjalta Farral kehitti mallia, jossa asiakkaan sosiaaliset suhteet ovat intervention kohde ja väline edistää muutosta. (Farral 2002, 212–214; Lavikkala 2011, 102.) Työntekijät voivat siis mielestäni tukea rikoksentehtäjöiden motivaatiota muutokseen. Koska sosiaaliset suhteet ovat väline edistää muutosta, voi rikoksentehtäjän ja työntekijän välinen työskentelysuhte olla merkittävä tai edesauttaa rikoksentehtäjän kykyjä sosiaaliin suhteisiin, esimerkiksi perheen tai ystävien kanssa.

McNeill on tutkinut motivaation ja sosiaalisten tekijöiden suhdetta rikollisuudesta irrottautumisessa. McNeill lisäsi yhdeksi muutoksen välittömäksi ehdoksi asiakkaan tietyt taidot kuten sosiaalisen pääoman. Tämän lisäämistä myös Farral korosti. Korkeissa rikollisuuden yhteisöissä sosiaalinen pääoma on vähäistä. Etäänntyneet tai huonot suhteet perheeseen, sukuun ja ystäviin voivat ajaa turvautumaan laittomiin verkostoihin. Tämä heikentää mahdollisuuksia rikollisuudesta irrottautumiseen. Rikollisuudesta irti pääseminen tarvitsee sosiaalisen pääoman parantamista eli esimerkiksi perhesuhteiden parantamista. Myös muut ihmissuhteet työpaikoilla, harrastuksissa ja muissa yhteisöissä ovat arvokkaita, sillä niiden avulla voi kiinnittyä

yhteiskuntaan sekä lisätä omia voimavaroja. (McNeill 2009, 37–39, 50–51; ks. Lavikkala 2011, 102–103.)

Case management termillä tarkoitetaan yksilökohtaista palveluohjausta, jossa määritellään asiakkaan yksilölliset palvelutarpeet ja etsitään niihin sopivat palvelut sekä tuki. Siinä siis koordinoidaan asiakkaalle sopiva kokonaisuus monitahoisesta palvelujärjestelmästä. On esitetty kritiikkiä voiko rikosseuraamustyössä soveltaa näitä muilta aloilta johdettuja palveluohjausmalleja. Case management eli yksilökohtainen palveluohjaus voidaan rikosseuraamustyössä nimetä asiakkuuden kokonaishallinnaksi. Sen pyrkimyksenä on parantaa seuraamusten ehdoista selviytymistä sekä seuraamusten suorittamista. (Valokivi 2001, 9; Lavikkala 2011, 108.)

Turner esittelee case management artikkelissaan Holtin nimeämät neljä tärkeää asiakkaiden hallintaan kuuluvaa elementtiä. Näitä ovat jatkuvuus, johdonmukaisuus, vahvistaminen sekä sitoutuminen. Jatkuvuudella tarkoitetaan, että uutta opittua käyttäytymistä pyritään tukemaan esimerkiksi mahdollisuuksilla sen harjoitteluun. Myös vastuutyöntekijän sosiaaliset mallit ovat osana jatkuvuutta. Johdonmukaisuudella pyritään ylläpitämään motivaatiota. Motivaation heilahtelu kuuluu asiakkaiden elämään ja sen vuoksi motivaation ylläpitämisessä vastuutyöntekijällä on tärkeä rooli esimerkiksi notkahdusvaiheessa. Vastuutyöntekijän on siis tärkeää olla perillä asiakkaan tilanteesta. Vahvistamisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että opittuja keinoja ja malleja hyödynnetään tulevaisuuden suunnittelemisessa. Sitoutuneisuus on työntekijän panosta ja sitoutumista asiakkaan kanssa työskentelyyn. (Turner 2010, 352; ks. Lavikkala 2011, 108.)

Australialaistutkimuksessa huomattiin vartijoiden ajattelevan case management tyyppisen työskentelyn eli asiakkuuden kokonaishallinnan parantaneen hallintoa ja vankien valvontaa. Vangit taas katsoivat, että heidän asioitaan ajoi luotettava ja tukea antava tietty työntekijä. Vastuuvartijat ja vangit pitivät tärkeänä myönteistä suhdetta ja jatkuvuutta, jotta työskentelytapa olisi vaikuttavaa. Tämän takia suhteen katkaisevia vaihdoksia pitäisi välttää. (Turner 2010, 360, ks. Lavikkala 2011, 125.)

Vaikka kertaluonteisetkin kohtaamiset ihmisten välillä voivat olla merkittäviä, niin todennäköisempiä vaikutuksia syntyy, kun ihmisten välille on muodostunut luottamus ja toista on opittu tuntemaan. Tämä edellyttää siis useampia tapaamisia. Jos henkilöllä ei ole omassa elämässään luottamusta sisältäviä ihmissuhteita, voi työntekijästä tulla jollakin tapaa merkittävä. Vuorovaikutusprosesseja voidaan tietoisesti käyttää hyväksi, jotta päästään selville mitä toinen ajattelee, tuntee ja tekee. Esimerkiksi kiinnostuneisuus, kuunteleminen ja rohkaisu ovat vaikuttavampia muutoksen kannalta, kuin järkeilyyn perustuva käytöksen muutos. Tämä johtuu siitä, että nämä asiat vaikuttavat pystyvyyden tunteeseen sekä sisäiseen motivaatioon ja voivat siten johtaa pysyvämpään muutokseen. (Burnett 2004, 182–183; ks. Lavikkala 2011, 119.)

Työntekijän ja asiakkaan suhteen tärkeydestä on nykyään paljon näyttöä ja se on otettu yhdeksi vaikuttavan työn perustaksi. Myös desistanssitutkimus on osoittanut, että vastuutyöntekijällä on tärkeä rooli asiakassuhteessa. Esimerkiksi Englannissa kehitetyn Structured Supervision Programmen on huomattu nostavan asiakkaiden oman arvontuntoa, sillä työskentelyssä käytetään henkilökohtaista otetta. Asiakkaat ovat myös kertoneet itsestään enemmän, kun heistä ollaan oltu kiinnostuneita. Tällaisen on ennakoitu lisäävän seuraamusten ehtojen noudattamista. (Durrance, Hosking & Thorburn 2010, 206, 211–212; ks. Lavikkala 2011, 119–120, 123.) McNeill on myös esittänyt, että ihmissuhteilla on yhtä kriittinen merkitys rikollisuudesta irrottautumisessa kuin ohjelmatyön sisällöllä (McNeill 2009, 38). Näin ollen näen, että työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta voidaan pitää merkityksellisenä ja tärkeänä. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa asiakkaaseen esimerkiksi lisäämällä muutosmotivaatiota, mikäli hän oppii tuntemaan asiakasta ja saamaan asiakkaan luottamuksen.

3.3 Kuntoutus ja desistanssi vankien elämässä

Rikosseuraamustyössä pyritään löytämään keinoja Vankeuslain 1 luvun 2§:n täyttämiseen eli lisäämään vangin valmiuksia rikoksettomaan elämään edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estämään uusien rikosten tekeminen (Vankeuslaki 767/2005). Voidaan ajatella, että yhteiskuntaan sijoittumista edistää rikollisuudesta irrottautuminen ja kuntoutuminen esimerkiksi päihdeongelmasta. Opinnäytetyön kannalta on oleellista avata mitä kuntoutuksella ja desistanssilla tarkoitetaan. Tässä luvussa pyrin avaamaan kuntoutuksen ja desistanssin käsitteet sekä kertomaan mikä on valvontahenkilökuntaan kuuluvan työntekijän asema asiakkaan ja tässä tapauksessa vangin kuntoutuksessa ja desistanssissa.

3.3.1 Kuntoutus

Usein uusintarikollisuuden vähentämistä, rikoksettomaan elämään valmistautumista ja oppien kartuttamista kutsutaan kuntoutukseksi. Rikosseuraamustyössä kuntoutumisen määrittäminen ja ymmärtäminen sekä sen edistämisen tavat ovat ydinkysymyksiä. (Bonta & Andrews 2010, 29, 33–34; ks. Lavikkala 2011, 93.)

Kuntoutuksen näkeminen pelkästään rikoksenteekijöiden asenteiden, ajattelun ja käyttäytymisen muuttamisena on kuntoutuksen historiallista ajattelutapaa. Tällainen korjaava malli pyrkii rikoksenteekijän yksilöllisiin kuten persoonaan liittyvien rikollisuuden syiden tunnistamiseen ja poistamiseen. Laajemmin kuntoutusta tarkastellessa sitä voidaan nimittää suhteita koskeviksi prosesseiksi eikä asiantuntijoiden toteuttamiksi hoidoiksi. Kuntoutuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa merkittäviin toisiin, kuten perheeseen ja ystäviin. Tämä perustuu suhteiden rakentamiseen, uudenlaisen statuksen saamiseen, rikollisuuden leiman poistumiseen ja mahdollisuuden myönteiselle identiteetille. (Robinson & Raynor 2006, 336.)

Aikaisemmin rikoksenteekijä on nähty ohjelmien läpi kulkevana ja tehtävä on ollut kehittää ohjelmia entisestään. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että huomiota on kiinnitettävä

enemmän asiakkaiden motivointiin ja sosiaalisen todellisuuden vaikutukseen. On siis keskitytty liikaa interventioihin eikä muutokseen, jonka tukemiseksi nämä interventiot ovat. (McNeill 2009, 17; ks. Lavikkala 2011, 100.)

Ensin tulee ymmärtää, mitä tapahtuu kuntoutumisessa eli muutosprosessissa. Kun pyritään rikollisuudesta irrottautumiseen, on tarjottava tukea asiakkaan omaan irrottautumisprosessiin. Desistanssitutkimuksessa tärkeiksi asioiksi on asetettu toimijuuden merkitys, yksilöllisyys muutosvalmiudessa, motivaation merkityksellisyys, rikollisuudesta irrottautumisen monimutkaisuus sekä kesto, sosiaalisten esteiden voittaminen ja henkilökohtaisten kykyjen tarve. Käytännön tasolla on huomioitava desistanssin yksilöllisyys myös lähestymistavoissa. Työntekijöiden tulee ylläpitää muutosmotivaatiota ja toivoa sekä pyrkiä löytämään yhdessä vankien kanssa heidän voimavarojaan esteistä selviytymiseen. Lisäksi toimijuuden säilyttämiseksi tulee työskennellä asiakkaan kanssa eikä hänen puolestaan. (McNeill 2009, 18, 20–21, 32, 38–39, 43–44; ks. Lavikkala 2011, 127.)

Esimerkiksi Ruotsissa oma vartijana työskentelemisen katsotaan ylläpitävän kuntoutuspuolta vanginvartijoiden työssä, sillä heidän tulee tarjota neuvontaa, tutustua vangin taustoihin, auttaa yhteydenotoissa muihin virkailijoihin, esitellä kuntoutusohjelmia, organisoida tapaamisia ja suunnitella vangin kanssa elämää vapautumisen jälkeen. Tällainen vuorovaikutustapa riskeeraa kontrollin sekä altistaa henkilökohtaisen suhteen muodostumiselle vangin kanssa. Oma vartija työn voidaan katsoa lisäävän henkilökohtaista ihmissuhdetyötä kasvavasti dominoivaan turvallisuus ja kontrollipuolen työhön. Tämä saattaa toimia ennaltaehkäisevänä, koska se estää henkilökuntaa omaksumasta etäisiä ja negatiivisia asenteita vankeja kohtaan sekä osastoja muodostumasta tuhoisiksi, rajallisiksi ja kontrolloiviksi kulttuuriltaan. (Nylander ym. 2011, 479, 482.)

3.3.2 Desistanssi

Desistanssissa ei ole kyse tapahtumasta, vaan se on prosessi ja vääjäämättä yksilöllinen sellainen (McNeill 2009, 17–18). Rikollisuudesta irrottautuminen vie aikaa. Lisäksi tämä prosessi harvoin on suoraviivainen ja mutkaton ja sitä voisi kuvailla enemmän siksakki liikkeeksi. Huomattava määrä niistä, jotka yrittävät irrottautua rikollisuudesta ovat silti siinä mukana jollakin tapaa. (Healy 2010, 93.)

Desistanssin määrittelemisessä on vaikeaa se, kuinka kauan henkilön tulee pysyä rikoksettomana ennen kuin häntä voidaan pitää vilpittömänä rikollisuudesta irrottautujana. Kahden vuoden rikoksetonta ajanjaksoa on pidetty hyväksyttynä standardina. Täytyy huomioida se, että jotkut voivat pysyä vuosia tekemättä rikoksia, kunnes sitten tekevät uuden rikoksen. (Healy 2010, 149.)

Desistanssin määrittelemiseen ei ole pelkästään yhtä ainoaa tapaa, vaan desistanssista on eroteltu erilaisia teoreettisia suuntauksia. Desistanssista voidaan erotella esimerkiksi sosiaalinen ja subjektiivinen suuntaus. Sosiaaliseen suuntaukseen kuuluu kehitykselliset tapahtumasarjat kuten vanhemmuus, avioliitto ja työllistyminen. Subjektiivinen eli omakohtainen suuntaus mielletään kognitiiviseksi, sisäiseksi ja identiteettiin kuuluviksi muutoksiksi yksilön kokemuksissa, ymmärryksessä ja ympäristön havainnoinnissa. Muutokset silloin koskettavat valintoja, arvoja ja päämääriä. (Lebel, Burnett, Maruna & Bushway 2008, 133.)

Subjektiivisen desistanssi näkemyksen mukaan rikollisuudesta irrottautumiseen liittyy vahvasti henkilön päätös muuttua. Elämäntapahtumat eivät itsessään muuta henkilön käytöstä vaan se aiheutuu oikeanlaisen ajattelun seurauksena. Sosiaalisen näkemyksen mukaan rikollisuudesta irrottautumiseen vaikuttaa positiiviset elämäntapahtumat, vaikka osa niistä voi olla tietoisien vaivannäön tulosta. Kaikkein vaikuttavimpia ovat ne tapahtumat, jotka tapahtuvat ilman henkilön omaa vaikutusta niihin. Yhdessä nämä näkemykset muodostavat sosiaalis-subjektiivisen näkemyksen, jonka mukaan molemmilla näkökulmilla on vaikutusta rikollisuudesta irrottautumiseen. Esimerkiksi henkilön oma päätös lopettaa rikoksien tekeminen voi auttaa häntä työttömyyden aikana etsimään töitä ja taas työllistyminen vaikuttaa positiivisesti henkilön ajattelutapaan. Omakohtainen päätös irrottautua rikollisuudesta on tärkeää ja sosiaalisten tapahtumien tulee tukea ja kannustaa siihen. (Lebel ym. 2008, 138–139.)

Healey esittelee desistanssitutkimuksessaan Marunan ja Farrallin erottaman kahden eri tason desistanssin. Primaaridesistanssiin kuuluu kaikki tauot rikosten tekemisessä kun taas sekundaaridesistanssi on pidempiaikaisempi ja pysyvämpi rikokseton ajanjakso. Sekundaaridesistanssi tapahtuu aikojen saatossa, kun ihminen vähitellen kehittää itselleen uuden identiteetin ei-rikoksentehtäjänä. Jos käytetään lyhyttä seuranta-aikaa, on vaikea sanoa onko todellinen rikollisuudesta irrottautuminen eli desistanssi tapahtunut. On mahdollista, että lyhyellä seuranta-ajalla voi saada tutkittua rikollisuuden väliaikaiseen lopettamiseen liittyviä tekijöitä, kuin itse varhaista, oikeaa ja pysyvää desistanssia. (Healy 2010, 60–61,78.) Mietittäessäni vankilassa tehtävää lähtyötä ja ohjelmatyöskentelyä, koen, että sillä tähdätään sekundaaridesistanssin tapahtumiseen, mutta vankeusaikana todennäköisempää on saavuttaa primaaridesistanssi. On vaikea arvioida onko henkilö pystynyt muuttamaan omaa identiteettiään ja johtuuko rikoksettomuus vankeuden aiheuttamasta esteestä rikoksen tekemiselle vai onko henkilö oikeasti muuttanut.

Ohjelmatyön laajennettua kokemus osoitti asiakkuuksien ja työskentelyn kokonaishallinnan tärkeyden. Rikollisuudesta irrottautuminen ei tapahdu yksittäisillä interventioilla tai puuttamalla yksittäisiin riskitekijöihin. On huomioitava henkilön vahvuudet ja voimavarat, joilla rikollisuudesta irrottautumisprosessin esteitä voidaan ylittää. Kyseessä on sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vuorovaikutuksesta ja ennen kaikkea yksilöllisestä prosessista, jolloin työskentely on sovittava jokaisen tilanteeseen ja muutoksen vaiheeseen. Tämä edellyttää vastuu-

työntekijältä asiakkaan tuntemista. Työntekijän tulee tukea asiakasta desistanssiprosessissa. Yhteydenpidon jatkuminen samaan työntekijään on varsinkin alkuvaiheessa tärkeää luottamuksen ja suhteen rakentamisen kannalta. (McNeill & Weaver 2010, 5, 13, 15, 21–22, 23; ks. Lavikkala 2011, 106–107, 109.)

Rikollisuudesta irrottautuminen on siis aktiivinen prosessi, jossa henkilö löytää oman toimijuuden, kyvyn tehdä valintoja ja hallita omaa elämää. Tämän vuoksi asiakkaan kanssa työskentely tulee olla osallistavaa. Työntekijän täytyy työskennellä asiakkaan kanssa, ei asiakkaan puolesta. Rikosseuraamustyössä työntekijä toimii auktoriteettina selkeästi ja reilusti sekä tarjoaa käytännön apua, joka osoittaa asiakkaasta välittämisen ja hänen tilanteensa ymmärtämisen. (McNeill & Weaver 2010, 4–5, 15; Lavikkala 2011, 121.)

McNeillin mukaan vankilan sosiaalityön kuuluisi mieltää itsensä desistanssi prosessin tukijoiksi eikä siihen kuuluvan hoidon tarjoajaksi. McNeill esittelee Rexin 1999 vuoden tutkimuksen tuloksia, jossa kävi ilmi, että ne ehdonalaista suorittavat, jotka kokivat muutoksen käytöksessään ehdonalaisen valvonnan ansioksi, pitivät valvontaa aktiivisena ja osallistavana. Ehdonalaisvalvojat, jotka kannustivat, olivat reiluja ja kohtuullisia saivat aikaan luottamuksellisen ja vastuullisen työsuhteen. Ehdonalaista suorittavat olivat motivoituneempia muutokseen, kun kokivat, että heidän hyvinvoinnistaan oltiin kiinnostuneita. Tällaiset tutkimustulokset osoittavat kuinka merkittävässä roolissa ihmissuhteet ovat vaikuttavissa interventioissa. (McNeill 2009, 20; ks. Burnett 2004, 189; ks. Lavikkala 2011, 114.)

Healyn desistanssitutkimuksessa valtaosalla entisistä rikoksentekijöistä muutoksen aloittaminen sisälsi rationaalisen päätöksen muuttua. Lisäksi jokin laukaiseva tekijä, joko positiivinen tai negatiivinen, saattoi muuttaa rikoksentekijän elämänsuuntaa. Positiivisia tekijöitä saattoi olla vaikka naimisiinmeno ja negatiivisina taas pitkä vankeustuomio. Muutosta yleensä vauhditti monet mahdollisuudet ja motivoivat tapahtumat, kuin yksi tapaus. Avaintekijöitä muutokseen olivat sosiaaliset suhteet, vankeuden pelotevaikutus sekä ulkopuolinen interventio. (Healy 2010, 80.)

On tärkeää ymmärtää mitkä tekijät vaikuttavat rikoksista irrottautumiseen, jotta voidaan kehittää uusintarikollisuutta vähentäviä interventioita (Viikki-Ripatti 2011, 220). Healyn tutkimuksessa yleisin syy muutokselle oli sosiaaliset suhteet, kuten vanhemmat, puoliset ja lapset. Esimerkiksi lasten saanti muutti käsitystä itsestä ja auttoi tekemään pidempiaikaisia suunnitelmia tulevaisuudelle. Toisiksi yleisimpänä syynä muutokselle oli tietoisuuden lisääntyminen rikollisen elämäntavan haitoista. Esimerkiksi huoli siitä, että joutuisi olemaan vankilassa suuren osan elämästä, pelko omasta kuolemasta tai toisen ihmisen vahingoittamisesta rikoksen teon yhteydessä olivat syitä mitkä saivat haluamaan toisenlaista elämäntapaa. (Healy 2010, 81, 83.)

Rikollisuudesta irrottautumisesta on luonnehdittu ailahtelevaisena ja ristiriitaisia tunteita sisältävänä, joten kyky edistää ja ylläpitää asiakkaiden motivaatiota on tärkeää vaikuttavan työskentelyn saavuttamiseksi. Desistanssikirjallisuudessa pidetään tärkeänä luoda ja vahvistaa ihmissuhteita, jotka vaikuttavat positiivisesti rikoksenteikijän moraaliseen oikeuskäsitykseen. Tämän vuoksi työntekijän tulee käyttää auktoriteettia niin, että se on selkeää, täsmällistä ja reilua. Konkreettinen avun tarjoaminen on olennainen merkki heidän kohtelemisestaan ihmisinä ja tietoisuuden osoitus heidän sosiaalisesta todellisuudestaan. On selvää, että eri interventioilla saadaan vain vähän aikaan, jos työntekijät eivät osaa luoda oikeanlaisia suhteita rikoksenteikijöihin. (McNeill 2009, 31–32; McNeill & Weaver 2010, 23.)

Desistanssin arvioinnissa tarvitaan yhteistyösuhde rikoksenteikijän kanssa sekä selvitystä liittyen hänen kypsyystasoonsa, sosiaalisen historiaan ja nykytilanteeseen sekä käsitykseen motivaatiosta, muutoksesta, näkemyksistä ja asenteista. Nämä kolme osa-aluetta muodostavat desistanssin rakenteen ja kun ne on selvitetty, voidaan tutkia niiden keskinäisiä suhteita. Desistanssin tukemisessa vahvuuksien tunnistaminen on avainasemassa, mutta myös heikkouksien löytäminen on tärkeää. Näin voidaan pyrkiä vahvistamaan henkilön vahvuuksia ja haastamaan heikkoudet. (McNeill 2009, 33–34.)

Englannissa tehty Pathfinder-projekti tutki yhteiskuntaan asettumisen tukemista Englannissa ja osoitti, että työskentelyn jatkuvuus vankilasta ulkopuolelle on tärkeää. Uusintarikollisuuteen pystytään vaikuttamaan järjestelmällisellä ja taitavalla asiakastyöskentelyllä sekä työn jatkuvuuden turvaamisella. Ajattelu, asenteet, käytännön ongelmat ja motivaatio tulee olla työskentelyn keskiössä. Jatkuvuus sekä asiakastyöskentely vaatii henkilökohtaista suhdetta työntekijään, motivoitunutta henkilökuntaa sekä kokonaisvaltaista työskentelyotetta. (Lewis, Maguire, Raynor, Vanstone & Vennard 2007, 49; ks. Lavikkala 2011, 117.)

Rikollisuudesta irrottautumisen voidaan siis katsoa olevan muutosprosessi, jossa entinen rikoksenteikijä luo itseään uudelleen. Identiteettiä muokataan uudelleen ja käsitykset omasta menneisyydestä voidaan luoda uudelleen. Muutos sisältää myös havainnot ja asennoitumisen muutokset ympäröivää maailmaa kohtaan. Kun rikollisuudesta irrottautuminen näyttäytyy identiteetin muutoksena, sen voidaan ajatella olevan pysyvämpää ja erillään ulkoisista häiriötekijöistä. Erityiset elämäntilanteet ja onnistumiset voivat houkuttaa kohti muutoksen mahdollisuutta. (Viikki-Ripatti 2011, 222–223.)

Tässä opinnäytetyössä desistanssi määritellään sosiaalis-subjektivisen teorian mukaisesti. Rikosseuraamustyössä pyritään tukemaan asiakasta muutosprosessissa. Asiakkaan oma motivaatio on työskentelyn lähtökohtana, mutta mielestäni ei voida kuitenkaan poistaa sosiaalisten tapahtumien vaikutusta henkilön elämään. Esimerkiksi yhteydenpito läheisiin vankilassa-oloaikana voidaan katsoa olevan tärkeää yhteiskuntaan kiinnittymisen kannalta. Tämän vuoksi

olen valinnut sosiaalis-subjektiivisen desistanssiteorian tähän opinnäytetyöhön tarkastelunäkökulmaksi.

3.4 Lähityö

Rikosseuraamuslaitoksen strategia muuttui 2013 tuoden vartijoiden työnkuvaan enemmän työtehtäviä liittyen valmentamiseen ja sosiaaliseen suunnitteluun valvontatöiden ohella. Uutta lähestymistapaa voidaan kutsua vuorovaikutukselliseksi työksi, lähityöksi. Vartijan työnkuvan vieminen kohti vuorovaikutteisempaa työskentelyä tähtää kuntoutuksellisempaan ilmapiiriin vankiloissa. (Kajander 2017, 2, 6.)

Kuntouttavana lähityönä voidaan pitää ohjausta, motivointia, huolenpitoa ja vuorovaikutusta. Toimivat lähityökäytännöt hankkeessa vankiloiden työntekijöiden haastattelujen perusteella lähityö nähtiin vankien puhuttamisena ja kuuntelemisena. Lisäksi sanattomalla viestinnällä eli eleillä ja ilmeillä oli merkitystä lähityössä. Mainittiin myös, että lähityö on läsnä olemista, tarkkailemista ja havaintojen tekemistä. Lähityön kerrottiin vaativan sosiaalista luonnetta, paineensietokykyä ja omaa persoonaa sisältävän työskentelyotteen. (Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen 2016, 18, 23–24, 26.) Lähityössä on siis mielestäni kyse vuorovaikutustilanteesta, jossa sanallinen sekä sanaton viestintä ovat molemmat tärkeässä roolissa. Käsitteenä kuntouttava lähityö poikkeaa arkisesta vuorovaikutustilanteesta esimerkiksi siten, että keskustelunaihe on syvällisempi ja ilmapiiri motivoivampi.

Ylisassin ym. tutkimuksessa työntekijät määrittivät lähityön tarkoituksiksi turvallisuuden takaamisen, vankituntemuksen kartuttamisen, päiväjärjestyksen noudattamisen sekä vangin yhteiskuntakelpoisuuden lisäämisen. (Ylisassi ym. 2016, 34.) Lähityöllä on siis monenlaisia erilaisia tarkoituksia, mitkä eivät välttämättä ole itse keskustelussa läsnä. Esimerkiksi puhuminen vangin kanssa päivänruuasta ei sisällä välttämättä suoranaista yhteyttä yhteiskuntakelpoisuuden lisäämiseen, mutta sen avulla voidaan tutustua vankiin paremmin ja madaltaa kynnystä keskustelun aloittamiselle vartijan tai muun henkilökunnan jäsenen kanssa.

Rikosseuraamusalalla työskentelyn sekä lähityön lähtökohta on halu työskennellä ihmisten parissa. Parhaimmillaan lähityö on tavoitteellista vuorovaikutusta, jolla pyritään lisäämään vangin arjentaitoja, tukea päihteettömyyttä ja vahvistaa muutosmotivaatiota. Lähityön toteuttaminen lisäksi vaatii asiallista asennetta rikosseuraamusasiakkaita kohtaan sekä kiinnostusta heidän tilanteestaan. (Rikosseuraamuslaitos 2018d.) Lähityön tavoitteena voidaan ajatella olevan ne keskustelut ja vuorovaikutustilanteet, missä päästään käsittelemään esimerkiksi vangin päihdeongelmaa tai tulevaisuuden suunnitelmia. Motivoinnin, kuuntelemisen ja kannustuksen avulla keskusteluilla voi olla jonkinlainen merkitys esimerkiksi myöhemmin vangin elämässä. Koen, että kaikki lähityö ei ole tavoitteellista tai kuntouttavaa, mutta sinänsä kaikki vuorovaikutustilanteet voivat tukea sinne pääsyä, kun vangin ja työntekijän välille voi kehkeytyä luottamuksellinen suhde.

Lähityössä kuntoutuksen ja aktivoinnin ohella korostuu turvallisuus. Kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, että vankilaturvallisuuden keskeisin elementti on henkilökunnan ja vankien välinen vuorovaikutus. Vangit ovat olleet selkeästi rauhallisempia ja asiallisempia niillä osastoilla ja vankiloissa, joissa vuorovaikutussuhteet henkilökunnan kanssa ovat hyvät. Turvalliseen vuorovaikutustyöskentelyyn kuuluu myös omien ammatillisten rajapintojen tunnistaminen ja kyky arvioida omia asenteita ja toimintatapoja kriittisesti. (Rikosseuraamuslaitos 2018d.) Omien ammatillisten rajapintojen tunnistamisella voidaan mielestäni tarkoittaa esimerkiksi oikeanlaisen etäisyyden säilyttämistä vankiin. Vangista ei voi muodostua vartijalle ystävää, vaan vartijan tulee muistaa ammattimainen työskentelyote. Kaikki vuorovaikutustilanteet eivät välttämättä aina onnistu, mutta omista virheistä voi oppia. Esimerkiksi tätä on oman toiminnan kriittinen arviointi.

Lähityössä keskitytään eri asioihin vankeuden eri aikoina. Esimerkiksi kun vanki saapuu vankilaan, hänet opastetaan vankilan tavoille ja perehdytetään päiväjärjestykseen. Tutkintavankeudessa erityispiirteenä on se, ettei henkilöitä ole vielä tuomittu ja ensimmäiset viikot voivat olla stressaavia epätietoisuuden vuoksi. Lähityön avulla on myös mahdollista huomioida vankeja, jotka jäävät niin sanotusti sivuun tai eivät tuo omia tarpeitaan esiin, vaan ovat enemmän omissa oloissaan. Vartijat voivat olla ainoita kontaktihenkilöitä vangeille. (Ylisassi ym. 2016, 28, 30.) Jokelan vankila toimii tutkintavankilana ja pakkokeinolain perusteella eristettyjä sekä yhteydenpitorajoituksia omaavia vankeja on paikalla koko ajan. Kommunikointi vartijoiden, rikosseuraamusesimiesten sekä muun henkilöstön kanssa voi olla vangeille tärkeää.

Lähityön toteuttamisessa on myös muutamia haasteita, kuten riittävien resurssien puuttuminen. Lähityölle ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa, sillä vartijoiden määrää on vähennetty ja vastaavasti tehtäviä lisätty. Sijaistaminen muualla kuin omalla osastolla voi vieroittaa vangit tutusta vartijasta ja siten vaikuttaa lähityöhön. Lisäksi erilaiset toimintatavat työntekijöiden keskuudessa saattavat aiheuttaa tilanteita, joita vanki käyttää hyödykseen. Osa työntekijöistä voi olla tiukempia ja osa rennompia, mikä aiheuttaa toiminnan vaikeutumista ja hämmennystä. Kajanderin tutkimus koskien vartijoiden asenteita lähityötä kohtaan toi esille samanlaisia huomioita resursseista. Tutkimuksessa vartijat kertoivat, että joka laitoksessa oli niukasti henkilökuntaa, joka vaikeutti jo rutiinityön tekemistä. Silti heidän oletettaisiin ehtivän teemmään syvällistä lähityötä. (Ylisassi ym. 2016, 31, 35; Kajander 2017, 32.) Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt lähteenä Kajanderin pro gradu - tutkimusta, koska aihe on opinnäytetyön kannalta tärkeä. Kajander käsittelee tutkimuksessaan vanginvartijoiden suhtautumista lähityöhön. Kajanderin tutkimukseen peilaamista voidaan pitää mielestäni perusteltuna, koska tutkimus on melko tuore eli vuodelta 2017 ja sisältää 26 vartijan haastattelut kuudesta eri Suomen vankilasta.

Ylisassin ym. tutkimuksen mukaan toinen haaste lähityölle on Keskushallinnosta tulevat tulostavoitteet ja kehittämisohjelmat. Niitä ei nähdä henkilöstön mukaan tarkoituksenmukaisina tai käytännönläheisinä. Haastateltavat toivat esille, ettei henkilökunta jaksa jatkuvia muutoksia, eikä sen vuoksi toteuta muutoksia omassa työssä. Kajanderin tutkimuksessa haastateltavat vartijat olivat tuoneet esiin, että jos mahdollistettaisiin vakituiset numeropaikat osastojen vartijoille, niin vankien kanssa pystyttäisiin muodostamaan syvempiä ammatillisia suhteita sekä työskennellä oma vartija -mallin mukaisesti. (Ylisassi ym. 2016, 37; Kajander 2017, 51.)

Kajanderin tutkimuksessa haastateltavilla vartijoilla oli erilaiset käsitykset lähityön sisällöstä, mutta silti kaikki mielsivät tekevänsä lähityötä jollakin tapaa. Monet olivat turhautuneita siitä, että Rikosseuraamuslaitos oli uudelleen keksinyt lähityö käytännön, vaikka se oli ollut siellä vuosikymmeniä. Lisäksi ei tiedetty mitä heidän odotettiin tekevän eri tavalla tai miksi kehittäminen oli tarpeellista. Selkeä opastus nähtiin tärkeänä. Jotkut haastateltavat miettivät odottaako Rikosseuraamuslaitos heidän päivittävän vankien rangaistusajansuunnitelmia ja esimerkiksi poistumislupalausuntoja ilman pätevää koulutusta asiaan. (Kajander 2017, 30.) On siis mielestäni selvää, että henkilökunta tarvitsee opastusta lähityön toteuttamiseen sekä perusteluja, miksi kehittämistyö on tärkeää. Tässä opinnäytetyössä pyrin tuomaan esille juuri valvontahenkilökunnan näkemykset oma vartija -mallin hyvistä ja huonoista puolista sekä kehittämiskohteista, mikäli sellaisia on.

Rikosseuraamuslaitoksessa oli käynnissä lähityöhanke, joka tähtäsi vankien ja henkilökunnan vuorovaikutuksen lisäämiseen sekä yhteistyön lisäämiseen eri ammattiryhmien välillä. Erityisesti kaikkein suljetuimmissa oloissa olevien vankien sellin ulkopuolista aikaa sekä toimintoja pyrittiin lisäämään. Lisäksi hanke pyrki pilotoimaan ja kehittämään jokaiselle rangaistusta suorittavalle lähityöntekijän nimeämistä ja mallin toteutumista. (Rikosseuraamuslaitos 2018a.)

Lähityö on mielestäni siis vuorovaikutusta ja läsnäoloa vangin kanssa. Lähityön avulla pyritään kartuttamaan vankituntemusta ja sitä kautta myös lisäämään turvallisuutta vankiloissa. Lähityön avulla on mahdollista pystyä rakentamaan vangin ja työntekijän välille luottamuksellista suhdetta ja tätä kautta tukea vankia rikollisuudesta irrottautumisessa. Tässä opinnäytetyössä tarkastelen lähityötä vuorovaikutuksena ja vankituntemuksen lisäämisena enemmän kuin tavoitteellisena vuorovaikutustyönä, jossa kaikilla keskusteluilla on muutosmotivaatiota ylläpitävä vaikutus.

3.5 Kuntoutus ja kontrolli vanginvartijan työssä

Suurin yksittäinen vaikuttavuustekijä vankiloiden ilmapiirissä kansainväliselläkin tasolla on vankien ja valvontahenkilökunnan välisten vuorovaikutussuhteiden laatu. Positiivisen ilmapiirin on todettu vaikuttavan vankien suhtautumiseen henkilökuntaa kohtaan ja sitä kautta myös dynaamiseen turvallisuuteen. Dynaaminen turvallisuus on vuorovaikutusta, havainnointia ja

läsnäoloa. Vangin kanssa kommunikointi auttaa vankituntemuksen luomisessa ja muutosten havainnoinnissa. Dynaaminen turvallisuus on siis yksi työskentelymenetelmä, jonka tärkein sisältö on vuorovaikutus. Jämerä, läpinäkyvä ja inhimillinen työote vaikuttaa vankien kuntoutusmotivaatioon myönteisesti. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11; Rikosseuraamuslaitos 2018d.) Tässä opinnäytetyössä olen esitellyt mitä dynaaminen turvallisuus käsitteenä tarkoittaa, mutta en ole erotellut dynaamista turvallisuutta erilliseksi kappaleeksi. Opinnäytetyön kannalta olen kokenut tärkeäksi esitellä kahden eri työtehtävän, eli kuntoutuksen sekä turvallisuuden ja kontrollin, aiheuttamia haasteita sekä hyviä puolia vanginvartijan työssä. Näin ollen koen, että lukijan on helpompi muodostaa käsitystä näiden kahden tehtävän erilaisuudesta ja haasteellisuudesta. Lisäksi dynaamiseen turvallisuuteen liittyy vahvasti mielestäni lähityö, joka on esitelty aikaisemmassa luvussa (ks. 3.4 Lähityö). Tässä osiossa olen lisäksi esitellyt vankituntemuksen merkitystä turvallisuusnäkökulmasta ja sitä kuinka vankituntemusta voidaan saavuttaa. Näin ollen koen, että dynaaminen turvallisuus on kuitenkin esitelty riittävästi opinnäytetyön kannalta.

Yksittäiset tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön ja vankien välisen vuorovaikutuksen tarkastelu voisi konkreettisesti kertoa kuntoutus- ja turvallisuustavoitteiden suhteesta. Vuorovaikutuksen laatu pystyy lisäämään samaan aikaan turvallisuutta ja kuntouttavaa toimintaa, vaikka näiden kahden välinen jännite onkin läsnä. (Lavikkala 2011, 124.) Lisäksi sekä ulkomaiset että kotimaiset tutkimukset ovat todistaneet, että henkilöstön työhyvinvointi on lisääntynyt vuorovaikutuksellisen ja inhimillisen työotteen ansiosta (Rikosseuraamuslaitos 2018c).

Vankilaturvallisuus ei muodostu vain tekniikasta ja ulkoisesta kontrollista, vaan myös vankituntemuksesta ja vuorovaikutuksesta vankien kanssa. Vankien kanssa keskusteleminen voi myös aikaansaada muutosmotivaatiota. (Arola-Järvi 2012, 9.) Vankiloissa kuntouttavat toiminnot ovat saaneet painoarvoa turvallisuuden ja kontrollin rinnalla. Kuntouttava työ rajoittui aikaisemmin lähinnä työn ja koulutuksen tarjoamiseen vankiloissa, mutta nyt kuntoutus- ja normaalisuustavoitteita on pyritty yhteen sovittamaan valvonta- ja turvallisuusnäkökulman kanssa. Vankeus on muuttunut sisältämään enemmän eri tavoitteita kuin aikaisemmin. (Blomster, Linderborg, Muiluvuori & Tyni 2012, 11.)

Kun vuorovaikutus eli vangin kanssa tehtävä lähityö on lisääntynyt vankiloissa, on se osittain tuonut myös muospaineita valvontahenkilökunnalle työhön, toimintatapoihin ja yhteistyöhön muun henkilöstön kanssa. Vankilat tarvitsevat enemmän yhteistyötä eri ammattiryhmien välillä. (Ylisassi ym. 2016, 18.)

Vankilassa tehtävää työtä voidaan siis nimittää kaksijakoiseksi, sillä se jakautuu turvallisuuden ja rangaistuksen suorittamisen valvontaan sekä kuntouttamiseen. Molempia turvallisuutta sekä kuntoutusta tarvitaan kun tähdätään turvalliseen täytäntöönpanoon ja yhteiskuntaan

uudelleensijoittamiseen. Valvontahenkilöstö joutuu tasapainoilemaan näiden kahden tehtävän välillä. (Ylisassi ym. 2016, 18; Nylander ym. 2011, 469.)

Englannin kielellä käytetään termiä huolenpito (care), mutta suomen kielisissä aineistoissa käytetään enemmän termiä kuntoutus. Tässä teoreettisessa osiossa olen käyttänyt molempia termejä kuvaamaan vastakkainasettelua kontrollia ja turvallisuutta kohtaan. Teoreettisen osuuden jälkeen opinnäytetyössä tulen käyttämään vain termiä kuntoutus, sillä se sopii paremmin suomenkieleen kuin englanninkielestä tehty käännös huolenpito (care). Teoreettisessa viitekehyksessä olen halunnut käyttää molempia termejä, jotta asiansisältö pysyy mahdollisimman paljon alkuperäisen lähteen mukaisena.

3.5.1 Rooliristiriita vartijoiden näkökulmasta

Vanginvartijoiden rooli saattoi ennen olla valvontapainotteista, jolloin vangit viettivät paljon aikaa selleissään. Nykyisin suuri osa työnkuva on huolenpito ja vuorovaikutus vankien kanssa. Kuunteleminen, ymmärtäminen ja vankien tarpeisiin vastaaminen ovat tärkeitä elementtejä työssä. Vaikka vangeista huolenpitäminen on vankien ja henkilökunnan eduksi, ovat monet epäilleet pystyykö vankilaolosuhteissa luomaan kunnioittavia, merkityksellisiä ja kannustavia ihmissuhteita. Vankilassa kuitenkin riisutetaan vankeja, avataan heidän posteja, valvotaan tapaamisia ja jaetaan rangaistuksia sääntöjen rikkomisesta. Huolenpitoa on pidetty vastakkaisessa suunnassa turvallisuudelle ja kontrollille. (Tait 2009, 3.)

Anssi Peräkylän tutkimus vuodelta 1997 käsitteli vanginvartijoiden omaa näkemystä heidän työstään ja siihen liittyvistä asioista. Peräkylän tutkimuksessa vartijat pohtivat ristiriitaa kuntoutuksen ja kontrollin välillä. Silloin nähtiin, että vangit suhtautuivat vartijoihin kielteisesti kontrollitehtävien vuoksi. Näin ollen myönteinen vuorovaikutus vartijoiden ja vankien välillä oli vaikeaa. Eräs vartija toi esiin myös tehtävän vaikeuden vartijalle itselleen. Olisi haasteellista suhtautua myönteisesti vankiin, jonka kanssa on ottanut yhteen esimerkiksi eristykseen vietäessä. (Peräkylä 1997, 106.)

On monia rakenteellisia rajoitteita vartijoiden osallistumisessa vankien elämään kuten heidän rooli valvonnassa, mahdolliset syytteet seksuaalisista suhteista vankien kanssa sekä se, ettei ole paikkaa missä käydä läpi tunteita, mitä työskentely herättää. On kuitenkin myös puhuttu siitä, ettei kuri ja huolenpito välttämättä ole ristiriidassa keskenään. Vangeilla sekä henkilökunnalla on samoja kiinnostuksenkohteita, kuten järjestyksen ylläpitäminen ja turvallisuus. Nämä johtavat turvallisempaan ja ennustettavampaan ympäristöön ja lievittävät vankien stressiä. (Tait 2011.)

Blomster, Linderborg, Muiluvuori ja Tyni ovat tutkineet vankien ja henkilökunnan käsityksiä vankielämän laadusta. Tutkimuksessa henkilökunnasta erityisesti valvontapuolen henkilöstö kuvasi joutuvansa tasapainoilemaan kurin ja tiukkuuden sekä joustavuuden välillä. Kaikkiin

tilanteisiin ei ole ohjeita vaan joudutaan itse ratkaisemaan tilanne oman kokemuspohjan perusteella. Lisäksi suhdetta vankiin kuvattiin muun muassa ole ystävällinen, mutta älä ystävä. Vankia ei tule päästää liian lähelle ja on parempi puhua vangin kanssa hallinnollisista asioista kuin yksityiselämään liittyvistä. (Blomster ym. 2012, 85, 106–107.)

Ylisassin ym. tutkimuksessa lähityöstä ja sen kehittämisestä haastateltavat kertoivat myös lähityön ongelmista liittyen kuntoutuksen ja turvallisuuden väliseen jännitteeseen. Tuotiin esille, että valvonta ja turvallisuus ovat ensisijaisia, mutta silti hankalia tilanteita mietittiin myös vangin näkökulmasta. Vartijan tulee päivittäin puntaroida tilannekohtaisesti kallistuuko hän rutiinien ja turvallisuuden puolelle vai yksittäisen vangin kannalta kuntouttavaan vuorovaikutustekoon. Ongelmaksi tässä nousee luottamus. Missä tilanteissa on sallittua tehdä kuntouttavia tekoja ja mistä tunnistaa ettei vanki huijaa. Vartijoilta edellytetään tilannekohtaista, kokemuksiin ja havaintoihin perustuvaa tapaa toimia. (Ylisassi ym. 2016, 87–88.)

Kajander on tutkinut suomalaisten vanginvartijoiden asenteita koskien työnkuvan viemistä kuntoutuksellisempaan suuntaan lähityön avulla sekä sitä, mitkä tekijät auttavat vartijoita integroimaan vuorovaikutuksellisempaa työtettä ammatillisiin rooleihin. Kajanderin tutkimuksessa vartijat, jotka pitivät vuorovaikutteista työskentelytapaa enemmän positiivisena, ajattelivat, että sen avulla voidaan saavuttaa turvallisempi ympäristö. Kontrollin merkitys haastettiin vuorovaikutuksen lisäämisellä. Mitä enemmän vartijat puhuivat vangeille, sitä enemmän he tiesivät mitä osastolla tapahtuu ja se taas parantaa turvallisuutta. Vartijat myös kertoivat, että mitä humanimpi lähestymistapa heillä on, sitä paremmat edellytykset muodostaa vangin kanssa ammatillinen suhde. Hyvät ammatilliset suhteet vankien kanssa mahdollistavat sen, että vangit kertovat arkaluonteisia tai turvallisuuteen liittyviä tietoja. Lisäksi vartijoiden ja vankien väliset hyvät suhteet voivat vähentää jännitettä heidän väliltään. (Kajander 2017, 19, 43.)

Kajanderin tutkimuksessa vartijat, jotka vastustivat lähityötä, olivat sitä mieltä, että vankilan tärkein tehtävä on turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitäminen. Osa haastateltavista mielsi kuntouttavat keskustelut sosiaalityöntekijöiden ja muiden kuntoutuspuolen työntekijöiden tehtäviksi. Tämän vuoksi he tunsivat, että vuorovaikutteisen työtavan lisääminen vartijoiden rooliin siirtäisi heidät pois alkuperäisistä tehtävistä. Vuorovaikutusvastaiset vartijat takasivat turvallisuuden valvonnan, älykkyden ja turvatarkastusten avulla ja näkivät vuorovaikutuksen taas heikentävän turvallisuutta. (Kajander 2017, 35, 48.)

Useat haastateltavat vartijat mainitsivat Kajanderin tutkimuksessa, että jos vartija haluaa työskennellä enemmän kuntoutuksellisten tehtävien parissa, hänelle suodaan se. Tulee kuitenkin muistaa, että se riippuu aina henkilön itsensä tahdosta eikä ketään tulisi pakottaa näihin tehtäviin. (Kajander 2017, 39.)

Crewe kuvailee artikkelissaan Englannin ja Walesin vankiloiden vartijoiden ja vankien välisiä suhteita. Vartijoita on rohkaistettu vuorovaikutukseen vankien kanssa dynaamisen turvallisuuden saavuttamiseksi. Hyvät suhteet vankien ja vartijoiden välillä voivat kuitenkin mahdollistaa merkittävästi esimerkiksi pienten palveluksien, parempien etuoikeuksien ja muiden hyötyjen saavuttamisen vangeille. Tämän vuoksi vankien ja vartijoiden väliset suhteet ovat aika tahmeita ja usein myös keinotekoisia. Näin ollen on herännyt kysymys siitä, voiko vartijoiden ja vankien väliset suhteet koskaan olla aitoja ja viattomia vai onko aina kyseessä vallankäyttö. (Crewe 2015, 457.)

Jos vartija on ystävällinen vangeille, vangit ajattelevat, että hän ikään kuin olisi heidän puolellaan. Jos vartija kirjoittaa negatiivisia kommentteja vangin tietoihin, heidän ei tulisi esittää ystävällistä päin naamaa. Kuitenkin vartijoiden tehtäviin kuuluu huolehtia vankien päivittäisistä rutineista ja on hankalaa välttää syytöksiltä pelkuruudesta, kieroilusta ja kaksinaisuusmuutuksesta. Vangit eivät saa olettaa, että henkilökunnan sitoutuminen on vilpittömpää. Monilla on vaikeuksia sovittaa todennäköisesti ristiriitaa aiheuttavat vartijoiden velvollisuudet osaksi säädyllisyyttä, kontrollia ja yleistä turvallisuutta. (Crewe 2015, 457–458.)

Aktivoiva lähityö tutkimuksessa Ylisassi ym. kertoivat, että lähityön kehittämiskokeilussa mukana olleet työntekijät kohtasivat välinpitämättömyyttä ja mitätöintiä. Kaikki työntekijät eivät nähneet kehittämiselle tarvetta ja saattoivat ajatella sen tuovan vain lisää työtä. Uusia toimintatapoja vastustettiin myös sen takia, että lähityötä on tehty aina. Lähiesimiesten rooli korostuu näissä tilanteissa, kun hänen tulee selvittää työntekijöille mikä on uudistuksen tarkoitus ja sisältö. Lisäksi tulee tarjota riittävät resurssit ja kannustus uudistuksen toteutukseen. (Ylisassi ym. 2016, 113.) Vartijoilta vaaditaan myös omaa tahtoa mukautua muutokseen, mitä kuntoutuksen lisääminen vartijoiden työnkuvaan on tuonut. Lisäksi myös organisaation täytyy tukea tätä muutosta. (Kajander 2017, 17.)

Halsey ja Deegan haastattelivat tutkimuksessaan 40 eri-ikäistä ja työkokemuksen pituuden omaavaa vanginvartijaa viidessä eri vankilassa. Haastatteluissa keskityttiin saamaan tietoa vankilaolosuhteista turvallisuuteen ja huolenpitoon liittyen. Eräs vartija kertoi tutkimuksessa, kuinka hän haki alalle, jossa piti tarjota turvallinen vankeusaika. Nyt vartijan tulee taata turvallinen vankeusaika, olla sosiaalityöntekijä, mielenterveyshoitaja ja ystävällinen vangeille. Vartijan rooli on muuttunut paljon entisestä. (Halsey & Deegan 2016.)

Tutkimuksessa vartijoita kehoitettiin kuvailemaan tilanteita, joissa he uskovat vaikuttaneen vankien hyvinvointiin. Vartijat kertoivat, ettei vankien rikostyyppi vaikuta heidän kohteluun, vaan se miten he ovat käyttäytyneet vankeusaikana. Kuitenkin seksuaalirikosten tehneiden kohdalla arvostelu oli monimutkaisempaa. Heidän kanssaan ei välttämättä haluttu keskustella itse rikoksesta. (Halsey & Deegan 2016.)

Halseyn ja Degaanin tutkimuksessa vartijat kertoivat, että pidättäytyvät antamasta vangeille ylimääräisiä etuja, mutta myös rankaisemasta vankeja lisää. Lisäksi vartijat tiedostivat kuinka hankalaa on tasapainoilla etäisyyden ja lähellä olemisen välillä. Esimerkiksi oli hankalaa kurittaa vankia, kenen kanssa oli jutellut juuri hänen perheestään ja oppinut tuntemaan. Vangeille on helppo olla ystävällinen, mutta täytyy vain tietää omat rajansa. Joskus voidaan olla hie-man harmaalla alueella, sillä vangit ovat erittäin taitavia manipuloimaan. Eräs vartija sanoi, että vaikka yrittää olla välittämättä vangeista, se on mahdotonta. Toinen vartija kuvaili, että vangit tarvitsevat positiivisuutta, kannustusta ja apua ja että vartijoiden on tärkeää mennä juttelemaan vangeille ja auttaa heitä. (Halsey & Deegan 2016.)

Halseyn ja Deeganin tutkimuksessa vartijat pyrkivät toiminnallaan saamaan vangit selviämään päivästä toiseen ja osa ajatteli toimivansa roolimallina. Lisäksi osa ajatteli pystyvänsä vaikuttamaan vankien aikaisempaan huonoon kohteluun, sillä esimerkiksi jotkut vangit eivät olleet koskaan saaneet osakseen ystävällistä kohtelua. Vartijat kertoivat, kuinka onnellisia heistä on tullut, kun joku vanki on pystynyt muuttamaan elämänsä suunnan ja he ovat olleet osana vaikuttamassa siihen. Tutkimuksen mukaan, jos vankilat haluavat vaikuttaa vankien elämään positiivisella tavalla, tulee vartijoiden työskennellä lähellä vankeja ja olla läsnä. Kuitenkin vartijoiden tehtävä on myös ylläpitää hyvää järjestystä vankilassa. (Halsey & Deegan 2016.)

Tait on myös tutkinut millaisia suhtautumistapoja vanginvartijoilla on vangeista huolehtimiseen. Taitin tutkimus osoitti, että jokaisella vartijalla on joku yhteys huolenpitoon (care) vankeja kohtaan. Huolenpito saattoi ilmentyä negatiivisessa muodossa kontrolloimisena tai torjumisena, mutta silti se on aina osa vanki-vartija suhdetta. He, jotka eivät halunneet työskennellä vankien kanssa, olivat usein vaikeuksissa tunteiden kanssa, mitä välittäminen vankilaolosuhteissa voi aiheuttaa. Sekä vankien että vartijoiden hyvinvoinnin vuoksi on ymmärrettävä vartijoiden omia kokemuksia huolenpidosta ja myös ne yksilölliset ja laitoskohtaiset tekijät, jotka tukevat ja rajoittavat huolenpitoa vankiloissa. (Tait 2011.)

Vankeusaikana vangeille tulee tarjota aktiviteettejä ja palveluja, jotka tukevat asteittaista vapautumista ja rikoksetonta elämää. Jotta kuntoutuksellisempi ote vankiloissa olisi mahdollista, tulisi uudenlainen työskentelytapa ottaa käyttöön ja tasapaino turvallisuuden ja kuntoutuksen välillä löytää vartijoiden työssä. (Kajander 2017, 7.) Kun huolenpidon merkitys vankilatyöskentelyssä on myös vartijoiden osalta huomattu, tulisi seuraavaksi kiinnittää huomiota siihen, millaisia vaikutuksia sillä on vartijoihin. Vartijoille tulisi järjestää keinoja ilmaista ja työstää ahdistuksen ja kuormituksen tunteita, joita työstä voi aiheutua. Lisäksi johdon tulisi tehdä helpommin ymmärrettäväksi, mitä huolenpidolla vartijoiden osalta tarkoitetaan ja odotetaan. (Tait 2009, 11.)

3.5.2 Vankien näkemys vartijoiden huolenpidon merkityksestä

Blomster ym. (2012, 24, 57–58) ovat tutkineet vankien ja henkilökunnan käsityksiä vankielämän laadusta. Tutkimuksessa haastateltiin neljän eri vankilan vankeja sekä henkilökuntaa. Tutkimuksessa vangit olivat tehneet eron kuntoutus- ja valvontahenkilöstön välille luottamusta ja ymmärrystä sisältävissä osioissa. Valvontahenkilöstö miellettiin enemmän kontrollin ja turvallisuuden näkökulmasta työskenteleväksi ja siten luottamus ja ymmärtäminen näissä suhteissa oli vähäisempää kuin kuntoutuspuolella työskentelevien kanssa. Valvontahenkilöstön kanssa vangit asioivat enemmän rangaistukseen liittyvissä asioissa, kuin henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa. Eroavaisuuksia kuitenkin löytyi esimerkiksi avo- ja suljetulla osastolla tai päihteettömällä ja normaaliosastolla työskentelevien valvontahenkilöstön välillä. Kuvattiin, että esimerkiksi päihteettömällä osastolla työskentelevät vartijat ovat rauhallisempia ja kohtelevat vankeja eri tavalla.

Tait (2009, 5–6) on tutkimuksessaan pyrkinyt selvittämään mitä huolenpito vankien mielestä on, miten suuri osa vartijoista pitää huolenpitoa yhtenä työtehtävänä ja kuinka se näyttäytyy päivittäin. Lisäksi tutkimuksessa vertailtiin vankien ja vartijoiden näkemyksiä siitä, mitä huolenpidolla tarkoitetaan. Tutkimus suoritettiin isossa miesvankilassa sekä pienessä naisvankilassa. Ensimmäinen tärkeä huomio Taitin tutkimuksessa oli se, että vankien kuvauksissa huolenpitoon liittyen oli yhtenäinen rakenne riippumatta iästä, sukupuolesta, vankeusajasta tai ahdistuksen määrästä. Huolenpitoa sisältävä kanssakäyminen nähtiin kunnioituksena, reiluu-tena ja seurallisuutena. Vangit kokivat, että nämä vartijat kommunikoivat heidän kanssaan samalla tasolla. Huomenen toivotus, tavanomaiset keskustelut esimerkiksi urheilusta tai perheestä ja fyysinen läsnäolo osastolla oli kaikki huolenpitoa. Vartijat, jotka osoittivat empatiaa rakenteellisista rajoitteista huolimatta esimerkiksi silloin, kun oli ongelmia kanttiinissa tai yhteydenpidossa perheeseen, kohtelivat vankien mielestä heitä yhdenvertaisesti. Tällaiset suhteet kasvattivat luottamusta vangin ja vartijan välillä, mahdollistivat vankeja lähestymään vartijaa tai hyväksymään vartijan lähestymisen heitä kohtaan.

Taitin tutkimuksessa huolenpitoa vangit kuvailivat vaikuttavana läsnäolona, jolloin vartijat olivat todella läsnä vankien kanssa, käyttivät aikaa heihin, kuuntelivat heitä ilman arvostelua tai tuomitsemista, kommunikoivat ymmärtäen ja empaattisesti ja tarjosivat rauhoittelua ja kannustusta. Näissä tilanteissa oli kuitenkin tärkeää, että vangin itsemääräämisoikeus säilyi ja että vanki sai itse kertoa mitä halusi. Huolenpitoa tarjoavat vartijat tarjosivat käytännön apua kuten siivoustarvikkeita tai esimerkiksi tupakointitarvikkeita päivää ennen kanttiinia. (Tait 2009, 6.)

Huolenpitoa sisältävät toimet eivät voi parantaa kaikkia ongelmia mitä vangit kokevat, mutta ne voivat lievittää voimattomuuden, eristäytyneisyyden ja arvottomuuden tunnetta, mitä vankilaympäristö aiheuttaa. Huolenpito lisää turvallisuutta ja luottamusta ympäristöön johtuen vankien parempaan mielialaan ja hyvinvointiin. Vangit, jotka olivat saaneet osakseen huo-

lenpitoa, ilmaisivat halunsa tehdä yhteistyötä ja antaa jotain takaisin henkilökunnalle. Muutama vanki oli ilmaissut toiveikkuutensa vapautumisen jälkeiseen aikaan, kun oli saanut vankilassa huolenpitoa niin vartijoilta kuin muiltakin terveydenhuollon ja sosiaalihuollon edustajilta. (Tait 2009, 6.)

Taitin tutkimuksessa huolenpidon vastakohtana vangit pitivät eriarvoisena pitämistä, alaspäin katsomista ja epäreilua kohtelua. Tällainen kohtelu sai aikaan voimattomuutta, eristäytymistä ja huonoa mielialaa, masentuneisuutta, toivottomuutta ja vihaa henkilökuntaa kohtaan. K kaikille vangeille tällainen kohtelu oli haitallista, mutta eritoten se oli haitallista ahdistuneille ja naisille, jotka pitivät itseään arvottomina ja toivottomina. Tällainen kohtelu saattoi heikentää luottamuksen koko vartijakuntaa kohtaan. (Tait 2009, 6, 10.)

Taitin tutkimuksessa vangit kuvailivat mitä he pitivät huolenpitona ja selvisi, että monet vartijat toteuttivat sellaista lähestymistapaa, riippumatta siitä omaksuivatko he sanan huolenpito vai eivät. He, joilla oli enemmän huolenpitoa sisältävä työskentelytapa, saivat työstään suuremman merkityksen. Huolenpito voidaan myös yhdistää muihin vartijan vastuualueisiin, sillä se auttaa järjestyksen ylläpidossa ja voi olla tärkeää rikollisuudesta irrottautumisessa. (Tait 2009, 11.)

3.6 Vaikutus ja vaikuttavuus

Käsitteinä vaikutus ja vaikuttavuus voivat helposti mennä sekaisin. Tässä opinnäytetyössä tutkin vaikutuksia, mutta on silti hyvä käydä läpi miten vaikuttavuus ja vaikutus eroavat toisistaan.

Vaikutus tarkoittaa toiminnasta syntyneitä seurauksia tai muutoksia. Ne voivat olla suoria tai välillisiä seurauksia jostain toiminnasta. Seurauksia voidaan arvioida heti toiminnan jälkeen tai sitten jollakin aikavälillä tapahtuneesta. Vaikutusten mittaamisessa juuri aikaulottuvuus tuottaa haasteita, sillä vaikutukset voivat tulla esille vasta ajan myötä. Vaikutuksia tulisikin seurata sekä lyhyellä että pitkällä seuranta-ajalla. (Nordic Healthcare Group; Rousu 2010, 2.)

Vaikuttavuus on taas laajempi käsite kuin vaikutus. Vaikuttavuus kattaa tulokset, vaikutukset sekä vaikuttamisen prosessin. Vaikuttavuus siis kuvaa käytettyjen resurssien sekä havaittujen vaikutusten välistä suhdetta. Vaikuttavuudessa nimenomaan keskitytään tuloksiin, lopputulemaan eli täytyy olla riittävän luotettavia havaintoja ihmisen hyvinvoinnintilasta ja siitä kuinka se on muuttunut. Vaikuttavuutta tutkiessa ollaan kiinnostuneita siitä, keiden osalta toiminta on ollut vaikuttavaa, millä tavoin ja miksi. Vaikuttavuuden mittaamisessa ei keskitytä mielipiteisiin, vaan todellisiin havaintoihin. (Aalto-Kallio & Haake 2014; Nordic Healthcare Group, 1; Paasio 2016, 3, 4, 5, 10, 22.)

Vaikuttavuuden tutkiminen opinnäytetyössä vaatisi vaikutusten selvittämisen lisäksi siis myös vaikutusprosessin kuvaamista ja tutkimista sekä toiminnasta aiheutuneita tuloksia. Tällainen

tutkimus vaatisi pitemmän aikavälin tutkimukseen sekä tutkimusta siitä, miten lähityö ja oma vartija -malli ovat yhteydessä esimerkiksi vangissa tapahtuneisiin muutoksiin. Tällaiseen selvitykseen tarvittaisiin myös muita tutkimusmenetelmiä ja näkökulmia kuin työntekijöiden haastattelut. Lisäksi esimerkiksi vangin käyttäytymisen muutokseen on voinut vaikuttaa muutkin tekijät kuin vartijan tekemä lähityö, kuten esimerkiksi muutokset perhetilanteessa tai muut asiat siviilissä. Näin laajaa selvitystä tässä opinnäytetyössä en pysty tekemään, joten keskityn pelkästään vaikutusten arviointiin vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten näkökulmasta.

4 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön olen toteuttanut kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jonka aineiston keräsin haastattelemalla rikosseuraamusesimiehiä ja vartijoita, jotka työskentelevät oma vartija -mallin parissa. Haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Seuraavaksi esittelen tutkimuksen tarkoituksen, tutkimuskysymykset sekä opinnäytetyöprosessin etenemisen. Lopuksi käyn läpi myös tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät lähtökohdat.

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten näkökulmasta millaisia vaikutuksia Jokelan vankilan oma vartija -mallilla oli työntekoon ja vankeihin. Valitsin opinnäytetyöhön työntekijä näkökulman, sillä koin, että heidän mielipiteensä on tärkeä oma vartija -mallin kehittämistä ajatellen. Lisäksi ajattelin, että työntekijöiden mielipiteitä lukiessa muut työntekijät ja alalla olevat pystyvät muodostamaan selkeän käsityksen mitä oma vartija -mallilla tarkoitetaan ja kiinnostua tällaisesta työskentelytavasta, kun heillä on selkeä käsitys mistä työmenetelmä muodostuu. Näin ollen opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda näkyväksi mitä oma vartija -mallin mukainen työskentelytapa on ja sen avulla laajentaa käsitystä työskentelytapaa kohtaan.

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään millaisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia työntekijät olivat huomanneet oma vartija käytänteiden tuoneen työntekoon tai millaisia vaikutuksia sillä on ollut vankeihin. Lisäksi opinnäytetyössä pyrittiin löytämään ne kehittämisen kohteet, joita oma vartija -mallissa on. Kehittämiskohteiden tunnistamisen avulla voidaan tulevaisuudessa pyrkiä muokkaamaan oma vartija -mallia edelleen.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat:

1. *Millaisia vaikutuksia oma vartija -mallin käyttämisellä on havaittu Jokelan vankilassa työntekoon ja vankeihin?*
2. *Mitä kehittämiskohteita oma vartija -mallissa on?*

4.2 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön aiheen muokkautuminen lähti omasta kiinnostuksestani vartijan työssä tehtävää lähityötä kohtaan. Tehdessäni työharjoittelua Jokelan vankilassa kuulin siellä olevasta oma vartija -mallista, joka silloin oli käytössä muutamalla asuin osastolla. Myöhemmin oma vartija -malli otettiin käyttöön myös toisilla asuin osastoilla. Koin, että oma vartija -mallin lähempi tarkastelu olisi paikallaan, jotta kaikki työntekijät saisivat käsityksen siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Lisäksi aihe oli mielestäni ajankohtainen, sillä uusia keinoja uusintarikollisuuden vähentämiseen ja yhteiskuntaan kiinnittämiseen tarvitaan.

Laurean ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön tulee olla työelämälähtöinen tai aiheelle tulee olla työelämän tilaus. Kysyin Jokelan vankilassa apulaisjohtajalta voinko tehdä opinnäytetyön Jokelan vankilan oma vartija -mallista ja sain tähän myönteisen vastauksen. Palautin aiheanalyysin hyväksytysti 9.2.2018. Tämän jälkeen pyysin allekirjoitukset opinnäytetyösopimukseen apulaisjohtajalta sekä tutkimuslupasopimukseen vankilan johtajalta (liite 1). Työntekijöiden haastatteluihin tarvittiin vankilan johtajan suostumus. Esitin opinnäytetyösuunnitelman suunnitelmaseminaarissa 28.5.2018, jonka jälkeen tein muutamia korjauksia kirjalliseen opinnäytetyösuunnitelmaan ja se hyväksyttiin 7.6.2018.

Opinnäytetyötä varten tarvitsin haastatteluja kahdeksan. Kysyin suostumusta haastatteluun suoraan työntekijöiltä, jotka mielestäni sopivat haastattelukohteiksi. Haastateltaviksi valikoitui nimenomaan ne työntekijät, jotka työskentelivät vartijana tai rikosseuraamusesimiehenä oma vartija -mallin mukaisesti. Kaikkia oma vartijana työskenteleviä ei pyydetty haastatteluun vaan haastateltaviksi kysyin työntekijöitä, joilla oli pidempi kokemus oma vartijana työskentelemisestä tai oma vartija -mallin seuraamisesta. Koin, että heillä olisi mahdollisesti kokemuksen ansiosta helpompi vastata haastattelukysymyksiin.

Pyrin kertomaan sanallisesti haastateltaville mitä tutkimukseni koskee sekä sen, että haastattelu nauhoitetaan myöhemmin tehtävää litterointia varten. Korostin myös sitä, ettei tutkimuksessa käytetä kenenkään nimeä vaan vastauksia käsitellään anonymisti ja olisi tärkeää, että haastateltava vastaisi mahdollisimman rehellisesti haastattelukysymyksiin. Ennen jokaisesta haastattelusta haastateltava sai allekirjoitettavaksi kaksi kappaletta kirjallisia suostumuksia tutkimukseen (liite 2), joista toinen jäi haastateltavalle ja toinen minulle, tutkimuksen teki jälle. Kirjallinen suostumuslupa sisälsi haastateltavan oikeuden jättäytyä pois tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa, lupauksen haastateltavan anonymiteetin säilyttämisestä sekä siitä, että nauhoitteet säilytetään vain tutkimuksen valmistumiseen asti. Samalla haastateltava antoi myös luvan haastattelun nauhoittamiseen ja tutkimuksen tekemiseen omalta osaltaan. Seitsemän haastattelua toteutettiin vuoden 2018 kesä-marraskuussa ja yksi 2019 tammikuussa. Jokaisessa haastattelussa käytettiin samoja haastattelukysymyksiä (liite 3).

Sovin haastattelut jokaisen haastateltavan kanssa niin, että ne oli mahdollista toteuttaa haastateltavan ollessa töissä, jolloin haastatteluun ei kulunut haastateltavan omaa vapaa-aikaa. Haastattelut toteutettiin kuitenkin niin, ettei paikalla ollut muita kuin haastateltava ja haastattelija, jotta kysymyksiin pystyi vastaamaan luottamuksellisesti. Haastattelujen ajankohdat järjestettiin niin, ettei kenenkään työnteko häiriintynyt. Lisäksi osa haastateltavista halusi itse käyttää oman ruokatuntinsa haastatteluun.

Litteroin haastattelut heti haastattelujen jälkeen. Kun koko aineisto oli kerätty, liitin jokaisesta haastattelusta vastaukset saman kysymyksen alle teemojen mukaisesti. Näin ollen jokaiselle teemalle tein word-pohjan, mikä sisälsi kaikki teeman kysymykset. Näin ollen muodostui neljä word-pohjaa. Tämän jälkeen aloin purkamaan aineistoa teema kerrallaan.

4.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi tähän opinnäytetyöhön, sillä tutkimuskysymyksiin vastaaminen edellyttää ilmiön kuvaamista. Vaikutusten ja kehittämiskohteiden etsiminen tilastollisin keinoin ei antaisi yhtä tarkkoja ja haastateltavan omia näkemyksiä esille tuovia vastauksia.

Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa tutkimuksen kohteet valitaan tarkoituksenmukaisesti. Voidaan sanoa, että kaikki tutkimukset, joissa ei käytetä tilastoja tai määrällisiä menetelmiä, ovat laadullisia. Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan sekä ymmärtämään ilmiötä ja se soveltuu käytettäväksi silloin, kun ilmiö on uusi tutkimuskohteena ja siitä halutaan hyvä kuvaus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155; Kananen 2012, 29.) Jokelan vankilan oma vartija -mallista ei ollut vielä saatavilla tutkimusta. Oma kiinnostus oma vartija -mallia kohtaan vaikutti aiheen valikoitumiseen ja itselleni oli tärkeää, että aihe oli mielenkiintoinen. Opinnäytetyössä kohdejoukko valikoitui sen mukaan, kuka käyttää työssään oma vartija -mallia. Lisäksi kohdejoukon valinnassa painoi kokemus oma vartija -mallin parissa työskentelystä.

Laadullisella tutkimuksella tutkitaan yksittäistä tapausta, kun taas määrällisellä tutkimuksella tapausten joukkoa. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa on keskitytty vain Jokelan vankilan oma vartija-malliin. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on kokonaisvaltainen ymmärrys tutkitavasta ilmiöstä. Lisäksi se pyrkii antamaan uuden tavan ymmärtää ilmiötä. Laadullinen tutkimus on kiinnostunut siitä, miten ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. (Kananen 2014, 18–19.) Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut siitä millaisia merkityksiä valvontahenkilökunta on luonut oma vartija -mallille. Esimerkiksi miten oma vartija -malli on vaikuttanut oman työn tekemiseen. Aineistoa kerätessä pyrin asettelemaan kysymykset niin, että haastateltavan oma mielipide tuli esille, eikä kysymysten asettelussa käytetty esimerkiksi johdatelua.

Laadullisen tutkimuksen voidaan katsoa olevan kaikkien tutkimusten kivijalka. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ymmärtää ilmiö ja selittää sen koostumus. Tekijät ja suhteet johtavat lopulta teorian eli yleistyksen muodostamiseen ilmiöstä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että laadullinen tutkimus suoraan pyrkisi yleistykseen, sillä selitys ilmiöstä pätee vain tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön. Laadullinen tutkimus on induktiivista eli yksittäisistä havainnoista etenemistä tuloksiin. (Kananen 2014, 20, 25–26.)

4.4 Aineistonkeruumenetelmä

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Haastattelulla kerätään tietoja päämäärähakuisesti ja se on ennalta suunniteltua. Haastattelu on haastattelijan toimesta aloitettu sekä ohjaama vuorovaikutustilanne. Haastattelussa haastattelijalla on oma rooli ja haastateltavan pitäisi pystyä luottamaan aineiston luottamuksellisuuteen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 42–43.)

Haastattelun hyviä puolia on se, että haastattelijalla voi itse valita henkilöt, joita haastattelee. Näin ollen tutkimukseen saadaan mukaan sellaiset ihmiset, joilla on kokemusta tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.) Teemahaastattelu on sopiva tiedonkeruumenetelmä, kun halutaan muodostaa ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta asiasta (Kananen 2014, 76). Opinnäytetyötä varten haastattelin vartijoita ja rikosseuraamusiesimiehiä, jotka työskentelevät asuin osastoilla tai työpisteillä, joissa oma vartija -mallia käytetään. Opinnäytetyössä keskityin työntekijän näkökulmaan, jotta pystyin selvittämään mitä havaintoja työntekijöillä oma vartija -mallista on. Henkilökunnan kuuleminen aiheeseen liittyen kuvastaa parhaiten käytännön tasolla tapahtuvia vaikutuksia ja kehittämiskohteita, joita he ovat työssään havainneet.

Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Voidaan puhua puolistrukturoidusta haastattelusta, kun haastattelussa on valittu jotain näkökohtia, mutta ei kaikkia. Esimerkiksi kysymykset ovat kaikille samat, mutta niiden järjestystä voidaan vaihdella tai vastaavasti kysymysten sanamuotoa voidaan vaihdella haastatteluissa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Teemahaastattelussa valitaan ne teemat, joita on välttämättömä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi (Vilka 2005, 101). Olin asettanut haastatteluille neljä teemaa: oma vartija -mallin, sen vaikutukset työntekoon sekä vaikutukset vankiin ja oma vartija -mallin kehittämiskohteet. Oma vartija -mallin yleisen osuuden avulla pyrin tuomaan esille, mistä oma vartija -mallissa on kyse. Muut teemat ja kysymykset olin muodostanut niin, että tutkimuskysymyksiin voitaisiin mahdollisesti saada vastaukset.

Jokaisessa haastattelussa käytin samaa haastattelukysymyslistaa (liite 3) ja haastattelukysymyksiä ei annettu haastateltavalle ennakoon, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman aitoja eikä näin ollen ennalta mietittyjä. Haastateltaville kerrottiin mistä tutkimusta tehdään ja

mitä teemoja haastattelu sisältää. Eettisesti olisi väärin olla kertomatta mitä aihetta tutkitaan ja näin olisi myös vaikeaa saada ihmisiä haastateltavaksi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75).

Jos haastateltava oli jo vastatessaan toiseen kysymykseen käynyt läpi jonkun toisen kysymyksen sisällön, en esittänyt tällöin tätä kysymystä enää uudelleen, jotta haastattelutilanne olisi rento ja välttyttäisiin toistolta. Haastattelut toteutettiin kasvotusten ja haastatteluiden pituudet vaihtelivat 12 minuutista 36 minuuttiin. Haastatteluita toteutettiin kahdeksan.

4.5 Aineiston analyysi

Aineiston keräämisen jälkeen aineisto analysoidaan. Analysointiin kuuluu yhteismitallistaminen eli litterointi, koodaus eli tiivistäminen, luokittelu eli kategorisointi ja yhdistäminen. (Kananen 2014, 101.) Opinnäytetyön aineisto koostui kahdeksasta haastattelusta, joiden pituudet vaihtelivat 12 minuutista 36 minuuttiin. Yhteensä näiden haastatteluiden pituus oli 201 minuuttia 46 sekuntia.

Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa, yhteismitallistamisessa, aineistot eli haastattelut litteroidaan. Litterointi tarkoittaa haastattelujen muuttamista kirjalliseen muotoon (Kananen 2012, 109). Litteroinnin avulla tutkimusaineistoa on helpompi käydä läpi järjestelmällisesti ja luokitella. Litteroinnin tarkkuus riippuu siitä, mitä tutkimuksella tavoitellaan. Esimerkiksi, jos tutkitaan kielen rakenteisiin kohdistuvia merkityksiä, litterointi tulee tehdä erittäin tarkasti. Riippumatta litteroinnin tarkkuudesta, litteroinnin tulee vastata haastateltavan sanomisia ja merkityksiä, mitä hän on asioille antanut. Eli haastateltavan puhetta ei saa muokata tai muuttaa. Litteroinnin tarkkuus liittyy myös tutkimuksen luotettavuuteen ja sen vuoksi tutkimuksessa tulee käydä ilmi, kuinka tarkasti litterointi on toteutettu. (Vilka 2005, 115–116.)

Tässä tutkimuksessa litterointi toteutettiin ensiksi sanasta sanaan. Litteroinnissa käytettiin Trebuchet MS fonttia, fonttikokoa 10 ja riviväliä 1,5. Yhteensä litteroitua tekstiä tuli 44 sivua. Jos tutkimuksessa haluttiin käyttää suoraa lainausta haastateltavan vastauksesta, poistettiin täytesanoja, joilla ei vastauksen kannalta ollut merkitystä. Tallaisia sanoja olivat esimerkiksi niinku, öö ja hmm. Myös lauseissa peräkkäin toistuvia samoja sanoja poistettiin varmistaen, ettei sisällön merkitys muuttunut. Lisäksi haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi, joidakin murre sanoja muutettiin kirjakiellelle ja vastauksista poistettiin niissä käytettyjä nimiä.

Litteroinnin jälkeen on vuorossa tekstin koodaus eli tiivistäminen. Aineistoa ei voida analysoida ennen kuin se on selkeytetty ja tiivistetty. Tutkija siis etsii aineistosta oleellisia asioita tutkimuskysymyksiä ajatellen. Koodauksen aikana samaa tarkoittavat asiat voidaan yhdistää samalla koodilla. Samoin myös asiat, joilla on yhteinen elementti. Koodauksen aikana ei kuitenkaan saa vähentää aineiston tiedon laadullista sisältöä. Koodaus ei vielä itsessään ole aineiston analyysia vaan välivaihe, joka mahdollistaa analyysin. (Kananen 2014, 103–104.)

Koodauksen jälkeen aineisto luokitellaan. Tässä voidaan käyttää aineistolähtöistä tai teorialähtöistä luokittelua. Aineistolähtöisessä luokittelussa aineisto luokitellaan sen mukaan, mitä aineistosta nousee esille. Teorialähtöisessä luokittelussa käytetään teoriaa ja niiden luokitteluja apuna aineiston läpi käymisessä. Luokittelu on käytännössä yhdistävien tekijöiden löytämistä koodauksen jälkeen syntyneille käsitteille. Siten muodostuu looginen kokonaisuus. (Kananen 2014, 108, 113.)

Opinnäytetyössä kävin aineistot läpi kysymys kerrallaan kirjoittamalla ensin alkuperäisen ilmaisun, siitä tehdyn pelkistyksen, alaluokan ja pääluokan. Tällä tavoin sain aineistosta esille olennaisen tiedon tutkimuksen ja kysymyksen kannalta, sekä pystyin yhdistämään vastauksissa nousseita asioita yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Näin ollen myös teorian yhdistäminen vastaukseen oli selkeämpää. Opinnäytetyön liitteenä (liite 4) on esimerkki aineiston analysointitavasta. Analyysia varten olen koodannut haastateltavat sattumanvaraisessa järjestyksessä koodein H1-H8.

4.6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tieteellistä tutkimusta tehdessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusta ei voida pitää eettisesti luotettavana ja hyväksyttävänä, jos hyvää tieteellistä käytäntöä ei ole noudatettu. Lisäksi myöskään tutkimuksen tuloksia ei voida pitää uskottavina. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tieteellisen käytännön keskeisinä lähtökohtina voidaan pitää seuraavia asioita. Tutkimus tehdään noudattaen tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Toimintatapoja tulee noudattaa tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tässä opinnäytetyössä olen kertonut tutkimuksen tekovaiheet vaihe vaiheelta, jotta lukija pystyy muodostamaan selkeän kuvan siitä, miten tutkimus on tehty. Opinnäytetyö on tehty huolellisesti eikä aineistoa ole muokattu, joten tutkimus on tehty rehellisyyttä noudattaen.

Tutkimuksen tiedonhankinta-, arviointi- ja tutkimusmenetelmien tulee olla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Julkistettaessa tutkimuksen tuloksia käytetään avointa ja vastuullista tiedeviestintää. Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden tekemät tutkimukset ja saavutukset ja antaa niille kuuluva arvo omassa tutkimuksessa ja sen tuloksia julkistaessa. Lisäksi tähän sisältyvät viittaukset tulee olla asianmukaisesti toteutettuja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkimuksen lähteiden valitsemisessa olen käyttänyt lähdekritiikkiä sekä pyrkinyt valitsemaan tämän tutkimuksen kannalta olennaiset lähteet. Käytettyjen lähteiden sisällön merkitystä en ole pyrkinyt muuttamaan ja lähteiden viittaukset olen tehnyt asianmukaisella tavalla. Lähteitä ei myöskään ole kopioitu suoraan, vaan lähteet on kerrottu omin sanoin muuttamatta asian sisältöä.

Tieteellisen tiedon tallentamiselle on asetettu vaatimuksia tutkimuksen suunnittelu-, toteutus- ja raportointivaiheessa. Tutkimusta varten tulee olla myös tutkimusluvut kunnossa. Ennen tutkimuksen aloittamista tulee kaikkien tutkimuksessa olevien osapuolten kanssa sopia oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämisestä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Ennen tutkimuksen aloittamista olen pyytänyt Jokelan vankilan johtajalta tutkimusluvan (liite1), jossa johtaja antoi suostumuksensa työntekijöiden haastatteluihin. Tämän lisäksi tein opinnäytetyösopimuksen opinnäytetyön tekijän, työelämän edustajan ja opinnäytetyön ohjaajan välille.

Tutkimuksen edetessä sopimuksia voidaan tarkentaa entisestään. Tutkimuksen mahdollinen rahoitus ja muut merkitykselliset sidonnaisuudet tulee ilmoittaa asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville sekä raportoida, kun tutkimuksen tuloksia julkaistaan. Jos tutkijan katsotaan olevan esteellinen, hänen tulee pidättäytyä kaikista päätöksenteko- ja arviointitilanteista. Lisäksi tulee huomioida tietosuojaa koskevat asiat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnissa tulee huomioida se, että tutkimuksen tekijänä olin haastateltaville tuttu henkilö, sillä olen osa samaa työyhteisöä. Haastattelutilanteessa tämä on voinut olla hyvä asia siten, ettei haastateltavan ole tarvinnut jännittää haastattelua. Toisaalta haastateltava ei välttämättä ole uskaltanut sanoa omaa mielipidettään rehellisesti. Tähän ongelmaan pyrin vastaamaan vakuuttamalla haastateltaville, että haastattelutilanne ja nauhoitus eli haastattelumateriaali ovat täysin luottamuksellisia, eikä niistä tulla keskustelemaan jälkeenpäin. Lisäksi tutkimuksen aikana käsitelin aineistoa nimettömästi ja niin ettei haastateltavaa voitu tunnistaa. Tutkimuksen jälkeen haastatteluaineisto ja nauhoitukset hävitetään. Omasta mielestäni oma roolini työyhteisön jäsenenä ei vaikuttanut haastatteluihin, sillä koin, että haastattelutilanteissa haastateltavat pystyivät kertomaan rehellisen näkemyksensä oma vartija -mallista. Tätä lisäsi myös se, ettei haastateltavat saaneet haastattelukysymyksiä enakkoon, vaan kysymykset esitettiin haastatteluissa ensimmäistä kertaa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kokonaisuutena, jossa johdonmukaisuus on tärkeää. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus ovat ensimmäinen osa luotettavuutta. Tutkimuksen tekijän tulee perustella lukijalle mitä on tutkimassa ja miksi. On myös tärkeää, että tutkija kertoo omat ennakkokäsityksensä tutkimusaiheesta sekä miten ne ovat tutkimuksen aikana muuttuneet. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135–138.) Opinnäytetyötä tehdessäni kuvittelin kohtaavani paljon vastarintaa oma vartija -mallia kohtaan. Näin ei kuitenkaan käynyt. Opinnäytetyön tulokset osiossa käyn läpi, miten oma vartija -malliin suhtaudutaan nykyään. Odotin, että haastateltavat olisivat mieltäneet oma vartija -mallin muuttaneen vartijan työnkuva

enemmän, kuin mitä tuloksissa ilmenee. Lukuun ottamatta näitä ennako-oletuksia, en osannut olettaa, millaisia vastauksia tutkimuskysymyksilleni tulen saamaan.

Tutkijan tulee perustella, miksi tutkimuksen aihe on hänelle itselleen tärkeä. Tutkimuksesta tulee käydä ilmi, kuinka aineisto on kerätty sekä kuinka tutkimuksen tiedonantajat valittiin ja kuinka heitä lähestyttiin. Myös aineiston analyysitapa tulee kertoa ja näin ollen avata lukijalle kuinka tuloksiin ja johtopäätöksiin päästiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135–138.) Opinnäytetyön aihe syntyi omasta mielenkiinnostani lähityötä ja oma vartija -mallin mukaista työskentelyä kohtaan. Työskennellessäni vankilassa huomasin, miten suuri osa vartijan työnkuvaa on vuorovaikutustyö, jota nykyään nimitetään lähityöksi. Halusin tarkastella aihetta tarkemmin, jotta pystyn näkemään siitä saadut hyödyt sekä mahdolliset riskit ja haasteet. Ajattelin, että opinnäytetyön tekeminen tästä aiheesta tukee ammatillista kasvuani. Aineiston keruumenetelmän, haastateltavien valikoitumisen sekä analyysitavan olen esitellyt aikaisemmissa luvuissa (ks. 4.4 Aineistonkeruumenetelmä ja 4.5 aineiston analyysi).

Tutkimuksessa tulee ilmetä aikataulu, jolla tutkimus toteutettiin ja tutkimuksen tekijän oma arvio ja pohdinta luotettavuudesta ja eettisyyden korkeatasoisuudesta tutkimuksen aikana. Tutkijan vastuulla on kertoa kuinka tutkimuksen aineisto on koottu. Yksityiskohtainen selonteko tutkimuksen eri vaiheista helpottaa lukijaa saamaan käsityksen kuinka tutkimus on toteutettu ja siten lukija voi arvioida tutkimuksen tuloksia ja niiden luotettavuutta. On siis tutkimuksen luotettavuuden kannalta erittäin tärkeää kertoa tutkimuksen teko vaihe vaiheelta, jotta lukija saa tutkimuksesta selkeän kuvan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135–138.) Opinnäytetyön aiheanalyysi hyväksyttiin 9.2.2018. Suunnitelmaseminaarin pidin 28.5.2018 ja suunnitelma hyväksyttiin 7.6.2018. Tämän jälkeen opinnäytetyön teoreettista viitekehystä on muokattu ja rakennettu sekä tehty haastatteluja aineiston keräämiseksi. Viimeisen haastattelun tein tammikuussa 2019, jonka jälkeen kirjoitin opinnäytetyön tulokset, johtopäätökset ja pohdintaosuuden. Opinnäytetyön arvioivan seminaarin pidin 25.4.2019.

Ihmisiä tutkittaessa keskeisenä tutkimuseettisenä normina on ihmisen kunnioittaminen. Tällaisissa tutkimuksissa eettisiksi periaatteiksi on vakiintunut tutkittavien itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus ja yksityisyyden kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että ihmiset saavat itse päättää haluavatko osallistua tutkimukseen vai ei. Vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumiseen on voimassa koko tutkimuksen ajan tarkoittaen, että tutkittava voi peruuttaa osallistumisensa tutkimukseen koska tahansa. Vapaaehtoisuuteen sisältyy myös se, että on annettava tarpeeksi tietoa tutkimuksesta kuten perustiedot tutkimuksesta, sen tekijöistä ja kerättävän tiedon käyttötarkoituksesta. Lisäksi tarvitaan käytännön tiedot, kuten kauanko tutkimukseen osallistuminen vie aikaa, edellytetäänkö tutkimukseen osallistuvalla aktiivista osallistumista vai onko aineistonkeruu kertaluonteista. Henkisen ja fyysisen vahingoittamisen välttäminen tutkimuksessa tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei tutkittavilta saatuja tietoja luovuteta muille. Näin ollen tutkimuksen

tekijän tulee huolehtia asianmukaisesta luottamuksellisten tietojen säilyttämisestä. Ihmisen yksityisyyttä tutkimuksessa kunnioitetaan antamalla tutkittaville oikeus määrittää mitä tietoja he tutkimuskäyttöön antavat. Lisäksi tutkimuksessa tekstit tulee kirjoittaa niin, ettei tutkittavaa voida tunnistaa niistä. (Kuula 2006, 60–62, 64, 87.)

Tässä tutkimuksessa itsemääräämisoikeuden olen toteuttanut siten, että osallistuminen tutkimukseen on ollut täysin vapaaehtoista. Halukkuutta osallistua tutkimukseen kysyin ensin kasvotusten, jolloin myös kerroin mistä tutkimusta tehdään ja mitä teemoja kysymykset käsittelevät. Lisäksi kerroin haastattelun kestosta ja nauhoittamisesta ja mikäli henkilö on suostunut haastatteluun, sovittiin haastatteluajankohta. Ennen haastattelua haastateltava on allekirjoittanut kirjallisen suostumuksen tutkimuksen tekemiseen (liite2), jossa on kerrottu haastateltavan oikeudet tutkimuksen toteutukseen liittyen.

Tietoon perustuva suostumus on tärkeää, jotta tutkittavat tietävät mihin suostuvat. Lisäksi heidän tulee pystyä ymmärtämään miksi tietoa kerätään, miten sitä muokataan ja kuka pääsee käsiksi aineistoon. Tutkimukseen osallistuvan tulisi saada tietoonsa tutkijan nimi ja yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, tutkimuksen osallistumisen vapaaehtoisuus, aineistonkeruun toteutustapa, luottamuksellisten tietojen salaaminen, tutkittavilta saatujen tietojen tarkoitus ja käyttöaika. Edellä mainitut tiedot voidaan antaa tutkimukseen osallistuvalla kirjallisesti tai suullisesti, mutta tutkijalla tulee olla kirjallisessa muodossa se, mitä on tutkittaville luvattu. (Kuula 2006, 102, 104.)

Ihmisiltä kerätyn aineiston vaitiolovelvollisuus tarkoittaa sitä, että tutkittavista ei kerrota tietoja ulkopuolisille tutkimuksen aikana eikä sen jälkeen. Vaitiolovelvollisuuden rikkomiseen kuuluu myös tutkimusaineiston näyttäminen, luovuttaminen tai ilmaiseminen suullisesti ulkopuolisille. Tunnistettavuuden estämisen lähtökohtana on tarve suojella tutkittavia mahdollisilta negatiivisilta seurauksilta, joita heidän tunnistaminen voisi saada aikaan. Vastuu tutkittavien yksityisyyden suojasta sekä arkaluonteisten asioiden raportoinnista on aina tutkijalla. Lisäksi kun tutkitaan pientä erityisryhmää aineistositaattien käyttö voi lisätä tutkittavien tunnistamista. Tämän vuoksi kirjoitustavalla on suuri merkitys ja tutkijan on tärkeää noudattaa ihmisarvon kunnioittamista teksteissään. (Kuula 2006, 92–93, 201, 204, 206.)

Tässä tutkimuksessa yksityisyyden kunnioittamiseen liittyen tutkimukseen osallistuvalla on luvattu, että mikäli tutkimuksessa käytetään suoria lainauksia haastattelusta, ne tehdään täysin nimettömästi. Tutkimukseen osallistuvat olen rajannut siten, että haastateltavat työskentelevät oma vartija -mallin mukaisesti. Näin ollen kyseessä on pieni ryhmä, jonka tunnistettavuuden estämiseen on kiinnitettävä huomiota kirjoittaessa aineiston tuloksia. Tutkimuksesta olen poistanut kaikki tiedot, joilla haastateltava voitaisiin tunnistaa. Tähän liittyy esimerkiksi se, missä osastolla tai toimipisteellä haastateltava työskentelee. Anonymiteetin lu-

paaminen tutkimuksen kannalta on olennaista, jotta haastateltava uskaltaa rehellisesti kertoa oman mielipiteensä ja ettei hänelle aiheudu tutkimuksesta minkäänlaista vahinkoa.

5 Opinnäytetyön tulokset

Seuraavaksi esittelen opinnäytetyön tulokset. Tulokset esittelen teemahaastattelurungon teemojen mukaisesti. Teemoina olivat oma vartija -malli, vaikutukset työnteekoon, vaikutukset vankiin ja oma vartija -mallin kehittäminen. Haastateltavat itse ovat käyttäneet vastauksissaan sanoja vanki ja vankeusaika, joten tulokset osuudessa käytän myös sanoja vanki ja vankeusaika, enkä ole lähtenyt niitä muuttamaan tutkintavangiksi tai tutkintavankeusajaksi. Tämä huomio on kuitenkin tärkeää tuoda esille, sillä Jokela toimii pääsääntöisesti tutkintavankilana, jolloin monet vangeista ovat tutkintavankeja.

5.1 Oma vartija -malli

Ensiksi haastateltavilta kysyttiin mitä oma vartija -malli tarkoittaa. Haastateltavat kertoivat, että oma vartija -malli tarkoittaa lähityötä, tukihenkilönä ja palveluohjaajana toimimista, vangin kysymyksiin vastaamista ja asioiden hoitamista. Yksi haastateltava sanoi, että oma vartija -malli tarkoittaa, että vanki saa yhdyshenkilön, joka kertoo kaikesta mitä osastolla on tarjolla, kuten opiskelu- ja työmahdollisuudet.

Oma vartija -mallilla tarkoitetaan sitä, että vangille on oma nimetty lähityöntekijä, joka ensisijaisesti hoitaa hänen asioitaan. Ja ideaali tapauksessa tämä vartija haastattelee vangin, perehdyttää sen ja sen jälkeen vanki voi ottaa tähän vartijaan yhteyttä, jos vangille tulee jotain omia asioita, kysymyksiä, muita. H5

Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että vangin perehdyttäminen osaston tavoille, vankilan sääntöihin ja päiväjärjestykseen kuuluvat oma vartija -mallin mukaiseen työskentelyyn, jotta vangin olisi mahdollisimman helppo aloittaa rangaistuksen suorittaminen. Vangista vastuunottaminen ja hänen ongelmien ratkominen tuotiin myös esille.

Ja ehkä siihen vanhaan perinteiseen tapaan, että vartija asioi vaan siinä luukulla, niin siinä on ehkä enempi, et se liikkuu enempi sitten siellä osastolla ja siinä piirissä missä vankikin menee. Ettei se oo semmosta jäykkää asiointia vaan sen luukun kautta, vaan vartija näkyis sit siin osastotyöskentelyssä mukana. Ja enempi sitä kontaktia siihen vankiin sitten, että se on vähän semmosta välittömämpää ja vähän kumpikin saa siitä jotakin. H1

Haastateltavan mukaan oma vartija on siis enemmän mukana vangin elämässä osastolla ja pyrkii ottamaan aktiivisemmin kontaktia vankiin. Näin ollen vuorovaikutus on välittömämpää ja sellaista, että molemmat osapuolet saavat siitä jotain itselleen.

Oma vartija -mallin toiminnan aloituksesta Jokelassa haastateltavilla oli erilaisia näkemyksiä. Haastateltavat eivät tarkkaan muistaneet kuinka kauan toiminta on pyörinyt Jokelassa ja vastaukset vaihtelivat kahdesta viiteen vuoteen. Kolmessa haastattelussa mainittiin, kuinka toiminta alkoi vartijalähtöisesti oman jo eläköityneen vartijan ideoinnista. Tämän jälkeen osaston vartijat olivat tehneet esityksen talon johdolle oma vartija -mallista ja johto oli ollut myötämielinen. Yhdessä haastattelussa mainittiin pilottimalli ja toisessa haastattelussa lähityöhanke, jonka mukaisesti toiminta alkoi ensin osastoilla kolme ja neljä ja siitä sitten levisi myös muille osastoille.

Kysyttäessä kuka johtaa ja seuraa oma vartija -mallin kehittämistä ja seuraamista Jokelassa, haastateltavista kuusi mainitsi rikosseuraamusesimiehet. Rikosseuraamusesimiesten kuvailtiin olevan isossa roolissa oma vartija -mallissa, vastuussa siitä sekä seuraavan mallin toteutumista omilla osastoilla. Neljä haastateltavaa mainitsi apulaisjohtajan ja yksi johtajan. Lisäksi kerran mainittiin Keha, päihdeohjaaja ja lähityöryhmä. Myös yhdessä vastauksessa tuotiin esille, että jokainen, joka työskentelee oma vartija -mallin mukaisesti, pyrkii sitä myös itse seuraamaan ja kehittämään.

Haastateltavilta kysyttiin mihin oma vartija -mallilla heidän mukaansa tähdätään. Neljä haastateltavaa mainitsi rikoksettomaan elämään tähtäämisen. Kolme haastateltavaa mainitsi sen, että vankeusaika olisi vangille mielekkäämpää ja että siitä saisi enemmän irti.

Ehkä siihen, että aloitetaan se kuntoutus jo vankilassa ennen kun siirrytään sitten siihen toimeenpanevaan yksikköön eli siihen sijoitusvankilaan, missä se vanki on, missä se pitäis se kuntoutus jatkua, mutta kaikissa tapauksissa ei jatku siellä. Ja sitten siihen rikoksettomaan siviilielämään. H6

Haastattelussa tuotiin esille, ettei kuntoutus välttämättä jatku siellä vankilassa, mihin vanki sijoitetaan rangaistusta suorittamaan. Myös kahdessa muussa vastauksessa tuotiin esiin, että jatkumon mahdollistaminen, esimerkiksi kuntoutukselle tai opiskelulle, aloitettaisiin jo vankilassa oloaikana. Yksi haastateltava mainitsi, että oma vartija -mallin tarkoitus on, että on aina joku, joka seuraa suunnitelman kehittymistä.

Vanki ku tulee vankilaan ni se ois semmonen jatkumo, että tästä sitten tonne avolaitokseen asti ja siitä sitten eteenpäin niin siinä ois sitten aina joku joka seuraa sen suunnitelman kehittymistä, se kai siinä tarkoitus on. H1

Kahdessa haastattelussa ilmeni, että vankituntemuksen lisääminen, vangin opastaminen ja neuvominen sekä vangin kuntouttaminen ovat asioita, joihin oma vartija -mallilla tähdätään. Eräs haastateltava toi esiin, että oma vartija -mallin avulla vangilla olisi selvät sävelet miten rangaistusaika vankilassa etenee.

No ensimmäisenä tulee tietysti se, että niin ku normaalistikin työpaikoilla ni mä oon aatellu sen samallailla, et vankikin tulee perehdyttää. Jotta se vangin alottaminen täällä, se vankeustuomion suorittaminen se alkais mahdollisimman sillei, ettei sillä vangilla ois epävarma olo. Se niin kun valmentaa sitä vankia tavallaan ja sit on sillä semmonen ennakoiva, puhutaan dynaamisesta turvallisuudesta. Ni on sillä semmonen ennakoiva turvallisuusvaikutuskin. Että, jos se oma vartija vaan saa siitä omasta vangista irti, jos tämä vanki tottuu tähän oma vartija ajatukseen ja kertoo asioistaan, ni toki sillonkin se turvallisuus näkökulmakin täytyy. Opitaan tuntemaan sitä vankia paremmin. H3

Haastateltavat käyttävät termiä dynaaminen turvallisuus, mikä tarkoittaa vankien kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta, jolla saadaan tietoa turvallisuustason muutoksista. Dynaamiseen turvallisuuden työskentelykeinoja ovat siis vuorovaikutus, läsnäolo ja havainnointi. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11.)

Yksi haastateltava mainitsi, että oma vartija -mallilla tähdätään työnantajan strategian mukaisen toimintaan. Haastateltava kertoi, että se on sitä mitä työnantaja haluaa meidän tekevän ja näin me toimitaan. Haastateltava sanoi, että oma vartija -mallilla kai tavoitellaan vankituntemusta, dynaamista turvallisuutta ja vankeusajan kokemuksen parantamista vangille.

Oma vartijana toimiminen edellyttää haastateltavien mukaan hyviä ihmissuhdetaitoja. Vartijalta edellytetään hyviä kuuntelu- ja keskustelutaitoja sekä kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

No kyl se mun mielestä kaikkein tärkein on se, että sä osaat puhua ja kuunnella. Et kyl se niin ku semmone keskustelutaito siinä on olennaisin osa. Ja oot oma persoonas. Sun täytyy vähän karistaa sitä semmosta, toki sä oot virkamies, mutta sun täytyy vähän niin ku sosiaalisesti pudottautua samalle tasolle, että sä saat yhteyden. Mutta hyvät keskustelutaidot ja kuuntelutaidot on varmaan ykkösasia siinä. Ja on se oma persoona tuotava siihen, et semmosta yhtä mallia ei oo. H3

Myös toisessa haastattelussa mainittiin, että oma vartijalta vaaditaan kykyä kommunikoida vangin kanssa toisella tasolla kuin millä perinteisesti on kommunikoitu. Lisäksi kahdessa haastattelussa nousi esille vartijan oma motivaatio lähityönmukaiseen työskentelyyn. Mainittiin myös positiivinen asenne, kyky ymmärtää vangin tilanne sekä kiinnostus vangista ihmisenä.

Varmaan hyviä puhetaitoja ja just näitä lähityö ominaisuuksia. Kai siinä varmaan jonkunlaista kokemustakin. H4

Oma vartijana toimimisen edellytyksenä mainittiin myös kokemus ja lähityön mukainen työskentelytapa. Kahdessa vastauksessa tuotiin esille, ettei oma vartijana toimiminen edellytä vartijalta mitään, vaan kuka vaan voi toimia oma vartijana.

Oma vartija -mallin toteuttaminen näyttäytyi haastateltavien työstä riippuen eri tavalla. Rikosseuraamusesimiesten haastatteluissa esille tuli omien vankien jakautumisen seuraaminen tasaisesti vartijoiden kesken, toiminnan kehittäminen ja siihen puuttuminen tarvittaessa sekä vartijoiden perehdyttäminen ja motivointi oma vartijana toimimiseen. Vartijat taas kertoivat, että oma vartijana toimiminen näyttäytyy haastattelujen ja perehdytyksen muodossa sekä siinä, että ollaan lähempänä vankia.

No se, että ollaan lähempänä vankia. Et sit ollaan, yritetään auttaa sitä vankia jokapäiväisissä asioissa, et mitä niillä nyt sit on päivän mittaan. H6

Yksi haastateltava toi esille, että vangeille tehdyt haastattelut kirjataan vangin ritaan eli riski- ja tarvearviointiin. Yksi haastateltava sanoi, että oma vartija -mallin toteuttaminen näyttäytyy päivittäisessä tekemisessä.

[..] Kuitenkin kun tää on tämmönen tutkintavankila ja tapahtuu asioita ja et pysty niin ku niihin kaikkiin vaikuttamaan kaikin osin, niin se on aika.. Niin ku näyttäytyy lyhyt jännitteisenä. Et musta se ei nii ku vastaa tarkotustaan, et nimetään oma vartija ja sit se vanki lentääkin jonnekin toiselle osastolle, toki omistakin tekemisistään johtuen tai jotain muuta vastaavaa, mutta et must se on vähän liian lyhyt jännitteistä tai semmosta kestosta, et musta sen tarkoitus pitäis jotenkin olla pidempi kestonen. H8

Haastateltavan mukaan oma vartija -malli näyttäytyy lyhytjännitteisenä, sillä kyseessä on tutkintavankila ja lisäksi vanki voi joutua vaihtamaan osastoa talon sisällä, jolloin myös oma vartija vaihtuu. Tällöin toiminta ei vastaa tarkoitustaan ja haastateltavan mielestä oma vartija -mallin tarkoitus tulisi olla pidempikestoinen.

Kaikkien haastateltavien mukaan vangille kerrotaan oma vartija -mallista perehdytyksen tai haastattelun aikana. Haastateltavien mukaan tällöin vangille kerrotaan mitä oma vartija -mallilla tarkoitetaan ja että yleensä perehdytyksen ja haastattelun tehneestä vartijasta tulee kyseisen vangin oma vartija.

No siinä ku se vanki tulee osastolle niin siinä kun tehdään se perehdytys ja semmonen haastattelu niin siinä yhteydessä sitte vangille sanotaan, että minä olen nyt sun yhdyshenkilö, oma vartija. Ja et aina voi kääntyä sit mun puoleen jos on jotain kysyttävää, epäselvää. Ja sit tietysti siinä et ainaki ite viel korostan sitä, että voi kääntyä kenen puoleen tahansa, jos on jotain. H7

Kahdessa haastattelussa myös mainittiin, että jos osaston vakituiset vartijat eivät ole paikalla vaan ovat esimerkiksi vuosilomalla voi sijainen hoitaa perehdytyksen ja oma vartija voidaan nimetä myöhemmin vangille.

No meil on sellanen ensikontaktiin tehty lomake, missä tavallaan haastattelu-muodossa, tai vanki ku tulee osastolle, ni mahdollisimman nopeesti pyritään ottaa se koppi siitä ja vartija esittelee itsensä kyseisen vangin omana vartijana ja palveluohjaajana. H2

Haastateltavan mukaan vanki pyritään siis mahdollisimman nopeasti osastolle tultuaan haastattelemaan ensikontaktilomakkeen avulla. Tämän yhteydessä vartija esittäytyy vangille oma vartijana ja palveluohjaajana.

Oma vartija -mallin käyttöönottoon tai itse malliin vaikuttamiseen viisi vastaajaa kertoi, että on saanut vaikuttaa erilaisissa osasto- ja kehityspalavereissa. Lisäksi kaksi haastateltavaa kertoi, että halukkuutta lähteä toteuttamaan oma vartija -mallia oli kysytty. Kaksi haastateltavaa ei ollut mukana kehittämistyössä tai mallin käyttöönottamisessa.

Mutta se tietysti et kyllä asiasta on kysytty ja mä oon lähteny siihen mukaan ja ok tällä hetkellä mennään näin. Et tähänhän tää on koko aika kääntymässä. H6

Haastateltavat kertoivat useita eri syitä, mikä motivoi heitä toteuttamaan oma vartija -mallia. Kolme haastateltavaa mainitsi palkkaluokan ja kolmessa vastauksessa ilmeni, että saa päivästä mielenkiintoisemman, kun ei ole tehtävänä pelkkää valvontatyötä. Lisäksi mainittiin Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja niihin sitoutuminen sekä turvallisuusnäkökulma. Kahdessa haastattelussa tuotiin esille, että oma vartija -mallin mukaan työskennellään, koska se on työnantajan tahto.

No kyllä siinä varmaan se on nimenomaan se turvallisuusnäkökulma. Ja kyllähän vangilla on, jos hänet vaan saa puhumaan, niin kyllä siellä on ihan mielenkiintoisia tarinoita. Ja kyl se niin kun sen asiakkaan, täs tapaukses vangin, etu niin kun on, että sillä on semmonen lähityöntekijä. Niin kyllä se voi olla ihan mielenkiintoistakin. Koska me päivittäin ollaan tekemisissä näiden vankien kanssa, niin on hyvä tietää niiden asioista ja olla lähellä, koska se on meidän työ. Niin kyl mä niin kun motivoin sillä itseäni. H3

Haastateltava mainitsi, että vankien asioista on hyvä tietää ja olla lähellä, koska se on vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten työtä. Lisäksi haastateltavan mukaan vangeilla on mielenkiintoisia tarinoita, mikäli heidät saa niistä puhumaan.

Kysyttäessä mitä lähityö tarkoittaa vastauksissa ilmeni valmius ja aktiivisempi ote olla kontaktissa vangin kanssa sekä vartijan läsnäolo.

No lähityö on oikeestaan iha sama ku tää oma vartija -mallinkin ominaisuudet, että keskustelu, ollaan lähellä sitä vankia ja kuunnellaan ja tehdään havaintoja ja keskustellaan aina tarpeen tullen. Se asiahan voi olla ihan mitä tahansa. Sä voit mennä periaatteessa osastolle, jos siinä on vangit, niin sähän voit mennä ihan juttelee vaikka kaikkien kanssa. Et sekin on lähityötä, ettet sä kattele vaan sieltä ruudun takaa. Eli olla läsnä. H3

Haastateltava vertasi lähityötä oma vartija -mallin ominaisuuksiin eli keskustelu, kuuntelu, havaintojen tekeminen ja läsnäolo ovat lähityötä. Haastateltavan mukaan työntekijä voi mennä osastolle juttelemaan vankien kanssa eikä vain havainnoida ruudun takaa.

Lähityö on kaikkee sitä työtä, mitä tehdään vangin kanssa. Se voi olla ihan pelkkää oven aukomista ja sulkemista ja huomenta ja päivää, ja kaikkee. Kaikki vuorovaikutus ihan semmoseen tavoitteelliseen vaikuttavaan työhön missä niin ku pyritään vaikeitakin asioita käsitellä vangin kanssa. H2

Haastateltava vertasi lähityötä kaikkeen vuorovaikutukseen mitä vangin kanssa tapahtuu sekä mainitsi, että lähityö ulottuu myös tavoitteelliseen vaikuttavaan työhön, missä vangin kanssa käsitellään vaikeitakin asioita. Kahdessa haastattelussa mainittiin, että lähityö tarkoittaa laskeutumista vangin kanssa samalle tasolle. Lisäksi vangin asioista kiinnostuminen, vangin motivointi ja auttaminen olivat vastaajien mielestä lähityötä.

5.2 Oma vartija -mallin vaikutukset työntekoon

Haastatteluissa kysyttiin mitä mieltä haastateltavat olivat vartijan työnkuvan laajentamisesta lähityön ja oma vartija -mallin avulla. Seitsemässä haastattelussa ilmeni, että vartijan työnkuvan laajentaminen on hyvä asia tai ymmärrettävää. Näistä kolmessa vastauksessa tuotiin esille seuraavia pointteja. Työnkuvan laajentaminen palvelee risen eli rikosseuraamuslaitoksen tavoitteita, mutta täytyy säilyttää realismi, kuinka kunnianhimoisia lähityön suorittamisessa ollaan eli paljonko lähityötä tulee tehdä, että työssä on onnistuttu. Lisäksi mainittiin, että työnkuvan laajentaminen on tiettyyn pisteeseen hyvä asia, mutta jos liikaa laajennetaan, tulee liikaa omia vankeja.

No tottakai se tuo lisää sisältöä vartijan työhön ja sitä kautta varmaan vähän mielekkyyttä siihen ja lisää haasteita. Dynaamista turvallisuutta, vankitunte-musta parantaa, voidaan sitä kautta ehkäistä tietynlaisia uhkia, mitä voi tulla ja näin. Mutta sitten toisaalta, se on hyvin vaikeeta, et miten sitä toteutetaan. Meil on pari ohjaajavartijaa, jotka toteuttaa sitä omien tämmösten mielenkiinnon kohteiden kautta, että on tämmöstä kuntosali hommaa ja remppa

hommaa ja sit on mosaiikkiaskartelua ja muuta tällästä. Et tehdään niin ku niiden omien vahvuuksien kautta sitä ja silloin mä nään et sil on paremmat edellytykset saavuttaa jotain tai sillä lähityöllä voidaan silloin saada jotain tuloksia aikaan. Et sitte, jos kaikki käy jonkun moken rskkssa ja siellä opetetaan, että näin tehdään lähityötä, niin ei se sillä tavalla toimi sitten niin hyvin. Et ihmiset on erilaisia ja kaikille ei oo ominaista se, et mennään vangin kanssa juttelee ja puhumaan asioista ja muuta. Se et jos se mennään joidenkin opettujen vuorosanojen ja mallien mukaan niin, ni se ei oo kivaa vangille eikä työntekijälle ja ei se sitten, ei sillä samanlaisia tuloksia voida saavuttaa. Mutta sitte se, että jokainen tekis lähityötä niiden omien henkilökohtaisten mielenkiintojen kautta niin ei sekään ole realistista. Et ei me pystytä täällä kaikille työntekijöille järjestää semmosia. Semmost sisältöä siihen, et jokainen pystyis vangin kaa tekee just sitä mitä ite haluaa. Et joku semmonen strukturoitu malli siin täytyy olla kuitenkin. H2

Haastateltavan lisäksi myös kolme muuta mainitsi, että työnkuvan laajentaminen lisää mielekkyyttä vartijan työhön. Haastateltava pohti haasteita lähityön toteutukseen liittyen. Hänen mukaansa ulkoa opetelluilla vuorosanoilla ei voida saavuttaa samanlaisia tuloksia, kuin sillä, että lähestytään vankeja omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kautta. Haastateltava toi myös esille, että kaikille ei ole ominaista mennä juttelemaan vankien kanssa. Hänen mukaansa ei kuitenkaan ole realistista, että kaikki voisivat toteuttaa lähityötä omien mielenkiinnonkohteiden kautta.

Myös toinen vastaaja toi esiin vaikeuden toteuttaa työnkuvan laajentamista oma vartija -mallin ja lähityön avulla. Haastateltava kertoi, että oma vartija -malli tuntuu pintapuoliselta. Yksi haastateltava sanoi, että jos työntekijällä on enemmän taitoja, joita ei voida korvata niin se myös edesauttaa työpaikan säilymistä.

Eihä se oo mikään ongelma. Sehän on ihan ookoo. Tai siis että vartijalla on töitä ja kaikkee muutakin, mut tietysti sekin, et jos sitä hirveesti laajennetaan, niin mun mielestä se pitäis sit näkyä kaikilla palkkauksissa. Tähän on menossa niin ku ohjaavaan suuntaan tää, et se ei oo pelkästään sitä vartiointia. Ja siten sekin, että kuitenkin ei pitäis unohtaa sitä turvallisuutta. H6

Haastateltava toi esille, että työ on menossa ohjaavampaan suuntaan ja että turvallisuutta ei silti saisi unohtaa. Myös toisessa vastauksessa tuotiin esiin, että työnkuvan laajentaminen tulisi myös huomioida palkkauksessa. Lisäksi mainittiin, että tämä lisää mielekkyyttä ja haasteita vartijan työhön.

Tota se on ollu varmaan aika haastava monelle vartijalle, koska me ollaan aikoinaan tultu, suurin osa on tullut, töihin tavallaan valvontatyöhön ja vartijan

ammattiin. Siinä on varmaan ollut haasteita, että siihen otetaan nyt tää sosiaalipuoli mukaan, mut mun mielestä se on kuitenkin ihan hyvä. Mutta siinä on ollut haasteita, mutta mun mielestä se on pikkuhiljaa alkanu mennä läpi tää idea. Et se ei oo enää niin pakkopullaa. Mut toki siinä on edelleenkin tiettyjä ongelmia sitten olemassa. Asenteissakin. H3

Vastaaja mainitsi haastavuuden siinä, kun aikaisemmin alalle tulleet ovat nimenomaan hakeutuneet valvontatyöhön ja vartijan ammattiin, johon nyt ollaan lisäämässä myös sosiaalipuolta. Haastateltava näki kuitenkin, että idea on pikkuhiljaa alkanut mennä läpi, vaikka edelleen jonkinlaisia ongelmia esimerkiksi asenteissa on olemassa.

Kysyttäessä miten oma vartija -malli on muuttanut vartijan työnkuvaa, viisi vastaajaa sanoi, ettei oma vartija -malli ole kauheasti muuttanut tai tuonut lisää vartijan työnkuvaan.

No vartijan työnkuva on muuttunut silleen, että vuorovaikutus siis juhlapuheessa vuorovaikutus vangin kanssa on lisääntynyt, mutta itse osastolla mä en ole huomannut mitään eroa, koska mun mielestä Jokelassa on aina vangin kanssa juteltu. Että oma vartija systeemi oo muuttanu siihen oikeestaan, kun että saatiin lomake mukaan. H5

Myös kahdessa muussa vastauksessa tuotiin esille, että Jokelassa on aina tehty lähityötä.

No onhan se tietysti. On muuttunut totta kai, että on tullu enemmän, et tehdään laajemmin näitä vankihaastatteluja. Et aikasemminhan se oli, et niitä teki tietyt henkilöt, mutta nykyään tehdään enemmän. [...] Että onhan se muuttunu, mutta se on iha positiiviseen suuntaan. Et näitä ku tehdään näitä vankihaastatteluja, ni niissä saadaan kyl sit aina sitä arvokasta tietooki. Kyllä että, ihan oikeeseen suuntaan se on, et ei pelkästään sitä, että ovi auki ovi kiinni, sillo se vankituntemus ni kyllä se sillo on aika heikolla pohjalla. Että mitä enemmän näitä tämmösiä tehdään ja kuitenkin ollaan siinä vankien arkipäivässä tuolla osastolla näkyvillä ja läsnä siinä ni se on kyl kaikkien etu. Näin mä sen asian kyllä nään. H7

Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että työnkuva on muuttunut, koska nyt tehdään haastatteluja vangeille ja omien vankien kanssa tulisi pitää juttutuokioita säännöllisesti. Lisäksi yhdessä vastauksessa mainittiin, että nykyään lähityön tekeminen on sallitumpaa kuin ennen, mutta oma vartija -malli on varmaan mielekkäämpää semmoisessa vankilassa, missä on pidempiaikaisempia vankeja.

Mielipiteet muun henkilökunnan suhtautumisesta oma vartija -mallia kohtaan vaihtelivat. Neljä vastaajaa sanoi, että nykyään suhtautuminen on ollut positiivista. Mainittiin, että var-

sinkin tuore henkilökunta on ottanut se hyvin vastaan. Ainoastaan yksi haastateltava vastasi, ettei ole kuullut mitään negatiivista.

Vaihtelevasti. Että toiset ottaa hyvinkin koppia siitä ja haluaa keskustella vangin kanssa ja pohtia niitä juttuja ja sit on toki niitä vanhan liiton vartijoita, jotka on ollut pitkään alalla ja ei oo tottunut siihen et vangin kanssa aletaan niitä näitä puhumaan ja se on ollu aika iso haaste motivoida niitä semmosia, jotka ei oo kovin lähityö myönteisiä ni siihen tehtävään. H2

Myös kaksi muuta haastateltavaa toi esille, että vanhan liiton tai perinteisempää vankeinhoitoa edustavat vartijat eivät ole tottuneet, että vankiin pidetään yhteyttä ja ovat voineet kokea oma vartija -mallin vastenmieliseksi.

No kyllähän se nyt on hyvinkin paljon saanut negatiivista palautetta ja ajatusta, että mitä tää nyt sitten niin ku on, tämmöstä pelleilyä tyyliin. H8

Haastateltavan mukaan oma vartija -malli on saanut paljon negatiivista palautetta osakseen. Kolmen haastateltavan mukaan silloin, kun oma vartija -malli tuli se aiheutti esimerkiksi väheksyntää ja puhetta työnkuvasta tai palkasta.

No tota sillon, kun se tuli Jokelan vankilaan, mä muistan sitoumusosasto, ni kyl se niin ku sai vähän semmosta, tosiaan tästä on kolme neljä vuotta aikaa, niin sillon se sai vähän semmosta, ei nyt naureskelua, mut kyl sitä vähän niin ku väheksyttiin et sitä ei ihan otettu heti omakseen. Mut nyt ku tää kolme neljä vuotta on menny ja tää lähityö on laajentunut oikeestaan koko Jokelan vankilaan, niin se on mun mielestä poistunut. Nää asenteet on, äsken sanoinkin, niin kyl ne pikku hiljaa on muuttunut parempaan päin, eli ollaan ottamassa tätä niin ku omaksi. H3

Haastateltava kertoi, että vaikka oma vartija -mallia aluksi väheksyttiin, nykyään sitä ollaan ottamassa omaksi. Haastateltava mainitsi kuinka lähityö on laajentunut koko Jokelan vankilaan ja sen myötä myös asenteet ovat myös parantuneet.

Se miten oma vartija -malliin suhtautumista voitaisiin muuttaa henkilön itsensä kohdalla tai muiden kohdalla, sai paljon vastauksia koulutuksen hyödyntämisestä. Eräs haastateltava sanoi, että asian puiminen tulisi aloittaa jo kurssilla, jolloin olisi selvää, että tällaista työtä tehdään vankilassa. Myös toinen haastateltava mainitsi, että tuorempi sukupolvi on varmaan saanut peruskoulutuksessa jo laajemmin ja enemmän koulutusta lähityöstä.

No tietysti, että ei tehdä siitä niin hirveitä numeroo. Et voi sanoo, et tää on tämmönen tapa toimia. Et sitä on tehty jo aikoja sitten, mut ehkä sitten tulee uus tuore kaveri alalle, ni kertoo minkä tyyppistä se on lähityö ja esittelee sen

kaikki puolet, et ei tee siitä semmosta mörköä, vaan se on hyvä apukeino sille vartijallekin. Antaa enempi tietoo ja sä paremmin tiedät siitä vangista ja se hän lisää myös turvallisuutta, kun mitä enemmän sulla on tietoo missä mennään ja se edesauttaa niitä ristiriita tilanteita, mitkä voi sitten myöhemmin eskaloitua pahemmaks, ni pystytään jo varhaisessa vaiheessa sitten puuttumaan. Ja sitten, kun vanki tulee tutummaksi vartijan kanssa, niin semmonen kynnyks nousee ylemmäks. Ni monestihan nää jotkut ongelmat aiheutuu siitä, kun vanki ei tiedä jotain ja ei saa sitten asioilleen tätä semmosta henkilöä, joka ajais hänen asioitaan eteenpäin. Niin siitä tulee monesti näitä ristiriitoja.

H1

Haastateltavan mukaan lähtyö on hyvä apukeino vartijalle ja sen avulla on mahdollista saada tietoa vangista ja se taas lisää turvallisuutta. Lisäksi pystytään vähentämään ristiriitatilanteita. Hänen mielestään oma vartija -mallin ja lähtyön esittelemisessä tulisi kertoa niiden positiivisista vaikutuksista työn tekemiseen.

Yhdessä haastattelussa tuotiin esille, että oma vartija -mallin toteuttaminen on yksi työtehtävä mikä vankilassa on ja sitä työtä pitää silloin tehdä. Silloin täytyy vaan jotenkin hyväksyä ja suorittaa se tehtävä. Toinen haastateltava sanoi, että tulee hyväksyä, että kaikki muuttuu ja myös tämä ala muuttuu. Hänen mukaansa omaa asennetta on muutettava mukana, jotta voi olla tällä alalla töissä. Haastateltava sanoi, että semmoista työtä, mitä vastustaa ei voi tehdä tai ainakin se olisi hyvin raskasta.

Oma vartija -mallin hyväksi puoliksi kuusi haastateltavaa nimesi vankituntemuksen parantumisen. Mainittiin myös, että vangin kanssa pärjää paremmin, ilmapiiri osastolla on rennompia ilman vastakkain asettelua, työnkuvaan saa enemmän sisältöä ja omaa persoonaa voi tuoda enemmän esille. Lisäksi mainittiin, että vangin perehdytys helpottaa työntekijöitä, kun vanki ei heti kysy kaikkea, vaan on saanut jo tietopaketin. Yhdessä haastattelussa hyväksi puoliksi nimettiin se, että alussa saatiin parempaa palkkaa. Eräs haastateltava mainitsi myös, että silloin, kun oma vartija -malli toimii ja vankiin pystytään vaikuttamaan, voi sen tulokset näkyä jo yhteiskunnallisina säästöinä, kun vankia saadaan kuntoutettua ja takaisin oikealle polulle.

Huonoiksi puoliksi oma vartija -mallissa kaksi haastateltavaa mainitsi resurssien puuttumisen. Vartijan työnkuvan laajeneminen tai osaston tiukka päiväjärjestys ei jätä aikaa välttämättä lähtyön tekemiselle ja oma vartija -mallin toteuttamiselle.

Viedään eristyksen, niin sit sä oot ollu puol vuotta sille oma vangille niin oma vartija. Niin se on se, ristiriita tilanne, tulee siinä, että sä viet sen rundiin. Ymmärtääkö se vanki sitä, et se oma vartija nyt häntä kiikuttaa sitten rundiin?

H6

Myös kaksi muuta haastateltavaa toi esille vartijan rooliristiriidan, joka voi tulla esille esimerkiksi konfliktitilanteessa. Tällöin vartijalta vaaditaan ammattitaitoa, jotta hän pystyy molemmat roolit hoitamaan.

[..] Tällä hetkellä ei oo määritelty ku yks virkamies vangille. Et mite sitte näiden poissaolojen aikana ja tottakai asuinostolla työskentelevät vartijat ni nehän opastaa ja neuvo ja auttaa ja hoitaa vankien asioita päivittäin. [..] Tulee kaikki nää poissaolot, lomat, koulutukset, vapaat, sairaspöissaolot ja muut, millon sitten jonkun muun tarvi tuurata siellä. Että ehkä siinä on vaarana se, et asiat jää roikkumaan. Ja sit voi siinä myös ajatella sitä vanki ja vartija asetelmaa ja sitä auktoriteettia ja sitä roolia että jos vangin kanssa pitää shakkia pelata tuolla ja heittää ylävitokset ja juoda kahvit, ni sit seuraavana päivänä pitäski viedä sitä rundiin, niin se vaatii sitten henkilökunnalta ammattitaitoo, et pystyy nii ku ne molemmat roolit hoitaa. Et vartija on tääl myös ihan valvonnan ja kontrollin tehtävis. H2

Haastateltava kertoi, että asiat voivat jäädä roikkumaan esimerkiksi oma vartijan lomien aikaan. Myös kahdessa muussa vastauksessa tuotiin esille se, ettei oma vartija ole aina paikalla. Haastateltava mainitsi myös vartijan työhön kuuluvan rooliristiriidan ja huomautti, että vartijan työhön kuuluu myös valvonnan ja kontrollin tehtävät.

Kolme haastateltavaa mainitsi oma vartija -mallin huonoiksi puoliksi ulkomaalaisten vankien kohdalla kielimuurin. Heidän kanssaan kommunikointiin tarvitsisi tulkkipalvelua eikä sen välityksellä pysty käymään kovinkaan syvällisiä keskusteluja. Lisäksi yksi haastateltava toi esille ulkomaalaisten vankien kohdalla heidän erot kulttuurissa ja uskonnossa ja sen, että olisiko heillä omia asioita omalle vartijalle. Lisäksi mainittiin huonoina puolina jos omia vankkeja tulee liikaa, osittainen asenneongelma henkilökunnalla oma vartija -mallia kohtaan ja myös se, että avautuuko vangit omista asioista vartijalle sekä mihin asioihin oma vartija pystyy lopulta vaikuttamaan. Tuotiin myös esille, että vartijan ei tulisi mennä myöskään liian lähelle vankia vaan pitää säilyttää ammatillisuus. Toisessa haastattelussa sivuttiin samaa asiaa kertomalla, että jos oma vartija -mallin toteutus menee liian syvälliseksi vangin kanssa niin voi tulla tarvetta työhöjaukselle, jotta pääsee purkamaan ja läpikäymään omia heränneitä ajatuksia ja rasiitetta, mitä tästä on aiheutunut.

Kysyttäessä millaisia vaikutuksia henkilökunnan ja vankien välisellä vuorovaikutuksella on turvallisuuteen, haastateltavat kertoivat, että vartija pystyy paremmin tulkitsemaan vankia, huomaamaan muutoksia vangin tilassa ja tulemaan vangin kanssa tutuksi.

Kuitenkin kyl mä uskon siihenkin, et niin se metsä vastaa kun sinne huudetaan, että sil omalla käyttäytymisellä voi myös vaikuttaa sen vangin käyttäytymiseen. Et miten sä sen kohtaat. Et kohtaat sä sen niin ku just jotenkin vähän

alaspäin katsoen nii kun että itte ylhäältä päin katsoen. Niin ei se ole hyvä lähtökohta. Kyllä nii ku turvallisuutta ajatellen mun mielestä. Et sitä ei yhtään eikä se poista mun mielestä yhtään sitä, että ne rajat pitää ja niistä pidetään kiinni. Et mitkä meillä on ne säännöt minkä mukaan mennään, että ei sen pitäs nii ku sinällään siihen turvallisuuteen ainakaan negatiivisesti vaikuttaa. H8

Haastateltavan mukaan vartijan oma käytös voi vaikuttaa vangin käytökseen. Hänen mukaansa vangin kohtaamisella on merkitystä turvallisuuteen eikä vastavuoroisuus merkitse sitä, ettei säännöistä ja rajoista pidettäisi kiinni.

No kyllä sillä mun mielestä on vaikutuksia, et kyllä se vartija, jos se saa yhteyden siihen vankiin, niin kyl se siit huomaa. Et jos on säännöllisiä keskusteluja ni kyllä se varmaan huomaa ja kun se muutenki tarkkailee työvuoroissaan oman osaston vankeja, niin kyllähän se huomaa muutokset käytöksessä aika nopeestikin. Ja varsinkin sitten jos sä oot oma vartija ja siellä keskustelet hänen kanssaan, ni kyl sä aika äkkiä huomaat meneeks sil vangilla huonosti vai hyvin ja onko syytä varautua johonkin, että kyl sil on merkitystä. H3

Myös toinen haastateltava mainitsi, että työntekijöiden huomioiden perusteella pystytään puuttumaan tai varautumaan erilaisiin tilanteisiin. Lisäksi eräs haastateltava sanoi, että voidaan ehkäistä itsemurhia tai muita ongelmia, mitkä voivat tulla vangeille ahdistuksesta ensimmäisinä viikkoina. Toisen haastateltavan mukaan vuorovaikutuksen avulla henkilökunta voi saada vangilta tietoa järjestysrikkomuksista tai tulevista uhista.

Kysyttäessä toteutuuko oma vartija -mallin idea tällä hetkellä osastolla, kolme vastaajaa sanoi, että toteutuu. Toiset kolme haastateltavaa sanoi, että se ei toteudu kaikkialla.

Toteutuu ihan hyvin. Sanotaanko hyvin toteutuu. Että ihan hyvin, että ainoo mikä välillä on mikä tuottaa ongelmia ni tietysti ne välillä joutuu vähän kiireessä tekemään. Mutta kyllä siihen jostain jossain vaiheessa aina sitä aikaa löytyy. H7

Myös kaksi muuta vastaaja mainitsi, että kiire ja resurssien puuttuminen ajavat oma vartija -mallin ohitse tai vaikeuttavat työtavan toteutusta. Yksi vastaaja sanoi, että oma vartija -mallin toteutuminen on kiinni vakiporukan pitämisestä työpisteellä, koska muuten pidempiaikainen suhde vankiin ei ole mahdollista. Lisäksi hän mainitsi, että tutkintavankila statuksen vuoksi, vangit voi siirtyä nopeastikin muualle.

No ei kaikilla osastoilla. Niillä osastoilla se toteutuu missä on niin kun aikaa tähän vuorovaikutukseen ja missä on motivoituneita ja sitoutuneita työnteki-

jöitä. Mutta semmosilla osastoilla missä hypätään avaamassa ja sulkemassa ovia vartin välein niin siellä se ei toteudu. Siellä se kiire ajaa sen oma vartija -mallin ohitse. Tai sitten se toteutuu nimellisesti. H5

Haastateltavan mukaan oma vartija -mallin mukainen työskentely toteutuu niillä osastoilla, joilla on motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä ja aikaa toteuttaa oma vartija -mallia. Yksi haastateltava sanoi, että oma vartija -mallia toteutetaan, mutta ei ole varma onko se oikea tapa toteuttaa sitä. Hän täsmensi, että ensimmäisen haastattelun jälkeen vangille tulisi tehdä jatkohaastattelu 2-3 kuukauden kuluttua, mutta onko aikaväli turhan pitkä vai pitäisikö jatkohaastatteluja olla tiheämmin.

5.3 Oma vartija -mallin vaikutukset vankeihin henkilökunnan näkökulmasta

Kysyttäessä haastateltavilta, kuinka he arvioivat oma vartija -mallin vaikuttavan vankiin vastaukset vaihtelivat. Yksi haastateltavista ei osannut arvioida vaikutuksia.

Ehkä joillekin on ja joillekin ei. Niin ku mä sanoin, et joillekin ei sit taas oo. Et ne ei halua olla vartijan kanssa muussa tekemissä, kun se et ne kysyy säätä tai jotain muuta. Mut jotkut on sit taas enempiin. Mut tästäkin talosta löytyy pappia ja psykologia, niin enempi ne niille menee kertoo asioistaan, kun sille oma vartijalle. Että, me ollaan kuitenkin se paha tässä laitoksessa. H6

Haastateltava toi esiin vartijan roolin vangin näkökulmasta katsottuna. Kaikki vangit eivät ole halukkaita puhumaan vartijalle omista asioistaan. Näin totesi myös toinen haastateltava, joka kertoi, että on vankeja, jotka eivät halua puhua vartijalle ja tätä roolijaon aiheuttamaa muuria on hankala purkaa. Lisäksi hän sanoi, että oma vartija -mallin vaikutukset riippuu täysin vangista ja hänen motivaatiosta.

Mä luulen, et yhtälaillla mitä henkilökunta ei oo siis täysin hiffannu millasta tän oma vartija -mallin pitäis olla, niin se on jäänyt vangillekin vähän hämäräks. Että en mä muista, että kukaan ois mua tullu hihasta nykimään tuolla osastolla, et hei mulla on asiaa mun oma vartijalle. H5

Haastateltavan mukaan vangit eivät ole osanneet hyödyntää oma vartija -mallia, koska se on jäänyt heille hämäräksi. Haastateltava kertoi myös, että oma vartija -mallin toimivuuden kannalta tulisi luoda käytäntöjä, että henkilökunta olisi paremmin läsnä esimerkiksi silloin, kun osasto on auki.

Viidessä vastauksessa tuotiin esille positiivisia asioita, miten oma vartija -malli on vaikuttanut vankeihin. Yksi haastateltava sanoi, että oma vartija -malli on vähentänyt vangin turhia asiointeja luukulla ja parantanut vankien asioiden hoitamista. Tämä taas on rauhoittanut vankiyhteisöä. Lisäksi mainittiin vankeusajan ja sen aloittamisen helpottuminen. Tuli myös esille se,

että jos vanki hyväksyy oma vartijan siitä voi olla hyötyä vangille, koska tällöin hän ei tunne itseään unohdetuksi.

Kysyttäessä voivatko vangit hyötyä oma vartija -mallista ja jos voivat niin miten, vastaukset sivusivat osittain edellistä kysymystä. Osa vastaajista oli myös osittain jo vastannut tähän kysymykseen edellisessä kysymyksessä, jolloin sitä ei esitetty uudestaan.

Kyllä ne ainakin tietää kehen ottaa yhteyttä sitten jos on jotain kysyttävää tai neuvottavaa. H4

Kaksi vastaajaa toi esille konkreettisimpina hyötyinä oma vartija -mallista ainakin sen, että vangit tietävät kenen puoleen he voivat kääntyä. Lisäksi mainittiin, että vankeuden aloittaminen on helpompaa ja oma vartijalta saa tietoa esimerkiksi opiskelu ja työmahdollisuuksista mitä vankilassa on.

Kyllä mä uskon, että siitä vois hyötyä. Kyllä siitä varmaankin vois hyötyä, jos se siis toteutuis oikeesti sillee, että siinä ois vähän sitä pitkäjänteisyyttä ja että siinä ois joku tavote mihin se vanki motivoituu ja lähtee tavoittelee, et sen tukemisessa vois. Mutta eihän se mitenkään oo sanottu, et se jokaisen kohdalla toteutuis. H8

Haastateltavan mukaan oma vartija -mallista voi olla hyötyä, silloin kun vanki motivoituu, johonkin tavoitteeseen. Silloin työntekijä voi tukea tässä prosessissa vankia. Haastateltava kertoi, ettei kaikkien kohdalla tällainen kuitenkaan toteudu. Myös toinen haastateltava mainitsi, että oma vartija voi tukea vankia ja se voi helpottaa vangin vankilassaoloaika.

Kysyttäessä kuinka vangit ovat suhtautuneet oma vartija -malliin, kuudessa vastauksessa kävi ilmi, että aika positiivisesti. Näissä vastauksissa mainittiin myös, että joukossa on myös sellaisia, jotka saattavat sanoa, ettei ennen tällaista ollut ja tällöin kyseessä voi olla useamman kerran vankeustuomiota suorittaneet vangit. Eräs vastaaja sanoi, että suhtautuminen on ollut aika neutraalia, sillä moni vanki on ensimmäistä kertaa Suomen vankilassa ja lähtöisin ulkomailta, jolloin vertailukohdetta ei ole. Hänen mukaansa taas suomalaiset taparikolliset ovat voineet katsoa nenän vartta pitkin ja miettiä mikä juttu oma vartija -malli oikein on. Yksi haastateltava sanoi, ettei hän ole saanut vangeilta palautetta oma vartija -mallista, mutta hänen tulkintansa on, ettei vangit ole suhtautuneet siihen oikein mitenkään. He vastailevat vartijan kysymyksiin ja sen jälkeen unohtavat oma vartijan ja kysyvät asioita motivoituneelta vartijalta tai rikosseuraamusesimieheltä.

Oma vartija -mallin vaikutusta vangin suhtautumiseen oma vartijaa kohtaan tai yleisesti virkamiehiä kohtaan, vastauksissa tuli esille seuraavia näkemyksiä. Kaksi vastaajaa sanoi, ettei

se ole vaikuttanut mitenkään vangin suhtautumiseen. Vangit ovat käyttäytyneet samalla tavalla kuin ennenkin.

Ite suhtaudun kaikkiin vankeihin ihan samalla tavalla ja en ole kyllä havainnu kenestäkään vangista sitä, et jos mä olen nyt enemmän tämän vangin asioita käyny tai hoitanu, kun sitten tämän, et olisin nytte jotenkin hyvä tyyppi, kun sit taas joku toinen esimerkiks vartija, ketä sit taas vähemmän on hoitanu. [..] Ei mun mielestä semmoseen mite tätä nyt tätä oma vanki oma vartija systeemi lähityötä tehdään, niin ei sillä semoseen vaikutteita oo mitenkää. [..] Tähän kuitenkin vaatii miten tätä työtä täällä tehdään niin sitä ammattitaitoo ja kyl-lähän sitä sit kysytään tässä, kun täällä näitten vankien kanssa ollaan ja se että ei tuu sitä asetelmaa hyvä tyyppi huono tyyppi. [..] Ja ite ihan kohtelen kaikkia ihan samalla tavalla. H7

Haastateltava kertoi, että työntekijältä vaaditaan ammattitaitoa, jotta asetelmaa hyvä tyyppi huono tyyppi ei tule. Hän kuitenkin mainitsi, että itse oma vartija -mallin mukainen työskentely ei vaikuta siihen, että toinen vartija olisi parempi kuin toinen, koska kaikkia vankeja kohdellaan samalla tavalla.

Neljässä vastauksessa tuotiin esille, että oma vartija -malli voi vaikuttaa vangin suhtautumiseen vartijaa kohtaan. Yksi haastateltava sanoi, että se voi vaikuttaa siihen miten vanki näkee henkilökunnan eri tavalla eikä pelkkänä ratsaajana tai kontrollina. Toinen haastateltava kertoi, että se vaikuttaa suhtautumiseen niitä vartijoita kohtaan, jotka ovat tehneet lähityötä vangin kanssa. Yhdessä haastattelussa taas sanottiin, että suhtautuminen vartijaa kohtaan riippuu siitä, miten itse on vuorovaikutuksessa vangin kanssa. Eli jos itse on aina negatiivinen eikä hymyile, niin silloin vanki ei myöskään puhu sinulle.

Kysyttäessä haastateltavilta ovatko he huomanneet jotain konkreettisia muutoksia vangeissa lähityön ansiosta ja jos ovat niin millaisia, vastaukset jakautuivat kahtia. Vastauksissa oli myös huomattavissa se, että osa vastasi kysymykseen oma vartija -mallin kautta eli onko oma vartija -malli voinut aiheuttaa konkreettisia muutoksia vankeihin.

Neljässä vastauksessa tuotiin esille, ettei mitään näkyviä muutoksia ole huomattu tai että sen arvioiminen on hankalaa. Yksi haastateltava näistä mainitsi, että vangit ovat Jokelassa niin lyhyen aikaa ja lisäksi on vaikea arvioida mitkä muutokset käytöksessä johtuvat oma vartija -mallista ja mitkä taas siitä, että vanki tottuu taloon.

Neljässä vastauksessa mainittiin positiivisia vaikutuksia, mitä lähityön tai oma vartija -mallin avulla on saavutettu. Yksi haastateltava sanoi, että lähityön on auttanut vankeja jaksamaan ja yrittämään sekä siirtymään osastoilta toiselle tai suljetusta avolaitoksiin, ilman samanlaisia ongelmia, mitä aiemmilla tuomioilla on ollut. Toinen haastateltava kertoi, että lähityö ja

toiminnot, mitä vangeille järjestetään tuovat vankien päiviin sisältöä ja vähentävät mielen-terveydellisiä haasteita. Kolmannessa vastauksessa tuotiin esille, että on useampiakin kertoja käynyt niin, että vanki itse on kysynyt vartijalta, koska jatko haastattelu pidetään. Haastattel-tavan mukaan vanki on halunnut päivittää omia tavoitteitaan opiskelujen tai avolaitossijoituk-sen osalta ja hän on kokenut, että vangit ovat olleet motivoituneita tavoitteiden saavutta-miseksi. Neljäs vastaaja sanoi, että uskoo lähityön auttavan suunnattomasti varsinkin eristet-tyjä vankeja. Mahdollisia romahduksia on voitu välttää sillä, että pakkokeinolain perusteella eristetyt vangit pääsevät ylimääräisille salivuoroille ja muihin toimintoihin ohjaajavartijoiden toimesta.

5.4 Oma vartija -mallin kehittäminen

Se miten oma vartija -mallia voitaisiin haastateltavien mielestä kehittää, sai monenlaisia eri-laisia näkökulmia. Ensinnäkin kaksi haastateltavaa mainitsi vastauksissaan, että toiminta tulisi saada rutiininomaiseksi ja konkreettiseksi työtehtäväksi. Toinen haastateltavista sanoi, että valvontahenkilöstön tulisi omaksua lähityö ja oma vartija -malli osana omaa työtä, jotta esi-miesten ei tarvitsisi siihen koko ajan patistaa. Yhdessä haastattelussa taas kerrottiin, että esimiesten tulisi enemmän tsemptata alaisia ja ylläpitää oma vartija -mallin toteutusta. Kaksi haastateltavaa toivoi oma vartija -mallin tarkempaa kohdentamista. Toinen haastateltava toivoi kohdentamista siten, ettei kaikkia ulkomaalaisia vankeja otettaisi mukaan oma vartija -malliin ja toinen haastateltava toivoi suppeampaa työskentelyä tutkintavankien kohdalla, kun taas vankeusvangeille oma vartija -mallin mukainen työskentely voisi olla laajempaa.

Yksi haastateltava toi esille, että vangin vaihtaessa osastoa talon sisällä, oma vartija vaihtuu. Lisäksi hän kertoi, että oma vartija -mallia voisi kehittää sen osalta, miten oma vartijaa si-jaistetaan ja että käytössä oleva tulka-palvelu eli puhelintulkkaus ei sisällä romanian kieltä, vaikka sille olisi tarvetta.

No sitä voitais kehittää sillä tavalla, et luotas kaikille semmoset järkevät puit-teet tehdä sitä oma vartija työtä. Että nyt kun on semmosia osastoja missä to-sissaan viidentoista minuutin välein toinen seinusta aukee ja toinen menee kiinni. Nii semmosilla osastoilla oma vartija työn tekeminen niillä henkilöstö-resursseilla, mitä nyt on, niin ei oo kovin helppoo. Et sit pitäis saada se täm-mösen niin kun vangin haastattelu päville ylimääräinen työntekijä, joka hyp-pää avaamassa ovia, kun se varsinainen osaston vartija haastattelee vankia. H5

Haastateltava toivoi, että oma vartija -mallin toteuttamiseen luotaisiin järkevät puitteet. Resursseja lisäämällä osaston vartijalla olisi mahdollista toteuttaa oma vartijan tehtäviä.

No sillai on se kehitys, et jos se alotetaan tutkintavankilassa ni sen pitäis sitten jatkuu siellä toimeenpanoyksikössä, missä se lusii sitten sen kakkunsa se vanki.

Et eihän se voi olla semmoinen juttu, et se on täällä vaan alotetaan ja se sit lopetetaan siihen. H6

Haastateltava toivoi, että oma vartija -mallin mukainen työskentely jatkuisi siellä toimeenpanoyksikössä mihin vanki siirtyy suorittamaan tuomiotaan, jotta se ei olisi vain sellaista mikä aloitetaan täällä ja loppuu sitten kun vanki siirtyy pois.

Kysyttäessä oma vartija -mallin kehittämiskohteista vastaukset nivoutuivat edelliseen kysymykseen. Kehittämiskohteina mainittiin saman lailla, kuin edellisissä vastauksissa jatkumo, romanian kielen saaminen tulka-palveluun ja oma vartija -malliin sitoutuneiden ja halukkaiden henkilöiden rekrytointi.

Eli se lähityö edellyttää resursseja ennen kaikkea. Eli on työaika ja henkilökuntaa kohdennettu juurikin siihen lähityöhön. Että väkeä on vähän, niin kun perinteisesti on ollut, niin se resurssi mikä meillä on käytettävissä, niin se menee aika vahvasti, sitoutuu siihen päiväjärjestysten mukaiseen toimintojen pyörittämiseen. Ulkoilut, ruokailut, muu toiminta, et on vaikea ottaa siitä yhtä työntekijää ja vankia tunniks keskustele jonnekki sivuun, kun ei sitä tuntia sillä työntekijällä ole. Et jos halutaan tehdä semmosta lähityötä, niin se vaatii sitten resursseja. Pitää olla jotain mitä sinne sit kohdentaa. Ehkä se miten sitä vois oikeesti mieltii sitä kehittämistä, et onko se tavoitteen mukasta. Onko se, saavutetaanko sillä semmosia tuloksia mitä tavoitellaan. Että jokainen käy jonkun moken ja käy jotain, määrättyä tekee sitä semmosta lähityötä. Vai voisko olla sitten niin, et ne vastuuvirkamiehet, ne oma vartijat, niin ne olis osa henkilökuntaa, joka on kiinnostunut ja orientoitunut ja motivoitunut ite siihen [...] ja sitten vois olla se osa henkilökuntaa, joka ei koe itselleen mielekkääks, mieleiseksi, helpoks mennä vangin kanssa puhumaan, höpöttelee asioita ja ne vois keskittyä sitten niihin perusvartijan tehtäviin. Koska valtaosa kuitenkin näistä tehtävistä, mitä tääl tehdään ja mihin sitä työaika kohdennetaan, on sitä perustyötä. H2

Haastateltava sanoi, että lähityön tekeminen edellyttää ennen kaikkea resursseja. Jos henkilökuntaa on vähän, silloin heidän resurssit menevät vahvasti päiväjärjestyksen noudattamiseen. Lisäksi haastateltava toi esille, että henkilökunnan voisi jakaa eri tehtäviin. Olisi työntekijät, jotka haluaisivat työskennellä oma vartija -mallin mukaisesti ja toiset työntekijät, jotka keskittyisivät perustehtäviin, joita suurin osa vankilassa tehtävistä töistä ovat.

Kysyttäessä miten oma vartija -malli tulisi esitellä työntekijöille, haastateltavat vastasivat seuraavasti. Yksi haastateltava sanoi, että paras asia oma vartija -mallin läpiviemiseksi, olisi saada ihmiset puhumaan siitä, että se on hyvä juttu. Toinen haastateltava sanoi, että jotenkin pehmeästi, koska osa ottaa oma vartija -mallin hyvin ja osa ei. Yhdessä vastauksessa tuo-

tiin esille, että tämä on tapa toimia ja oma vartija -mallin mukainen työskentely kuuluu vartijan työnkuvaan sekä virkamiehinä meillä on vastuu opastaa ja neuvoa. Yhdessä haastattelussa sanottiin, että tulisi perustella, miksi näin toimitaan. Silloin olisi helpompi omaksua ja sisäistää työskentelytapa, kun tiedettäisiin, miksi sitä tehdään ja mitä sillä tavoitellaan. Mainittiin myös, että työntekijöille voisi kertoa, että perinteinen vartijan työnkuva on laajentunut ja tavallaan syventynyt. Ja että työstä saa enemmän irti, kun on tekemissä vankien kanssa.

Kysyttäessä tulisiko oma vartija -mallin olla samanlainen joka osastolla, sai viideltä haastateltavalta kielteisen mielipiteen, yhdeltä myönteisen mielipiteen ja kolmessa vastauksessa mainittiin, että pääpiirteet voisivat olla samat. Kielteisesti vastanneet perustelivat vastaustaan sillä, että osastojen profiili on erilainen ja myös vangit ovat erilaisia esimerkiksi kulttuuritaustaltaan. Mainittiin, että osastot, joissa on pakkokeinolain perusteella eristettyjä vankeja, eivät voi toteuttaa samanlaista oma vartija -mallia kuin toiset osastot. Kolmessa vastauksessa sanottiin, että pääpiirteet oma vartija -mallissa voisivat olla samat, mutta osastokohtaisesti oma vartija -mallia tulisi modifioida osaston profiiliin ja vankeihin sopivaksi. Vastaja, jonka mukaan oma vartija -mallin tulisi olla samanlainen osastoilla, sanoi, että jos oma vartija -malli pilotoidaan yhteen tutkintavankilaan, sen tulisi koskettaa myös muita tutkintavankiloita, koska muuten toiminnalla ei ole mitään päämäärää.

Muutoksia, mitä haastateltavat itse toivoisivat oma vartija -malliin, mainittiin suppeampi malli tutkintavangeille, kuin vankeusvangeille, lyhempi haastatteluväli ensimmäisen haastattelun ja jatko haastattelun välille sekä keulakuva, joka lähtisi vetämään oma vartija -mallin toteuttamista eteenpäin. Haastateltavan mukaan keulakuvaksi tarvittaisiin henkilö, jolla olisi riittävästi visiota ja charisma viedä oma vartija -työskentelyä eteenpäin ja markkinoida sitä myös työyhteisön sisällä. Yhdessä vastauksessa toivottiin sitä, että jokainen työntekijä pysyisi omassa lestissään. Haastateltava sanoi, että jos vartija haastattelee vangin ja toimii oma vartijana, ei hänen kuitenkaan tulisi alkaa tehdä ohjaajien töitä, koska heitäkin on Jokelassa töissä. Toinen haastateltava sanoi, että kun oma vartija -malli lähtee toimimaan kunnolla, voisi päihdesitoumusosastolla olla enemmän ulkopuolista toimintaa kuten päihde- ja sidosorganisaatiotapaamisia.

[..] Siellä suuressa ja mahtavassa keskushallinnossa, kun kaikkea näitä visioita laaditaan ja ohjeita tänne meille laitoksiin kyhällään, niin toivottavaa olisi, että siellä eri työryhmät keskustelisivat keskenään ja olis joku semmonen yhtenäinen tavoite ja työkalut ja linja, et mihin ollaan menossa ja miten. Et samaan aikaan keskushallintoyksiköstä on tullu ohjeistus, et vankiloissa ei sais olla enää vakituksia numeropaikkoja henkilökunnalla, vaan jokaisen pitäis työskennellä joka puolella. Et aamulla tullaan töihin ja sitten selvi, et mihin mennään töihin. [..] Se on sitten isossa ristiriidassa sen kanssa, et pitäis tehdä vaikuttavaa lähityötä ja pitäis olla oma vartija -malli ja pitäis olla jokaisella

vangilla se oma vastuuvirkamies ja sitten toisaalta se virkamies ei voi olla siellä osastolla joka päivä, kun toinen työryhmä on sitä mieltä, että se vakituinen numero on huono. Niin miten sitä lähityötä tehdään, jos se työntekijä kiertää ympäri taloo? Et kyllähän se, että [...] luodaan semmonen joku luottamuksellinen suhde ja pystytään sieltä semmoseen vaikuttavaan lähityöhön niin kyl se tarvi sitä aikaa ja se tarvi läsnäoloa. [...] Et kahdella työryhmällä on aika iso ristiriita siin, et mitä tota niin halutaan ja ne on kuitenkin ohjeita, linjauksia, mitä työnantajalta tuolt tulee meille noudatettavaks. Et jos sieltä sanotaan, et meil ei oo vakkari numeropaikkoja ja ollaan siellä sun täällä töissä, niin näinhän me tehdään. Ja sit toisaalta sielt sanotaan, että tällaisessa vastuuvirkamiehen tulee tehdä lähityötä. Ei toimi. H2

Haastateltava toivoi Keskushallinnon työryhmiltä yhtenäisiä ohjeistuksia ja linjauksia siitä mihin päin ollaan menossa. Haastateltava sanoi, että samaan aikaan Keskushallinnosta on tullut ohjeistus, että ei saa olla vakituksia numeropaikkoja, vaan henkilökunnan tulisi kiertää eri toimipisteillä. Toisaalta taas odotetaan, että henkilökunta tekee vaikuttavaa lähityötä vangin kanssa ja jokaisella vangilla on vastuuvirkamies, oma vartija.

6 Johtopäätökset

Seuraavassa osiossa esittelen tutkimuksen johtopäätökset reflektoimalla niitä opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Johtopäätöksillä pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Tässä tutkimuksessa halusin selvittää millaisia vaikutuksia oma vartija -mallin käyttämisellä on työntekoon ja vankeihin Jokelan vankilassa työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi pyrin selvittämään mitä kehittämiskohteita oma vartija -mallissa on.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda näkyväksi mitä oma vartija -mallin mukainen työskentely on. Tämän avulla on mahdollista laajentaa käsitystä työskentelytapaa kohtaan.

6.1 Lähityö ja turvallisuus osana oma vartija -mallia

Palveluohjaus on perinteisesti asiakkaan yksilöllisten palvelutarpeiden kartoitusta ja niihin sopivien palveluiden ja tuen sovittamista. Rikosseuraamustyössä tämä on nimetty asiakkuuden kokonaishallinnaksi, jonka pyrkimys on parantaa seurauksen ehdoista selviytymistä ja seuraamusten suorittamista. (Valokivi 2001, 9; Lavikkala 2011, 108.) Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -malli tarkoittaa lähityötä, tukihenkilönä ja palveluohjaajana toimimista, vangin kysymyksiin vastaamista ja heidän asioiden hoitamista.

Rikosseuraamusalalla työskentelyn ja lähityön lähtökohtana on halu työskennellä ihmisten parissa. Lähityö vaatii työntekijältä asiallista asennetta rikosseuraamusasiakkaita kohtaan ja kiinnostusta heidän tilanteestaan. (Rikosseuraamuslaitos 2018c.) Toimivat lähityökäytännöt hankkeessa vankiloiden työntekijät kertoivat, että lähityö on vankien puhuttamista, kuunte-

lemista ja läsnäoloa vangin kanssa. (Ylisassi ym. 2016, 23–24). Opinnäytetyön tuloksissa oli samankaltaisia huomioita. Haastateltavien mielestä lähityö on valmiutta ja aktiivisuutta olla kontaktissa vangin kanssa sekä vartijan läsnäoloa. Myös vangin asioista kiinnostuminen ja auttaminen ovat haastateltavien mukaan lähityötä.

Taitin tutkimuksessa kuntoutusmyönteinen kanssakäyminen vartijoilta oli vankien mielestä kunnioitusta, reilua ja seurallisuutta. Vangit kokivat tällaisten vartijoiden kommunikoiden heidän kanssaan samalla tasolla. (Tait 2009, 5.) Myös opinnäytetyön tuloksissa mainittiin, että laskeutuminen vangin kanssa samalle tasolle vuorovaikutustilanteessa on lähityötä.

Rikosseuraamuslaitos on määritellyt lähityön parhaimmillaan tavoitteelliseksi arjessa tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi, jolla pyritään lisäämään vangin arjentaitoja, tukemaan päihteettömyyttä ja vahvistamaan muutosmotivaatiota (Rikosseuraamuslaitos 2018d). Opinnäytetyössä yksi haastateltava mainitsi, että lähityö on kaikkea vuorovaikutusta tavoitteelliseen vaikuttavaan työhön saakka, missä pyritään käymään vaikeita asioita vangin kanssa läpi. Opinnäytetyön tulosten perusteella näyttäisi siltä, että lähityö kuitenkin käsitetään käytännössä vuorovaikutukseksi tai valmiudeksi olla vuorovaikutuksessa.

Opinnäytetyön tuloksissa lähityötä verrattiin oma vartija -mallin ominaisuuksiin. Oma vartija -mallin voidaankin katsoa tulosten pohjalta perustuvan lähityöhön. Palveluohjaajana ja tukihenkilönä toimiminen, vangin kysymyksiin vastaaminen ja heidän auttaminen kuuluvat kaikki lähityöhön, sillä vuorovaikutus on näissä kaikissa vahvasti läsnä.

Kuntoutusta ei nähdä nykyisin pelkästään rikoksenteijän asenteiden, ajattelun ja käyttäytymisen muuttamisena, vaan laajemmin kuntoutusta nimitetään suhteita koskeviksi prosesseiksi. Kuntoutus tapahtuu siis vuorovaikutuksessa merkittäviin toisiin, kun ihminen pystyy saamaan mahdollisuuden uudenlaisen myönteisen identiteetin rakentumiselle ja näin poistamaan rikollisen leiman. (Robinson & Raynor 2006, 336.) Opinnäytetyön tulosten mukaan myös vangin ongelmien ratkominen sekä vastuunottaminen vangista kuuluvat oma vartija -malliin. Yhden vastaajan mukaan oma vartijana toimiessa vartija liikkuu enemmän siinä piirissä missä vankikin ja pyrkii ottamaan enemmän kontaktia vankiin. Näin ollen vartijan läsnäolo vangin arjessa ja vuorovaikutus vangin kanssa voi olla osana vangin kuntoutusta ja uuden identiteetin rakentamista.

Kuntouttavat toiminnat ovat saaneet painoarvoa vankiloissa eikä vankilaturvallisuus koostu vain tekniikasta ja ulkoisesta kontrollista, vaan myös vuorovaikutuksesta vankien kanssa sekä vankituntemuksesta (Blomster ym. 2012, 11; Arola-Järvi 2012, 9). Oma vartija -mallin mukaisen työskentelyn voidaan katsoa tuovan vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten rooliin valvonnan lisäksi myös kuntouttavia elementtejä ja sosiaalisempaa työskentelyotetta vankien kanssa. Kaikkien näiden elementtien voidaan katsoa olevan osa vankilaturvallisuutta.

Asiakkuuden kokonaishallinnassa korostuvat jatkuvuus, johdonmukaisuus, vahvistaminen ja sitoutuminen. Asiakkuuden kokonaishallinnassa jatkuvuus merkitsee työntekijän sosiaalisia malleja ja asiakkaan tilaisuuksia harjoitella opittua käytöstä. (Turner 2010, 352.) Halseyn ja Deeganin tutkimuksessa osa haastatelluista vartijoista ajatteli toimivansa roolimallina vangeille. Tutkimuksen mukaan, jos vankilat haluavat vaikuttaa positiivisesti vankien elämään tulee vartijoiden työskennellä lähellä vankeja samaan aikaan järjestystä ylläpitäen. (Halsey & Deegan 2016.) McNeillin mukaan sosiaalinen pääoma on yksi muutoksen ja rikollisuudesta irrottautumisen ehto. Ihmissuhteiden parantaminen on arvokasta, koska niiden avulla voi kiinnittyä yhteiskuntaan ja lisätä omia voimavaroja. (McNeill 2009, 37–39, 50-51; ks. Lavikkala 2011, 102–103.) Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että oma vartijana toimiminen edellyttää työntekijältä hyviä kuuntelu- ja keskustelutaitoja sekä kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Työntekijän hyvät keskustelu- ja kuuntelutaidot voivat toimia sosiaalisina malleina vangeille ja edesauttaa näiden taitojen kartuttamista. Rikollisuudesta irrottautumista ajatellen sosiaalisen pääoman kasvattaminen on tärkeää vangin subjektiivisen ja sosiaalisen desistanssin näkökulmasta. Vuorovaikutuksen avulla vanki voi muodostaa itsestään uudenlaista minäkuvaa, identiteettiä ja parantaa ihmissuhteita, jotka tukevat yhteiskuntaan kiinnittymisessä. Vuorovaikutustaidot ovat myös olennaisia lähityön toteuttamisen kannalta ja näin ollen tärkeitä oma vartijan työssä.

Vangin tilanteen ymmärtäminen kuuluu johdonmukaiseen työskentelytapaan, koska silloin vangin motivaatiota pystytään tukemaan varsinkin niissä vaiheissa, kun motivaatio horjuu (Turner 2010, 352). Tuloksissa mainittiin, että oma vartijalta vaaditaan kykyä ymmärtää vangin tilanne. Tuloksissa ilmeni myös, että oma vartijana toimiminen edellyttää halua työskennellä lähityönmukaisesti. Tämä edustaa asiakkuuden kokonaishallinnassa juuri sitoutumista eli sitä, että työntekijä haluaa työskennellä asiakkaan kanssa (Turner 2010, 352).

Taitin tekemässä tutkimuksessa vangit olivat kokeneet niiden vartijoiden kohdelleen heitä yhdenvertaisesti, jotka olivat osoittaneet empatiaa rakenteellisista rajoitteista huolimatta esimerkiksi silloin, kun oli ongelmia yhteydenpidossa perheeseen. Tällaiset suhteet kasvattivat luottamusta vartijan ja vangin välillä sekä mahdollistivat vankien lähestymisen vartijaa kohtaan tai hyväksymään vartijan lähestymisen vankeja kohtaan. (Tait 2009, 5–6.) Tulosten mukaan oma vartijana toimiminen edellyttää kiinnostusta vangista ihmisenä sekä empaattisuutta vartijalta. Empaattinen suhtautuminen sekä kiinnostus vangista ihmisenä voi parantaa luottamussuhteen muodostumista sekä helpottaa vankia lähestymään oma vartijaa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että oma vartijana toimiminen edellyttää asiakkuuden kokonaishallinnan mukaista työskentelyä, jolla tähdätään seuraamusten suorittamiseen ja sen ehdoista selviytymiseen. Hyvät keskustelu- ja kuuntelutaidot, kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, kyky ymmärtää vangin tilanne sekä halu työskennellä lähityönmukaisesti liittyvät kaikki vangin kanssa työskentelemiseen. Vangin kanssa työskentely pohjautuu Rikos-

seuraamuslaitoksen arvojen mukaiseen työskentelyyn sekä tutkintavankilan tehtävän täyttämiseen. Tutkintavankeudella pyritään turvaamaan esitutkinta, tuomioistuinkäsittely ja rangaistuksen täytäntöönpano (Tutkintavankeuslaki 768/2005). Asiakkuuden kokonaishallinnan mukaisesta työstä on australialaistutkimuksen mukaan ollut hyötyä, sillä se on parantanut vankien valvontaa ja hallintoa (Turner 2010, 360; ks. Lavikkala 2011, 125).

Oma vartija -mallin näyttäytyminen työssä jakaantui työntekijän aseman mukaisesti. Tulosten mukaan rikosseuraamusesimiehet seurasivat vankien tasapuolista jakautumista vartijoiden kesken, motivoivat oma vartijana toimimiseen ja kehittivät toimintaa. Vartijat kertoivat, että oma vartijana toimiminen näyttää haastattelujen ja perehdytysten muodossa ja siinä, että ollaan lähempänä vankia ja pyritään auttamaan jokapäiväisissä asioissa.

Enemmistön mukaan oma vartija -malli ei ole muuttanut vartijan työnkuvaa hirveästi. Tuloksissa mainittiin, että Jokelassa on aina tehty lähityötä. Samalla tavalla myös Kajanderin tutkimuksessa vanginvartijat olivat tuoneet esille, että lähityötä on tehty aina ja olleet jopa turhautuneita siitä, että Rikosseuraamuslaitos on uudelleen keksinyt lähityökäytännön (Kajander 2017, 30).

Tuloksissa kahden haastateltavan mielestä työnkuva on muuttunut, koska nykyään tehdään haastatteluja vangeille ja omien vankien kanssa tulisi säännöllisesti pitää juttutuokioita. Yhdessä vastauksessa mainittiin, että nykyään lähityön tekeminen on sallitumpaa kuin ennen. Aikaisemmin vanginvartijoiden rooli oli enemmän valvontapainotteista, mutta nykyään kuunteleminen, ymmärtäminen ja vangin tarpeisiin vastaaminen ovat tärkeitä elementtejä työssä (Tait 2009, 3).

Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteina henkilöstölle vuonna 2018 oli innostaa henkilöstöä jatkuvassa muutoksessa, kehittää työhyvinvointia ja lisätä henkilökunnan ja vankien välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutusta ja vaikuttavaa lähityötä pyrittiin tuomaan lähityöntekijän työnkuvan vakiinnuttamisella. (Rikosseuraamuslaitos 2018b.) Tulosten mukaan haastateltavista melkein kaikki pitivät vartijan työnkuvan laajentamista lähityön tai oma vartija -mallin avulla hyvänä asiana tai ymmärrettävänä. Vastauksissa tuotiin esille, että työnkuvan laajentaminen palvelee Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteita ja että työ on menossa ohjaavampaan suuntaan.

Yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilut muissa maissa olivat tuoneet henkilökunnalle enemmän työiloa ja työhön sitoutumista. Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmään osallistuneet olivat kertoneet, että vartijan työ oli monipuolistunut työtehtävien lisääntyessä. (Uhinki 1995, 56–57; Makkonen & Miettinen 1993, 17.) Samanlaisia huomioita tuli esille myös opinäytetyön haastatteluissa. Puolet vastaajista ajatteli työnkuvan laajentamisen tuovan lisää sisältöä työhön sekä monipuolisempia työtehtäviä. Hyvinä puolina oli mainittu myös mielekyys ja haasteet työssä.

Yhtenäisvirkamiesjärjestelmä tarkoitti kokonaisvaltaista vangista huolehtimista. Toimenkuvaan kuului turvallisuus ja valvonta, sosiaalinen ohjaus ja neuvonta, työ- ja opiskeluasiat sekä vapaa-ajan toimintojen ohjaus. (Uhinki 1995, 56–57.) Tutkimustulosten mukaan myös Jokelan oma vartija -malliin kuuluu samankaltaiset asiat. Tuloksien mukaan oma vartijana vangille esitellään työ- ja opiskelumahdollisuuksia mitä Jokelassa on, perehdytetään vangit osaston ja vankilan sääntöihin sekä vastataan vankien kysymyksiin. Lisäksi tuloksissa tuotiin esille, että vartijan työtehtäviin kuuluvat valvonnan ja kontrollin tehtävät.

Muita motivaatiotekijöitä oma vartija -mallin toteuttamiselle tulosten mukaan oli Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin sitoutuminen, työnantajan tahto, palkka sekä myös vankien asioiden tietäminen ja läsnä oleminen katsottiin osaksi työtä. Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin kuuluvat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, turvallisuus sekä uskon ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa (Rikosseuraamuslaitos 2017c). Näiden arvojen tulisi olla kaiken työskentelyn lähtökohtana rikosseuraamusalalla ja näin ollen ne voidaan katsoa myös osaksi oma vartija -mallin mukaista työskentelyä.

Halseyn ja Deeganin tutkimuksessa eräs vartija oli tuonut esille hakeneensa alalle, jonka piti tarjota turvallinen vankeusaika. Hän kertoi, että vartijan rooli on muuttunut, sillä nyt vartijan tulee toimia myös sosiaalityöntekijänä, mielenterveyshoitajana ja ystävänä vangille. (Halsey & Deegan 2016.) Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että moni on tullut alalle valvontatyöhön ja vartijan ammattiin ja sosiaalipuolen mukaan ottaminen on varmaan ollut haastavaa monelle vartijalle. Työnkuvan laajentamisessa tulisi tulosten mukaan säilyttää realismi siinä, kuinka paljon lähityötä tulisi tehdä. Lisäksi tuotiin esille huonoina puolina, jos omia vankeja tulee liikaa sekä vaikeus toteuttaa lähityötä. Tulosten mukaan ulkoa opeteltujen vuorosanojen ja mallien mukaan ei saada samanlaisia tuloksia aikaan, kuin omien mielenkiinnonkohteiden kautta toteutetun lähityön avulla. Lähityön lisääminen on tuonut muutospaineita valvontahenkilöstön työhön ja toimintatapoihin ja näin ollen vartijoilta on vaadittu myös omaa tahtoa mukautua muutoksiin (Ylisassi ym. 2016, 18; Kajander 2017, 17).

Tulosten pohjalta näyttäisi siis siltä, että haastateltavat eivät kokeneet itse oma vartija -mallin muuttaneen työnkuvaa, vaan ajattelivat enemmänkin, että koko rikosseuraamustyö on muuttumassa ohjaavampaan ja enemmän lähityötä sisältävään suuntaan. Tätä huomiota tukee Rikosseuraamuslaitoksen strategian muuttuminen 2013, jolloin vartijoiden työnkuvaan lisättiin valmentamiseen ja sosiaaliseen suunnitteluun liittyviä tehtäviä valvontatöiden ohelle (Kajander 2017, 2).

Opinnäytetyön tuloksissa mainittiin oma vartija -mallin lyhytjännitteisyys tutkintavankilastatuksen sekä osastolta toiselle siirtymisen vuoksi. Jokelan vankila toimii pääsääntöisesti tutkintavankilana. Tutkintavangilla tarkoitetaan rikoksesta vangittua henkilöä, joka ei ole saanut käräjäoikeuden lainvoimaista tuomiota tai hovioikeuden tuomiota ja tietoa siitä (Tutkintavan-

keuslaki 768/2005). Henkilöä ei siis vielä ole tuomittu. Näin ollen tuomion muuttuessa lainvoimaiseksi voi olla, että vanki siirtyy suorittamaan vankeusrangaistustaan toiseen vankilaan tai vastaavasti vapautuu vankilasta. Osastolta toiselle siirtyminen vankilassa voi aiheutua esimerkiksi vangin päihdesitoumuksen rikkomisella, työ- tai opiskelupaikan menettämällä tai vangin omasta pyynnöstä. Nämä asiat vaikuttavat oma vartija -mallin pitempiaikaiseen toteutumiseen.

Australialaistutkimuksen mukaan sekä vastuuvartijat että vangit pitivät tärkeänä suhteen jatkuvuutta ja sen vuoksi suhteen katkaisevia vaihdoksia tulisi välttää (Turner 2010, 360; ks. Lavikkala 2011, 125). Todennäköisempiä vaikutuksia syntyy, kun ihmisten välillä on luottamus ja toista on opittu tuntemaan. Tämä taas edellyttää useita tapaamisia. Työntekijästä voi tulla asiakkaalle merkittävä, jos hänellä ei ole omassa elämässä luottamusta herättäviä ihmissuhteita. (Burnett 2004, 183; ks. Lavikkala 2011, 119.) Vankien siirtyminen osastolta toiselle tai vankilasta toiseen haastaa oma vartija -mallin mukaista työskentelyä ja on selvää, että se vaikeuttaa luottamuksen muodostumista vartijan ja vangin välille.

Muun henkilökunnan suhtautuminen oma vartija -mallia kohtaan sai haastateltavien mielipiteet jakautumaan. Tulokset osoittivat, että yli puolet vastaajista pitivät suhtautumista oma vartija -mallia kohtaan nykyään positiivisena. Mainittiin, että entiset asenteet ovat poistumassa ja oma vartija -mallia ollaan ottamassa omaksi. Erityisesti tuoreempi henkilökunta on ottanut oma vartija -mallin hyvin vastaan.

Oulun yhdyshenkilötoiminnassa myös esiintyi vastustamista henkilökunnan puolelta. Henkilökunta oli jakautunut uudistusmyönteisiin ja vastustajiin. Oulun yhdyshenkilökokeilussa yksi rauhoittava tekijä oli henkilöstön vaihtuminen. (Moilanen 1994, 15–16.) Samalla tavalla Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä ristiriitaisuuksia oli esiintynyt. Kokeilun ulkopuolelle jääneet vartijat olivat kokeneet olevansa ulkopuolisia sekä heidän työnsä vähempi arvoista. Lisäksi he olivat epäilleet kokeilun onnistumista ja olleet kriittisiä sitä kohtaan. (Makkonen & Miettinen 1995b, 20.) Myös Jokelan vankilassa jonkinlaista vastustusta oli esiintynyt. Haastateluissa ilmeni, että silloin kuin oma vartija -malli tuli, se aiheutti väheksyntää ja puhetta työnkuvasta tai kateutta palkasta. Lisäksi tuotiin esiin, että osa vanhanliiton tai perinteisemmän vankeinhoidon vartijoista ei ole tottunut, että vangin kanssa jutellaan niitä näitä. Näitä lähityö vastaisempia työntekijöitä on ollut vaikea motivoida tehtävään.

Nykyisin kuntouttavat toiminnat ovat saaneet painoarvoa vankiloissa eikä kuntoutus rajoitu vain koulutuksen ja työn tarjoamiseen vankeusaikana. Turvalliseen täytöntöönpanoon ja yhteiskuntaan uudelleen sijoittamiseen tarvitaan molempia turvallisuutta ja kuntoutusta. Näiden kahden tehtävän välillä valvontahenkilöstön tulee tasapainoilla. (Blomster ym. 2012, 11; Ylisassi ym. 2016, 18; Nylander ym. 2011, 469.) Tuloksissa haastateltavat toivat esille, että oma vartija -mallin toteuttaminen on yksi työtehtävä ja silloin se on hyväksyttävä ja sitä tu-

lee toteuttaa. Lisäksi on hyväksyttävä alan muuttuminen ja muutettava omaa asennetta sen mukaisesti. Tulosten mukaan asenteen muuttaminen on tärkeää, koska työtä, jota vastustaa ei voi tehdä tai se olisi ainakin hyvin raskasta. Näin ollen työntekijöiden tulisi mukautua alan muuttumiseen ja tunnistaa kuntoutuksen arvo turvallisuuden rinnalla.

Tuloksista voidaan päätellä, että oma vartija -mallin mukaiseen työskentelyyn on ollut alussa vaikea sopeutua osalla pidempään työskennelleillä niin kutsutuilla vanhemman liiton vartijoilla. Kuten aiemmin esiteltiin, opinnäytetyön tuloksien mukaan monet vartijat tulivat alun perin valvontatyöhön ja vartijan ammattiin. Sosiaalipuolen lisääminen työnkuvaan on varmaan ollut haastavaa vartijoille. Jokelan oma vartija -malli ei ole alussa koskenut kaikkia työntekijöitä, sillä tuloksissa selvisi, että toiminta oli aloitettu ensin osastoilla kolme ja neljä, josta nyt laajentunut koskemaan myös muita osastoja. Näin ollen tulokset osoittivat samanlaista ristiriitaisuutta, kuin Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä kokeiluun osallistuneiden ja sen ulkopuolelle jääneiden vartijoiden kesken. Tulosten mukaan suhtautuminen oma vartija -mallia kohtaan on ollut huonompaa alussa, kuin mitä se tällä hetkellä on. Nyt näyttäisi siltä, että oma vartija -malli on hyväksytty osaksi omaa työtä.

Oma vartija -mallin hyvinä puolina tutkimustulosten mukaan pidettiin vankituntemuksen parantamista, rennompaa ilmapiiriä ilman vastakkain asettelua, oman persoonan esiin tuomista ja monipuolisempaa työnsisältöä. Tutkimustulosten mukaan henkilökunnan ja vankien välinen vuorovaikutus helpottaa vankiin tutustumisessa, muutosten huomaamisessa ja vangin tulkitsemisessa. Näiden huomioiden perusteella pystytään puuttumaan ja varautumaan erilaisiin tilanteisiin sekä saamaan tietoa esimerkiksi järjestysrikkomuksista tai tulevista uhista. Tuloksissa mainittiin myös itsemurhien ja muiden ongelmien ennaltaehkäisy, mitä ensimmäisinä viikkoina voi esiintyä.

Historian saatossa ongelmallisena pidettiin sitä, etteivät vartijat tunteneet vankeja, vaikka olivat heidän kanssaan eniten tekemisissä (Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma 1992, 4). Oma vartija -mallilla tähdätään opinnäytetyön tulosten mukaan dynaamisen turvallisuuden saavuttamiseen, vangin opastamiseen ja neuvomiseen sekä kuntouttamiseen.

Dynaaminen turvallisuus koostuu vuorovaikutuksesta, havainnoinnista ja läsnäolosta. Sen avulla voidaan saada tietoa turvallisuustason muutoksista sekä muodostaa vankituntemusta. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 11.) Kajanderin tutkimuksen mukaan vuorovaikutteisemmän työskentelytavan omaavat vartijat ajattelivat vuorovaikutuksen lisäävän turvallisuutta, koska silloin tiedettiin paremmin mitä osastolla tapahtuu. Lisäksi hyvät ammatilliset suhteet vankien kanssa voivat saada vangit kertomaan turvallisuuteen liittyviä tietoja tai vähentämään jännitteitä vartijoita kohtaan. (Kajander 2017, 19, 43.) Kansainvälisten tutkimusten mukaan vankilaturvallisuuden tärkein elementti on henkilökunnan ja vankien välinen vuorovaikutus. Niissä vankiloissa, missä vuorovaikutussuhteet ovat hyvät henkilökunnan kanssa, vangit ovat

rauhallisempia ja asiallisempia. (Rikosseuraamuslaitos 2018d.) Opinnäytetyön tulosten mukaan, jos vartija oppii tuntemaan vankia ennakoiva turvallisuusvaikutus voi täytyä. Lisäksi vangin asioiden tietäminen voi auttaa ristiriitatilanteissa sekä edesauttaa varhaisessa vaiheessa ongelmiin puuttumisessa.

Kajanderin tutkimuksessa osa haastateltavista mielsi kuntouttavat keskustelut sosiaalityöntekijöiden ja muiden kuntoutuspuolen työntekijöiden tehtäviksi. Lisäksi he mielsivät, että vuorovaikutteisempi työote veisi vartijat pois alkuperäisistä tehtävistä, turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitämisestä. (Kajander 2017, 35, 48.) Myös opinnäytetyön tuloksissa tuotiin esiin näkökulma, jonka mukaan jokaisen työntekijän tulisi pysyä kuitenkin omassa lestissään. Oma vartijan ei tulisi alkaa tekemään ohjaajien töitä, koska heitäkin on töissä Jokelassa.

Muita oma vartija -mallin hyviä puolia tutkimustulosten mukaan on perehdytyksen vaikutus vankien kysymysten vähentämiseen ja sitä kautta työntekijän työn helpottumiseen. Tuloksissa tuotiin myös esille vaikutus yhteiskunnallisiin säästöihin. Jos oma vartija -malli toimii ja sen avulla pystytään vaikuttamaan vankiin kuntouttamalla häntä takaisin oikealle polulle, voi tämä näkyä yhteiskunnallisina säästöinä.

Oma vartija -mallin huonoihin puoliin kuuluu tutkimustulosten mukaan resurssien puuttuminen ja se, jos omia vankeja tulee liikaa. Lisäksi tuotiin esille, että tällä hetkellä jokaiselle vangille on nimetty vain yksi oma vartija, jolloin työntekijän poissaolojen aikana asiat voi jäädä roikkumaan.

Rikollisuudesta irrottautumisen on osoitettu olevan yksilöllinen prosessi ja työskentely on sovittava jokaisen tilanteeseen ja muutoksen vaiheeseen. Tämä edellyttää vastuutyöntekijältä asiakkaan tuntemista ja yhteydenpidon jatkuminen samaan työntekijään on tärkeää suhteen rakentamisen kannalta. (McNeill 2009, 17–18; McNeill & Weaver 2010, 23; ks. Lavikkala 2011, 107, 109.) Tulokset osoittivat, että oma vartija -mallin toteuttaminen riippuu vakioporukan pitämisestä työpisteellä, sillä muuten pidempiaikainen suhde vankiin ei ole mahdollista. Tuloksissa mainittiin, että jos vangin ja henkilökunnan välille halutaan luoda luottamuksellinen suhde ja edellytykset vaikuttavaan lähityöhön, se vaatii työntekijältä aikaa ja läsnäoloa. Lähityön tekemisen kerrottiin vaativan aikaa ja resursseja, joita ei välttämättä ole osaston tiukan päiväjärjestyksen tai työtehtävien lisääntymisen vuoksi. Näin ollen mikäli resurssit ja oma vartija -mallin toteuttamiselle ei saada tarpeeksi, voi oma vartija -mallin vaikuttavuus myös kärsiä.

Peräkylän tutkimuksessa tuotiin esiin myös kontrollin ja kuntoutuksen välistä ristiriitaa vartijan tehtävissä. Tutkimuksessa eräs vartija toi esiin molempien tehtävien hoitamisen vaikeuden itselle, esimerkiksi olisi vaikeaa suhtautua myönteisesti vankiin, jonka kanssa on ottanut yhteen eristykseen vietäessä. (Peräkylä 1997, 106.) Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -mallin huonoihin puoliin lukeutuu vartijan olemassa oleva rooliristiriita. Tällä tarkoitet-

tiin sitä, että esimerkiksi konfliktitilanteessa tai eristykseen viettäessä ymmärtääkö vanki oma vartijan roolin muuttuneen.

Oulun yhdyshenkilötoiminnassa huomattiin myös vartijan työtehtävissä oleva ristiriita. Tällöin kuntouttavampi ote nähtiin myös mahdollisuutena, sillä ajateltiin, että vanki hyväksyy paremmin yhdyshenkilönä toimivan vartijan antamat rajoitukset, kuin vieraan vartijan. Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä sallijana ja kieltäjänä toimiminen sekä päätösten tekeminen toi vartijan työhön perustelujen tärkeyden. Kielteisten päätösten tekeminen nähtiin kuitenkin vaikeana. (Moilanen 1994, 23; Makkonen & Miettinen 1995b, 22–23, 29.)

Oulun yhdyshenkilö toiminnassa huomattiin, että vartijan ammatilliseen työskentelyyn tuli kiinnittää huomiota. Vaikka vartijan tuli kohdata, kuunnella ja ymmärtää vankia piti samanaikaisesti pystyä pitämään etäisyys vankiin ja tavoitteellisuus työskentelyssä. Henkilökunnan mielestä yhdyshenkilönä toimiminen oli vaikeuttanut rajojen asettamista vangeille. (Moilanen 1994, 21, 31.) Samalla tavalla myös opinnäytetyön tuloksissa nostettiin esille, ettei vartija saa päästää vankia liian lähelle, vaan tulee työskentelyssä säilyttää ammatillisuus. Lähtymisen ja läsnäolo vangin arjessa voi siis haastaa vartijoita rajojen ja ammatillisuuden säilyttämisessä.

Turvalliseen vuorovaikutustyöskentelyyn kuuluu omien ammatillisten rajapintojen tunnistaminen sekä kyky arvioida omia asenteita ja toimintatapoja kriittisesti (Rikosseuraamuslaitos 2018c). Halseyn ja Deeganin tutkimuksessa vartijat kertoivat kuinka hankalaa on tasapainoilla etäisyyden ja lähellä olemisen välillä. Heidän mukaansa oli esimerkiksi vaikea kurittaa vankia, jonka kanssa oli juuri jutellut hänen perheestä ja oppinut tuntemaan. Lisäksi tutkimuksessa eräs vartija sanoi, että on mahdotonta olla välittämättä vangeista. (Halsey & Deegan 2016.) Blomsterin ym tutkimuksessa valvontahenkilökunta kertoi joutuvansa päivittäin tasapainoilemaan kurin ja tiukkuuden ja joustavuuden välillä. Kaikkiin tilanteisiin ei ole olemassa ohjeita, vaan vartijoiden tulee itse ratkaista tilanne oman kokemuspohjan avulla. (Blomster ym. 2012, 85.)

Tuloksissa tuotiin esille, että vartijalta vaaditaan ammattitaitoa, jotta hän pystyy hoitamaan molemmat roolit. Opinnäytetyön tulosten mukaan vartijalta vaaditaan ammattitaitoa myös siinä, ettei muodostu asetelmaa, että joku vartija olisi hyvä tyyppi ja toinen huono. Tulosten mukaan oma vartija -mallin mukainen työskentely ei itsessään vaikuta tähän, koska kaikkia vankeja kohdellaan samalla tavalla.

Oulun yhdyshenkilötoiminnassa sekä Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä vartijoille pyrittiin antamaan lisää päätäntävaltaa, mutta molemmissa malleissa vartijat olivat pettyneet päätäntävällän suuruuteen. Se kosketti vain pieniä asioita. (Moilanen 1994, 32; Makkonen & Miettinen 1995b, 29.) Samalla tavalla haastatteluissa nostettiin esille huonoina puolina se, mihin oma vartija loppupeleissä pystyy vaikuttamaan.

Kun vartijoiden rooli kuntoutuksessa on tunnistettu, tulisi huomioida myös miten tämä rooli vaikuttaa vartijaan. Kuormituksen ja ahdistuksen tunteita tulisi päästä ilmaisemaan ja työstämään. (Tait 2009, 11.) Oma vartija -mallin mukainen työskentely tulosten mukaan saattaa tuoda mukanaan tarvetta työnohjaukselle, jos keskustelut vankien kanssa menevät liian syväkiseksi. Silloin omien ajatusten läpikäyminen saattaa tulla aiheelliseksi.

Oma vartija -mallin voidaan siis katsoa tulosten pohjalta monipuolistavan vartijan tehtävänkuvaa, parantavan vankituntemusta ja sitä kautta vaikuttavan myös turvallisuuteen. Oma vartija -mallin haasteina taas on lyhytjännitteisyys tutkintavankilassa, lähityö vastaisten vartijoiden motivointi tehtävään, resurssien puuttuminen lähityön tekemiseen, vartijan vähäiset vaikuttamismahdollisuudet ja vartijan työhön kuuluva rooliristiriita.

6.2 Työntekijöiden näkemys oma vartija -mallin vaikutuksista vankeihin

Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -mallilla tähdätään vangin rikoksettomaan elämään, vankeusajan mielekkyyteen, kuntoutuksen aloittamiseen jo vankeusaikana sekä siihen, että vanki saisi vankeusajasta enemmän irti. Rikosseuraamuslaitoksen visiona on valmentaa ihmisiä rikoksettomaan elämään ja turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa (Rikosseuraamuslaitos 2017c). On tärkeää muistaa, että muutos tapahtuu hiljalleen, usean eri seuraamuksen aikana sekä erilaisten interventioiden vaikutuksesta (Hedderman 2007, 478).

Kuntoutusta voidaan nimittää suhteita koskeviksi prosesseiksi. Kuntoutuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa merkittäviin toisiin kuten perheeseen ja ystäviin. Näin ollen uuden statuksen rakentaminen, rikollisen leiman poistuminen ja myönteisen identiteetin saavuttaminen mahdollistuu. (Robinson & Raynor 2006, 336.) Kuten jo aiemmin todettiin, oma vartija -malli perustuu tulosten mukaan lähityön tekemiseen eli vuorovaikutustyöskentelyyn vankien kanssa. Kuntoutuminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ja näin ollen oma vartija -malli voi edesauttaa kuntoutumista tai sen aloittamista vankeusaikana.

Työntekijän ja asiakkaan välinen suhde on otettu yhdeksi vaikuttavan työn perustaksi. Desistanssitutkimus on myös osoittanut, että vastuutyöntekijällä on tärkeä rooli asiakassuhteessa. Esimerkiksi Englannissa kehitetty Structured Supervision Programme on nostanut asiakkaiden omanarvontuntoa ja asiakkaat ovat kertoneet itsestään enemmän, kun heistä ollaan oltu kiinnostuneita. Tämän on ajateltu lisäävän seuraamusten ehtojen noudattamista. (Durrance ym. 2010, 206, 211–212; ks. Lavikkala 2011, 123.)

Vuonna 2017 ulkomaalaisia vankeja oli päivittäisenä keskimääränä 540. Tämä tarkoitti 18 % kokonaisvankimäärästä. Joka neljäs kymmenestä ulkomaalaisvangista oli tutkintavankeja. (Rikosseuraamuslaitos 2017b, 17.) Tuloksissa ilmeni oma vartija -mallin haasteet ulkomaalaisvankien kohdalla. Ulkomaalaisilla vangeilla voi olla kulttuurissa ja uskonnossa eroavaisuuksia, jolloin mietittiin, onko näillä vangeilla kuinka paljon omia asioita oma vartijalle. Lisäksi kie-

limuuri on haaste ulkomaalaisten vankien kanssa, koska kommunikointiin tarvitsee tulkkipalvelua, eikä sen välityksellä pysty käymään syvällisiä keskusteluja. Tuloksissa tuotiin esille myös, ettei Jokelassa käytössä olevassa tulka-palvelussa ole saatavilla romanian kieltä vaikka sille olisi tarvetta. Lähityön ja oma vartija -mallin toteuttamiseen liittyy siis selkeä haaste ulkomaalaistaustaisten vankien kanssa, koska kommunikointi heidän kanssaan ei onnistu yhtä sujuvasti kuin suomea puhuvien vankien kanssa.

Oma vartija -mallin vaikutukset riippuvat tulosten mukaan vangista itsestään. Tällä tarkoitetaan sitä, että vanki itse päättää hyödyntääkö hän oma vartija -mallia vai ei. Tulosten mukaan oma vartija -mallista voi olla osalle hyötyä. Tulosten mukaan yksi haaste on se, avautuvatko vangit vartijalle omista asioistaan. Se, että vangin ja työntekijän välille muodostuu luottamuksellinen suhde edellyttää useita tapaamisia (Burnett 2004,183; ks. Lavikkala 2011, 119). Tuloksissa mainittiin, että on vankeja, jotka eivät halua puhua vartijalle ja tätä rooli- ja aiheuttamaa muuria on hankala purkaa. Lisäksi tulosten mukaan vangit kertovat omia asioitaan enemmän esimerkiksi papille ja psykologille kuin vartijalle.

Peräkylän tutkimuksessa vartijat pohtivat ristiriitaa kuntoutuksen ja kontrollin välillä. Silloin ajateltiin, että vangit suhtautuivat vartijoihin kielteisesti kontrollitehtävien takia. Näin ollen myönteinen vuorovaikutus vangin ja vartijan välillä oli hankalaa. (Peräkylä 1997, 106.) Blomsterin ym. tutkimuksessa vangit olivat tehneet eron kuntoutus- ja valvontahenkilökunnan välille luottamusta ja ymmärrystä sisältävissä asioissa. Valvontahenkilöstö nähtiin kontrollina ja luottamus sekä ymmärrys olivat siksi vähäisempää vartijoita kohtaan. (Blomster ym. 2012, 57.) Ylisassin ym. tutkimuksessa haastateltavat kertoivat, että vartijan tulee päivittäin puntaroida kallistuuko hän rutiinien ja turvallisuuden puolelle vai vangin kannalta kuntouttavaan vuorovaikutustekoon. Ongelmaksi tässä nousee luottamus. Mistä vartija tunnistaa koska vanki huijaa ja milloin taas on sallittua kallistua kuntouttavaan vuorovaikutustekoon. (Ylisassi ym. 2016, 87–88.) Näin ollen nousee taas esille vartijan työhön kuuluva rooliristiriita. Kahden eri työtehtävän eli kuntoutuksen ja kontrollin hoitaminen haastavat vartijoita ammatillisesti ja vaikuttavat vankien luottamukseen vartijoita kohtaan.

Tutkimustulosten mukaan vangit ovat pääasiassa suhtautuneet oma vartija -malliin positiivisesti. Osa vangeista on voinut tuoda esille, ettei tällaista aiemmin ole ollut. Oma vartija -mallilla voi tulosten mukaan olla vaikutusta vankien suhtautumiseen oma vartijaa tai muita virkamiehiä kohtaan. Vanki voi nähdä vartijan eri tavalla kuin pelkkänä kontrollina. Tulosten mukaan suhtautuminen vartijaa kohtaan riippuu kuitenkin siitä, miten vartija on ollut vuorovaikutuksessa ja tehnyt lähityötä vangin kanssa.

Toisen näkemyksen mukaan vangit ovat käyttäytyneet samalla tavalla kuin ennen oma vartija -mallia. Tuloksissa tuotiin myös esille, että oma vartija -malli on jäänyt hämäräksi vangeille, eikä sitä sen takia ole osattu hyödyntää. Myös Oulun yhdyshenkilötoiminnan loppukyselyssä

henkilökunta toi esiin, ettei toiminnan syvyyttä oltu saavutettu vaan se oli jäänyt pinnalliseksi (Moilanen 1994, 31).

Henkilökunnan tarjoama huolenpito vankeja kohtaan voi lievittää vankien voimattomuuden ja arvottomuuden tunteita, lisätä turvallisuutta ja luottamusta ympäristöön. Tämä johtaa vankien parempaan mielialaan ja yhteistyöhalukkuuteen henkilökunnan kanssa. Jos vartija katsoo vankeja alaspäin, pitää heitä eriarvoisena ja kohtelee epäreilusti, johtaa se vankien eristämiseen, masentuneisuuteen ja kasvattaa vihaa henkilökuntaa kohtaan sekä myös vähentää luottamusta koko vartijakuntaan. (Tait 2009, 6, 10.) Tutkimustuloksissa mainittiin, että vartijan omalla käytöksellä on vaikutusta vangin käytökseen ja sitä kautta myös turvallisuuteen. Tuloksissa tuotiin esille, että se miten vangin kohtaa ja miten häntä kohtaan käyttäytyy johtaa vastavuoroisuuteen myös vangin käytöksessä eikä poista sitä, että mennään sääntöjen ja tiettyjen rajojen mukaisesti. Positiivisen ilmapiirin on todettu vaikuttavan vankien suhtautumiseen henkilökuntaa kohtaan vankiloissa ja sitä kautta dynaamiseen turvallisuuteen (Rikosseuraamuslaitos 2018c).

Oulun yhdyshenkilötoiminnan nähtiin vaikuttaneen vankien asioiden sujuvampaan hoitamiseen (Moilanen 1994, 33). Samoin Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä vangit kokivat asioiden hoitamisen helpottuneen, koska saman asian takia ei tarvinnut enää olla yhteydessä moneen eri työntekijään (Makkonen & Miettinen 1994, 7; Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma 1992, 4). Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että vankien asioiden hoitaminen on parantunut ja luukulla asiointi vähentynyt. Nämä asiat ovat rauhoittaneet vankiyhteisöä. Näin ollen oma vartija -mallin vaikutukset ovat olleet samankaltaisia kuin Oulussa ja Kuopiossa aikoinaan.

Kuopion yhtenäisvirkamiesjärjestelmässä vangit olivat ärsyyntyneitä, kun eivät tieneet koska oma asia tulee hoidetuksi ja pahimmillaan asia saattoi jäädä kokonaan hoitamatta, jos se ei kuulunut selkeästi jollekin tietylle henkilöstölle. (Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma 1992, 7.) Opinnäytetyön tuloksissa tuotiin esille, että oma vartija -mallin hyöty vangeille on se, että vangit tietävät kenen puoleen kääntyä. Tulosten mukaan tämä vähentää ristiriitoja, kun vanki saa asioitaan hoitamaan jonkun tietyn henkilön. Haastatteluissa nousi esille, että ongelmat yleensä johtuvat siitä, että vanki ei tiedä jotain asiaa tai saa ketään hoitamaan asioitaan eteenpäin.

Konkreettisten muutosten arviointi lähityön ansiosta oli tulosten mukaan vaikeaa. Syyksi mainittiin vankien lyhyt sijoittuminen Jokelan vankilaan tai se, että oli vaikea erottaa mistä muutos käytöksessä johtuu. Kuitenkin muutama positiivinen vaikutus nousi esille haastatteluissa. Toiminnot ja lähityö vaikuttavat vangin päivän sisältöön sekä mielenterveydellisten haasteiden vähentämiseen. Lisäksi lähityö on auttanut vankeja jaksamaan sekä saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Lähityön ja kuntouttavan vuorovaikutuksen avulla voidaan lievittää vankien

voimattomuuden, eristäytyneisyyden ja arvottomuuden tunteita, joita vankilaympäristö aiheuttaa (Tait 2009, 6).

Oma vartija -mallin vaikutukset vankiin näyttävät tutkimustulosten perusteella riippuvan sekä vangista itsestään että vartijan käyttäytymisestä vankia kohtaan. Oma vartija -mallilla tähdätään kuntoutuksen aloittamiseen, vangin rikoksettomaan elämään, vankeusajan mielekkyyteen sekä vangin opastamiseen ja neuvomiseen. Haasteena oma vartija -mallille ovat ulkomaalaiset vangit, joiden kanssa kommunikointi voi kielimuurin vuoksi olla hankalaa. Lisäksi vankien puolelta luottamusta vartijoita kohtaan varjostaa osittain vartijoiden rooliristiriita, sillä vartijat työskentelevät myös kontrollin ja valvonnan tehtävissä. Toisaalta oma vartija -malli voi saada vangin näkemään vartijan muuna kuin pelkkänä kontrollina. Oma vartija -mallin ansiosta vankien asioiden hoitaminen on parantunut ja vangit tietävät kenen puoleen kääntyä.

6.3 Oma vartija -mallin kehittämiskohteet

Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -mallin seuraamista ja kehittämistä johtaa pääasiallisesti rikosseuraamusesimiehet ja apulaisjohtaja. Tuloksissa rikosseuraamusesimiehet kertoivat heidän tehtävänänsä olevan oma vartija -mallin kehittäminen, siihen puuttuminen tarvittaessa sekä vartijoiden perehdytys ja motivointi tehtävään. Tuloksissa tuotiin kehittämisideana esille, että esimiesten tulisi kannustaa alaisia enemmän oma vartija -mallin toteutukseen. Aktivoiva lähityö tutkimuksessa tuotiin esiin myös lähiesimiesten roolin merkitys uudistuksen tarkoituksen ja sisällön avaamisessa työntekijöille (Ylisassi ym. 2016, 113).

Opinnäytetyön tulosten mukaan oma vartija -malliin suurin osa on saanut vaikuttaa osasto- ja kehityspalaverissa. Lisäksi muutamalta oli kysytty halukkuutta lähteä toteuttamaan oma vartija -mallia.

Koulutuksen hyödyntäminen huomioitiin Oulun yhdyshenkilötoiminnassa. Silloin koulutuksella pyrittiin edistämään yhdyshenkilöiden valmiuksia työhön opettamalla vaadittuja taitoja ja tietoja. (Moilanen 1994, 24–25.) Suhtautumista oma vartija -mallia kohtaan voitaisiin opinnäytetyön tulosten mukaan muuttaa myös hyödyntämällä koulutusta. Työskentelytavan esittelemisen tulisi aloittaa jo kurssilla, jolloin olisi selvää, että tällaista työtä tehdään vankilassa.

Oma vartija -mallin esittelemisen työntekijöille tulisi tulosten mukaan hoitaa perustelemalla, miksi näin toimitaan. Silloin työtapana olisi helpompi omaksua, kun tiedetään mitä sillä tavoitellaan. Yhtenä perusteluna oli myös se, että perinteinen vartijan työnkuva on laajentunut. Tuloksissa tuotiin myös esille, että virkamiehellä on vastuu opastaa ja neuvoa ja oma vartija -mallin mukainen työskentely kuuluu vartijan tehtäviin.

Tulosten mukaan oma vartija -mallin idea ei toteudu tällä hetkellä kaikilla osastoilla. Tuloksissa pohdittiin myös sitä, onko tämä oikea malli toteuttaa oma vartija -mallia. Jatkoastaat-

telut tulisi suorittaa vangeille 2-3 kuukauden päästä ensimmäisestä haastattelusta. Tuloksissa tuotiin esille, että jatko haastattelujen aikaväli on turhan pitkä ja haastatteluja voisi tehdä tiheämmällä aikavälillä. Lisäksi pohdittiin, että oma vartija -mallin tarkoitus tulisi olla pidempikestoinen, kuin mitä se nykyään on.

Tulosten mukaan oma vartija -malli tulisi saada rutiininomaiseksi ja konkreettiseksi työtehtäväksi, ennen mallin kehittämistä. Tuloksien mukaan oma vartija -mallille haluttaisiin keulakuva, joka veisi oma vartija -mallin toteuttamista eteenpäin. Keulakuva voisi viedä oma vartija -mallin toteutusta eteenpäin ja markkinoida sitä työyhteisön sisällä. Lisäksi päihdesitoumusosastolla voisi olla enemmän ulkopuolisten järjestämää toimintaa kuten päihde- ja sidosorganisaatiotapaamisia. Yksi kehittämiskohde oli oma vartija -mallin tarkempi kohdentaminen. Tuloksien mukaan toivottiin suppeampaa työskentelyä tutkintavankien kohdalla kuin vankeusvankien sekä rajaamista ulkomaalaisten vankien kohdalla, jolloin kaikkia ei otettaisi mukaan oma vartija -malliin.

Tutkimustulosten mukaan yksi kehittämiskohde on motivoituneen ja sitoutuneen henkilökunnan rekrytointi oma vartijan tehtäviin. Asiakastyöskentely vaatii henkilökohtaista suhdetta vankiin, motivoitunutta henkilökuntaa sekä kokonaisvaltaista työskentelyotetta (Lewis ym. 2007, 49; ks. Lavikkala 2011, 117). Tuloksissa suurin osa vastaajista piti työnkuvan laajenemista lähityön ja oma vartija -mallin avulla hyvänä tai ymmärrettävänä asiana, mutta kuitenkin säilyttämällä kohtuus esimerkiksi oma vankien määrässä.

Kajanderin ja Ylisassin ym. tutkimuksissa tuotiin esille, että vartijoiden määrää on vähennetty vaikka tehtäviä on lisätty. Silti kuitenkin odotetaan, että vartijat ehtivät tehdä syvällistä lähityötä (Ylisassi ym. 2016, 31; Kajander 2017, 32.) Opinnäytetyön tulosten mukaan suuri osa käytössä olevista resursseista menee päiväjärjestyksen mukaiseen toimintojen pyörittämiseen. Resurssien lisäämisellä saataisiin tulosten mukaan järkevät puitteet toteuttaa mallia, kun vartijalla olisi enemmän aikaa sille. Oma vartijan sijaistaminen esimerkiksi lomien aikaan on myös yksi kehittämisen kohde, joka tuli esille haastatteluissa. Lisäksi tulosten mukaan oma vartija -mallin kehittämisessä tulisi miettiä, mikä on tavoitteen mukaista ja saavutetaanko sillä tuloksia mitä tavoitellaan. Haastatteluissa tuotiin esille, että oma vartijoita voisi olla osa henkilökunnasta, jotka ovat siitä itse kiinnostuneita ja motivoituneita tehtävään.

Ylisassin ym. tutkimuksen mukaan lähityön haasteisiin kuuluvat Keskushallinnosta tulevat tulostavoitteet ja kehittämisohjelmat, sillä niitä ei nähdä tarkoituksenmukaisina tai käytännöläheisinä (Ylisassi ym. 2016, 37). Kajanderin tutkimuksessa vartijat olivat tuoneet esille numeropaikkojen merkityksen lähityössä. Vakituiset numeropaikat mahdollistaisivat syvempien ammatillisten suhteiden luomisen vankien kanssa sekä oma vartija -mallin mukaisen työskentelyn. (Kajander 2017, 51.) Opinnäytetyön haastatteluissa ilmeni, että Keskushallinnon työryhmiltä toivottaisiin yhteisiä ohjeistuksia ja linjauksia siitä mihin päin ollaan menossa.

Haastateltavan mukaan Keskushallinto on ohjeistanut, ettei vankilassa saa olla vakituisia numeropaikkoja, vaan henkilökuntaa tulee kierrättää eri toimipisteillä. Samalla odotetaan, että henkilökunta tekee vaikuttavaa lähtyötä ja jokaisella vangilla on vastuu virkamies, oma vartija. Ohjeistukset ovat ristiriidassa keskenään. Todennäköisemmin vaikutuksia siis syntyy, silloin kun vangin ja henkilökunnan välille on muodostunut luottamus ja tämä edellyttää useampia tapaamisia (Burnett 2004, 182; ks. Lavikkala 2011, 119). Näin ollen voidaan päätellä, että vakituisten numeropaikkojen säilyttäminen edesauttaisi oma vartija -mallin toteutusta.

Englannissa toteutettu Pathfinder-projekti osoitti, että työskentelyn jatkuvuus vankilasta ulkopuolelle siirryttäessä on tärkeää. Uusintarikollisuuteen pystytään vaikuttamaan järjestelmällisellä asiakastyöskentelyllä sekä työn jatkuvuuden turvaamisella. Muutos ei tapahdu hetkessä vaan hiljalleen usean eri seuraamuksen aikana ja erilaisten interventoiden vaikutuksesta. (Lewis ym. 2007, 49; ks. Lavikkala 2011, 117; Hedderman 2007, 478.) Tuloksissa kehittämiskohteenä mainittiin oma vartija -mallin mukaisen työskentelyn jatkuminen toimeenpanoyksikössä, mihin vanki siirtyy suorittamaan tuomiotaan. Jatkumon mahdollistaminen ei periaatteessa liity Jokelan vankilan oma vartija -malliin vaan laajempaan kehittämiseen ja lähtyön laajenemiseen. Tulosten mukaan muuten toiminnalla ei ole mitään päämäärää.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta näyttäisi siltä, että oma vartija -mallille haluttaisiin selkeä keulakuva, joka veisi toimintamallia eteenpäin. Tämä tarkoitettiin sitä, että oma vartija -mallia veisi eteenpäin joku henkilö, jolla olisi riittävästi visiota kehittää työtapaa ja markkinoida sitä myös työyhteisön sisällä. Lisäksi oma vartija -mallin toiminta haluttaisiin vakiinnuttaa yhdeksi työtehtäväksi ennen kuin mallia ruvettaisiin kehittämään eteenpäin. Oma vartija -mallia toteuttamaan tulisi saada motivoitunutta ja sitoutunutta henkilökuntaa, jolloin toiminnan toteutuminen olisi myös turvattu. Tärkeä huomio tuloksissa oli, että oma vartija -mallin toteuttamiselle tulisi varata tarpeeksi resursseja, jolloin sen toteuttamiseen olisi tarpeeksi aikaa. Muita kehittämiskohteita oli mallin tarkempi kohdentaminen ja laajemmin katsottuna oma vartija -mallin mukaisen työskentelemisen jatkuminen siellä toimeenpanoyksikössä, mihin vanki siirtyy suorittamaan vankeusrangaistustaan. Lisäksi Keskushallinnolta toivottiin yhdenmukaisia ohjeistuksia ja linjauksia. Myös oma vartijan sijaistamisjärjestelyt olivat yksi kehittämiskohde.

7 Pohdinta

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyöprosessia, sen haasteita ja onnistumisia sekä vaikutuksia omaan ammatilliseen kasvuuni. Sen jälkeen pohdin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Viimeisessä osiossa käyn läpi opinnäytetyön tavoitteiden onnistumista ja hyödyllisyyttä sekä opinnäytetyöprosessin aikana nousseita jatkotutkimusaiheita ja kehittämisideoita.

7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyön tekeminen on ollut ammattikorkeakouluopintojeni vaativin ja haasteellisin osuus. Opinnäytetyö koostuu monesta eri osuudesta ja vaiheesta, jonka vuoksi sen hahmottaminen aluksi oli vaikeaa. Oman motivaation ja ajan löytäminen opinnäytetyölle olivat jälkeensä haastavimmat osuudet koko prosessin aikana. Alkuperäisestä aikataulusta venyminen ei haitannut kuitenkaan tutkimuksen tekemistä, vaan enemmänkin se laajensi aihealueeseen syventymistä. Lisäksi minulla oli selkeä kuva siitä, millaisen opinnäytetyön halusin olevan, joten halusin myös toteuttaa sen huolellisesti enkä kiirehtiä.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle tutkimuksen tekemisen eri vaiheet sekä haasteet. Tutkimus on tehty omalle työpaikalleni, joten halusin tehdä sen niin hyvin kuin pystyin. Vastuu tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta oli minulle tärkeää koko prosessin ajan. Aiheen opinnäytetyöhön kehitin itse oman mielenkiintoni perusteella, jonka vuoksi aihe on ollut koko prosessin ajan kiinnostava ja motivoiva. Lisäksi koin, että oli tärkeää saada oma vartija -mallia toteuttavien työntekijöiden ääni kuuluviin ja hyödyntää heidän osaamista oma vartija -mallin esittelemisessä. Tutkimuksen tekeminen opetti minulle paljon oma vartija -mallin mukaisesta työskentelystä ja ammatillisista haasteista, mitä työssä voi esiintyä.

Aiheena oma vartija -malli oli mielestäni tärkeä, sillä tuoretta tutkimusta aiheesta ei ollut. Oma vartija -malli kokeiluja on ollut Suomessa käytössä aikaisemmin 90-luvulla, joten lähde-materiaalia oma vartija -mallin historiasta oli saatavilla hyvin. Olin tyytyväinen haastattelurungon teemoihin ja kysymyksiin. Mielestäni haastattelut onnistuivat hyvin ja antoivat paljon tutkimuksen kannalta hyödyllistä materiaalia. Haastateltavien löytäminen tutkimukseen sujui hyvin ja haluan kiittää heitä, jotka haastatteluun osallistuivat. Ilman heidän arvokkaita näkemyksiään ja niiden jakamista kanssani tutkimuksen tekeminen ei olisi ollut mahdollista.

Aineiston analysoinnissa opin poimimaan tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon haastatteluisista. Vastausten rajaaminen ja oleellisen tiedon poimiminen edellytti haastatteluaineiston tuntemista ja näin ollen haastattelujen läpikäymistä useaan kertaan. Opinnäytetyön johtopäätökset osuudessa pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja se edellytti tulosten yhdistämistä yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tämä osio edellytti sekä oman aineiston tuntemista että teoreettisen viitekehyksen hahmottamista eli kykyä löytää tutkimuksen punainen lanka. Teoreettisen viitekehyksen hyödyntäminen johtopäätökset osuudessa oli mielekästä ja antoisaa.

Opinnäytetyön tuloksissa yllätti se, että suurin osa haastateltavista ei kokenut oma vartija -mallin muuttaneen vartijan työnkuvaa hirveästi. Olin ajatellut, että oma vartijana toimiminen ja vankien haastatteleminen olisi muuttanut vartijan työnkuvaa enemmän. Tutkimuksessa selvisi, että Jokelassa on aina tehty paljon lähityötä, joten oma vartija -malli ei sen vuoksi ole tuonut enemmistön mukaan suurta muutosta työhön. Positiivista oli se, että haastateltavat nimesivät monia hyviä puolia, mitä oma vartija -mallin mukainen työskentely on tuonut

mukanaan. Yllättävää oli myös huomata, että enemmistön mukaan vangit ovat suhtautuneet oma vartija -mallia kohtaan positiivisesti. Olin ajatellut, että viranomaisvastaisuutta olisi voinut esiintyä enemmän vankien puolelta.

Omasta mielestäni onnistuin haastatteluista saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Alun perin jännitin onnistuinko tekemään oikeanlaisia kysymyksiä, jotta tutkimuskysymyksiin vastaaminen opinnäytetyössä olisi mahdollista. Koen, että onnistuin tuomaan esiin opinnäytetyön punaisen langan ja että lukija pystyy saamaan tuloksista ja johtopäätöksistä vastauksen tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön tekeminen on tukenut mielestäni ammatillista kasvuani. Olen myös itse päässyt työskentelemään oma vartija -mallin mukaisesti ja tutkimuksen tekeminen on syventänyt ymmärrystä kyseistä työskentelytapaa kohtaan. Haastattelut sisälsivät paljon samanlaisia huomioita, joita myös itse olin tehnyt ja sen vuoksi ajattelen, että oma roolini tutkijana sekä työyhteisön jäsenenä ei vaikuttanut haastatteluaineistojen luotettavuuteen ja todenmukaisuuteen. Kokonaisuudessaan olen erittäin tyytyväinen opinnäytetyöhön.

7.2 Pohdintaa eettisyydestä ja luotettavuudesta

Tämä oli ensimmäinen opinnäytetyö, jonka olen tehnyt. Mielestäni onnistuin tekemään opinnäytetyön hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Haastavinta opinnäytetyön luotettavuuden kannalta oli se, että toimin myös saman työyhteisön jäsenenä. Näin ollen epäilin aluksi uskaltavatko haastateltavat kertoa rehellisen mielipiteensä asioista vai kertovatko he minulle mitä haluan kuulla.

Opinnäytetyössä käytin samoja haastattelukysymyksiä (liite3) jokaisen haastateltavan kohdalla. Lisäksi jokaisen haastateltavan kanssa tehtiin suostumuslupa (liite2), jossa haastateltavalle luvattiin anonymiteettiä tutkimuksessa sekä haastattelujen säilyttäminen vain siihen asti, että opinnäytetyö on valmis. Kirjallinen suostumus tutkimukseen oli olennainen myös sen vuoksi, että haastattelu perustui täysin vapaaehtoisuuteen ja haastateltavan omaan suostumukseen. Kirjallisen suostumuksen avulla haastateltava sai myös tietää omat oikeutensa tutkimukseen liittyen ja näin ollen välttyttiin siltä, että haastateltava ei tietäisi mihin on osallistumassa.

Haastattelutilanteessa pyrin ottamaan itselleni tutkijan roolin ja pitämään kysymykset avoimina ilman johdattelua. Tarkentavia kysymyksiä esitin saadakseni esille sen, mitä haastateltava oikeasti tarkoitti. Omasta mielestäni sain haastatteluista irti paljon aineistoa. Oman käsitykseni mukaan haastateltavat pystyivät kertomaan rehellisesti omat näkemyksensä, mikä osoitti luottamusta tutkimuksen tekijää kohtaan.

Haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen oli tutkimusta tehtäessä erityisen tärkeää. Tämän vuoksi haastateltavien nimiä ei mainita, eikä vastauksissa ole eroteltu esimiesten ja var-

tijoiden vastauksia, kuin yhdessä kysymyksessä eli siinä kuinka oma vartija -malli näyttäytyy työssäsi. Ainoastaan työyhteisön sisällä on mahdollista tietää ketkä ovat osallistuneet haastatteluun. Haastateltavat on koodattu sattumanvaraisesti koodein H1-H8, jolloin ne eivät noudata haastattelujärjestystä eikä näin ollen tutkimuksessa käytettyjä lainauksia voi tämän avulla yhdistää. Suoria lainauksia käytettäessä joitakin murre sanoja on muutettu, eikä lainauksissa ole käytetty sellaista tietoa esimerkiksi haastateltavan omasta työpisteestä, jonka avulla hänet voitaisiin tunnistaa.

Opinnäytetyön prosessin olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti vaihe vaiheelta, jotta lukija pystyy muodostamaan selkeän kuvan siitä, miten se on tehty. Tämä lisää mielestäni opinnäytetyön luotettavuutta, koska kaikki valinnat on perusteltu ja esitelty tarkasti. Haastatteluaineistoa käyttäessä olen kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että asiat tullaan kertomaan juuri niin kuin haastateltava on sen tarkoittanut. Tämän vuoksi olen käyttänyt runsaasti suoria lainauksia tulokset osuudessa. Mielestäni tämä kuuluu yhdeksi tärkeimmistä luotettavuutta edistäväksi tekijäksi.

Lähdeviitteet olen pyrkinyt tekemään huolellisesti ja lähteen alkuperää kunnioittaen. Lähde luettelon avulla lukija voi tarkistaa teoriapohjan todenmukaisuuden. Tämä parantaa opinnäytetyön luotettavuutta.

7.3 Jatkotutkimuskysymykset ja kehittämisasiat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkökulmasta Jokelan vankilan oma vartija -mallin vaikutukset työntekoon ja vankeihin sekä mahdolliset kehittämiskohteet. Tutkimuksen tekeminen oli mielestäni ajankohtainen aihe, sillä se liittyy lähityön tekemiseen. Jokelan vankilan oma vartija -mallista ei ollut saatavilla vielä tutkimusta, jonka vuoksi koin aiheen tärkeänä ja mahdollisesti uutta tietoa tuottavana.

Mielestäni tutkimuksessa onnistuttiin tuomaan hyvin esille henkilökunnan näkemys oma vartija -mallista ja sen vaikutuksista työn tekemiseen. Haastateltavien näkemysten avulla pystyy oma vartija -mallista luomaan selkeän käsityksen mitä sillä tarkoitetaan. Uskon, että tutkimusta voi hyödyntää Jokelan vankilan oma vartija -mallin esittelemisessä sekä ymmärryksen lisäämisessä, miksi tätä toimintamallia toteutetaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös työntekijöiden näkemyksiä kehittämiskohteista. Näiden esille nousseiden huomioiden perusteella Jokelan vankilalla on mahdollisuus pyrkiä kehittämään oma vartija -mallia eteenpäin. Tämän vuoksi koen, että tutkimuksesta on hyötyä Jokelan vankilalle ja oma vartija -mallille.

Tutkimuksen tuloksissa kehittämideoiksi nousi oma vartijan sijaistaminen lomien ja muiden poissaolojen aikana. Mielestäni oma vartija -mallia tulisi kehittää eteenpäin miettimällä mahdollisia sijaistamisjärjestelyjä esimerkiksi kesälomien varalle. Lisäksi tutkimuksen tuloksissa nostettiin esille resurssien puuttuminen oma vartija -mallin toteutukseen. Tällä tarkoitettiin

sitä, että kiire ja perustehtävien hoitaminen menevät etusijalle, eikä oma vartija -mallin mukaiseen työskentelyyn ole riittävästi aikaa. Resursseja lisäämällä olisi mahdollista irrottaa vartija perustehtävistä suorittamaan oma vartijan tehtäviä. Näin ollen oma vartijana toimivat työntekijät pystyisivät suorittamaan oma vartijan tehtäviä, jos heidän tilalleen saataisiin perustehtäviä suorittamaan toinen vartija.

Oma vartija -mallin vaikutuksia vankiin on tässä opinnäytetyössä tutkittu vain työntekijöiden näkemyksinä ja kokemuksina. Jotta saataisiin kattavampi kuva siitä, miten oma vartija -mallin mukainen työskentely on vaikuttanut vankiin, tulisi asiaa kysyä vangeilta itseltään. Näin ollen jatkotutkimusaiheena voisi olla oma vartija -mallin vaikutusten ja kehittämisen tutkiminen vankien näkökulmasta. Vangeilta kysyttäessä voitaisiin myös saada luotettavampaa tietoa oma vartija -mallin hyödyistä ja vaikutuksista vankeihin. Lisäksi voitaisiin myös verrata työntekijöiden ja vankien näkemyksiä keskenään ja nähdä eroavatko mielipiteet toisistaan.

Tässä opinnäytetyössä keskityin tuomaan esille oma vartija -mallin vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten näkökulmasta, jolloin muiden henkilöstön jäsenten näkemyksiä ei otettu tutkimukseen mukaan ollenkaan. Oma vartija -mallin mukaisten haastatteluiden kirjauksia pystyy lukemaan myös muut henkilökunnan jäsenet ja esimerkiksi arviointikeskus vangin riski- ja tarvearvioinnista. Jatkotutkimuksena voisi myös selvittää, minkälaista hyötyä oma vartija -mallin mukaisilla haastatteluiden kirjauksilla on muille työntekijöille. Näin ollen pystyisi laajentamaan käsitystä oma vartija -mallista saaduista hyödyistä ja kehittämistarpeista myös laitoksen ulkopuolelle. Tällainen tutkimus voisi myös edesauttaa työntekijöiden käsitystä oma vartija -mallin tarpeellisuudesta.

Lähteet

Painetut

Arola-Järvi, A. 2012. Suunnitelmallisen vankeusajan käsikirja. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus oppikirja 1/2012. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Blomster, P. Muiluvuori, M-L. 2011. Rikosseuraamusasiakkaiden määrä ja rakenne 1975–2010. Teoksessa Lavikkala, R. Linderborg, H. 2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

Bonta, J. Andrews, D. 2010. Viewing offender assessment and rehabilitation through the lens of the risk-need-responsivity model. Teoksessa McNeill, F. Raynor, P. Trotter, C. Offender supervision. New directions in theory, re-search and practice. Willan.

Burnett, R. 2004. One-to-one ways of promoting desistance: in search of an evidence base. Teoksessa Burnett, R. Roberts, C. What works in probation and youth justice: Developing evidence-based practice in probation. Willan.

Durrance, P. Hosking, N. Thorburn, N. 2010. Can structured programmes improve one-to-one supervision? Teoksessa McNeill, F. Raynor, P. Trotter, C. Offender supervision. New directions in theory, research and practice. Willan.

Farral, S. 2002. Rethinking what works with offenders. Probation, social context and desistance from crime. Willan publishing.

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

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.painos. Helsinki: Tammi.

Honkanen, A. 1991. Vankilavirkailijain liitto VVL ry. Yhtenäisvirkamies -seminaari. ”Kokemuksia Tanskan järjestelmästä”. Teoksessa Järvenpää, R. 1991. Yhtenäisvirkamies Suomessa. Raportti vankeinhoito-osaston seminaarista 23.1.1991.

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

Kajander, H. 2017. The dilemma of implementing interactive work in the Finnish prison service. University of Cambridge. Pro gradu.

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.

Kokkonen, H. 1993. Saatteeksi. Teoksessa Makkonen, S. Miettinen, R. Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu. 1. väliraportti: ”Soittoja ja saattoja”.

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

- Lavikkala, R. 2011. Vaikuttavan rikosseuraamustyön kysymyksiä. Teoksessa Lavikkala, R. Linderborg, H. 2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.
- Makkonen, S. Miettinen, R. 1993. Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu. 1. Väliraportti: ”Soittoja ja saattoja”.
- Makkonen, S. Miettinen, R. 1994. Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu. 2. Väliraportti: ”Vangin oma vartija ja vartijan oma vanki”.
- Makkonen, S. Miettinen, R. 1995a. Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu. 3. Väliraportti: ”Joukkuepelissä ollaan”.
- Makkonen, S. Miettinen, R. 1995b. Kuopion lääninvankilan yhtenäisvirkamiesjärjestelmän kokeilu. Loppuraportti: ”Sanoista tekoihin”.
- Moilanen, K. 1994. Kohti asiakaslähtöistä vankeinhoitoa. Yhdyshenkilökokeilu Oulun lääninvankilassa 1992-1994. Loppuraportti. Valtiovarainministeriö. Henkilöstöosasto. Helsinki.
- Nieminen, M. 2004. Johdon vaihtuminen pienessä vankilassa. Case- tutkimus vankilan johtamisen menestystekijöistä. Vankeinhoidon koulutuskeskus.
- Nikkilä, L. Kiuru, J. Hannula, J. 1989. Opintokäynti Ringen valtionvankilassa 15.8.1989. Teoksessa Vankeinhoidon koulutuskeskuksen opintomatka Tanskaan.
- Peräkylä, A. 1997. Vartijan näkökulma. Tutkimus vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 6/97. 2. täydennetty painos. Vankeinhoidon koulutuskeskus.
- Tait, S. 2009. Care and the prison officer: beyond ‘turnkeys’ and ‘care bears’. Prison Service Journal. Issue 180.
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1-4. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- 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. Willan.
- Valokivi, H. 2001. Palveluohjaus ja rikoksiin syyllistyneiden yksilölliset polut. Kisälliprojekti, Yksilökohtainen palveluohjaus-kokeilu. Loppuraportti. Siltavalmennus.
- Vesander, U. 2016. Omavartija (kokeilu) Jokelassa yllätti tekijänsä. 1/2016 Kontra.
- Viikki-Ripatti, S. 2011. Rikollisuudesta irrottautuminen subjektiivisena kokemuksena. Teoksessa Lavikkala, R. Linderborg, H. 2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1-3. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Uhinki, P. 1995. Virkamiehistä lähityöntekijöiksi. Organisaatiokulttuuri ja sen muutos Kuopion lääninvankilassa. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen opetusmoniste 2/1996.
- Yhtenäisvirkamiestyöryhmän suunnitelma. 1992. Kuopio.

Sähköiset

Aalto-Kallio, M. & Haake, N. 2014. Vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointi. Soste. Viitattu 6.6.2018.

<https://www.innokyla.fi/documents/732384/9deb0746-4c96-4820-9eb5-3292f2706f35>

Blomster, P. Linderborg, H. Muiluvuori, M. Tyni, S. 2012. Laatuaikaa vankilassa? Tutkimus vankilaelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Viitattu 5.11.2018.

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6Cf08G4co/1_12_Laatuaikaa_vankilassala.pdf

Crewe, B. 2015. Soft power in prison: Implications for staff-prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology* 8(6) 455-468. Viitattu 22.10.2018.

https://www.researchgate.net/publication/254091379_Soft_power_in_prison_Implications_for_staff-prisoner_relationships_liberty_and_legitimacy

CTP. 2008. Report to the Finnish Government on the visit to Finland carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT). Viitattu 10.4.2019.

https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session13/FI/CoE_CPT_UPR_FIN_S13_2012_CPTReport_E.pdf

Halsey, M. Deegan, S. 2016. In Search of Generativity in Prison Officer Work. *Balancing Care and Control in Custodial Settings. The Prison Journal*. Viitattu 14.11.2018.

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0032885516679380>

Hedderman, C. 2007. Past, present and future sentences: what do we know about their effectiveness? Teoksessa Gelsthorpe, L. Morgan, R. *Handbook of probation*. Willan. Viitattu 10.4.2019.

https://books.google.fi/books?id=3AMQ3EJB8SoC&pg=PA481&lpg=PA481&dq=hedderman+testing+times+how+the+policy+and+practice+environment+shaped+the+creation+of+the+what+works+evidence-base&source=bl&ots=m-2cL_i-T7&sig=ACfU3U2V7X2Y8QPoXW46t1etvtYtAkWYpQ&hl=fi&sa=X&ved=2ahUKEwi5ur3P78XhAhWpwsQBHV-SAvCQ6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=hedderman%20testing%20times%20how%20the%20policy%20and%20practice%20environment%20shaped%20the%20creation%20of%20the%20what%20works%20evidence-base&f=false

Jokelan vankila. 2019. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 7.4.2019.

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

Lebel, T. Burnett, R. Maruna, S. Bushway, S. 2008. The 'Chicken and Egg' of Subjective and Social Factors in Desistance from Crime. *European Journal of Criminology*. Vol 5 (2). Viitattu 17.4.2019.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1477370807087640>

Lewis, S. Maguire, M. Raynor, P. Vanstone, M. Vennard, J. 2007. What works in resettlement? Findings from seven Pathfinders for short-term prisoners in England and Wales. *Criminology and Criminal Justice* vol 7(1). Viitattu 14.4.2019.

<https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/pdf/10.1177/1748895807072475>

Nordic Healthcare Group. Vaikuttavuus ja sen mittaaminen. Opas järjestäjälle. Viitattu 6.6.2018.

http://www.nhg.fi/wp-content/uploads/2016/09/NHG_whitepaper_Vaikuttavuusjasenmittaaminen_sivut.pdf

- McNeill, F. 2009. Towards Effective Practice in Offender Supervision. SCCJR Report No. 01/2009. Viitattu 11.10.2018.
http://www.sccjr.ac.uk/wp-content/uploads/2012/11/McNeil_Towards.pdf
- McNeill, F. Weaver, B. 2010. Changing lives? Desistance Research and Offender Management. SCCJR Report. Viitattu 15.4.2019.
<https://www2.uwe.ac.uk/faculties/HLS/research/Documents/Changing-lives.pdf>
- Nylander, P. Lindberg, O. Bruhn, A. 2011. Emotional labour and emotional strain among Swedish prison officers. *European Journal of Criminology*. 8(6) 469-483. Viitattu 28.2.2019.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1477370811413806>
- Paasio, P. 2016. Vaikuttavuus ja sen arviointi. Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn mittaaminen-seminaari 17.11.2016. Viitattu 22.5.2018.
http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Hyvinvoinnin_ja_toimintakyvyn_mittaaminen_ja_arviointi_-_seminaari/Paasio.pdf
- Pakkokeinolaki 22.7.2011/806. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 7.4.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110806>
- Rikosseuraamuslaitos. 2015. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. Viitattu 9.2.2019.
https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisu_tu_muut/ODlbMqzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf
- Rikosseuraamuslaitos. 2017a. Organisaatio. Viitattu 28.12.2018.
<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>
- Rikosseuraamuslaitos. 2017b. Tilastoja. Viitattu 30.8.2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisu_tu_tilastollinenvuosikirja/xD59k9cWF/RISE_Tilastoja_2017.pdf
- Rikosseuraamuslaitos. 2017c. Arvot ja strategia. Viitattu 6.5.2018.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitos. 2018a. Ajankohtaista. Hankkeet. Viitattu 3.6.2018.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet.html>
- Rikosseuraamuslaitos. 2018b. Risen strategiakartta. Tavoitteet ja kehittämisalueet kaudelle 2018-2021. Viitattu 18.10.2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hglF5q/RISE_strategian_toimeenpano_2018_2609201.pdf
- Rikosseuraamuslaitos. 2018c. Tapaajan opas, Jokelan vankila. Viitattu 9.4.2019.
<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/yhteydetulkopuolelle/tapaamiset/tapaajanopasjokelanvankila.html>
- Robinson, G. Raynor, P. 2006. The future of rehabilitation: What role for the probation service? *Probation Journal* 53, 4. Viitattu 12.4.2019.
<https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/pdf/10.1177/0264550506069359>
- Rousu, S. 2010. Mistä puhumme kun puhumme vaikutuksista ja vaikuttavuudesta? Lastensuojelun laatupäivät syksyllä 2010- vaikuttavaa lastensuojelua! Viitattu 6.6.2018
http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/ulappa300910_sirkkarousu1.pdf
- Tait, S. 2011. A typology of prison officer approaches to care. *Sage journals*. Viitattu 7.11.2018.
<https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/full/10.1177/1477370811413804>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 5.1.2019.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkintavankeuslaki 23.9.2005/768. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 7.4.2019.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050768>

Vankeuslaki 23.9.2005/767. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 12.4.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Ylisassi, H. Seppänen, L. Uusitalo, H. Kalavainen, S. Piispanen, P. 2016. Aktivoiva lähityö. Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016. Viitattu 30.8.2018.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/qmR5zNYVd/RISE_2_2016_Aktivoiva_lahityo_WEB.pdf

Julkaisemattomat

Rikosseuraamuslaitos. 2018d. Keskushallinto 19.4.2018. Miksi lähityö on niin tärkeää?

Rikosseuraamuslaitos. 2016. Projektisuunnitelma. Lähityöhanke 2016-2017.

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2017a.)	9
Kuvio 2: Rikosseuraamuslaitoksen arvot (Rikosseuraamuslaitos 2017c.)	10
Kuvio 3: Yhteenveto yhtenäisvirkamiesjärjestelmästä	20

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupahakemus.....	91
Liite 2: Kirjallinen suostumus tutkimukseen.....	92
Liite 3: Haastattelukysymykset.....	93
Liite 4: Sisällön analyysi, oma vartija -mallin tavoite.....	95

Liite 1: Tutkimuslupahakemus

 **LAUREA** Tutkimuslupahakemus 1 (1)

21.6.2018

Työn tekijä: Suvi-Marika Manninen

Koulutusohjelma/korkeakoulu/yliopisto: Rikosseuraamusalan sosionomi, Laurean ammattikorkeakoulu

Toimipiste: Tikkurila

Ohjaaja/ohjaajat

Työn nimi: Oma vartija- mallin vaikutukset ja kehittäminen Jokelan vankilassa

Tavoitteet/tutkimusongelma: Tutkimuskysymykset ovat: 1. Millaisia vaikutuksia oma vartija- mallin käyttämisellä on havaittu Jokelan vankilassa? 2. Mitä kehittämiskohteita oma vartija mallissa on? Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, millaisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia vartijat ovat huomanneet oma vartija käytänteiden tuoneen työntekoon tai millaisia vaikutuksia sillä on ollut vankeihin. Lisäksi opinnäytetyössä pyritään löytämään ne kehittämisen kohteet, joita oma vartija mallissa on. Kehittämiskohteiden tunnistamisen avulla voidaan tulevaisuudessa pyrkiä muokkaamaan oma vartija mallia edelleen.

Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Tutkimusta varten tarvitsen luvan työntekijöiden (vartijoiden ja rikosseuraamusesiimiesten) haastattelemiseen teemahaastattelumenetelmällä, jolloin haastattelut nauhoitetaan. Haastatteluäänitteet litteroidaan tekstimuotoon ja niitä käsitellään opinnäytetyössä anonymisti. Äänitteet tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Jokaiselta haastateltavalta pyydetään myös henkilökohtainen suostumus haastatteluun erillisellä kirjallisella sopimuksella.

Aikataulu: Haastatteluiden tekeminen ja litterointi kesä-, heinä- ja elokuulla. Tulosten ja johtopäätösten kirjoittaminen elo- ja syyskuulla. Lokakuussa olisi mahdollista tehdä korjauksia opinnäytetyöhön.

Liitteet: tutkimussuunnitelma, kirjallinen suostumus tutkimukseen

Aika ja paikka *22.6.2018 Jokelan vankila*



Allekirjoitukset



Eeva Säisä
johtaja
Jokelan vankila



Suvi-Marika Manninen
opiskelija
Laurea

Laurea Hallinto | Puhelin (09) 8868 7150 | etunimi.sukunimi@laurea.fi | Y-tunnus 1046216-1
 Ratatie 22, 01300 Vantaa | Faksi (09) 8868 7200 | www.laurea.fi | Kotipaikka Vantaa

Liite 2: Kirjallinen suostumus tutkimukseen

Kirjallinen suostumus tutkimukseen

Annan suostumuksen haastattelun tallentamiseen sekä haastattelumateriaalin käyttämiseen opinnäytetyössä, jossa tutkitaan Jokelan vankilan oma vartija mallia.

Haastattelumateriaalia ei käytetä muuhun tarkoitukseen, kuin opinnäytetyön tekemiseen eikä sitä luovuteta ulkopuolisille. Haastatteluaineistoa käsitellään opinnäytetyössä anonyymisti, jotta haastateltavan henkilöllisyys pysyy salassa. Haastattelija Suv-Marika Manninen antaa 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 haastattelijalle esimerkiksi sähköpostitse (suvi-marika.manninen@student.laurea.fi).

Allekirjoittamalla tämän suostumuksen annan luvan haastattelun nauhoitukseen sekä tutkimuksen tekemiseen.

18.7.2018 Jokela

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys


Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys
Suv-Marika Manninen

Liite 3: Haastattelukysymykset

TEEMAT

1. Oma vartija malli

Mitä oma vartija mallilla tarkoitetaan?

Kuinka toiminta aloitettiin Jokelassa?

Kuka johtaa oma vartija mallin kehittämistä ja seuraamista Jokelassa?

Mihin oma vartija mallilla mielestäsi tähdätään Jokelan vankilassa?

Mitä oma vartijana toimiminen edellyttää?

Miten oma vartija -mallin toteuttaminen näyttäytyy työssäsi?

Millä tavoin oma vartija -mallista kerrotaan vangille?

Miten olet itse saanut vaikuttaa oma vartija- malliin tai sen käyttöönottoon?

Mikä motivoi sinua toteuttamaan oma vartija mallia?

Mitä lähityö mielestäsi tarkoittaa?

2. Vaikutukset työnteossa

Mitä mieltä olet vartijan työnkuvan laajentamisesta lähityön ja oma vartija mallin avulla?

Miten vartijan työnkuva on muuttunut oma vartija mallin käyttöönoton jälkeen?

Minkälaista vaikutusta oma vartija -mallin käyttämisellä on ollut työnteokoosi?

Millä tavoin muu henkilökunta on mielestäsi suhtautunut oma vartija- malliin?

Miten voitaisiin vaikuttaa suhtautumiseen oma vartija mallia kohtaan yleisesti tai itsesi kohdalla?

Mitkä ovat mielestäsi oma vartija mallin hyvät puolet?

Entäs huonot?

Millaisia vaikutuksia henkilökunnan ja vankien välisellä vuorovaikutuksella on turvallisuuteen?

Toteutuuko oma vartija- mallin idea tällä hetkellä mielestäsi osastolla?

3. Vaikutukset vankiin

Kuinka arvioit oma vartija -mallin käyttämisen vaikuttavan vankiin?

Voivatko vangit mielestäsi hyötyä oma vartija -mallista? Miten?

Millainen suhtautuminen mielestäsi vangeilla on ollut oma vartija mallia kohtaan?

Millä tavoin oma vartija malli on vaikuttanut mielestäsi vangin suhtautumiseen oma vartijaan tai muihin virkamiehiin?

Oletko huomannut jotain konkreettisia muutoksia vangeissa lähityön ansiosta? Millaisia?

4. Kehittäminen

Millä tavoin oma vartija -mallia voitaisiin kehittää Jokelassa?

Mitkä asiat ovat kehittämiskohteita mielestäsi?

Millä tavoin kehittämiskohteet ovat tulleet esille?

Miten oma vartija malli tulisi esitellä työntekijöille?

Tulisiko oma vartija malli olla samanlainen joka osastolla?

Mitä muutoksia itse toivoisit oma vartija malliin?

Liite 4: Sisällön analyysi, oma vartija -mallin tavoite

Alkuperäinen ilmaisu Mihin oma vartija mallilla tähdätään?	Pelkistys	Alaluokka	Pääluokka
<p>No ehkä se on enempi semmosta, et se korostuu se neuvonta ja sitten vähän ollaan huolissaan siitä, et sen vangin vankeus aika ois semmosta mielekästä ettei se olis hukkaanheitettyä aikaa. Että se pyrkis saamaan niin ku itsensä toimintoihin, esim. opiskeluun tai sitten työtoimintaan. Että se saisi vähän niin kun hyötyä tästä vankeusajasta ja sitten se vähän niin ku valmistais sitä täältä eteenpäin niin ku avolaitokseen ja koevapauteen. Vanki ku tulee vankilaan ni se ois semmonen jatkumo, että tästä sitten tonne avolaitokseen asti ja siitä sitten eteenpäin niin siinä ois sitten aina joku joka seuraa sen suunnitelman kehittymistä, se kai siinä tarkoitus on.” H1</p>	<p>neuvominen, vankeusajan mielekkyys ja hyöty, jatkumo</p>	<p>vankeusajan merkityksellisyys, suunnitelmallisuus</p>	<p>vaikuttava rikosseuraamustyö, suunnitelmallinen työskentely</p>
<p>”Työnantajan strategian mukaiseen toimintaan. Se on sitä mitä työnantaja haluaa meidän tekevän ja näinhän me toimitaan. Kai sillä tavotellaan vankituntemusta ja dynaamista turvallisuutta ja sitten tehdään vankeusajasta vangille miellyttävämpi kokemus.” H2</p>	<p>Jokelan vankilan strategian mukainen toiminta, vankituntemus, dynaaminen turvallisuus, vankeusajan mielekkyys</p>	<p>Jokelan vankilan toimintastrategia, dynaaminen turvallisuus, vankeusajan merkityksellisyys</p>	<p>Risen strategia, vaikuttava rikosseuraamustyö, vankilaturvallisuus</p>
<p>”No tuota kyllähän sillä on paljonkin vaikutuksia. No ensimmäisenä tulee tietysti se, että niin ku normaalistikkien työpaikoilla ni mä oon aatellu sen samallailla, et vankikin tulee perehdyttää. Jotta se vangin alottaminen täällä, se vankeustuomion suorittaminen se alkais</p>	<p>perehdytys, vankeustuomion aloituksen helpottaminen, dynaaminen turvallisuus, vankituntemus</p>	<p>rangaistuksen suorittamisen tukeminen, dynaaminen turvallisuus,</p>	<p>vaikuttava rikosseuraamustyö, turvallisuus</p>

<p>mahdollisimman sillei, ettei sillä vangilla ois epävarma olo. Se niin kun valmentaa sitä vankia tavallaan ja sit on sillä semmonen ennakoiva, puhutaan dynaamisesta turvallisuudesta. Ni on sillä semmonen ennakoiva turvallisuusvaikutuskin, että jos se oma vartija vaan saa siitä omasta vangista irti. Jos tämä vanki tottuu tähän oma vartija ajatukseen ja kertoo asioistaan, ni toki silloinkin se turvallisuus näkökulmakin täyttyy. Opitaan tuntemaan sitä vankia paremmin.” H3.</p>			
<p>”Kai se on sitte varmaa se, et jokaiselle vangille on semmonen nimetty vartija, johon se ottaa sit yhteyttä, jos on jotain ongelmaa tai kysyttävää.” H4</p>	<p>Jokaisella vangilla nimetty vartija kehen ottaa yhteyttä jos on ongelmia tai kysymyksiä.</p>	<p>Rangaistuksen suorittamisen tukeminen</p>	<p>vaikuttava rikosseuraamustyö</p>
<p>”No sillä pyritään siihen, että voidaan niin kun vahvistaa vangin rikoksettomaan elämään pyrkimistä ja saada enemmän hyötyä tästä vankeusajasta. Ettei vangit ois pelkkää kasvotonta massaa, joka vaan käylusimassa ja lähtee pois.” H5</p>	<p>Rikoksettoman elämän tukeminen, hyöty vankeusajasta</p>	<p>Rikollisuudesta irrottautumisen tukeminen eli desistanssi, vankeusajan merkityksellisyys</p>	<p>Desistanssi, vaikuttava rikosseuraamustyö</p>
<p>”Ehkä siihen, että aloitetaan se kuntoutus jo vankilassa ennen kun siirrytään sitten siihen toimeenpanevaan yksikköön eli siihen sijoitusvankilaan, missä se vanki on, missä se pitäis se kuntoutus jatkua, mutta kaikissa tapauksissa ei jatku siellä. Ja sitten siihen rikoksettomaan siviilielämään.” H6</p>	<p>Kuntoutuksen aloittaminen vankeusajana, rikoksettoman elämän tukeminen</p>	<p>Kuntoutus, Rikollisuudesta irrottautumisen tukeminen</p>	<p>Desistanssi, vaikuttava rikosseuraamustyö</p>
<p>”No siis tietysti siihen, että se pystyis se vanki suoriutumaan siitä rangaistusajasta mahdollisimman helposti. Että sillä</p>	<p>jatkumo, rangaistuksesta suoriutuminen, valmiuksien lisääminen siviiliin, suunnitelmallisuus</p>	<p>suunnitelmallisuus, rikoksettoman elämän tukeminen, rangaistuksen suorittamisen tukeminen</p>	<p>desistanssi, suunnitelmallinen työskentely, vaikuttava rikosseuraamustyö</p>

<p>on nii ku selkeet sävelet millä tavalla se rangaistusaika täällä vankilassa menee. Ja pyrkii sillä auttamaan, opastamaan, neuvomaan, viemään asioita eteenpäin, että sitten sillä vangilla ois mahdollisimman hyvät valmiudet kun siviili koittaa. Et olis sitä jatkumoo sitten. Et mikä nii ku on vankilassa alotettu, et onks se sitte työ ja opiskelu. Ja sitten jos sil on johonkin jolähempänä sit siviiliä ku koittaa ni, että se vartijakin on mukana siinä koko sen rangaistusajassa ja siinä ku sitten tehdään sitä suunnitelmaa jollain tapaa ja tota mitä sitten tulee sille vangille kysyttävää näitä on se sitten vankilan jälkeisen tai vapautumisen jälkeen ni asunto ym. juttuihin ni voi ohjata sitten semmosille henkilöille, ketä vankilassaki nii ku vastaa niitä, jotkut erikoishenkilöstöt.” H7</p>			
<p>”No siis isompi tarkoitushan täällä on saada sitä vankia kuntoutumaan ja sulautumaan tonne yhteiskuntaan ja rikoksetomaan elämään. Se on mun käsittääkseni se isompi tarkoitus ja mihin sillä tähdätään.” H8</p>	<p>kuntoutus, yhteiskuntaan sulautuminen, rikoksettomaan elämään saaminen</p>	<p>kuntoutus, yhteiskuntaan integroituminen, rikoksettoman elämän tukeminen</p>	<p>vaikuttava rikosseuraamustyö, desistanssi, risen strategia ja arvot</p>