



Ohjaajien kokemuksia vapaamuotoisista ohjelmista Vantaan vankilassa



Hirvonen, Ann-Christine

2009 Laurea Tikkurila

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tikkurila

OHJAAJIEN KOKEMUKSIA VAPAAMUOTOISISTA
OHJELMISTA VANTAAN VANKILASSA

Ann-Christine Hirvonen
Rikosseuraamusalan
koulutusala
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2009

Ann-Christine Hirvonen

Ohjaajien kokemuksia vapaamuotoisista ohjelmista Vantaan vankilassa

Vuosi 2009

Sivumäärä 62

Tutkin opinnäytetyössäni Vantaan vankilan ohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä vapaamuotoisten ohjelmien tarpeellisuudesta, vaikuttavuudesta ja kehittämisestä ryhmätoiminnoissa. Aihetta ei ole ennen käsitelty. Vapaamuotoisia ohjelmia käyttävät ryhmät ovat joko toiminnallisia tai keskusteluryhmiä, joita ei ole akkreditoitu. Vapaamuotoisia ohjelmia ei ole virallisesti hyväksytty vankeinhoidon ohjelmiksi, vaan ne ovat vankilakohtaisia ja rakennettu laitoksen omiin tarpeisiin. Kaikki ohjelmat ovat kuitenkin tavoitteellisia. Haastattelin teemahaastattelulla kuusi ohjaajaa ja tein tutkimuksen kvalitatiivisia menetelmiä käyttäen.

Ohjaajat kokevat ohjelmat tarpeellisena, koska ryhmätoimintojen lähtökohtana on vankien sosiaalinen kuntoutus ja toimintakyvyn vahvistaminen. Ryhmissä opitaan normaalissa arjessa tarvittavia asioita, ongelmanratkaisukeinoja ja lisätään tietoutta ongelmista. Vangin fyysisen kunnan vahvistuttua, paranee myös hänen mahdollisuutensa vaikuttaa oman vankeusaikansa suunnitteluun paremmin. Ryhmissä saa vertaistukea ja ne ovat eräänlaisia henkireikiä, joissa vangit saavat tilaisuuden tuulettua ja purkaa pahaa oloaan. Samalla ne helpottavat vankilan arjessa olemista ja työskentelyä vangin ja henkilökunnan välillä.

Vaikuttavuus näkyy ulkoisen olemuksen muuttumisena, rauhoittumisena ja toimintoihin sitoutumisena. Tutkintavankeusaikana ollaan vasta niin alussa muutostyötä, että suuremmat muutokset näkyvät myöhemmin. Vankilassa saa kontaktia myös sellaisiin ihmisiin, jotka eivät siviilissä kohtaa vastaavia auttavia tahoja.

Ohjelmien kehittämiselle nähdään olevan tilausta. Toimintoja tulisi jakaa suuremmalle määrälle ja niiden tarkoituksellisuuteen ja monipuolisuuteen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Ryhmiin rekrytointia voisi parantaa valvontahenkilökunnan taholta.

Asiasanat: ohjaaja, sosiaalinen kuntoutus, toimintakyky, elämänhallinta

Ann-Christine Hirvonen

Instructors' experiences of informal programmes at Vantaa Prison

Year 2009

Pages 62

This thesis focused on instructors' experiences of informal programmes at Vantaa Prison, how essential these programmes are, what is the influence of these programmes and how they could be further improved. This type of research has not been conducted before. Groups that use informal programmes are either activity- or discussion-based. These programmes are not formally approved as correctional programmes, but they are tailor made for the prisons, based on prisons' own needs. Also, all the programmes are goal-oriented. The research method used in this qualitative thesis was theme interview, and, all in all, six instructors were interviewed.

The instructors experienced that these programmes are essential, since group activities are based on social rehabilitation and they promote inmates' functional ability. The participating inmates learn about normal, everyday things, how to solve their problems and how to increase their awareness and knowledge of such problems. When an inmate gets physically better, he or she can also better influence his or her own sentence plan. Such groups provide peer support for the inmates, and they are places where you can blow off steam, and at the same time, they help inmates and staff to get along better.

The informal programmes promote positive external changes in inmates, they are also more peaceful and express greater commitment in their activities. The inmate is still at an early stage of transformation when in pretrial detention -bigger changes are shown later. At prison, it is also possible to reach out to such persons who do not have any kind of support network as civilians.

Based on this thesis, it can be stated that there is a need to further improve these programmes. Activities should be available to more people and they need to be even more goal-oriented and multifaceted. The recruiting process could be helped and supported by prison personnel.

Keywords: instructor, social rehabilitation, functional ability, life control

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 OHJELMATYÖ RIKOSSEURAAMUSALALLA	8
2.1 Rikosseuraamusalan ohjelmityön linjaukset	8
2.2 Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia	9
2.3 What Works	11
2.3.1 Interventioiden vaikuttavuus	13
2.4 Ohjelmat	14
2.4.1 Motivointiohjelmat	15
2.4.2 Vaikuttavuusohjelmat	16
2.4.3 Ohjelmien tavoite tulevaisuudessa	16
3 TAVOITTEELLINEN SOSIAALITYÖ	17
3.1 Sosiaalinen kuntoutus	19
3.2 Tavoitteellinen ryhmä	20
3.3 Ongelmanratkaisun vaiheet	20
3.4 Tavoitteellisen sosiaalityön periaatteita	22
3.5 Sosiaalityön teorit	22
3.6 Asiakaslähtöinen ja voimavarakeskeinen asiakastyö	23
4 OHJAAJAT	24
4.1 Ohjaajan taidot	25
4.1.1 Vuorovaikutus	25
4.1.2 Dialogi	26
4.1.3 Toimintataidot	27
4.2 Ryhmän ohjauksesta	27
4.3 Ryhmän ohjaajan tehtävät ryhmässä	28
4.4 Ryhmän ohjaajan ominaisuudet	29
4.5 Ryhmän ohjaajan jaksaminen ja voimavarat	30
4.6 Ammatillinen identiteetti	31
5 RYHMÄT	31
5.1 Ryhmän suunnittelu	31
5.2 Ryhmän ohjaaminen	32
5.3 Ryhmäilmiöt ja ryhmän vaiheet	33
5.4 Ryhmädynamiikka	35
5.5 Ryhmän kaksoistavoite	35
5.6 Vankilassa toimivien ryhmien tavoitteet	36
5.7 Ryhmätoiminnan arviointi	37
6 VANTAAN VANKILA	37
6.1 Päihdetyö tutkintavankilassa	38
6.2 Motivointi - osasto	38

7 TUTKIMUSKOHDDE JA TYÖN TAVOITTEET	40
7.1 Aineiston hankinta ja menetelmät	41
7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	42
8 TUTKIMUSTULOKSET	42
8.1 Ryhmien tarpeellisuus Vantaan vankilassa.....	42
8.2 Ryhmien tavoitteet	44
8.3 Ohjaamisen keinot	45
8.4 Ohjaustyön haasteet.....	48
8.5 Vaikuttavuus	53
8.6 Ryhmätoiminnan kehittäminen	54
9 YHTEENVETO	55
10 POHDINTA.....	57
LÄHTEET	60
www - lähteet	61
Julkaisemattomat lähteet	61
KUVAOTSIKKOLUETTELO	62

1 JOHDANTO

Suomen vankeinhoidossa alettiin käyttää erilaisia rikollista käyttäytymistä vähentäviä ohjelmia 1990-luvulla kansainvälisen kehityksen mukana. Vankeinhoidossa käytetään sekä strukturoituja tarkan käsikirjan mukaisia että vapaamuotoisempia ohjelmia. Vapaamuotoisia ohjelmia ei ole virallisesti hyväksytty vankeinhoidon ohjelmiksi, vaan ne ovat vankilakohtaisia ja rakennettu laitoksen omiin tarpeisiin. Kaikki ohjelmat ovat kuitenkin tavoitteellisia. Vapaamuotoiset ohjelmat ovat joko toiminnallisia ryhmiä tai keskusteluryhmiä. Ohjelmien ja niiden monipuolisuuden lisääntyessä, on tarpeellista miettiä myös ohjelmapuolen kehitystä ja niiden tarpeellisuutta. Moni vanki kärsii päihde-, mielenterveys- tai muista elämänhallintaongelmista, jotka ovat vaikuttaneet sosiaalisen toimintakyvyn ja elämänhallinnan vähenemiseen. Nämä ongelmat voivat pysyä vankilassa oloaikana jollain tasolla hallinnassa, mutta aktivoituvat heti siviiliin pääsyn jälkeen, ja saattavat olla osa syynä vankilakierteen jatkumiselle. Vankeinhoitolaitoksen sisällä järjestettävillä ohjelmilla pyritäänkin parantamaan vankien integroitumista yhteiskuntaan lisäämällä heidän tietoutta ongelmistaan ja ongelmanratkaisutaitoja.

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi vapaamuotoisia ohjelmia käyttävien ohjaajien kokemuksia ryhmistä, koska aihetta ei ole ennen käsitelty. Aikaisemmat tutkimukset vankeinhoidon ohjelmista ovat käsitelleet lähinnä akkreditoituja eli virallisesti hyväksytyjä ja strukturoituja ohjelmia, ja ennen kaikkea niiden vaikuttavuudesta vankien kuntoutukseen. Vapaamuotoiset ohjelmat, joita ei ole akkreditoituja, ovat kuitenkin osa vankeinhoidossa tapahtuvaa kuntoutusta ja vapaa-ajan ohjelmaa, joten niitä ei voida sivuuttaa tai väheksyä. Rajaani tutkimukseni Vantaan vankilaan, joka on tutkintavankila, ja missä käytetään erilaisia vapaamuotoisia ohjelmia vankien ohjaamiseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. Tavoitteena on tuoda esiin ohjaajien näkemyksiä vapaamuotoisten ohjelmien tarpeellisuudesta, vaikuttavuudesta ja niiden kehittamisestä. Ohjaajien näkemyksiä olen kerännyt haastatteluiden avulla.

Aloitan opinnäytetyöni tarkastamalla vankeinhoidon strategioita, ohjelmia ja tavoitteita, jonka jälkeen perehdyn tavoitteelliseen sosiaalityöhön. Kerron myös yleisesti ohjaajista ja ryhmistä, jonka jälkeen siirryn Vantaan vankilassa tapahtuviin toimintoihin. Lopuksi analysoin haastattelut ja pohdin saatuja tuloksia.

2 OHJELMATYÖ RIKOSSEURAAMUSALALLA

2.1 Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset

Uusi vankeuslaki tuli voimaan 1.10.2006, jossa vankeusrangaistusten täytäntöönpanon sekä ehdonalaisen vapauden valvonnan keskeiseksi työn tavoitteeksi asetettiin, että täytäntöönpanolla tulee edistää rikollisesta elämästä irtautumista parantamalla tuomittujen kiinnittymistä normaaliin elämään yhteiskunnassa. Se tapahtuu vahvistamalla tuomittujen elämänhallintaa ja sosiaalista toimintakykyä erilaisilla toimintaohjelmilla, päihdekuntoutuksella sekä kuntouttavalla ja valmentavalla toiminnalla. Elämänhallintaa ja toimintakykyä heikentäviä asioita ovat muun muassa päihdeongelma, asenteet, ajattelu- ja käyttäytymismallit. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:4.) Uuden vankeuslain myötä otettiin käyttöön rangaistusajan suunnitelma, joka lisäsi lähityön osuutta vankeinhoidossa. Suunnitelma tehdään yleensä silloin, kun vanki muuttuu vankeusvangiksi, mutta joissain tapauksissa se voidaan tehdä vangin suostumuksella jo tutkintavankeusaikana.

Vankeinhoitolaitokseen kuuluu viisi aluevankilaa: Etelä-Suomen aluevankila, Länsi-Suomen aluevankila, Pohjois-Suomen aluevankila, Itä-Suomen aluevankila ja Kaakkois-Suomen aluevankila. Jokaisella on oma sijoittajayksikkö, joka sijaitsee yhdessä aluevankilan vankilassa. Ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomittu joko kutsutaan sijoittajayksikköön rangaistusajan suunnitelman tekoa varten tai joissain tapauksissa suunnitelma tehdään asiakirjojen perusteella. Sijoittajayksikköön meneville laaditaan yhteistyössä rangaistusajan suunnitelma, joka perustuu riski- ja tarvearvioon sekä arviointiin vangin toimintakyvystä. Vangin toiminta- ja kuntoutustarpeet sekä tarvittava laitoksen turvallisuustaso määräävät sijoituslaitoksen. Rangaistuksen suorittaminen ja vapautuminen suunnitellaan niin, että valmiudet rikoksettoomaan elämään paranevat. Sijoitusvankila huolehtii suunnitelman päivittämisestä. (Vankeinhoidon yleisesite 2008:11.)

Tutkintavankeuslain 4 luvun 1 pykälän mukaan ”tutkintavanki ei ole velvollinen osallistumaan vankilan järjestämään ja hyväksymään toimintaan. Jos tutkintavanki haluaa osallistua toimintaan, siihen on mahdollisuuksien mukaan varattava tilaisuus.” Tutkintavankeusaika voi vaihdella viikoista reilusti yli vuoteen, joten on tarpeellista, että myös tutkintavankilassa vangeilla on mahdollisuus osallistua erilaisiin toimintoihin ja pitää sitä kautta itsensä aktiivisina. Tutkintavankeuslain 6 luku 5 pykälän mukaan tutkintavankia on kuitenkin tuettava sosiaalisessa kuntoutumisessa ja ohjattava sosiaalipalveluihin liittyvien asioiden hoitamisessa.

Vangin aika menee vankeusajan alussa helposti asioiden hoitamisessa ja vapautteen pääsyn toivossa, mutta ajan kuluessa monet kaipaavat päiväohjelmaa, jotta aika kuluisi nopeammin ja oma toimintakyky säilyisi. Joillakin vangeilla kasvaa halu tehdä jotain omaksi hyödykseen, kuten halu pysyä poissa rikoksista. Joskus se voi olla vain päätös lopettaa rikoksien tekeminen, mutta usein täytyy mennä hieman syvempiin ajatuksiin, toimintamalleihin ja addikteihin.

Tutkintavankeusaikana harvemmin tehdään vielä rangaistusajan suunnitelmaa, joten tavoitelähtöisyys lähtee vangista itsestään. Vaikeutena on kuitenkin tutkintavankilassa järjestettävien ohjelmien vähäisyys ja ryhmien koko. Kaikki halukkaat eivät välttämättä mahdu mukaan ja joskus taas osanottajia on lähes mahdotonta saada. Tilanteet vaihtelevat. Usein esteenä ovat vankien tutkinnallisista syistä olevat eristykset, joilla rajataan heidän oikeuksiaan tavata muita ihmisiä. Näin ollen he eivät voi osallistua myöskään minkäänlaisiin toimintoihin. Suuri osa vangeista jää ohjelmien ulkopuolelle myös siitä syystä, että he ovat terveydellisesti niin huonossa kunnossa, että eivät voi osallistua. Monet ovat päihteiden käyttäjiä, jotka ovat pitkään vankilaan tulonsa jälkeen kovissa lääkehoidoissa vieroitusoireiden takia. Myös erilaiset psyykkiset sairaudet voivat estää ohjelmiin osallistumiset. Ristiriitaisuutta tuokin se seikka, että huonossa kunnossa olevat henkilöt tarvitsevat kuntoutusta, mutta juuri liian huonon kunnan takia he jäävät usein ohjelmien ulkopuolelle.

”Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen tavoitteena on huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää, sekä myötävaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen. Tavoitteen täytäntöönpano toteutetaan muun muassa siten, että tuomitun valmiudet omaksua rikokseton elämäntapa paranevat.” (Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltoyhdistyksen periaateohjelma sekä lähiajan toimintalinjat 1999.) Vankeinhoidossa yhdistyvät turvallisuudesta huolehtiminen ja rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttaminen. Laitosjärjestyksen ylläpitäminen on kuitenkin aina tärkein asia, jotta vankila voi ylipäänsä toimia. Ryhmätoimintoihin osallistujia joudutaan usein jo sen takia karsimaan kovalla kädellä. Esimerkiksi jengitaustojen omaavien vankien on vaikeampi päästä ryhmiin kuin monen muun.

2.2 Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia

Päihteet ja rikoksen tekeminen päihtyneenä liittyvät kiinteästi suomalaisen vangin kuvaan. Lisääntynyt huumerikollisuus on tuonut huumausaineet myös vankiloihin, joissa asetelma on altis ongelmille: sisällä on sekä hoitoa tarvitsevia päihdeongelmaisia että huumekauppiaita.

Uusintarikollisuuden vähentämiseksi tarvitaan vankien päihteettömyyttä ja rikoksetonta elämänhallintaa tukevaa toimintaa. Työntekijöiden aktiivisella läsnäololla vankien toiminnoissa, vankien tuntemisella ja positiivisella vuorovaikutuksella sekä selkeillä, yhdenmukaisilla menettelytavoilla luodaan sekä päihteiden vastaista yhteisöllisyyttä että kehitetään vankien omaa vastuunottoa ja seuraamusajattelua. Monen vangin päihteiden käytön taustalla ja sen ylläpitäjänä on voimakas itsestä tai ympäristöstä johtuva ahdistus, tai välittömän mielihyväkokemuksen hakeminen seurauksista piittaamatta. Hyvällä vuorovaikutuksella sekä havaittujen jännitteiden purkamisella voidaan vähentää päihteiden käyttöön liittyviä houkutus- ja paineita. (Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia 1999.) On tärkeää ja johdonmukaista puuttua syihin, joiden seurauksena tai takia tehdään rikoksia, ja niiden syiden löytämiseen tarvitaan tavoitteellista lähityötä. Päihdestrategia antaa hyvän pohjan monen ohjaajan työlle, ja on luonnollista, että vankilassa motivoidaan ja tuetaan vankeja päihteettömyyteen.

Vankeinhoidon päihteiden vastainen toiminta on kiteytetty viiteen strategiseen osa - alueeseen:

1 Päihteiden tarjontaa sekä vankilasta ulospäin suuntautuvaa päihderikollisuutta estetään valvonnan, tutkinnan ja välittömän puuttumisen keinoin.

2 Päihteiden kysyntää vähennetään järjestämällä vangeille turvallinen ja virikkeellinen ympäristö sekä edistämällä vangin valmiuksia rikoksettomaan ja päihteettömään elämään.

3 Ehkäistään päihteiden käytöstä aiheutuvia haittoja, jotka kohdistuvat käyttäjiin itseensä, muihin vankeihin, henkilökuntaan ja muuhun yhteiskuntaan.

4 Turvataan yhteistyössä vangin kotikunnan kanssa päihdekuntoutukseen sitoutuneelle vangille kuntoutusjatkumo.

5. Toimintaympäristöön verkottuminen.

(Vankeinhoidon päihdestrategia 2004-2006.)

Suuri osa vankilaan johtavista rikoksista tehdään päihtyneenä tai ne liittyvät päihteisiin. Päihteiden ja rikollisuuden yhteys on tiivis ja ilmenee monin eri tavoin. Niiden käyttö näkyy muun muassa liikennejuopumuksina, omaisuus- ja väkivaltarikollisuutena. Järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluu merkittävänä osana huumausainerikollisuutta. Huumeet tuovat rikolliskulttuurissa rahaa ja valtaa, joiden avulla voi hallita suurta joukkoa ihmisiä. Päihderiippuvaisella on usein matala kynnys rikoksien tekemiseen, koska hänellä on tarve turvata oma päihteiden saanti. (Mäki 2002: 239, 240.)

2.3 What Works

1960-1980 luvulla tehtiin maailmalla joukko tutkimuksia, joilla testattiin rikollisuutta vähentävien toimintaohjelmien vaikuttavuutta. Tuloksena oli, että ohjelmien vaikuttavuus oli olematonta. Vankeinhoito vaipui epätoivoon ja teesiksi tuli ”nothing works”. Kaikkia tutkijoita tämä ei kuitenkaan lannistanut, vaan esimerkiksi tutkijat Robert Ross ja Elisabeth Fabiano alkoivat tehdä uusia tutkimuksia 1980- luvun puolivälissä ja teesin ” nothing works” tilalle tuli ”something works”. (Suomela 2002: 225.)

”Vertailllessamme vaikuttavia ja tehottomia ohjelmia totesimme, että kaikki tehokkaat ohjelmat ovat moniulotteisia. Ne eivät nojanneet pelkästään yhteen vaikuttavaan tekniikkaan muutoksen aikaansaamiseksi. Se sijaan ne sisälsivät joukon erilaisia tekijöitä, joiden voitiin odottaa vaikuttavan johonkin rikoksentekijän piirteeseen. Tehokkaat ohjelmat olivat kompleksisia: eivät erilaisia kuin ne rikoksentekijät, joihin ohjelmilla pyrittiin vaikuttamaan. Edelleen jokainen ohjelmista sisälsi erilaisen valikoiman ja yhdistelmän vaikuttamisen tekniikoita. Tutkimuksemme kuitenkin paljasti, että lähes kaikilla oli yksi yhteinen piirre: jokin tekniikka, jonka voitiin olettaa vaikuttavan rikoksentekijän ajatteluun.” Rikoksentekijöiden kognitiivisissa rakenteissa oli jotain, mikä selittäisi epäsosiaalisen käyttäytymisen ja tutkimusten avulla nämä tekijät voidaan selvittää. Ross ja Fabiano tulivat kirjallisuuteen pohjautuvan tutkimustyönsä perusteella siihen tulokseen, että puutteelliset kognitiiviset taidot omaavilla rikoksentekijöillä ovat:

- ”impulssikontrollin puute
- taipumus konkreettiseen ajatteluun abstraktin asemasta
- taipumus jäykkään ajatteluun luovan asemasta
- toiminnan ohjautuvuus ulkoapäin
- itsekeskeinen ajattelu
- puutteet vuorovaikutukseen liittyvissä ongelmissa”

Tehokkaimmiksi tekniikoiksi muuttumisprosessissa on tekniikat, jotka monipuolistavat rikoksentekijän maailmankuvaa, kehittävät kykyä ymmärtää tekojen seurausta toisten ihmisten kannalta, kehittävät ajattelua ja kasvattavat vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja. (Suomela 2002: 226, 227.)

1990-luvulla suomalaisessa vankeinhoidossa käynnistettiin kognitiiviseen tai kognitiivis- -behavioraaliseen teoriaan perustuvia kuntouttavia ohjelmia sekä päihderiippuvaisille, että muille, kuten esimerkiksi väkivaltarikoksiin syyllistyneille vangeille rikosten uusimisen estämi-

seksi. Näitä ohjelmia on otettu käyttöön ja vakiinnutettu osaksi vankeinhoitotyötä. Kokemukset Kanadan, Yhdysvaltain eräiden osavaltioiden ja Britannian uusintarikollisuuteen vaikuttamistyöstä (What Works) ovat olleet lähtökohtana myös Suomen vankeinhoidon sekä kriminaalihuollon kehittämistoimille. (Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat rikosseuraamusosalalla 2005:2.) Kognitiivis- - behavioraalisten ohjelmien tarkoituksena on vaikuttaa käyttäytymiseen ajatusten kautta. Uskotaan, että rikollinen käyttäytyminen on opittuja, joten siitä voi oppia myös pois. (Rikosseuraamusalan ohjelmalyöön linjaukset 2008:5.)

Ohjelmatoiminnan syntyhistoria liittyy kansainväliseen What Works eli mikä toimii - keskusteluun. Vankeinhoidon kansainvälisistä tutkimuksista saatujen tuloksien perusteella päädyttiin tarkentamaan ja kohdentamaan rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttavia toimenpiteitä. Todettiin, että strukturoidut ohjelmat, joissa käytetään ennalta määriteltyä opetussuunnitelmaa sekä opetusmenetelmiä, toimivat parhaiten. Opetusmenetelmät pohjautuvat dialogiseen vuorovaikutukseen, osallistujien omien ajatusten ja tunteiden tunnistamiseen, sekä oman ajattelun ja toiminnan seurausten arvioimiseen. (Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat rikosseuraamusosalalla 2005:2.)

Uusintarikollisuuteen vaikuttaminen on keskeinen Rikosseuraamusalan tavoite. Uusintarikollisuuteen vaikutetaan seuraamusjärjestelmässä käytettävillä toimenpiteillä, jotka kohdistetaan rikoksentehtijään, ja näillä toimenpiteillä vähennetään rikollisen käyttäytymisen uusimisriskiä. Rikoksien takana on staattisia tekijöitä, joihin ei voida vaikuttaa, kuten esimerkiksi ikä ja sukupuoli, sekä dynaamisia tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa. Toimenpiteet kohdistetaan siis dynaamisiin tekijöihin, kuten koulutukseen, työmarkkinakelpoisuuteen, asumistilanteeseen, päihdeiden käytön vähentämiseen, perhetilanteeseen, asenteisiin, arvoihin, ongelmanratkaisu- ja sosiaalisiin taitoihin. (Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat rikosseuraamusosalalla 2005:2.) Kouluttautumalla, muuttamalla asenteitaan ja arvojaan yhteiskuntamyönteiseksi, vanki parantaa sosiaalista toimintakykyään ja mahdollisuuksiaan selviytyä siviilissä. Vangit saavat esimerkiksi vankilassa suoritetuista kursseista ja työtoiminnasta todistukset. Kurssi- ja työtodistuksissa lukee myöntäjänä kaupunki eikä vankila, millä vältetään leimautumista vangiksi työnhakutilanteessa.

Päihdekeskeisyydestä irrottautumisen elementtejä ovat 1) tietoisuus riippuvuudesta ja sen seurauksista, omasta päihdeiden käytöstä, uskomuksista ja muutostavoitteista. 2) selviytymiskeinot, kuten riskitilanteiden hallintakeinot, myönteiset addiktiot, sosiaalisen tuen ja ympäristön muutokset. 3) identiteetti, johon kuuluu kieltäytymistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, rentoutumistaidot ja itsekunnioitus. 4) elämäntyyli, mihin sisältyy ajan käytön suunnittelu, samaistumiskohteet, tulevaisuuteen suhtautumisen ja tavoitteiden mukaiset arvot. (Koukkari 2003:6.)

Onnistuneen kuntoutuksenkin jälkeen tulee ottaa huomioon, että valintojen tekeminen on aina yksilön kädessä. ”Mutta näidenkin tulosten jälkeen henkilö voi käyttää päihteitä. Vaikka hän olisi saanut huippulaadukasta kuntoutusta ja hänellä olisi kaikki edellytykset suoriutua ilman päihteitä, hän voi, Klaus Weckrothia lainaten, ryypätä vaikkapa vain piruuttaan. Se on hänen valintansa. Tämä henkilön itsenäisen valinnan alue jää aina kuntoutuksen saavuttamattomiin - ja hyvä näin.” (Särkelä 1994:26.)

2.3.1 Interventioiden vaikuttavuus

Meta - analyysien perusteella on havaittu, että parhaiten toimivat interventiot sisältävät muun muassa seuraavia ominaisuuksia:

- Niissä on selkeä ja hyvin jäsennelty malli rikoksien syistä. Malli perustuu empiiriselle näytölle sekä psykologian, kriminologian ja läheisten yhteiskuntatieteiden tietopohjalle.
- Arvioidaan uusintarikollisuuden riski aikaisemman rikoshistorian ja tärkeiden muuttujien perusteella.
- Arvioidaan kriminologeeniset tarpeet ja dynaamiset riskitekijät, kuten asenteet, rikollinen seura, päihderiippuvuus, itsehillinnän puute, koulutus ja niin edelleen.
- Sovelletaan menetelmiä, jotka vastaavat rikoksentekijöiden aktiivista, keskittyntä ja osallistuvaa oppimis- ja muutostyyliä. Toiminnot muokataan vastaamaan yksilöiden välisiä eroja.
- Menetelmissä on selkeät tavoitteet.
- Sovelletaan kognitiivis- - behavioraalisia malleja.
- Työntekijöillä on tarvittava koulutus ja riittävät resurssit. He sitoutuvat sovittuihin tavoitteisiin, valitsevat oikeat menetelmät ja arvioivat osallistujien edistymistä ja toiminnan vaikuttavuutta.

On muistettava, että mikään kriteeri yksin tai yhdessä ei takaa onnistumisia, ja mahdollisesti jotkut muut ei vielä niin paljon tutkitut asiat osoittautuvat paremmiksi. Rikoksien tekemiseen

liittyy myös paljon erilaisia muuttujia, joita ei ymmärretä ja jotka osaltaan vaikeuttavat tutkimuksia. (McGuire 2003:95.)

2.4 Ohjelmat

”Ohjelmalla tarkoitetaan selkeälle muutosmallille perustuvaa strukturoitua ja aikataulutettua sekä tieteellisin menetelmin arvioitavissa olevaa toimintaa, jolla vaikutetaan rikollista käyttäytymistä ylläpitäviin kriminogeenisiin tekijöihin. Tällaisia tekijöitä ovat täytäntöönpanon alussa tai myöhemmin todettu uusimisriskin taso, sekä rikolliseen käyttäytymiseen muuten liittyvät asenteet ja ajattelu- ja käyttäytymismallit. Taustalla on yleensä kognitiivis- behavioraalinen teoriamalli, koska se toimii parhaiten. Ohjelmat on suunnattu tarpeiden mukaan valituille asiakasryhmille.” (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:5.) Ohjelmien toimivuuteen vaikuttaa merkittävästi se, että ohjelmaan osallistuvat vangit ovat täysin sitoutuneita ohjelmaan, vastaanottavaisia uusille asioille ja ennen kaikkea valmiita muutokselle. Motivaatiota ja muutoshalukkuutta testataan hakuvaiheessa muun muassa hakulomakkeella ja haastatteluilla.

Yllä oleva käsite kokonaisuudessaan kuuluu lähinnä rikosseuraamusalalla käytettyihin akkreditoituihin eli hyväksytyihin ohjelmiin. Sillä tarkoitetaan sitä, että akkreditoitujen ohjelmien odotetaan tieteellisen tutkimuksen perusteella vaikuttavan uusintarikollisuuteen vähentävästi, jos ne toteutetaan tarkoituksenmukaisella tavalla. Akkreditointi tapahtuu menettelyssä, jota varten on perustettu asiantuntijaryhmä. Kriteerit ovat kaikissa maissa samat. Suomessa akkreditointiryhmä perustettiin vasta 2002 ja tähän mennessä se on hyväksynyt 10 ohjelmaa. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:8.) Suomessa toimii kuitenkin useita ohjelmia, jotka eivät ole hyväksytyjä täysin kriteereiden mukaan, mutta jotka on liitetty osaksi organisaation toimintaa, ja ajavat yhteisiä tavoitteita elämänhallinnan ja toimintakyvyn parantamiseksi. Tällaiseen sarjaan kuuluu esimerkiksi Vantaan vankilassa toimivan päihde- ja Motivointi-osaston ohjelma. Motivointi-osaston ohjelmalle ollaan tulevaisuudessa hake-massa virallista asemaa.

Ohjelmia on erilaisia ja eri tarkoitukseen keskittyviä, joiden mallit, tavoitteet ja sisältö vaihtelevat. Ne voidaan jakaa motivaatio- ja vaikuttavuusohjelmiin, joka muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tapahtuu keston mukaan. Motivointiohjelmat kestävät yleisesti alle 90 tuntia ja vaikuttavuusohjelmat yli 90 tuntia. Tärkeintä jaossa on kuitenkin sisältö ja tarkoitus. Motivaatio-ohjelmat keskittyvät yleisesti päihde- ja sosiaalisen toimintakyvyn puutteisiin. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:7, 8.)

Vapaamuotoiset ohjelmat voidaan nähdä osana motivointiohjelmiä, koska ne ovat lyhytkestoisia ja niiden avulla pyritään herättämään vankien muutoshalukkuutta ja parantamaan sosiaalista toimintakykyä. Ne voivat olla joko toiminnallisia tai keskusteluryhmiä. Vapaamuotoisiin ohjelmiin tai oikeastaan ryhmätoimintoihin katsotaan kuuluvaksi Vantaan vankilan Motivointiosaston ohjelman kokonaisuudessaan ja erilaiset keskusteluryhmät, joiden ohjaajat pyrkivät erilaisten keskusteluteemojen kautta tuomaan ideoita sosiaalisen toimintakyvyn parantamiseksi. Ne ovat matalan kynnyksen ryhmiä, joissa puhutaan arjesta selviytymisestä ja pohditaan ryhmässä erilaisia ongelmanratkaisu- ja selviytymiskeinoja. Samaan kategoriaan katsotaan kuuluvaksi myös romaniopetuksen, koska romaniopettajalla on hyvin vapaat kädet opetuksen suhteen, johon kuuluu lähinnä romanikielen ja - kulttuurin opetusta. Opetusta ei voi verrata samaan formaattiin kuin mitä kouluissa on. Nämä ohjelmat ja niiden toimintamallit ovat vankilan omia, mutta ajavat vapaamuotoisinakin asiansa tavoitteellisina ohjelmina. Eroina akkreditoituihin ohjelmiin ovat muun muassa ohjelmien rakenne, ajallinen kesto, vankien vaihtuvuus ja arviointimenetelmät. Ohjelmien rakenteita ja toimintoja voidaan muokata ryhmän jäsenten tarpeiden mukaisiksi. Ne eivät ole minkään tarkan käsikirjan mukaisia. Ajallinen kesto vaihtelee ja ryhmän jäsenet vaihtuvat ryhmässä johtuen tutkintavankeuden epämääräisestä kestosta. Ohjelmia ei voida myöskään arvioida samoin tieteellisin kriteerein kuin akkreditoituja ohjelmia.

2.4.1 Motivointiohjelmat

Motivointiohjelmat ovat yleensä lyhytkestoisia, joilla pyritään motivoimaan vanki muutokseen ja ylläpitämään tätä motivaatiota myös tulevaisuudessa elämänhallinnan parantamiseksi ja rikollisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Motivointiohjelmien tavoite on, että vanki tunnistaa oman tilanteensa, kyseenalaistaa sen ja on valmis muutoksille. (Rikosseuraamusalan ohjelmityön linjaukset 2008:7.) Motivointiohjelma on oikeastaan alku, mikä tarvitaan pitkäkestoiselle elämänmuutokselle. Muutoksista saadaan pysyvämpiä, kun edetään hitaasti ja asteittain. Ongelmat ovat yleensä kehittyneet pikkuhiljaa, joten niiden muuttumiselle on varattava myös oma aikansa. Henkilön tulee olla tietoinen omasta ongelmastaan ja hyväksyä se, jotta hän kykenee muuttumaan.

Päihdekuntoutuksessa informointi- ja motivointi - ohjelmien tavoitteena on antaa tietoa päihdeistä, päihderiippuvuudesta, haitoista, parannusmahdollisuuksista sekä motivoida vanki päihdekuntoutukseen. (Suomela 2002: 238.)

2.4.2 Vaikuttavuusohjelmat

Vaikuttavuusohjelmat ovat yleisesti pitkäkestoisia ja intensiivisiä, jotka suunnataan korkean uusimisriskin omaaviin vankeihin. Vaikuttavuusohjelmilla pyritään saada vanki tietoiseksi rikollisesta ajatus- ja käyttäytymismallistaan, jonka jälkeen häntä autetaan arvioimaan niitä ja kehittämään tilalle uusia rikoksetonta elämää tukevia ajatus- ja toimintamalleja. Asiakkaiden valinta ohjelmiin on tärkeää, koska ohjelman keskeyttäminen lisää uusimisriskiä. (Rikosseuraamusalan ohjelmityön linjaukset 2008:7.) Osa ohjelmista on niin intensiivisiä ja rankkoja, että niihin osallistuminen ja sitoutuminen voi olla vaikeaa ilman kevyempää motivointiohjelmaa. Motivointiohjelmassa kuitenkin kehitetään motivaatiota ja annetaan työkaluja muutokseen. Vaikuttavuusohjelmaan osallistuminen vaatii todellista sitoutumista, koska ohjelman kesken lopettaneilla voi usein olla isompi kynnys yrittää uudelleen.

2.4.3 Ohjelmien tavoite tulevaisuudessa

Vuonna 2010 kaikki rikosseuraamusalalla käytettävät ohjelmat ovat käyneet akkreditointimenettelyt ja ne edistävät asiakkaan muutosta rikoksettomaan elämään. Akkreditointi tarkoittaa sitä, että sertifiointilaitokselle, jolla on tarvittava ammattitaito ja kokemus johtamisjärjestelmistä, on myönnetty hyväksyntä arviointiin tietyllä sektorilla. Ohjelmityön vaikuttavuuden arvioimista kehitetään, ja sen edellytyksenä on, että vankitietojen kirjaukset ovat päivitettyjä ja kaiken kattavia. Ohjelmat kohdennetaan tarkasti valikoiduille asiakkaille ja ovat strukturoituja, aikataulutettuja ja ne toteutetaan käsikirjan mukaan. (Rikosseuraamusalan ohjelmityön linjaukset 2008:2.) Muutokset tarvitsevat rahaa ja uutta osaamista, joten on mielenkiintoista nähdä kuinka tavoitteisiin päästään. Uskon kuitenkin, että senkin jälkeen on myös vapaamuotoisemmille ryhmätoiminnoille tilausta. Vapaamuotoisten ohjelmien tuloksia ei tosin voida mitata samalla tavalla kuin täysin strukturoiduissa ohjelmissa, mutta niiden vaikutusta ihmisten hyvinvointiin ei kannata kuitenkaan aliarvioida. Strukturoiduissa ohjelmissa on yleisesti tarkat pääsyvaatimukset, joihin kaikki eivät tahtomallakaan pääse. Jo sen takia pitäisi niiden ulkopuolelle jääneille olla mahdollisuus osallistua ainakin vapaamuotoisempiin ohjelmiin. Väliinputoamisia pitäisi välttää kaikin tavoin.

Rikosseuraamusvirasto suunnittelee Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kanssa pitkän aikavälin suunnitelman ohjelmityön toteutuksesta. Suunnitelma sisältää kartoitus ohjelmityön nykytilanteesta ja määrittää asiakkaiden tarpeista lähtöisin olevat tavoitteet. Suunnitelmassa arvioidaan myös henkilökunnan kehitystarpeet, resurssit sekä työn organisointiin ja prosesseihin liittyvät muutostarpeet. Valtakunnallinen suunnitelma täsmentyy aluevankiloissa, vankiloissa ja aluetoimistoissa tehdyissä suunnitelmissa. Ohjelmityön suunnitelma liitetään

osaksi yksikön toimintasuunnitelmaa. Nämä suunnitelmat ovat pohjana yksikön vuosittaiselle tulossopimukselle. Tulostavoitteet puretaan yksiköiden toimintasuunnitelmissa sekä tulos- että kehityskeskusteluissa toiminnaksi. Tulosraportoinnissa ohjelmatyön tavoitteiden toteutusta arvioidaan ja tehdään kehittämissuhteita. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:2.) Suunnitelmia tehtäessä olisi toivottavaa, että vankiloille suunnitellut toimintaohjelmat tehdään vankiloiden resursseja vastaaviksi. Katsotaan ensin tarve ja sen jälkeen toiminnot eikä päinvastoin. Tulostavoitteissa tulee ottaa huomioon myös vankilan toimintatarkoitus. Tutkintavankien tarpeet ovat osaltaan erilaisia kuin vankeus- tai sakkovankien tarpeet.

3 TAVOITTEELLINEN SOSIAALITYÖ

Tarkasteltaessa vankien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamista erilaisilla toimintaohjelmilla ja kuntouttavalla toiminnalla, voidaan yhtenä teoreettisena näkökulmana käyttää tavoitteellista sosiaalista työtä. Keskeisiä asioita ovat tavoitteellisuus ja sosiaalinen kuntoutus.

Sosiaalityön kansainvälisessä määritelmässä todetaan, että ”sosiaalityö on hyvinvoinnin edistämiseen pyrkivää sosiaalista muutostyötä, ongelmanratkaisutyötä ja ihmisten toimintavoiman kasvattamista. Sosiaalityö tekee interventioita ihmisen ja ympäristön vuorovaikutukseen ihmisen toimintaa ja sosiaalisia järjestelmiä koskevia teorioita soveltaen.” Työtä tehdään asiakkaan kanssa yhteistyössä. Sosiaalityön tärkein lähtökohta on työn arvojen ja normien tiedostaminen, ja ennen kaikkea tietoisuus omista ammatillisista arvoista ja eettisestä vastuusta. Ne pohjustavat teoreettisen tiedon ohella käytännössä tapahtuvaa työtä ja auttavat niihin liittyvien haasteiden ja ristiriitojen selvittämisessä. (Rostila 2001:9,11.) Se, että ammatteettiset säännöt ovat olemassa, ei tee työntekijää moraalisesti kestäväksi. Moraalinen valinta tapahtuu, kun työntekijä itse valitsee jonkun säännön noudatettavaksi. (Särkelä2001:125.)

Työntekijä joutuu usein pohtimaan eettisiä valintojaan ja tekemään selkeät rajat niin itselleen kuin asiakkaillekin. Jos työntekijä joutuu työskentelemään moraalisia periaatteitaan vastaan, ei hän kykene selviytymään työstään. Ristiriitoja herättäviä tilanteita voivat olla muun muassa tilanteet, joissa työntekijä on sekä auttaja että kontrolloija. Hän voi saada asiakkaasta arkaluonteisia tietoja ja joutuu miettimään mitä tiedoilla tekee. Ristiriitaiset roolit voivat tulehduttaa työntekijän ja asiakkaan välisen vuorovaikutus- ja luottamussuhteen, mikä estää täysin avoimen työskentelyn. Asiakassuhde ei toimi ilman luottamusta ja toimivaan yhteistyöhön tarvitaan molempia osapuolia. Himberg & Jauhaisen (1998:125) mukaan

rooli on odotusten kokonaisuus, joka saadaan sosiaalisen aseman perusteella. Rooliodotukset ja käyttäytyminen joko vahvistaa tai heikentää henkilön asemaa.

Sosiaalityössä on yhä enemmän alettu painottaa yksilöiden ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen merkitystä. Auttamistyön kohteeksi on otettava yhteen kietoutunut yksilön ja ympäristön ominaisuudet, jotka ylläpitävät ongelmallista toimintarakennetta (Särkelä 2001: 23). Sosiaalityö kohdistuu erilaisina käytäntöinä yksilöiden ja ryhmien ja heidän ympäristöjensä väliin häiriötiloihin, joita pyritään purkamaan muutostöillä ja ongelmanratkaisuilla. Toiminnoilla tarkoitetaan ihmisen toimintavoiman vahvistamista hänen omassa elinympäristössään (empowerment-periaate). Sosiaalityö koostuu arvoista, teorioista ja käytännöistä. Työllä pyritään siis parantamaan henkilön kykyä selviytyä elämästään parantamalla tämän elämänhallintaa ja selviytymiskykyä. Työn tuloksellisuus riippuu täysin asiakkaan voimavaroista ja työntekijän ammatillisuudesta. Asiakkaan itsemääräämisoikeus kuuluu vahvasti auttamisprosessiin. Työntekijä ei tarjoa valmiita ratkaisuja vaan tukee henkilöä löytämään ne itse. Asiakkaan puolesta tekeminen haittaa ongelmanratkaisua. Hän ei selviydy, jos ei opi selviytymiskeinoja itse. (Rostila 2001:9, 10.) Särkelä (2001:135) sanookin osuvasti, että vastuu yksilön ongelmista jakaantuu niin yksilön kuin yhteiskunnan kesken.

Sosiaalityö perustuu käsitykseen, jonka mukaan ihminen on aktiivinen subjekti, joka pystyy muuttamaan ympäristöään ja omaa elämäänsä. Yksilöstä tulee subjekti, kun hän alkaa suunnata toimintaansa omiin tarkoituksiinsa ja itselleen merkityksellisiin asioihin. (Jauhiainen & Eskola 1994:7.) Mutta miten on niiden laita, jotka eivät suoriudu itsenäisesti? Se onkin yhteiskuntamoraalin yksi mitta, että kuinka se huolehtii heidän kohtaloistaan. (Särkelä 2001:94.)

Työntekijän on huomioitava työssään vaara, että hän ei tyrkytä asiakkaalleen omia arvojaan, varsinkaan, jos ne vaikuttavat hänen ammatillisuuteensa negatiivisesti. Ihmisillä on taipumus pitää omia arvoja parempina kuin muiden, mutta ammatillisessa sosiaalityössä se voi olla vahingollista. Omien arvojen korostaminen ja asiakkaan arvojen latistaminen voi aiheuttaa haittavaikutuksia yhteistyölle. Se voi loukata asiakkaan itsemääräämisoikeutta, saattaa asiakkaan syyllisyyden tunteisiin ja johtaa vastustukseen, loukata asiakkaan kulttuurin välistä arvostusta ja näin estää auttamasta ristiriitojen repimää asiakasta. Etnisten ja erilaisten vähemmistöryhmien lisääntyessä myös ongelmanratkaisujen monimuotoisuus ja haasteellisuus lisääntyy. (Rostila 2001:28, 29.) Vähemmistöryhmien kanssa työskennellessä on eduksi tunnistaa ja ymmärtää heidän kulttuuriaan ja perinteitään. Ammatillisuus ja korrekti käyttäytyminen auttavat myös haasteellisimpien asiakkaiden kanssa.

Rostilan (2001:25) mukaan sosiaalityö tulee perustua neljään perusarvoon: ” 1) jokaisella ihmisellä on oikeus saada käyttöönsä resurssit, joita hän tarvitsee elämänongelmiensa hallinnassa ja kykyjensä kehittämisessä. 2) Kaikki ihmisyyksilöt ovat arvokkaita ja ansaitsevat kunni-

oitusta. 3) Jokaisen yksilön ainutkertaisuus ja yksilöllisyys on arvo. 4) Jokainen yksilö kykenee kasvuun ja muutokseen, mikäli hän saa oikeat resurssit; häntä tulisi tukea tekemään valintoja ongelmiensa ratkaisemiseksi ja elämänhallintansa lisäämiseksi.” Kysymys on siitä, että miten luomme asiakkaalle tarvittavat edellytykset ja resurssit, jotta hän saa elämänsä hallintaan? Paras tulos saadaan, kun vaikutetaan niin ihmiseen itseensä, hänen toimintaansa kuin hänen ympäristöönsä. Vaikuttamalla vain yhteen osioon, se helposti kumoutuu muiden osien vaikutuksesta. (Särkelä 2001: 25.)

Työntekijän harteilla on löytää ne resurssit, joihin satsaamalla henkilö pitää elämänsä hallinnassa. Piilossa olevan potentiaalin löytämiseksi täytyy nähdä ihminen ja hänen mahdollisuutensa ongelmien seasta eikä vain kasaa ongelmia ja paljon työtä. Jokainen ihminen on omanlaisensa, joten ongelmien vaikutuksia ihmisiin ei voi yleistää. Samanlaiset ongelmat vaikuttavat eri ihmisiin eritavalla.

Työntekijä voi käyttää ryhmää elämänhallinnan parantamiseksi, jolloin hänen on ymmärrettävä ryhmätyössä tarvittavia menettely- ja työtapoja. Ryhmätoiminta antaa hyvät mahdollisuudet luopua haitallisista tavoista ja uusien löytämiselle tilalle. Ryhmä on väline, jolla työ kohdistetaan yksilöön. Työn tarkoitus on yksilöiden toimintavoimien parantaminen. Ryhmätilanne vaatii ryhmän jäseneltä sopeutumista ja valintojen tekemistä, ja näin ryhmä auttaa yksilöä muun muassa itsetuntemuksen lisäämisessä, kun hän peilaa itseään ryhmätoiminnan kautta. (Jauhiainen & Eskola 1994:8,16.)

3.1 Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalisella kuntoutuksella haetaan sosiaalista toimintakykyä, jotta henkilö kykenee hoitamaan arkisia jokapäiväisiä asioita, kuten hankkimaan ruuan, hoitamaan asunnon ja mahdollisesti käymään töissä. Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyy myös kyky pitää huolta niin omasta kuin läheistensäkin hyvinvoinnista sekä kyky hoitaa ihmissuhteita. Ylläpitävänä voimana ovat henkiset resurssit, joiden avulla ihminen pystyy hallitsemaan ja suunnittelemaan asioita. Puutteita eri alueilla hoidetaan sosiaalisella kuntoutuksella, jonka tärkeinä edellytyksinä ovat aika, suunnitelmallisuus ja kärsivällisyys. (Ruisniemi 2003.) Auttamisen täytyy tukea henkilöä käyttämään omia voimavarojaan, jotta se ei lisää hänen passiivisuuttaan ja vähennä omatoimisuutta. Ongelmat saattavat uusiutua, jos auttaminen ei tue henkilön toisin toimimista. (Särkelä 2001:64.)

3.2 Tavoitteellinen ryhmä

Tavoitteellisen ryhmän tunnusmerkkinä on yhteinen määrätietoinen toiminta. Ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen on oltava sen verran toimivaa ja jatkuvaa, että jäsenet voivat yhdessä määrittellä itselleen yhteiset tavoitteet. Tehokkuus on enemmän tarkoituksenmukaisuutta kuin nopeutta, joten ryhmän energia on suunnattava suuremmaksi osaksi yhteistyöhön. Ryhmällä on kaksi olemassaolon perustetta: 1) psykologinen ja 2) sosiaalinen. Psykologiseen osaan sisältyy yksilön halu ja mahdollisuus toteuttaa persoonallisia tarpeitaan, ja sosiaaliseen osaan sisältyy ryhmän jäsenten yhteinen päämäärä eli halu muuttaa ympäristöään fyysisesti ja sosiaalisesti. Molemmat asiat täytyy ottaa huomioon, jotta ryhmän toiminta on tasapainoista. Yhteistoiminta rajoittuu asetetun tavoitteen saavuttamiseksi eivätkä ryhmän jäsenet ole muuten sidoksissa toisiinsa tai vastuussa toisistaan. Sitoutuminen toimintaan on asiakkoita ja usein ajallisesti rajattua. (Jauhiainen & Eskola 1994: 50, 52, 53.)

3.3 Ongelmanratkaisun vaiheet

Hyvä työsuhte on vastavuoroinen, mikä tarkoittaa sitä, että luodaan sellainen suhde, jossa asiakas haluaa työskennellä ja työntekijä haluaa auttaa asiakastaan. (Särkelä 2001: 27.) Särkelä (2001:12) mukaan ongelman määrittely on keskeinen osa sosiaalista auttamistyötä. Sitoutuminen työskentelyyn edellyttää yhteistä ongelmanmäärittelyä. Asiakkaalla täytyy olla myös mahdollisuus määrittellä ongelmansa.

Ongelmanratkaisu jaetaan kolmeen osaan, jossa ensimmäisessä osassa tehdään tavoite työlle, luodaan hyvä vuorovaikutussuhde, kerätään asiakkaasta, ongelmasta ja ympäristöstä tietoja. Sen jälkeen tehdään tilanne- ja tavoitearvio, motivoidaan asiakas ja lopuksi tehdään yhteinen sopimus toimintatavoista. Nämä seikat auttavat myöhemmin työn arvioinnissa. Ilman hyviä kokemuksia asiakassuhteesta, yhteistyö voi jäädä pinnalliseksi asiakkaan puolelta. Hän ei kerro koko totuutta asioista eikä ole täysin motivoitunut. Ryhmän jäsenten tulee kokea turvallisuuden tunnetta myös ryhmän sisällä. Tässä vaiheessa kerrotaan asiakkaalle mistä prosessissa on kyse ja yhteistyöhön kuuluu myös asiakkaan vastuu ja velvollisuus ongelmienratkaisuihin omien voimavarojen puitteissa. Arvioinnissa selvitetään asiakkaan oma todellisuus, resurssit ja tarpeet, joiden kautta päästään yhteisen sopimuksen tekoon. (Rostila 2001:60.)

Kolme tärkeää perustaitoa, joita tarvitaan auttamissuhteen rakentamiseen, ovat empatia, kunnioitus ja aitous (Rostila 2001:61). Työntekijä voi olla empaattinen kuuntelemalla ja olemalla läsnä. Hänen ei tarvitse missään nimessä antaa hyväksyntää asiakkaan teoille. Tärkeintä on olla ihminen ihmiselle. Hyvän työntekijän erityispiirteenä onkin tunneälyn omaaminen.

”Tunneäly on kykyä tunnistaa ja tulkita itsestä ja toisista ihmisistä nousevia tunteita sekä tuottaa näistä tunnehavainnoista asianmukaisia päätelmiä ja säätelytoimia oman ajattelun ja toiminnan tueksi” (Saarinen ja Kokkonen 2003:17). Ammatillisuus auttaa ihmistä ajattelemaan asioita järjellä, että omat tunteet eivät estä ammattimaista otetta työhön. Tunteiden säätely on sitä tärkeämpää, mitä vaikeammasta asiakasryhmästä on kyse. Työntekijän tulee ottaa huomioon, että kaikilla ei ole samanlaista moraalialta tai arvomaailmaa. Erilaisuuden sietäminen voi olla monelle iso kynnys työssä onnistumiselle. Rostilan (2001:62, 63) mukaan empatiaa voi harjoitella. Työntekijä voi työstää herkkyyttään huomata asiakkaan tila ja sen tuomat tuntemukset, ja sitä kautta osoittaa ymmärrystä samaistumatta häneen. Ammatillisuuden avulla hän säilyttää erillisyyden ja objektiivisuuden. Aitoudella tarkoitetaan työntekijän aitoa ja rehellistä kohtaamista asioiden ja asiakkaiden kanssa. Hän on myös valmis myöntämään mahdolliset virheensä.

Tilannearvion perusteella suunnitellaan tavoite, siihen tarvittavat resurssit ja toimintatavat tavoitteen saavuttamiseksi. Arviointiin sisältyy ongelman, asiakkaan vahvuuksien ja heikkouksien sekä käytössä olevien resurssien kartoittaminen. Tilanteiden tai ongelman muuttuessa täytyy tehdä uusi tilannearviointi ja tarvittaessa muuttaa toimintatapoja. Hyvin tehdyn arvioinnin pohjalta tehdään toimintasuunnitelma ja sopimus tavoitteiden saavuttamiseksi. Asiakkaalla itsellään on suuri vastuu arviointia tehtäessä, joten hänet täytyy saada kuulluksi. (Rostila 2001:66, 67.) Ongelmien kartoittamiseen tarvitaan tietoa monista eri näkökulmista, jotta niiden todellinen vaikuttavuus asiakkaan ja hänen läheistensä elämään saadaan selvitettyä. Työntekijän tehtävä on kerätä tämä eri osista ja koota ne yhteen. Tärkeää on huomata myös ne asiat joista ei puhuta ääneen. Hiljaisen tiedon käyttö näkyy osana ammatillisuutta.

Työntekijän tulee arvioida työn etenemistä jatkuvasti, jotta hän pystyy ennakoimaan mahdolliset häiriötekijät ja esteet matkan varrella. Hankalan asiakkaan kohdalla työntekijän haasteena ovat asiakkaan kielteinen asenne, kyky auttaa asiakasta näkemään ongelmien todellinen laita ja saada asiakas haluamaan muutosta. Yhteistyö ei onnistu ilman asiakkaan motivaatiota. Motivoitu asiakas on myös valmiimpi tekemään tavoitteita, joihin hän myös sitoutuu. Tavoitteiden tulee lähteä asiakkaasta itsestään ja niiden tulee olla realistisia. Välitavoitteiden tekeminen auttaa, jos muutokset ovat suuria ja konkreettinen näkyminen kestää. Niiden tekeminen voi helpottaa turhautumista ja keskeyttämistä. (Rostila 2001:73, 75.)

Ongelmanratkaisun toisessa osassa mennään tavoitetta kohti sovitun suunnitelman ja työskentelytapojen mukaisesti asiakasta koko ajan motivoiden. Tavoitteet muutetaan käytännön toimiksi, joilla on vaikutusta niin asiakkaaseen kuin vuorovaikutukseen asiakkaan ja hänen ympäristön välillä. Toimet voivat olla muun muassa vuorovaikutusharjoituksia ja omien tuntemuksien tarkkailua. Asiakas täytyy saada itse tekemään asioita. Sen kautta kasvaa myös itseluottamus, jota muutostyössä tarvitaan. Työskentelyyn kuuluu ensisijaisen tärkeänä edistymisen

tarkkailu. Vain sen avulla voidaan arvioida työn vaikuttavuus. Tarkkailu pitää myös asiakkaan ja työntekijän kiinni toiminnassa. Työntekijä säilyttää kosketuksen asiakkaaseen ja asiakas tuntee, että hänestä ollaan kiinnostuneita. (Rostila 2001:82, 84.)

Viimeiseen osaan kuuluu työskentelyn päättäminen eli asioiden lopullinen käsittely, tavoitteiden arviointi sekä suunnitelma jatkuvuudesta ja seurannasta. Työskentelyn päättämistä helpottaa se, että alussa jo tiedetään kuinka kauan yhteistyö kestää. Lopettamiseen liittyy yleensä erilaisia tunteita, joita on tarvittaessa hyvä selvittää. Myös ohjaaja laittaa itsensä likoon, joten on hyvä, että hänkin antaa palautetta omista kokemuksistaan ja hänelle annetaan palautetta ohjaustyöstä. (Rostila 2001:86-87.)

Tavoitteiden toteutusta on tärkeä arvioida niiden kriteerien mukaan, jotka työskentelyn alussa asetettiin. Siten pystytään selvittämään, että onko yhteistyössä onnistuttu vai ei. Hyvistä tuloksista huolimatta on tärkeää tehdä jatkosuunnitelmia miten saavutetut tulokset säilytetään eikä mennä taaksepäin. (Rostila 2001:88, 89.)

3.4 Tavoitteellisen sosiaalityön periaatteita

Sosiaalityön tulisi perustua suunnittelulle, määritellyille tavoitteille ja kokonaisvaltaiselle asiakkaan elämäkartoitukselle. Työ on hyvä prosessoida, jotta tiedetään mitä tehdään ja miksi. Tavoite, joka sovitaan asiakkaan kanssa, ohjaa työskentelyä. Sosiaalityön tarkoitus on yksittäisten ongelmien sijasta kokonaisvaltaisesti parantaa ihmisten elämänhallintaa. Työ käsittää asiakkaan elämäntilanteen ja tunteiden tiedostamista ja hahmottamista sekä resursien järjestämistä. Työn kokonaisvaltaisuus kertoo myös siitä, että työ ei kohdistu vain yksilöön vaan myös hänen ympäristöönsä. (Rostila 2001:35, 36.) Tärkeää on ottaa huomioon myös se, miten yksilö orientoituu olosuhteisiin. Samat olosuhteet ovat toiselle haaste ja toiselle taakka. (Särkelä 2001:65.)

3.5 Sosiaalityön teoriat

”Tavoitteellisessa sosiaalityössä teorioiden käyttöä lähestytään ongelmatilanteen selvittämisen ja ratkaisun käytännön tarpeista käsin.” Kansainvälisessä määritelmässä sosiaalityön teoriasta todetaan: ”Sosiaalityön menetelmiä koskeva oppi perustuu jäsenneltyyn ja koeteltuun, tutkimuksen ja itsearvioinnin avulla saatavaan tietoon, johon kuuluu myös paikallinen ja maallikoiden tieto. Sosiaalityön menetelmien tietotaidossa otetaan huomioon ihmisten ja

heidän ympäristönsä vuorovaikutuksen välinen monimutkaisuus ja se kuinka ihmisiin vaikuttavat monet voimat, kuten bio-psyko-sosiaaliset tekijät ja kuinka ihmiset kykenevät myös muuttamaan näitä voimia. Sosiaalityö käyttää ihmisen kehitystä, toimintaa ja sosiaalisia järjestelmiä koskevia teorioita eritelläkseen monimutkaisia tilanteita mahdollistaakseen yksilöiden ja organisaatioiden sekä sosiaalisen ja kulttuurisen muutoksen.” (Rostila 2001:49.)

Näkökulman lähtökohta on siis yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus. Yksilöiden toiminta tapahtuu heidän valintojensa kautta ja toiminnat vaikuttavat muun muassa siihen miten he hoitavat ihmissuhteensa ja elävät elämänsä. Ongelmien arviointi tulisi näin lähteä yksilön ja hänen ympäristönsä systeemien vuorovaikutuksesta. Teorioiden käyttöön vaikuttaa ongelman luonteen lisäksi toimintatilanteet ja olosuhteet, kuten organisaatio, joten teorioiden käyttö on vaihdellut eri aikakausina. (Rostila 2001:51, 52.)

Ihmisten psyykkisiä ominaisuuksia on alettu muun muassa tarkastamaan behavioristis-kognitiivisten teorioiden avulla. Tässä kyseisessä A - B - C-mallissa ärsyke (A) on lähtökohtana tapahtuman arvioinnille ja tulkinnalle (B), jonka lopputuloksena on yksilön emotionaalinen vastaus (C). Yksilön vääriin tulkintoihin ja valintoihin pyritään vaikuttamaan hänen omien havaintojen kautta ympäristöstään oppimisprosessin aikana. Tehtyjen valintojen vaikuttavuus heijastuu ympäristössä ja etenkin toisissa ihmisissä. Oikean teoreettisen tiedon löytäminen ja sen käyttäminen ei ole aina helppoa, vaikka eri tieteenaloilta saadaankin avuksi teoreettista ja tutkimustietoa erilaisista järjestelmistä. Tilanearvioinnissa sovelletaan psykologista tietoa yksilöstä psyykkisenä järjestelmänä, sosiaalipsykologista tietoa yksilön toiminnasta ryhmän jäsenenä sekä sosiologista tietoa organisaatioista ja kulttuurista. (Rostila 2001:57.)

3.6 Asiakaslähtöinen ja voimavarakeskeinen asiakastyö

Asiakaslähtöisyys ja voimavarakeskeisyys ovat keinoja, jolla tavoitteisiin pyritään. Asiakas sitoutuu työhön, jonka lähtökohtana ovat hänen omat tarpeensa ja ongelmansa. Toiminta perustuu asiakkaan kanssa yhdessä tehtyihin asioihin. Asiakastyössä suhteet perustuvat avoimuudelle ja luottamukselle ja yhteistyöllä synnytetään mahdollisuuksia asiakkaan toimintaedellytysten kasvulle. Voimavarakeskeisyyden periaate antaa yhteistyölle hyvän lähtökohdan. Periaatteen takana on, että yksilö ei ole koskaan irrallinen ympäristöstään. Asiakkaan kanssa pyritään luomaan sellaiset olosuhteet, että hänellä on mahdollisuus löytää omat tarvittavat voimavarat selviytyäkseen. Puitteita ei kuitenkaan luoda valmiiksi asiakkaalle vaan häntä lähinnä tuetaan tekemään ne itse. Ryhmätyöskentely antaa asiakkaalle tarvitsemää yhteiskuuluvuuden tunnetta. Työntekijä voi auttaa vahvistamaan asiakkaan siteitä muihin ihmisiin sekä kykyä selviytyä ja onnistua. Dialogisuuden avulla työntekijä saa arvokasta tietoa asiak-

kaan elämästä ja siinä olevista ongelmakohdista. Keskusteluissa annetaan myös asiakkaalle mahdollisuus osallistua omien asioiden käsittelyyn. Asiakasta ei voida sivuuttaa oman elämänsä asiantuntijana. Työntekijä auttaa nostamaan asiakkaan vahvuuksia esiin, joiden avulla hän kykenee muuttumaan. Muutosprosessiin tarvitaan molempia osapuolia ja molempien panos. Asiakkaan kunnioittaminen ja tähän uskomisen saattavat olla ristiriidassa keskenään, varsinkin, jos asiakkaalla ja työntekijällä on jo yhteinen työhistoria keskenään. Aikaisempia pettymyksiä on vaikea unohtaa, vaikka ihmisen uudistumiseen tulisikin uskoa. (Rostila 2001:39-42.) Asiakkaiden kanssa työskennellessä on tärkeää puhua asiakkaan kannalta ymmärrettävää kieltä välttämällä liikaa ammatillisia sanoja. Näin vältetään väärinkäsityksiä ja asiakkaan kannalta turhautumista. Auttamistaholla on usein moniammatillinen tiimi, joka koostuu eri ammatikuntaan kuuluvista ihmisistä. Myös heidän välillään on tarpeellista käyttää yhteistä kieltä, jotta kaikki ymmärtävät mistä puhutaan.

4 OHJAAJAT

Don Andrews, joka on merkittävä What Works-teorioiden kehittelijä, on sanonut, että jos halutaan vaikuttaa uusintarikollisuuteen, kannattaa kiinnittää huomiota siihen millaisia ihmisiä ryhmien vetäjiksi valitaan ja millaiset ovat heidän vuorovaikutustaitonsa. Myös psykoterapiasta on sanottu samaa: ei niin suurta merkitystä terapiamuodolla, vaan tavalla, jolla terapeutti ja potilas ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Vuorovaikutuksen ammatillisuus onkin eräs keskeisiä vaikuttamisen keinoja.

Ohjaajien valintaan tulee siis kiinnittää erityistä huomiota, kuten myös heidän osaamisensa kehittämiseen. Ohjaajat opiskelevat muun muassa motivoivaa ja dialogista kysely- ja opetusmenetelmällistä työtapaa ennen kuin voivat toimia täysipainoisesti ohjaajina. Riittävän tuen ja resurssien antaminen työn toimivuuden kannalta on erittäin tärkeää. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008:2.)

Ryhmien ohjaaminen on ohjaajan ja ryhmän jäsenten välistä vuorovaikutusta, jossa myös ohjaaja on usein aktiivinen. Ohjaajan tehtävä ei ole antaa valmiita malleja tai vastauksia, vaan hän antaa ryhmäläisten itse ajatella, havaita ja opetella ymmärtämään ja yhdistämään syitä ja seurauksia. Ammatillisen etäisyyden pitäminen on sitä tärkeämpää mitä henkilökohdaisemmalle alueelle mennään. Vapaamuotoisemmillaakin ryhmillä täytyy ohjaajan vuorovaikutuksen kautta tapahtuvat viestit ja muodot olla harkittuja ja ammatillisesti tavoitteellisia. Lähtökohtana on, että vanki pystyy muuttamaan käyttäytymistään, jos hän on vain tarpeeksi motivoitunut ja ohjaaja kykenee pitämään tätä motivaatiota yllä. (Hypén 2002:115.)

4.1 Ohjaajan taidot

Ryhmän ohjaajalta vaadittavat taidot voidaan jakaa reaktiotaitoihin, vuorovaikutustaitoihin ja toimintataitoihin. Reaktiotaitoja ovat aktiivinen kuuntelu, toistaminen, empatia, selventäminen, kokoaminen ja tiedon jakaminen. Näitä taitoja ohjaaja tarvitsee ryhmän ja yksilöiden tarpeiden ja toiminnan ymmärtämiseen. Kuunteleminen antaa perustan vuorovaikutukselle, jossa on tärkeää myös havainnoida ne asiat, joita ei sanota ääneen. Toistamalla ja selventämällä asiaa ohjaaja varmentaa kuulemansa oikein ymmärretyksi. Empatialla ohjaaja osoittaa asioiden jakamista ja halua auttaa. Hän myös kokoaa asioita yhteen ja jakaa niitä tarvittaessa takaisin käsitellyssä muodossa. (Onnismaa, Pasanen ja Spangar 2002:170.)

Vuorovaikutustaitojen voidaan sanoa olevan kaikkein tärkein taito, koska niillä ohjataan kanssakäymistä. Vuorovaikutustaitoihin sisältyy tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen, rajoittaminen sekä yhteyden rakentaminen. Tasapuolisella kohtelulla ohjaaja vahvistaa ryhmään kuulumisen tunnetta. Ohjaajan velvollisuus on myös ehkäistä ja poistaa ryhmätoimintaa haittaavat tekijät asettamalla toiminnalle sopivat rajat. Tukemalla saadaan turvallinen ympäristö avoimelle vuorovaikutukselle ja yhteistyölle. (Onnismaa, Pasanen ja Spangar 2002:170.) Ohjaajan haasteena on saada jokaisen ryhmän jäsenen ääni kuuluville ja tasoittaa monikulttuurisia eroja. On tärkeää huomioida, että vuorovaikutusta heikentävät tekijät voivat tulla niin asiakkaan kuin ohjaajankin puolelta. Oman toiminnan kriittinen arviointi auttaa ohjaajaa parantamaan vuorovaikutustaitojansa ja poistamaan ennakkoluuloja.

4.1.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on ryhmätoiminnan tärkein työmenetelmä ja ensimmäinen merkki ryhmän muodostumisesta. Ohjaajan tehtävä on ohjata sitä ja tarpeen vaatiessa puuttua siihen, jos asiat alkavat liikaa rönsyillä tai poikkeavat sovitusta tavoitteista. Tilanteet, joihin ohjaajan täytyy puuttua ovat muun muassa ristiriitatilanteet, joihin mahdollisesti liittyy voimakkaita tunnereaktioita. Ryhmässä on yhtä monta mielipidettä kuin on ryhmäläistä. Aiemmin koetut seikat vaikuttavat tunteisiimme ja tapaamme kohdata ongelmia, joten uusien tapojen oppiminen ei ole automaatio. Erimielisyydet ja ahdistukset kannattaa kuitenkin purkaa, jotta ristiriitojen sietokyky lisääntyisi ja asioita osaisi käsitellä tulevaisuudessa järkevämmiin. (Koukari 2003:20.) Voimakkaat persoonat voivat yrittää hiljentää muita ihmisiä, joilla on eriäviä mielipiteitä, tai he ovat toisista poikkeavia rikoksensa tai seksuaalisen suuntautumisensa takia. Ohjaajan tehtävä on myös selvittää, että puhuuko kukin ryhmän jäsen omia ajatuksiaan

vai ovatko ne jonkun toisen. Vankilassa on helppo joutua manipuloinnin tai painostuksen kohteeksi. Monella ihmisellä asioiden käsittelytaito heikkenee, kun elinolot supistuvat. Ihminen voi viestiä monella tapaa puheen ohella. Ilmeet, eleet ja asennot kertovat paljon ihmisen todellisista tunteista, joita ohjaajan täytyy osata tulkita. Niiden ristiriitaisuus puheiden kanssa kertoo valehtelemisestä tai asioiden salaamisesta. Myös ohjaajan tulee tarkastella sanaton viestintäänsä, jotta hänen luottamuksellisuutensa on turvattu. (Koukkari 2003:21.) Vankien käyttäytyminen ohjaajia kohtaan on usein tuttavallisempaa verrattuna valvontahenkilökuntaan johtuen varmasti työn erilaisuudesta. Ohjaajan tulee kuitenkin varmistaa, että suhde ei ylitä ammatillisuuden rajoja. Manipuloinnin mahdollisuus vangin tai vankien suunnalta täytyy estää. Ei ole mitenkään harvinaista, että vangit yrittävät saada itselleen hyötyä eri ihmisten taholta. Varsinkin tietämättömyyttä yritetään käyttää hyväksi. Vankila asettaa työympäristönä tiukemmat rajat siviilipuoleen verrattuna niin auttamisen kuin ohjaamisenkin suhteen, joten ohjaaja voi kokea turhautumista, jos tuntee käsiensä olevan liikaa sidotut.

Vuorovaikutukseen tarvittavat taidot:

- kyky kuunnella ja tehdä havaintoja
- perustella väitteitään ja mielipiteitään
- tarjota tukea
- pitää puheenvuoroja
- jatkaa toisen puheesta
- ylläpitää keskustelua
- antaa ja vastaanottaa palautetta

(Kaukkila & Lehtonen 2007:33.)

4.1.2 Dialogi

Vuorovaikutukseen ja ryhmädynamiikkaan kuuluu dialogi, joka on enemmän kuin keskustelu. Dialogi on monikerroksinen tapahtuma, jonka näkyvin osa on henkilön mielipiteet. Mielipiteiden alta löytyvät tiedolliset perustelut ja vielä syvemältä asenteet ja tunteet. Syvin kohta sisältää arvot, vakaumukset ja moraali. Dialogi on tapahtuma, jossa kyseenalaistamme ajatusmaailmamme ja jonka kautta voimme testata erilaisia teorioita, käsityksiä ja ajatuksia. Dialogiin kuuluu tärkeänä osana myös kuuntelemisen taito. (Kaukkila & Lehtonen 2007:37, 38.)

4.1.3 Toimintataidot

Toimintataitoja ohjaaja käyttää ryhmäläisten rohkaisemiseksi ilmaisemaan itseään ja tunteitaan. Näitä taitoja ovat kysyminen, kehittynyt empatia, vahvuuksien esille nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi ja tavoitteiden asettaminen sekä niihin sitoutuminen. Kysymykset lisäävät vuorovaikutusta ja laajentavat ajattelua. Empatian avulla ohjaaja pyrkii tavoittamaan ryhmän jäsenten tuntemuksia ja sitä kautta saada heidät myös kohtaamaan omia sisäisiä ristiriitoja esimerkiksi sanojen ja tekojen välillä. Osallistujat saadaan paremmin mukaan, kun puhutaan myös vahvuuksista eikä pelkästään heikkouksista. Kaikilla on omat vahvuutensa. Asioiden välitön reagointi ja kohtaaminen helpottavat ryhmän toimintaa ja luovat avoimuutta. Ohjaaja voi kerätä luottamusta itselleen tuomalla omia kokemuksia ja malleja mukaan. Niiden avulla saadaan uusia näkökulmia, joita voidaan käyttää peilinä puhuttaviin asioihin. Ryhmän jäsenet oppivat uusia malleja ja tapoja toimia, olla vuorovaikutuksessa ja lisäksi oppivat jotain itsestään. Kaiken tämän sitoo yhteen ohjaajan tuki ryhmän tavoitteiden saavuttamiselle ja sitoutumiselle. (Onnismaa, Pasanen ja Spangar 2002:170.) Hyvä ohjaaja on asiansa osaava ohjaaja, jonka kyvykkyys perustuu hänen tietotaitoihin, soveltuvuudelle ja ennen kaikkea sitoutumiselle. Ohjaajan täytyy silti kehittää itseään, koska niin menet, ihmiset kuin yhteiskunta-ajattelukin muuttuvat. Tärkeäksi työvälineeksi nousee myös kyky osata lukea ihmisiä. Ihmiset ovat yksilöitä, joita tulee myös lähestyä ja ohjata yksilöinä. Kaikkiin eivät päde samat toimintatavat, joten ohjaajalla täytyy olla silmää erilaisille lähestymistavoille ja erilaisuudelle.

4.2 Ryhmän ohjauksesta

Ryhmän ohjaajaksi kasvetaan pitkän prosessin kautta, johon sisältyy niin teoreettisen tiedon hankkiminen ja sisäistäminen kuin oma henkinen kasvu. Kokonaisvaltainen kehitys ja oppiminen näkyvät ohjaajan tietotaitona käytännön työssä. Mirja Koukkari (2003:7) jakaa ryhmänohjaajaksi kasvamisen osiin: omat jäsenkokemukset, havainnoijana toimiminen ja työskentely ohjaajana.

Omien aiempien jäsenkokemustemme kautta opimme ymmärtämään ryhmän jäsenten kokemuksia ryhmän jäsenyydestä, sekä tarkastamaan omaa motivaatiotamme ryhmän suhteen. Ohjaajan tulee olla tietoinen omista tarkoituseristään, jotta hän ei käytä ryhmää omiin tarpeisiinsa. Havainnoijana toimimalla ohjaaja oppii sivusta seuraamalla toisen ohjaajan työskentelystä, miten hän toimii ja miten ryhmä reagoi hänen toimintaansa. Ulkopuolisena havainnoijana pystyy näkemään paremmin asioita, joita ei läheltä näe. Varsinkin elekielellä tapahtuva kommunikointi jää usein huomaamatta. Ryhmän jäsenten todelliset tunteet ja rea-

goinnit saattavat näkyä viiveellä, mitä ohjaaja ei välttämättä itse enää näe. Havainnoimalla pystyy erinomaisesti näkemään ja oppimaan miten ohjaajan ja ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus toimii ja mitkä ovat sitä heikentäviä asioita. Yleensä ohjaajan oma arvomaailma näkyy hänen työssään niin puheissa kuin teoissa. Hyvä ohjaaja pyrkii ammatillisuudestaan luopumatta olemaan avoin myös uusille ja vaikeillekin asioille, joten alituinen itsensä tarkastelu on paikallaan. (Koukkari 2003:7,8.)

Ryhmän ohjauksen etuna ensisijassa on yhteenkuuluvuuden tunne. Ryhmän jäsenillä on asia, jonka he kaikki jakavat, ja jota ohjaaja auttaa työstämään. Ryhmässä opitaan vuorovaikutustaitoja, joiden puute yleensä johtaa vaikeuksiin. Yhteiset keskustelut ja palautteet herättävät osallistujissa erilaisia tunteita, joita ei aikaisemmin välttämättä edes havainnoinut. Vertaisryhmässä toimiminen ja omien ongelmien myöntäminen on yleensä helpompaa, kun nähdään, että ei ole yksin niiden kanssa. Ongelmat ja ajatukset saavat ryhmässä myös paremmin oikeat mittasuhteet kuin yksin niitä miettien. Itsensä hyväksyminen kaikkine heikkouksineen helpottuu ja moni asia tulee paremmin ymmärretyksi. Ryhmän ohjaaja voi erilaisin esimerkein saada ryhmässä asiat paremmin ymmärretyksi ja selviksi. Muiden ryhmän jäsenten avulla on hyvä mahdollisuus saada myös hiljaisemmat jäsenet aktiivisiksi. Yleisesti ryhmien vetäminen on taloudellisestikin edullisempaa kuin yksilöohjaukset, koska silloin voidaan aika ja raha jakaa suuremman määrän kesken. Haittana on tietenkin se, että kenenkään osallistujan syvempiin analysointeihin ja ongelmien hoitamiseen ei pystytä. Asiat pyörivät yleisellä tasolla, jotka nähdään sopivan kaikille. (Koukkari 2003:4-6.)

Omin silmin nähtynä tai itse koettuna moni asia tulee vasta uskottavaan muotoon. Ryhmässä näkee itsensä lisäksi myös toisten oppimisen ja etenemisen, kuten myös taantumiset ja epäonnistumisetkin. Kaikkea opittua voidaan käyttää hyväksi niin hyvässä kuin pahassa. Tärkeää on kuitenkin huomata, että ihminen voi oppia käsittelemään asioita uudella tavalla ja vaikuttamaan ennen kaikkea käyttäytymiseensä. Oppimisen tulosten tuominen näkyväksi on eräs ohjaajan haastavimmista tehtävistä, mutta myös palkitsevinta. Särkelä (2001:72) mukaan auttamistyössä keskeisintä on asiakkaan näkökulmaan perehtyminen ja uusien näkökulmien tuottaminen.

4.3 Ryhmän ohjaajan tehtävät ryhmässä

Ryhmä tarvitsee toimiakseen ohjaajan, joka näyttää suunnan, tekee päätökset ja luo visioita. Jonkun, joka pitää ryhmän kasassa vastaamalla sen olemassaololle välttämättömistä tehtävistä. (Kopakkala 2005:89.) Ohjaaja on myös resurssihenkilö ryhmälle, koska hän huolehtii ajasta, paikasta, ohjelmasta ja toimii jopa ihmisten välisenä tunteiden tulkkina. Hänellä on vel-

vollisuuksia sekä jokaista yksittäistä henkilöä kohtaan että koko ryhmää kohtaan. Ketään ei saa asettaa erityisasemaan. (Himberg & Jauhiainen 1998:176,177.)

Ryhmän ohjaaja on auktoriteettiasemassa, ja hänen tehtävänsä edellyttää tietynlaista vallan käyttöä, mikä osaltaan herättää erilaisia tunteita ryhmän jäsenissä. Ohjaajan suhtautumisella asioihin ja henkilöihin on vaikutusta koko ryhmään, joten hänen täytyy olla tietoinen sanojensa ja tekojensa vaikuttavuudesta. (Jauhiainen & Eskola 1994:146, 147.) Ryhmän ohjaajan tulee käyttäytyä eettisesti käyttäen ryhmän jäsenistä saatuja tietoja vastuullisesti ja luottamuksellisesti. ”Ammattietiikassa on kyse siitä, minkälainen toiminta on ammattiroolissa toimittaessa eettisesti hyväksyttävää ja suositeltavaa” (Neiramo 2002:41).

Ohjaajien tekoja kutsutaan ohjausteoiksi, jotka ovat tietoisia, tavoitteellisia ja perusteltuja. Ne voivat olla tekoja, tekemättä jättämisä, puhumista tai vaikenemista, kunhan ne ovat tavoitteellisia. Ohjaajan täytyy osata lukea tilanteita ja sopeuttaa ohjaustekonsa niiden mukaan. Tekojen tulee kuitenkin olla tavoitteiden mukaisia. Saadakseen ryhmän toimimaan ja yksittäiset henkilöt kehittymään, on ohjaajan autettava ryhmän jäseniä myös oppimaan ryhmäkokemuksestaan. Tilanteet muuttuvat ryhmässä ja elämässä, ja selviytyäkseen uusista haasteista, on ollut tarpeellista oppia aiemmin koetuista asioista. (Jauhiainen & Eskola 1994:147, 149.) Särkelä (2001:45) mukaan ihminen helposti jämähtää vanhoihin ja huonoihin toimintatapoihin riippumatta siitä toimivatko ne vai ei. Usein epäonnistumisten jälkeenkin jatkamme samoilla linjoilla ja esitämme muutostoiveet muille, ilman että teemme kunnollista itsereflektointia.

4.4 Ryhmän ohjaajan ominaisuudet

Ammatillisen tiedon ohella suhtautuminen asiakkaaseen tai vankiin tekee ohjaajasta kykenevän ja toimivan. Ryhmän jäseniä tulee aidosti kannustaa, kunnioittaa heitä ihmisinä, rohkaita ja olla empaattinen heitä kohtaan. Epäaitous näkyy läpi ja se vahingoittaa ryhmän kasvua ja etenemistä. Jämäkkyydellä ja oikeudenmukaisuudella pidetään ryhmä kurissa ja viedään asioita oikeaan suuntaan. Mitä vaikeimmista asioista on kyse, sitä enemmän vaaditaan kärsivällisyyden sietokykyä ja sen hallintaa. Arvojen ja moraaliasioiden kohtaamisessa voivat omat rajat helposti tulla vastaan, mutta siitä huolimatta ohjaajan tulee näyttää esimerkkiä ongelmien ja ristiriitojen kohtaamisessa. Ryhmän ohjaajat kohtaavat työssään monenlaisia asioita ja ihmisiä, jotka herättävät heissä niin positiivisia kuin negatiivisiakin tunteita. Niiden tiedostaminen ja käsitteleminen ovat edellytyksenä ammatilliseen ja objektiiviseen työskentelyyn. Oikeanlainen tunteiden käsittely edesauttaa myös ohjaajaa erottamaan oikeat ja hyväksyttävät

vät tunteet, kuten väsymys, pelko ja epävarmuus epäsovinnaisista tunteista. (Koukkari 2003:8, 9.)

Jokainen ohjaaja tekee työtään omalla persoonallaan. Persoonaa ja sosiaaliset taidot määräävät pitkälti miten ohjaajan tietotaito tulee käytetyksi. Ryhmää ei voi opettaa tai edes hallita, jos siihen ei saa otetta. Ohjaajaksi ei kannata ryhtyä, jos ei pysty ohittamaan omia ennakkoluulojaan ja asenteitaan. On mahdotonta väittää, että joku olisi avoin kaikille asioille. Kuukaan, joka vähänkin välittää ja laittaa itsensä alttiiksi työssään, ei voi välttyä tunnepitoisilta asioilta. Jatkuva itsereflektointi onkin välttämätön työkalu niin ammatillisessa kuin henkisessä kasvussa. Työnohjaus on oiva tilaisuus käydä asioita läpi keskustelemalla niistä muiden työntekijöiden ja työnohjaajan kanssa. Moni ihminen tuntee epävarmuutta jossakin työtilanteessa, mutta sen selvittämiseksi tai poistamiseksi on erilaisia tapoja. Osa haluaa kohdata ja työstää epävarmuutta tuottavaa tunnetta, kun toiset työntävät ongelman sivuun ja välttelevät vastaavanlaisia tilanteita.

4.5 Ryhmän ohjaajan jaksaminen ja voimavarat

Ohjaajiin kohdistuvat aivan erilaiset paineet ja odotukset kuin muuhun henkilökuntaan. He ovat parantajia, kuuntelijoita ja ennen kaikkea suunnan muuttajia. Paineita luovat vangit, organisaatio ja tietenkin itse itselle asetetut tavoitteet työn ja itsensä kehittymiselle. Työtä aloittaessa tavoitteet voidaan asettaa liian korkealle, kun ei vielä tunneta työympäristöä ja asiakaskuntaa. Kunnianhimo ja kiire voivat ylivoimistaa omat resurssit ja tavoitteet. Kaikkea ei voi muuttaa kerralla. Ryhmien suunnittelu ja asioiden toteuttaminen käytännössä voivat poiketa toisistaan radikaalisti. Myös ajankäytön hallinta voi aiheuttaa suunnittelemattomia ongelmia. Liian tunnolliset ohjaajat ajavat itsensä helposti loppuun, kun ei osata hellittää ajoissa. Ohjaajan täytyykin olla sen verran itsekäs, että huolehtii ensin omasta hyvinvoinnistaan. Jaksamista helpottaa osaltaan se, jos on työpari, jonka kanssa voi suunnitella, jakaa ja peilata asioita. Kaikki asiat harjaantuvat ajan kanssa, kun tietotaito ja omat henkiset voimavarat kehittyvät. Esimiehen ja työtovereiden tuki on arvokkaassa asemassa työssä jaksamisen kannalta.

Ammatillisen kehittymisen kannalta erään kriteerinä voidaan pitää ”elävää yhteyttä omaan kokemukselliseen puoleen, sisäisiin elämyksiin, fantasioihin, mielikuviin ja ajatuksiin, sekä toisaalta kykyä persoonallisesti liittää nämä tehtävään liittyvään toimintaan”. Mielikuvitus, työn ilo ja itsekunnioitus voivat kadota, jos työyhteisössä on jatkuvaa hankausta valtataisteiluista ja organisaation puitteista, tai jos työntekijä näantyy työmääränsä alle kuvitellessaan olevansa korvaamaton tai liian kiltti sanoakseen ei lisääntyvälle työmäärälle. Työtilan kapeu-

tuessa, on mahdollista, että myös ammattietiikka surkastuu. Itsestä ja työkyvystään huolehtiminen onkin jo ammattieettinen velvollisuus. (Onnismaa, Pasanen ja Spangar 2000:306.)

Ohjaaja kokee varmasti aika ajoin turhautuneisuuden tunnetta, kun halu auttaa ja usko asiakkaan tai vanging muuttumiseen ovat ristiriidassa. Vankilassa on paljon vankeja, jotka vuodesta toiseen käyvät erilaisia kursseja ja ohjelmia, mutta palaavat silti takaisin. Näiden ihmisten kohdalla moni nostaisi kädet pystyyn luovutuksen merkiksi, mutta heidän onnekseen joku aina jaksaa yrittää.

4.6 Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti koostuu persoonallisista, sosiaalisista, kulttuurillisista ja moraalisisista tekijöistä. Siihen kuuluvat myös käsitykset siitä, mihin työntekijä kokee kuuluvansa, mitä hän pitää tärkeänä ja mihin hän sitoutuu. Arvot, eettiset ulottuvuudet ja uskomukset ovat myös tärkeä osa ammatillista identiteettiä. (Onnismaa 2007:119.)

Ohjaajan on hyvä tutkia ja jäsentää omaa ammatillista identiteettiään yksin, kollegoiden kanssa tai työnohjauksessa. Yksin pohtiessa ei kuitenkaan saa peilausmahdollisuutta asioihin eikä toista mielipidettä, joten jäsentely jää hyvin subjektiiviseksi. Kollegoille voi olla myös vaikeaa puhua omista epävarmuustekijöistä, jos ei ole täydellistä luottamusta. Paras vaihtoehto onkin työnohjaus, mutta valitettavasti se ei ole joka työpaikassa mahdollista. Työn ohjaus maksaa työnantajalle, joten sitä käytetään vähän liiankin harkitusti ja lyhytnäköisesti. Pitkällä juoksulla se maksaisi itsensä takaisin hyvinvoivina ja innovatiivisina työntekijöinä.

5 RYHMÄT

5.1 Ryhmän suunnittelu

Ryhmän koko on keskeinen asia ryhmää perustettaessa. Liian pieni tai iso ryhmä vaikuttaa heti vuorovaikutussuhteeseen ja käyttäytymiseen. Liian suuressa ryhmässä ohjaajan on vaikea saada kosketus kaikkiin ryhmän jäseniin, joten kontaktit voivat jäädä liian pinnallisiksi. Osa ryhmän jäsenistä voi jäädä jopa asioiden ulkopuolelle, mikä ei auta ongelmien ratkaisuisissa. Ryhmäterapia on yksi auttamismuoto muiden joukossa, joten on tarkoin harkittava asiakkai-

den tarpeita ja tilanteita, joille ryhmä suunnitellaan. On hyvä miettiä, että mikä on lähtökoh-
ta ja mitä ryhmätoiminnalla tavoitellaan. (Salminen 1997:50, 52.)

Ryhmää suunnitellessa on otettava huomioon sen toimintaympäristö. Vankila ympäristönä
asettaa jo omanlaisensa kriteerin ja kehykset toiminnalle. Vankilalla on tarjota ryhmien käyt-
töön määrätynlaiset ja -kokoiset tilat, ajankäyttö on rajallista ja ryhmään pääsy on rajallista.
Yleinen käyttäytyminen on tarpeiden ohella pääkriteerinä ryhmään pääsyssä. Yhtenä valinta-
kriteerinä täytyy vankilassa ottaa huomioon myös vankien keskinäinen soveltuvuus. Vanki voi
jäädä valitsematta ryhmään esimerkiksi tietyn rikossyytteen takia. Seksuaalirikoksista syyt-
teessä olevien kanssa täytyy olla varovainen, koska tiedon leviäminen vankien keskuudessa voi
vaarantaa kyseessä olevan vangin terveyden. Myös vankien väliset velat, kostot, vasikoinnit
eli toisista kertominen voivat estää samassa ryhmässä työskentelemisen, joten ryhmää koo-
tessa täytyy tehdä paljon taustatyötä. (Salminen 1997:53.) Yllätyksiltä voi silti tuskin välttyä,
mutta ne täytyy vain selvittää tapauskohtaisesti. Toisille ryhmään ja sen sääntöihin sitoutu-
minen voi olla jo liikaa. Ohjaajan ja vangin motiivit ryhmätoimintaan osallistumisesta ovat
ristiriidassa keskenään, jos vanki hakeutuu sinne esimerkiksi vain tavatakseen tuttuja. Tutkin-
tavankilassa esteenä ovat lisäksi käräjäoikeuden määräämät tutkinnalliset eristykset, mitkä
rajoittavat tutkintavangin toimintaa.

5.2 Ryhmän ohjaaminen

Ryhmätoimintaa aloittaessa asetetaan aina tavoite toiminnalle, määritetään sen teoreettinen
perusta, toimintatavat sekä rakenne. Näiden asioiden selventäminen ja luottamuksen koros-
taminen lisäävät ryhmään sitoutumista. Ohjaajan tulee sitoutua ryhmän toimintaan ja si-
toutuksiin yhtä lailla ryhmän jäsenten ohella. (Koukkari 2003:18, 19.) Ohjaajan tehtävä on
saada ryhmä sosiaalisena ympäristönä niin turvalliseksi, että jokainen uskaltautuu avautua ja
olla rehellinen. Myös vaikeista asioista täytyy puhua. Tavoitteisiin sitoudutaan paremmin, kun
on itse ollut niitä laatimassa. Hypén (2002: 116) mukaan ohjaustapa voi olla välillä direktiivis-
tä ja suoraa, joskus keskustelevaa ja hyvinä hetkinä voi käyttää sokraattista menetelmää.
Silloin haastetaan keskusteluun kiinnittämällä kysyjän huomio keskustelun kannalta keskeisiin
seikkoihin.

Vankilassa vallitseva epäluottamus korostuu helposti ryhmiä perustettaessa. Vangeilla on pel-
koja ja epäluuloja sekä muita ryhmän jäseniä että henkilökuntaa kohtaan. Epäluottamusta ja
epätietoisuutta vähentää hyvä ja oikea informaatio, jota pitäisi olla helposti saatavilla.
(Hypén 2002:113.)

Moniongelmaisten ihmisten kanssa ohjelmien täytyy olla selkeitä ja ohjaajan jäykkä, jotta ryhmän jäsenet pysyvät aiheessa ja toiminta etenee sovittuun suuntaan. Ohjaajalta vaaditaan luovuutta ja sopeutumiskykyä tilannemuutoksiin, jotta tilanteet pysyvät hallinnassa. Keskusteluiden kautta voi tulla esiin tärkeitä asioita, jotka ovat ryhmätoiminnan kannalta liian tärkeitä ohitettavaksi. (Koukkari 2003:19.)

Ryhmätoiminnan ilmapiiri pyritään rakentamaan avoimeksi, turvalliseksi, toimivaksi ja ennen kaikkea luottamukselliseksi. Mielekkään ilmapiirin säilyttäminen onkin eräs ohjaajan haastavimmista tehtävistä. Ohjaajan täytyy jo suunnitteluvaiheessa ottaa huomioon alkujännitykseen ja luottamuksen saamiseen menevä aika, jotta ryhmätoiminta voi kunnolla alkaa. (Koukkari 2003:23.) Keneltäkään ei voi vaatia, että alkaa heti ensi tapaamisella puhua henkilökohtaisia asioita tuntemattomien ihmisten kanssa. Ohjaaja voi joutua alussa vastakkain ihmisten turhautuneisuuden ja aikaisempien huonojen kokemusten kanssa, vaikka ei olisikaan niihin mitenkään osallinen. Pettymysten jälkeen on aina vaikeampi luottaa ihmisten haluun auttaa, vaikka olisi itse torpedoinut aiemmat mahdollisuudet. Ihmisen mieli ja muisti on välillä vain niin valikoiva.

Ohjaajalla niin kuin ryhmän jäsenilläkin on erilaisia rooleja, jotka osaltaan vaikuttavat käyttäytymiseen. Roolin taakse on jopa helppo mennä, jos ei haluta näyttää todellista minäänsä. Ohjaajalla on oma ammattirooli, jolla hän auttaa ryhmää toimimaan. Ohjaajan tulee säilyttää tietty etäisyys ryhmään, jotta hän erottuu työntekijänä. Ryhmän jäsenten roolit voivat vaihdella tilanteen mukaan ja syitä näihin vaihteluihin tai roolien ottamiseen voidaan ottaa puheeksi ryhmässä. Ne usein kertovat ihmisen tilanteista, tuntemuksista ja suojautumiskeinoista. Vetäytyjä voi pelätä jotain tai hänellä on murheita, häiriköllä on mahdollisesti motivaatio hukassa, syntipukilla voi olla syllisydentuntoja tai velkoja ja niin edelleen. (Koukkari 2003:25.) Vankilassa työskennellessä täytyy vielä muistaa, että suurimmat tunnereaktiot liittyvät usein siviiliin ja siellä oleviin ihmisiin ja asioihin. Se, mitä vankilassa on siviilielämään verrattuna, on aikaa miettiä asioita. Vaarana onkin, että asiat saavat uusia ulottuvuuksia ja pelot muuttuvat todelliseksi omissa ajatuksissa. Luottamuksen säilyttäminen läheisiin ihmisiin voi heikentyä, kun oma elin- ja toimintaympäristö on rajoitetumpaa kuin heillä.

5.3 Ryhmäilmiöt ja ryhmän vaiheet

Ryhmän ohjaajan täytyy ymmärtää ja nähdä ryhmän eri vaiheet, jotta hän tietää, missä mennään. Mikäli ryhmässä on suurta vaihtuvuutta, ovat istunnot lähinnä kertaluontoisempia. Jokainen ryhmän jäsen on omanlaisensa, joten asioita ei voida aina yleistää. Ryhmän jäsenet voivat kokea ryhmän vaiheet eri ajankohtana ryhmässä ollessaan. Ohjaajan tuleekin osata

nähdä, että missä kohtaa kukin menee, jotta pystyy näkemään edistymistä, taantumista tai paikallaan pysymistä.

Ryhmän kehityksessä nähdään viisi vaihetta: muodostuminen (forming), kuuhunta (storming), normeista sopiminen (norming), suoritusvaihe (performing) ja päätösvaihe (adjourning). Kaikissa ryhmissä ei päästä kaikkia vaiheita läpi, vaan jäädytään tiettyyn vaiheeseen tai mahdollisesti palataan taaksepäin. (Pennington 2005:72.)

Ryhmän ensimmäisessä vaiheessa eli muodostumisvaiheessa ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa ja ryhmän tarkoitukseen. He sisäistävät ryhmän säännöt, tavoitteet sekä rakenteen. Kun perustyö on tehty, voidaan siirtyä eteenpäin. (Pennington 2005:72.) Mikäli perusasioihin joudutaan palaamaan monta kertaa yhä uudelleen, se helposti turhauttaa niin ohjaajan kuin monet ryhmän jäsenetkin. Ryhmä ei edisty silloin tarkoituksenmukaisesti.

Kuuhuntavaiheessa ryhmän sisällä saattaa syntyä ristiriitoja ryhmän tavoitteista tai keinoista, joilla niihin pyritään. Jotkut turhautuvat ryhmän etenemiseen tai tavoitteiden saavuttamiseen, koska ne tuntuvat vaikeilta ja kaukaisilta. Tällä hetkellä on ryhmän ohjaajalla tärkeä tehtävä pitää ryhmä kasassa, ratkaista ristiriidat ja saada ryhmä työskentelemään tavoitetta kohti. Mikäli ristiriitoja ei saada ratkaistuksi, osa ryhmän jäsenistä voi joutua lähtemään pois tai ryhmätoiminta voi hajota hallitsemattomaksi eikä tavoitteita saavuteta. (Pennington 2005:73.) Ohjaajan tulee olla jämäkkä hallitessaan ryhmä, jotta kova työ ei mene hukkaan. Ryhmään eksyy välillä henkilöitä, joiden motiivit eivät ole täysin puhtaat ja aidot. He ovat niin sanottuja hämmentäjiä, jotka täytyy osata erottaa joukosta ja tarvittaessa poistaa ryhmästä. Jos ohjaajalla ei ole tilannetta hallinnassa, hän menettää arvostuksen ryhmässä.

Kolmannessa eli normeista sopimisvaiheessa ryhmäidentiteetti ja yhtenäisyyden tunne ovat jonkin verran kehittyneet. Ryhmä on lujittunut ja toimii ryhmänä ilman ristiriitoja ja yksimielisesti toimintasäännöt hyväksyen. Tässä vaiheessa vaarana on se, että ryhmä unohtaa tehtävänsä. Ryhmän tiivistyessä ja keskinäisten välien parantuessa herää muita kiinnostusten kohteita ja keskittyminen saattaa herpaantua päätarkoituksesta. (Pennington 2005:73.)

Suoritusvaiheessa ryhmä on keskittynyt tehtäväänsä, jolle pohjan antaa juuri alkuaikana sovitut tavoitteet, keinot, säännöt ja arvot. Yhteisöllisyys ja sitoutuminen ovat tämän vaiheen avainsanoja. (Pennington 2005:73.) Yksilöt saavat itsestään enemmän irti, kun huomaavat, että muutkin tekevät töitä päämäärän saavuttamiseksi. Yhteisön ja ohjaajan tuki auttavat, kun omat voimavarat ovat vähässä. Ohjaajan motivointitaidot otetaan viimeistään tässä vaiheessa käyttöön. Ihmisiä täytyy välillä muistuttaa minkä takia he työtä tekevät. Päämäärä täytyy konkretisoida ja tehdä siitä lähes käsin kosketeltavaa.

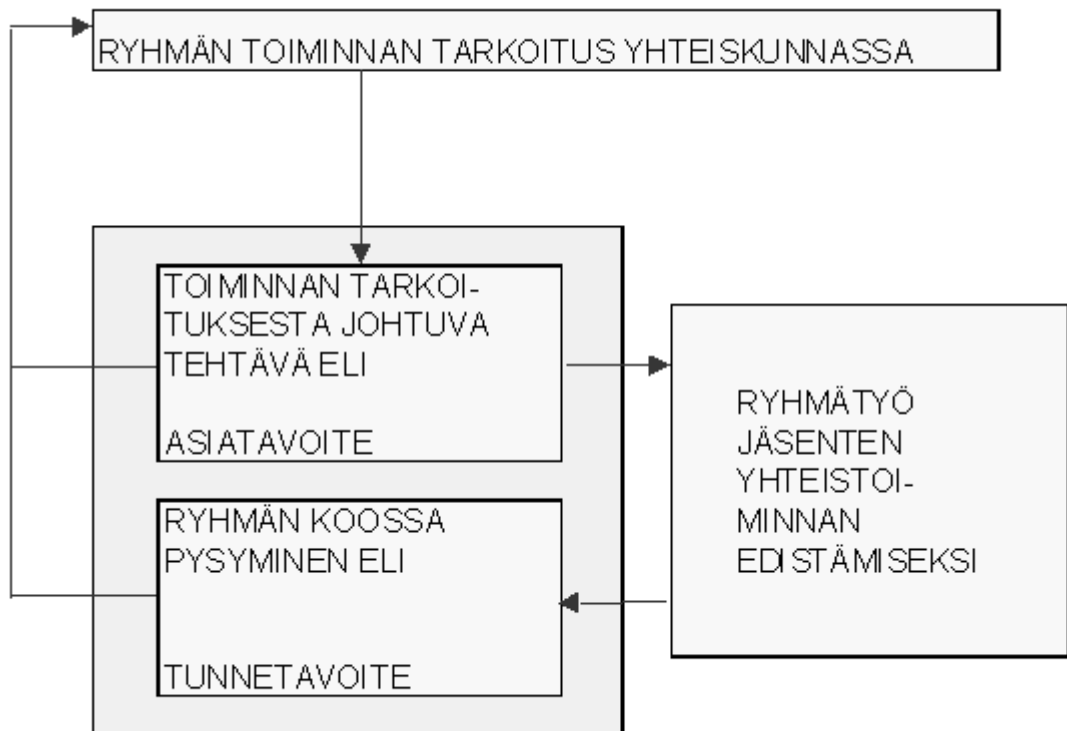
Päätös vaiheessa arvioidaan tulokset ja suoriutumiskyvyt sekä mietitään mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Se voi olla vasta alku uusille asioille ja kokemuksille, joka antaa pohjan ja voimaa tuleville koitoksille. Ryhmän kestosta ja yhteisöllisyydestä riippuen voi ryhmästä irtautuminen olla vaikeaa. (Pennington 2005:73.) Ryhmän jäsenten on helpompi jatkaa matkaa, jos heillä on valmiita suunnitelmia ja tietotaitoa tulevaisuuden varalle. He ovat tietoisempia omista voimavaroistaan ja toimintakykyisempiä ongelmien tulessa eteen.

5.4 Ryhmädynamiikka

Ryhmädynamiikan ymmärtäminen ja käyttäminen perustuu Kurt Lewinin (1935, 1951) kenttäteoriaan, jossa ihmiset muodostavat toistensa psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön. Ryhmädynamiikka syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta keskenään, kun ihmiset tulkitsevat yhteistä jatkuvasti muuttuvaa tilannetta. Jokainen henkilö näkee tilanteet omasta näkökulmastaan ja hänen käyttäytymisensä riippuu aina persoonallisuuden ja ympäristön yhteisvaikutuksesta. Elämäntilat (psyykkinen) esimerkiksi väsymys, joka on yksilön hetkellinen tulkinta omasta tilastaan, ja tilanteet (sosiaalinen) vaikuttavat toisiinsa. (Himberg & Jauhiainen 1998:113-115.)

5.5 Ryhmän kaksoistavoite

Kaikilla ryhmillä on kaksi tavoitetta: 1) tehokkuustavoite ja 2) kiinteydestä huolehtiminen. Tavoitteet koostuvat tehtävä eli asiatavoitteesta sekä tunnetavoitteesta. Ryhmän toiminnan tarkoitus yhteiskunnassa määrää sen tehtävätavoitteen, ja yhteiskunta esittää tavoitteensa joko organisaation tai yleisten normien ja arvojen välityksellä. Ohjaaja ottaa vastuun kaksoistehtävän saavuttamisesta, eikä ryhmän toiminnan tarkoitus toteudu, jos kaksoistavoite jää saavuttamatta. (Jauhiainen & Eskola 1994:99, 100, 140.) Ohjaaja säätelee ryhmädynaamisia tekijöitä arvioimalla sosiaalista ilmapiiriä, henkilöitä ja tilanteita, jotta ryhmä saavuttaa tavoitteensa.



Kuva 1. Ryhmän kaksoistavoite (Jauhiainen & Eskola 1994:99)

Kiinteys on tärkeä asia ryhmän toimintakyvylle, mutta se voi myös synnyttää painetta yhdenmukaisuuteen eli konformismiin. Liian yhdenmukainen ryhmä kestää huonosti erilaisuutta ja samalla heikentää ryhmän tehtäväsuoritusta. (Himberg & Jauhiainen 1998:108.) Ohjaajan tehtävä on havaita ryhmätyöskentelyä haittaavat ongelmat ja ottaa tilanne haltuun. Mikäli tilanteen antaa kehittyä, se haittaa yksilöiden henkilökohtaista suoriutumista. Yksilöt ja persoonat eivät uskalla erottua joukosta vaan kaikista tulee tasapaksuja suorittajia. Ihmiset tarvitsevat tilaa ja mahdollisuuksia löytää oma roolinsa ja paikkansa.

5.6 Vankilassa toimivien ryhmien tavoitteet

Ohjelmien selkeä tavoite on saada aikaan muutoksia. Kognitiivisissa ryhmissä pyritään tunnistamaan ja erittelemään ongelmakäyttäytyminen ja lopuksi välttämään sitä. Tunnistaminen edellyttää hyvää itsetuntemusta sekä kieltämisen ja vähättelyn lopettamista. Ongelmakäyttäytymisen erittely vähentää ajatusvääristymiä ja lisää empatiaa uhrin aseman ymmärtämisen kautta. Ongelmakäyttäytymisen välttäminen tarkoittaa uusien käyttäytymismallien oppimista ja kykyä ennakoida ongelmien synty etukäteen. Näitä tavoitteita kohti mentäessä kehittyvät henkilön muutkin elämänhallinta - alueet, jotka auttavat siviiliin pääsyn jälkeen, ja parantavat mahdollisuuksia rikoksettomaan elämään. (Hypén 2002:114.)

5.7 Ryhmätoiminnan arviointi

Ryhmänohjaamiseen kuuluu olennaisena osana ryhmän ja oman toiminnan arviointi. Arviointia ja palautetta tulisi antaa sopivin väliajoin, jotta nähdään onko toiminta ja osallistuminen ollut yleensä tavoitteiden mukaista. Ohjaaja pystyy palautteen ansiosta myös analysoimaan omaa työskentelyään ja tarpeen vaatiessa tekemään siihen muutoksia. Ohjaajan täytyy tarvittaessa rohkaista ryhmää antamaan myös hänelle palautetta ja ammattimaisesti kyetä ottamaan myös rakentavaa kritiikkiä vastaan.

6 VANTAAN VANKILA

Vantaan vankila on vuonna 2002 valmistunut tutkintavankila, jossa on 166 vankipaikkaa, joista 21 paikkaa on naisille. Vankilassa toimii myös Psykiatrisen vankisairaalan Vantaan yksikkö. Vankilan läpi kulkee noin 4000 vankia vuosittain. (Vankeinhoitolaitos 2008.) Vantaan vankila on suurin ja vilkkain tutkintavankila koko Suomessa. Syksyllä 2008 Etelä-Suomen aluevankilan uusien sijoitusmääräysten mukaan kaikki naisvangit siirrettiin Hämeenlinnan vankilaan. Vantaan vankilaan tulee sen jälkeen naisia vain oikeuden istuntoihin tai esimerkiksi hoitoihin terveydellisistä syistä. Poliisi voi myös edelleen tuoda etsintäkuulutusten perusteella kiinniotettuja naisia, mutta heidät passitetaan heti tilaisuuden tullen Hämeenlinnan vankilaan. Uusi ohjeistus toi muutoksia vankilaan, mutta lopputyötä kirjoittaessa, niitä ei ole virallisesti päivitetty.

”Vantaan vankilan tehtävänä on varmistaa tutkintavankeuden toimeenpano turvaamalla esitutkinta, tuomioistuinkäsittely ja rangaistuksen täytäntöönpano sekä estämällä rikollisen toiminnan jatkaminen; sekä toteuttaa sijoittajayksikönpäätösten perusteella vankilaan sijoitettujen vankien rangaistusajan suunnitelmien mukainen vankeusprosessi sekä vapaussuunnitelman mukaisesti vapauttaa vangit täytäntöönpanon tultua suoritettua.” (Vantaan vankilan sisäinen työjärjestys 2008.)

Vantaan vankilassa toimii KKS- sektorilla eli koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalipuolen sektorilla kaksi sosiaalityöntekijää, kaksi erityisohjaajaa päihdetyöntekijänä, pastori, psykologi ja liikunnanohjaaja. Heidän esimiehenä toimii apulaisjohtaja, joka vastaa vankien tukitoimista, vankiarvioinneista, työ- ja muista vankitoiminnoista. Lisäksi vankilassa käy ulkopuolisina työntekijöinä ATK-opettaja, romaniopettaja, diakoni, SPR:n työntekijöitä pitämässä naisten piiriä

(loppui 2008 alkutalvella) ja SNELLU:n eli seurakuntayhtymän erityisnuorisotyöntekijöitä pitämässä nuorille ryhmää. Osa vartijoista on koulutautunut myös erilaisten ohjelmien vetämiseen, kuten esimerkiksi Suuttumuksen hallinta-, Antiriippuvaisuus- ja Kalterit taakse - ohjelman. Koulunkäynnin mahdollisuutta vankilassa ei enää juuri ole, koska opo:n eli oppilaan ohjauksesta vastaavan paikka lopetettiin. Opiskeluun liittyvät asiat ja sen tarpeellisuus määritellään myöhemmin sijoittajajyksikössä, mihin vanki siirtyy tutkintavankeuden jälkeen. Työliikkeen toiminnasta vastaavat työnjohtajat ja työliikkeen muu henkilökunta. Työtoimintaa on kuitenkin rajoitetusti ja Vantaan vankilassa on mahdollisuus työllistää osastojen puhdistajien eli ”putsareiden” lisäksi vain noin 30 vankia. Työliikkeellä he työskentelevät puu-, metalli- ja kokoamistöissä. Sen lisäksi vankeja toimii keittiöllä tiskaajina ja tarvikevarastossa pyykkivaivastavina. ”Pyykkiputsarit” lajittelevat osastoilta tulevat likapyykit pusseihin, joilla ne viedään Hämeenlinnan vankilaan pestäviksi, sekä ottavat puhtaat pyykkiä vastaan ja laittavat ne hyllyihin.

6.1 Päihdetyö tutkintavankilassa

Vantaan vankilan päihdekuntoutuksella tarkoitetaan yleisesti vankien informoimista päihteiden käytön haitoista sekä vankien motivoimisesta päihteettömyyteen. Informoinnissa sekä motivoinnissa käytetään yksilö- ja ryhmätoimintaa. Vankilan Motivointi - osastolla ohjatusti rakennetaan polkuja päihteettömyyteen ja pyritään siirtämään vanki tutkintavankeuden päätyttyä sijoitusvankilaan sijoittajajyksikön päihteettömän osaston kautta. Vastuun päihdeongelmista kantaa vanki itse, vaikka vankilan henkilökunnalla, yhteistyötahoilla ja vapaaehtoisuustyöntekijöillä onkin merkittävä rooli kuntoutukselle suotuisien olosuhteiden luomiselle. Tavoitteena on tarjota apua ja tukea sekä järjestää tarpeellista toimintaa siten, että vangin omat voimavarat saadaan käyttöön. (Vantaan vankilan päihdestrategia 2007 - 2008:5.)

6.2 Motivointi - osasto

Päihteiden Motivointi- osasto aloitti toimintansa Vantaan vankilassa 2002. Osaston nimi muutettiin Teema-osastosta Motivointi-osastoksi 2009. Osaston tavoitteeksi asetettiin valmentava työ, ohjaavan koulutuksen ja päihdetyön integroituminen. Osastolla on 10 vankipaikkaa ja se toimii motivointi- ja informaatio - osastona kohti päihteetöntä elämäntapaa. Päihteettömyyteen sitoutumista tarkistetaan pistokokein tehtävillä virtsatesteillä. Osasto toimii non stop -periaatteella, joten uusi vanki voidaan ottaa osastolle, kun paikka vapautuu. Osastolla oloaika kestää 4 kuukautta, jonka jälkeen pyritään saamaan päihteettömyydelle jatkoa sijoitusvanki-

laan sijoittajayksikön päihdeettömän osaston kautta. Haku osastolle tapahtuu hakulomakkeen ja haastattelun kautta, jonka yleensä suorittavat erityisohjaaja ja sairaanhoitaja yhdessä. Ennen osastolle siirtymistä vangin lääkkeet tarkistetaan ja otetaan virtsatesti, jotta lääkkeet eivät ole esteenä osastolle siirtymiselle. Päihdetyö perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön, johon kuuluvat osaston oman erityisohjaajan lisäksi talon toinen erityisohjaaja, sairaanhoitaja ja psykologi sekä satunnaisesti myös psykiatri, pastori ja sosiaalityöntekijä. (Teema - osaston tehtävät 2008.)

Osasto on tarkoitettu päihdeongelman omaaville tutkintavangeille, jotka haluavat ongelmasta eroon. Vangit harjoittelevat tunnistamaan päihdeongelmaansa, motivoitumista ja tiedostamaan muutokseen tarvittavia välineitä. Motivaatiotyön tarkoituksena on etsiä päihdeettömyyspolkua ja vaihtoehtoisia elämänmuotoja. Osasto tarjoaa motivoivaa hoitoa humanisessa ja huumeettomassa ympäristössä, mikä antaa valmiuksia ja informaatiota tutkintavankeusajan jälkeiseen päihdekuntoutukseen. (Teema - osaston tehtävät 2008.)

Osastolla oleminen edellyttää kykyä toimia ryhmässä ja olla motivoitunut. Viikko-ohjelmaan sisältyy normaalityö, kuten ruokailun, ulkoilun ja tapaamisten lisäksi puutöitä, kuvaamataittoa, shindoa, ATK - opetusta, hengellistä toimintaa, ohjattua liikuntaa, keskusteluryhmiä ja yksilökeskusteluja. Keskusteluryhmissä keskustellaan kaikista muista asioista, paitsi rikoksesta. Ajatuksena on se, että rikoksesta puhuminen näin vankeusajan alkuvaiheessa voi olla esteenä tai haittana päihdeettömyyteen sitoutumisessa. Ohjelmien tarjonta muuttuu paikoitellen, kun ohjaajaa ei ole saatavilla, tai osastolle tulee ulkopuolisia ryhmän vetäjiä esimerkiksi Kriminaalihuollon tukisäätiö Krits:stä kertomaan elämästä vankilan jälkeen. Ryhmät eivät noudata mitään tiettyä ohjelmarunkoa. Motivointi-osaston ohjelma perustuu löyhästi Kalterit taakse ja Suuttumuksen hallinta - ohjelmiin. Vangeilla on osallistumisvelvollisuus, josta voi jäädä pois ainoastaan sairaanhoitajan luvalla. (Teema - osaston tehtävät 2008.)

Motivointi-osaston vahvuuksia:

- Motivoiva työtapa, mikä tapahtuu kognitiivisessa behavioraalisessa viitekehysessä. Työskennellään käyttäytymiseen, ajatuksiin ja tunteisiin liittyvien ristiriitojen kautta. Tarkastellaan päihdeiden käyttöön liittyviä mielihyviä, haittoja ja ongelmia. Niiden avulla voidaan vaikuttaa vankien tunteisiin ja käyttäytymiseen.
- Toimii non-stop periaatteella eli motivaatio - ohjelma ei ole sidottu tiettyyn ryhmään eikä ohjelman kronologiseen läpikäyntiin. Vanki pystyy käymään ohjelman läpi riippumatta siitä milloin hän tulee ryhmään. Non stop periaate sopii hyvin tutkintavankilan luonteeseen.

- Toimintamuoto on matalakynnyksellinen, mikä ei stressaa eikä ahdistaa liikaa vankia. Vangeille annetaan aikaa sopeutua niin rikokseen kuin elämäntavan muutokseenkin.
- Joustavuus asioiden käsittelyissä on merkittävä. Kesken jääneet asiat voidaan jatkaa loppuun seuraavassa istunnossa.
- Mahdollisuus suorittaa koko vankeusaika päihdeettömässä ympäristössä. Motivointiosaston ohjelma kestää 4 kuukautta, mikä perustuu siihen, että se on pienin ajallinen vaatimus moniin vankeinhoitolaitoksen kuntoutuksiin ja koulutuksiin.
- Osasto antaa valmiudet sopeutua vankeinhoiton vaativampiin päihdeohjelmiin. Ohjelman käytyä vanki on jo tottunut toimimaan ryhmässä ja työstämään ongelmiansa.
- Osasto informoi ja motivoi myös niitä vankeja, jotka vapautuvat suoraan tutkintavankilasta. He saavat työkaluja päihdeettömyyteen, joita he voivat käyttää siviilissä.

(Teema - osaston tehtävät 2008.)

7 TUTKIMUSKOHDDE JA TYÖN TAVOITTEET

Tarkastelen opinnäytetyössäni Vantaan vankilan ohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä vapaamuotoisten ohjelmien tarpeellisuudesta, vaikuttavuudesta ja kehittämisestä ryhmätoiminnossa. Vapaamuotoisia ohjelmia käyttävät ryhmät ovat joko toiminnallisia tai keskusteluryhmiä, joita ei ole akkreditoitu. Vantaan vankilassa vapaamuotoisilla ohjelmilla ohjattavia ryhmiä ovat diakonin ohjaama miesten piiri, Snellun eli Helsingin seurakuntayhtymän erityisnuorisotyöntekijöiden ohjaama ryhmä nuorille, romaniopettajan pitämä romaniopetus sekä päihdeettömällä Motivointiosastolla toimivat keskustelu-, ATK-, kuvaamataidon-, puutyö- ja shindo -ryhmä. Motivointiosaston ryhmiä ohjaavat lähinnä Vantaan vankilan erityisohjaajat ja ulkopuoliset opettajat. Naisten osastolla toimi Arjen taidot -ryhmä ja SPR:n vetämä naisten piiri, mutta ne on nyt lopetettu. Välillä osa ryhmistä on tauolla, kun ohjaajia ei ole saatavilla.

Tutkimuskysymykset:

- 1 miten vapaamuotoiset ohjelmat sopivat Vantaan vankilaan?
- 2 miten vapaamuotoisten ohjelmien vaikuttavuus näkyy ohjaajien näkökulmasta?
- 3 miten vapaamuotoisia ohjelmia ja ryhmätoimintoja voisi kehittää?

7.1 Aineiston hankinta ja menetelmät

Tein opinnäytetyöni kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä käyttäen, jossa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään ihmisten toimintaa ja toiminnan merkitystä (Himberg & Jauhiainen 1998:197.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma elää koko hankkeen ajan ja niin suunnitelmaa kuin tutkimuskysymyksiäkin voi joutua tarkastamaan kesken tutkielman teon. (Eskola & Suoranta 2003:16). Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset selkiintyivätkin vasta arviointiseminaarin kynnyksellä.

Aineistoa on saatu tutkimuskirjallisuudesta ja haastattelemalla teemahaastatteluilla 6 ohjaajaa. Laadulliseen tutkimukseen liittyy harkinnanvarainen otanta, jolloin tieteellisyyden kriteeri ei ole määrä vaan laatu (Eskola & Suoranta 2003:18). Haastattelut tapahtuivat kesän ja syksyn 2008 aikana. Teemahaastattelut sopivat mielestäni tähän hyvin, koska pystyin esittämään sovitustuista aiheista tarkennuksia ja vaihtamaan kysymysten järjestystä. Valitsin haastateltaviksi neljä vankilan omaa erityisohjaajaa/ohjaajaa ja kaksi ulkopuolista ohjaajaa (diakoni ja romaniopettaja), jotka käyvät vankilassa säännöllisesti. Kaikki haastateltavat ovat ohjanneet ryhmiä vapaamuotoisia ohjelmia käyttäen. Mielestäni määrä oli riittävä verrattuna vankilassa järjestettävien ryhmätoimintojen määrään. Samoja asioita alkoi esiintyä haastatteluissa, joten silloin aineisto on riittävä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005:171).

Haastatteluista saadut vastaukset on laitettu yleiskielellä, jotta ne ovat helpommin ymmärrettävissä. Vastausten sisältöön ei ole puututtu vaan sanomisen idea on laitettu vain luetta vampaan muotoon. Näin, koska haastateltavien ei tarvinnut sen takia niinkään keskittyä sanomisen muotoseikkoihin vaan enemmänkin sisältöön. Samalla tilanteista tuli vapaamuotoisempia ja vähemmän jännittyneitä. Haastattelut on purettu teemoittain ja haastateltavat on merkitty muotoon H1-H6.

Haastatteluteemat:

- 1 ryhmätoiminnan tarpeellisuus
- 2 ryhmän tavoitteet
- 3 ohjaamisen keinot
- 4 ohjaustyön haasteet
- 5 vaikuttavuus

6 ryhmätoiminnan kehittäminen

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Ennen haastatteluja selvitin haastateltaville työni tarkoituksen ja pyysin heiltä kirjallisesti luvan niiden käyttämiseen opinnäytetyöhöni. Kysyin erikseen myös luvan haastatteluiden nauhoittamiselle, joihin kaikki suostuivat. Haastatteluissa en käytä nimiä, jolla pyrin suojaamaan haastateltavien identiteettiä, vaikka ohjaajien vähyden takia se ei ole täysin aukoton. Vankilan johtaja antoi luvan haastatella työntekijöitä. Työssä tuodut johtopäätökset ovat haastatteluiden tulosta. Suuri osa haastateltavista oli ennestään tuttuja, mutta pyrin olemaan avoin niin haastatteluiden kuin koko tutkimuksenkin suhteen. Olen työskennellyt Vantaan vankilassa yli kuusi vuotta, mutta eri sektorilla kuin haastateltavat.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijalla on enemmän vapautta joustavaan tutkimuksen toteutukseen kuin esimerkiksi tilastollisessa tutkimuksessa. Työn luotettavuuden kriteerinä toimiikin tutkija itse, koska hän on tutkimuksen keskeinen työväline ja kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta 2003:210). Tutkimuksen tekeminen tutussa ympäristössä on toisaalta vahvuus, kun tietää siellä olevat toiminnot ja toimintatavat, mutta yhtälailla se on työn heikkous. On haasteellista olla täysin objektiivinen. Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voida yleistää vaan ne kohdistuvat yksinomaan Vantaan vankilaan.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Ryhmien tarpeellisuus Vantaan vankilassa

Vantaan vankilassa toimii erilaisia ryhmiä, jotka ovat kaikki niin sanotun matalan kynnyksen ryhmiä. Ryhmissä käytetään vapaamuotoisia ohjelmia ryhmien ohjaamiseen, koska Vantaan vankilassa ei ole säännöllisesti käytössä mitään rikosseuraamusalalla virallisesti hyväksyttyä ohjelmaa. Tutkintavankilassa on yleisesti hankala järjestää pidempiaikaisia ohjelmia, koska vankien sitoutuminen niihin on vaikeaa jo pelkästään sen takia, kun ei tiedetä tutkintavankeuden kestoa. Toisinaan vankeja joudutaan siirtämään jo tutkintavankeusaikana esimerkiksi Jokelan vankilaan vankimäärien tasaamiseksi.

Tutkintavankina ollessaan vanki on suhteellisen epätietoinen tulevaisuutensa suhteen. Epätietoisuus on stressaavaa ja moni kamppailee sen lisäksi päihdeongelman, psyykkisen ongelman ja siviiliin liittyvien huolien kanssa. Päihteiden käyttö estyy tai ainakin hankaloituu vankilaan joutumisen takia ja yhteydenpito ulkomaailmaan tulee rajalliseksi. Näistä syistä useat vangit tarvitsevat jonkinlaista apua hätäänsä. Erilaisilla ryhmätoiminnoilla vanki saa helpotusta itselleen. Kysymykseen ryhmien tarpeellisuudesta nousivat haastatteluista esiin sosiaalisen kanssakäymisen ja normaalin arjen oppiminen. Moni vanki tarvitsee apua irrottautuakseen päihteistä ja sitä apua he hakevat päihteettömältä osastolta. Vanki pystyy myös paremmin osallistumaan oman rangaistuspolkunsa suunnitteluun, kun hänen toimintakykynsä ja itsetuntemuksensa paranee.

H1: Ei ole helppoa päästä irti jostain riippuvaisuudesta ilman ohjausta. He pyytävät apua.

H6: Täällä keskitytään alkuvaiheiden asioihin: päivärytmiin, päihteettömään ympäristöön ja itsetuntemuksen lisäämiseen. Kun ihminen tulee parempaan fyysiseen kuntoon, niin hän kykenee itse sanomaan sijoittajyksikköön mennessään, että mihin olisi parasta kiinnittää huomiota, ajatellen näin yksilöllistä rangaistuspolkua.

H3: Ryhmiä tarvitaan, koska ne pitävät yllä ihmisten itsetuntoa ja toimintakykyä. Ja vaikka se on hidasta, niin se on myös jonkinlaista ihmisarvoa ylläpitävää.

Vertaistuki ja mahdollisuus puhua asioista nähtiin erittäin tärkeänä. Toiminnot auttavat vankeja purkamaan pahaa oloaan, ja sen kautta ne auttavat vankeja tulemaan paremmin toimeen myös henkilökunnan kanssa ja selviytymään vankilan arjessa.

H2: Ryhmällä on aina syy miksi se kokoontuu. Ryhmät ovat hyviä, koska se tukee myös yksilötyöskentelyä. Ryhmiä tarvitaan, että vangit saavat ryhmästä vertaistukea ja hyviä kokemuksia. He huomaavat, että on muitakin ihmisiä, jotka kamppailevat samojen ongelmien kanssa.

H5: Vangeille on tärkeää nähdä, että he eivät ole yksin asioiden kanssa.

H2: Toimintoja täytyy olla, jotta vangit voivat purkaa niissä pahaa oloaan. Ne helpottavat olemista vankilan arjessa ja samalla työskentelyä vangin ja valvontahenkilökunnan välillä.

H3: Tämä on vangeille henkireikä. He saavat tuulettua.

H4: Tämä on varsinkin nuorille tärkeää, että he saavat puhua asioistaan ja saavat arkielämän neuvoja.

8.2 Ryhmien tavoitteet

Ryhmien tavoitteiksi esiin nousivat työkalujen ja motivaation antaminen vankilassa oloaikaan ja päihteettömyyteen. Vankeja opetetaan toimimaan ryhmissä ja puhumaan ongelmistaan, jotta he sitoutuisivat kuntoutumiseen. Monet vangit viettävät vuosia vankilassa, joten ryhmässä tavoitellaan myös vankeusaikaan sopeutumista.

H1: Osasto on matalakynnyksellinen motivaatio- ja informaatio - osasto. Täällä haetaan sitä, että me pystymme ylläpitämään vankien motivaatiota, jopa motivoimaan ja informoimaan heitä enemmän ongelmastaan. He saavat työkaluja siihen, että pystyvät työskentelemään kohti päihteettömyyttä. Vankien päihteetön kulku vankeinhoitolaitoksen sisällä alkaa Vantaan vankilan Teema - osastolta. Meillä on Riihimäen vankilan kanssa sopimus, että kun ollut Teemalla, niin siirtyy sieltä suoraan Riihimäen vankilan Motivaatio-osastolle eikä normaali-osastolle. Sijoittajayksikkö sijoittaa ne sen jälkeen johonkin päihteettömälle osastolle.

H2: Lähtökohtana on se, että ryhmä luo sen, että vanki oppii millaista on puhua omasta ongelmastaan, millaista on toimia ryhmässä ja millaisia kommentteja hän saa muilta. Tavoitteena on, että vanki oppisi kuntoutujan rooliin. Tie päihteettömyyteen etenee portaittain. Varsinainen työ tapahtuu siellä minne sijoitus tapahtuu.

H6: Tavoitellaan vankeusaikaan ja jatsoon sopeuttamista.

H6: On hyvä, jos päihdeputki on poikki. Syyllä ei ole väliä.

Ihmiset toimivat monissa erilaisissa ryhmissä niin vankilassa kuin siviilissäkin. Ryhmissä tavoitellaan yhteistyöhön tarvittavia ominaisuuksia ja opetellaan asioita, joita tarvitaan jokapäiväisessä elämässä. Romanit opettelevat romanikieltä ja - kulttuuria, koska se on katoamassa nuorten keskuudessa.

H1: Vanki oppii toimimaan muiden kanssa.

H3: Tavoitellaan yhteyttä ihmisten välillä, siviiliin ja Jumalaan. Käytän löysää raamia. Ensin on pieni johdanto kirkkovuoden teemoihin, ja jos näistä nousee keskustelun aihe, niin se on hyvä. Keskustelut koskevat yleensä arkea vankilassa. Tämä ei ole mikään raamattupiiri.

H4: Ryhmässä opetellaan romanikieltä, koska se on menossa pois nuorten keskuudesta. Pidetään yllä myös romanikulttuuria ja pyritään saamaan takaisin romaniarvoja, kuten vanhempien kunnioitusta. Puhutaan myös siitä, miten pysytään pois vankilasta.

H6: Monet eivät tiedä mitä he haluavat, tarvitsevat tai missä he ovat hyviä. On hyvä, että tarjotaan monenlaista, mutta kuitenkin kaikkea ei voi saada. Voi olla, että joku kiinnostuu esimerkiksi kuvaamataidollisista asioista. ATK on myös sellainen, että jos sitä ei hallitse yhtään, niin on aivan ulkona tästä yhteiskunnasta.

8.3 Ohjaamisen keinot

Ohjaamiseen käytettyihin keinoihin haastateltavat nostivat esiin ryhmän kesken tehtäviä asioita, kuten tehtävät ja keskustelut. Laitetaan vangit esimerkiksi miettimään tulevaisuuttaan, ja sitä, miten he voivat siihen vaikuttaa. Myös ulkopuolisia vierailijoita käytetään tuomaan erilaisia näkökulmia ja informaatiota.

H1: Me puhumme täällä vankilassa oloajasta. Osastolla mietitään sitä miten ”lusitaan” aika parhaiten ja miten aika käytetään hyödyksi. Vangit tekevät oman henkilökohtaisen vankilasuunnitelman. Heidät pakotetaan miettimään näitä asioita. Sitten täytyy tehdä myös varasuunnitelma, jos ensimmäinen ei toimi.

H1: Osastolla tehdään ryhmätyötä, ryhmäkeskustelua, ryhmätehtäviä ja siellä on infotilaisuuksia ja yksilökeskusteluita erityisohjaajan, sosiaalityöntekijän, psykiatrisen sairaalan psykiatrin tai sairaanhoitajan kanssa. Myös ulkopuolisia vierailijoita pyydetään pitämään infotilaisuuksia, kuten esimerkiksi NA:sta (Nimettömät narkomaanit) ja KRITS:sta (Kriminaalihuoltolaitoksen tukisäätiö).

Päihteettömän osaston ohjaustyöllä on terapeuttinen tarkoitus ja osastolla on tietynlaisia erivapauksia osastolla motivoimiseen. Vapaamuotoisuus antaa vapaammat kädet ohjaamiselle, mikä nähdään hyvänä. Eräänä ohjeyöränä kuitenkin on, että rikoksesta ei puhuta, koska siitä voi olla enemmän haittaa kuin hyötyä osastolla olemiselle. Tärkeinä tekoina alussa ovat päivärytmin ja arkirutiinien normalisoituminen.

H1: Päiväohjelmilla on takana terapeuttinen ajatus.

H1: Osastolla on säännöt sen takia, että opitaan arkirutiineihin.

H1: Osastolla on porkkanoita. Se on enemmän auki kuin muut osastot ja siellä on enemmän toimintaa. Se on tukevaa.

H1: On hyvä, että se on tällaista vapaamuotoista, koska silloin voidaan muokata tämä ohjelma vähän eri tavalla. Ne ohjelmat, jotka on akreditoitu, ovat hyvin samanlaisia. Samat asiat käydään täällä vähän eri tavalla. Voidaan esimerkiksi pyytää ulkopuolisia ihmisiä tänne ja puhutaan ongelmasta eri kantilta. Näytin vangeille esimerkiksi videon nimeltä Kolme muskettisoturia, joka kertoi kolmesta suomenruotsalaisesta miehestä. He olivat entisiä vankilakundeja ja päihteidenkäyttäjiä, jotka perustivat Suomeen kuntoutuskodin päihteidenkäyttäjille. He matkustivat videossa Ruotsiin etsimään ”spurguporukoista” vanhoja kavereitaan ja tarjoamaan heille apua. Videon jälkeen keskusteltiin siitä, että miksi he tekivät niin kuin tekivät ja mitä siitä pidettiin. Sen kautta pyrin herättää keskustelua ja ajatuksia. On puhuttu usein siitä miten täyttää se tyhjiö, mikä jää huumeiden käytöstä.

H1: Yksilökeskusteluissa puhutaan myös siitä, mitä muita ongelmia heillä on elämässään ja tulevaisuudesta. Se, mistä ei niin paljon puhuta, on rikos, koska siitä ei välttämättä ole niin pitkä aika, kun rikos on tapahtunut. Ehkä tekijä tappoi päihtyneenä parhaan ystävänsä tai perheenjäsenensä. Hän ei välttämättä edes muista tapahtunutta. Jos tuollaista alkaa avata, niin se voi tehdä enemmän hallaa kuin hyötyä. Henkilön täytyy saada vähän aikaa siihen. Sehän on myös terapiaa, että on tällaisella osastolla. Ryhmässäkään ei tarvitse avautua, ei ole edes pakko puhua. Siinä voi vaan istua ja olla hiljaa.

Esimerkiksi yksi vanki, joka oli tehnyt hirvittävän murhan keskellä päivää, tuli osastolle, oli hän aluksi hyvin hiljainen ja vetäytyvä. Hän oli kuitenkin itse hakenut osastolle, mikä osoitti motivaatiota ja halua päästä päihdeongelmasta.

Sitä vain mielti, että uskaltaako henkilöä ottaa osastolle vai onko hän niin sanotusti liian hullu. Ajattelin sitten asiaa yhteiskunnan kannalta, että kun henkilö pääsee vapaaksi. Mikäli hän ei pääse Teemalle, hän ei pääse työstämään ongelmaansa. Normaaliostoilla voi olla huumeita, ja kun henkilö joskus pääsee vapaaksi, niin hän voi olla kaksi kertaa vaarallisempi kuin vankilaan tullessa. Sen takia otin hänet osastolle ja se osoittautui hyväksi asiaksi. Nyt hän puhuu ja on avautunut.

Ohjaajan tulee havaita yksilön tarpeet ryhmän tarpeista. Hänen täytyy tarkastella ryhmän jäseniä, jotta tunnistaa heidän voimavaransa ja tietää missä he tarvitsevat enemmän tukea ja ohjausta. Vangit vaihtuvat tiheään tahtiin, joten jokainen on vähän eri vaiheessa niin vankeusaikaa kuin kuntoutustakin.

H2: Ryhmä luo osaltaan keinot. Ohjaajan pitää osata kuulostella kuitenkin yksilöitä ryhmässä, että mitkä ovat heidän yksilölliset tarpeensa ja mihin pyritään ja pystytään vaikuttamaan. Vaikka vangilla on halu muuttua, niin hän ei välttämättä edes itse tiedä mitä se tarkoittaa. Täällä kasvatetaan ja muokataan ihmistä päihdekuntoutukseen. Ei aloiteta heti kysymään kovin syvällisiä asioita, että vankikin ihmettelee, että mistä tuo puhuu.

H2: Tarvitaan herkkyyttä aistia mitä ryhmä on valmis vastaanottamaan ja ennen kaikkea mitä yksilö ryhmän sisällä on valmis vastaanottamaan. Täytyy olla ajan tasalla ja omata tilannesilmää. Väki vaihtuu ja ryhmä elää. Jokainen on eri vaiheessa kuntoutusta.

H2: Ohjaajan täytyy uskaltaa ottaa puheeksi, jos vanki ei näytä edistyvän ryhmän mukana. Siinä tarvitaan salapoliisin työtä ja herkkyyttä nähdä, mistä se johtuu. Kaikki eivät kuitenkaan edisty samalla vauhdilla.

H6: Lisätään ihmisen itsetuntemusta ja tietoutta siitä, mistä riippuvaisuus johtuu. Uskon, että ihminen keksii ratkaisut ongelmiinsa, kun hän saa tarpeeksi työkaluja.

Vankien aito kohtaaminen, kuunteleminen ja valmistautuminen ryhmän ohjaamiseen nähtiin tärkeänä ohjaamisen onnistumisen kannalta. Haastateltavat korostivat oikean kielen käyttämistä, tasavertaisuutta ja tilan antamista. Vangeilla täytyy olla mahdollisuus ottaa heille tärkeitä asioita puheeksi.

H1: Tärkeintä on ohjaajan innostuneisuus ja aitous. On aidosti halukas työskentelemään vankien kanssa, koska he huomaavat heti, jos ohjaaja lukee vain paperista nämä asiat.

H5: Ryhmätoiminnan suunnittelu on tärkeää ja se, että pysytään aiheessa. Esimerkkien käyttäminen elävöittää ja auttaa näkemään asiat konkreettisemmin. Tilannetaju on ratkaisevaa.

H5: Kuuntelet oikeasti mitä he puhuvat. Huomioit heitä ja tiedät itse mistä puhut.

H5: On tärkeää miten puhut. Ei kannata käyttää hienoja sanakäänteitä eikä tutkimuskirjallisuutta vaan arkista hyvin käytännön läheistä kieltä.

H1: Se ei toimi, jos puhuu niin kuin lapselle, koska kyse on aikuisista miehistä.

H5: Vangeille annettiin tilaa. Asioita ei tuputettu vaan he saivat vapaasti puhua ja ottaa esille heille tärkeitä asioita.

H4: Olen uskovainen ihminen, jolle Jumala on antanut viisauden ja ymmärryksen olla vastaanottavaisempi asioiden suhteen. Välillä jätetään kulttuuri syrjään ja puhutaan asioista, joista ei yleensä puhuta vanhempien kanssa. Kaikista asioista voi puhua kauniistikin.

H4: Mukaudun vankien tasolle ja arvostan heitä ihmisinä. Tämä on kutsusammatti.

Vapaus opetukseen antaa ohjaajalle suuren vastuun, mutta myös enemmän keinoja.

H4: Vantaalla on otettu paremmin vastaan kuin muissa vankiloissa. On annettu hyvät puitteet ja resurssit. Opetuksessa on vapaat kädet, joten on vain talon säännöt, joita täytyy noudattaa.

8.4 Ohjaustyön haasteet

Ohjaaja vastaa ryhmien toimivuudesta. Itselflektointia pidetäänkin tärkeänä sekä työn kehittämisen että oman ammatillisuuden kannalta. On tärkeää tietää omat rajansa. Joskus kannattaa jopa pitää taukoa ohjaamisesta, jos tuntuu, että omat voimavarat eivät riitä.

H2: Täytyy käyttää maalaisjärkeä ja ottaa asiakaskunta huomioon. Nämä ovat rikollisia, joilla on päihdeongelmia ja monilla on vielä psyykkisiä ongelmia. Joskus, kun asiat eivät tahdo edistyä toivotulla tavalla ja alkaa kynnistyä liikaa, täytyy myös itse pysähtyä. Kynnisyys vaikuttaa herkkyyteen havaita asioita.

H6: Koulutus, kokemus ja ammattitaito auttavat ohjaamisessa. Jos ei enää usko ihmisen kykyyn muuttua, niin täytyy mennä itseensä ja miettiä, mikä auttaa jaksamaan. Kannattaa pitää vähän aikaa vaikka taukoa tai vaihtaa jopa alaa, ja tulla sitten takaisin. Kannattaa harrastaa itsetuntemusta myös itsensä suhteen. Täytyy tuntea omat rajansa.

H1: Joskus tuntuu, että tämä ei johda mihinkään, mutta onhan meillä kaikilla ylä- ja alamäkiä. Ohjaaja on ihminen - sitä ei saa unohtaa.

H2: Ohjaaja ei saa ajaa itseään loppuun. Hän ei saa unohtaa omaa hyvinvointiaan. Kun vanki pyytää jotain, ei sitä tarvitse heti hoitaa.

H3: Omien rajojen löytäminen on haastavaa.

Haasteellisuus voi johtua sukupuolellisista eroista tai ohjaajan sisäisistä ristiriidoista, kuten esimerkiksi työminän erottaminen yksityisminästä tai halu vaikuttaa enemmän ihmisten elämään. Ammatillisen etäisyyden pitäminen tuntui eräästä ohjaajasta vaikealta henkilökohtaisista asioista puhuttaessa.

H2: Pitää ottaa huomioon tämä paikka, ja se, että he ovat miehiä. Pitää miettiä miten puhuu, elehtii ja pukeutuu. Itselläkin on kuitenkin oikeus osoittaa omat tunteet, mutta se täytyy tehdä tietyissä rajoissa. Keväällä ja kesällä tuntee, kuinka miesten hormonit alkavat jyllätä ja he tulevat vähän liian lähelle.

H3: On haasteellista kestää ristiriita itsessään. Halu vaikuttaa enemmän ihmisten elämään. Täytyy vain ottaa ihmiset vastaan sellaisina kuin ovat.

H3: Työminä vastaan yksityisminä.

H5: Etäisyyden pitäminen, kun puhutaan hyvin henkilökohtaisista ja aroista asioista.

Vankiryhmien kohtaaminen varsinkin alkuvaiheessa on haasteellista ja laittaa jopa epäroimään omia taitoja.

H5: Esiintyminen mietityttää. Miten vangit ottavat vastaan ja saanko heidät puhumaan? Onko ohjelman sisältö mielenkiintoinen? Mitä jos he eivät lähde olenkaan mukaan ryhmätoimintaan.

Ympäristö voi monin tavoin tukea tai estää vankiryhmien toimintaa. Vantaan vankilassa tutkintavankilan luonne tuo jo omat rajansa vankitoimintoihin, kuten myös henkilökunnan rajallisuus. Ryhmää on usein parempi ohjata kaksi henkilöä, jolloin on työpari, jonka kanssa suunnitella, peilata asioita ja jakaa vastuu.

H6: Kaksi ohjaajaa on hyvä, koska silloin huomaa paremmin myös ne, jotka haluaisivat esimerkiksi sanoa jotain, mutta eivät uskalla tai eivät saa suunvoroa.

Ohjaustyön haasteellisuuden kannalta esiin nousi myös tutkintavankilan luonne. Vangit vaihtuvat tiheään tahtiin ja tilat ovat rajalliset. Vankien keskittyminen on vaikeaa, kun he eivät tiedä tulevaisuudestaan.

H2: On erilaista hoitaa päihdekuntoutusta tutkintavankilassa kuin muissa vankiloissa. Väki vaihtuu koko ajan, joten hektisyys luo jo omat haasteensa. Vankilan erityispiirteet luovat myös rajat ohjauskeinoihin: rajallinen aika, ohjauksen täytyy tapahtua yhdellä osastolla eikä voida tehdä esimerkiksi retkiä vankilan ulkopuolelle niin kuin joissakin muissa vankiloissa.

H6: Kaikkia ei voi asuttaa samalle osastolle, mikä vaikuttaa siihen, että ryhmiä ei aina saada täyteen. Ympäristön takia osa asioista on myös vain teoreettista.

H6: Täällä korostuu se, että kun ihminen ei tiedä tulevaisuudestaan, niin sitä tavallaan kelluu. Keskittyminen vaikeaa, kun oikeusasiat ovat kesken. Puuttuu aikaperspektiivi.

Vankien motivaation löytäminen sekä soveltuvuus ryhmään ja osastolle mietityttää aina uusien ehdokkaiden kohdalla.

H1: Kysyn itseltäni, että onko hän oikeasti motivoitunut? Ketkä muut siitä hyötyisivät? Ehkä hänellä on pieniä lapsia. Pitäisikö antaa mahdollisuus?

H1: Haastattelussa on tärkeää saada selville, että onko vanki oikeasti motivoitunut. Hakeeko hän oikeasta syystä? Moni hakee osastolle, koska he hakevat helpompaa ”lusimista”.

H1: Kun otetaan uusi jäsen Teemalle, pitää miettiä myös sitä, kuinka uusi henkilö sopii ryhmään. Ryhmätoimintahan perustuu siihen ryhmähenkeen ja ryhmädynamiikkaan. Eli jos otetaan esimerkiksi joku jenginjohtaja ryhmään, ja ryhmä muuten muodostuu pikkurikollisista, ei se toimisi. Sehän on selvä mitä ryhmässä tulee tapahtumaan. Täytyy olla realisti. Minulla on vastuu myös niille muille, ketkä jo ovat siellä.

H1: On haitallista, jos joku tuo osastolle huumeita tai joillakin on ongelmia vartijoiden kanssa. Se heijastuu myös minun työhön.

H2: Usein väsyn siihen, että vangit näkevät ja ajattelevat vain ulkoisia asioita. Pitäisi olla biljardipöytä, pingispöytä, enemmän ulkoilua ja niin edelleen. Pitäisi olla paljon tekemistä, että aika menee nopeammin. Hakukaavakkeissakin on välillä ollut hakemisen syinä sellaista, että tykkää askartelusta ja maalauksesta. Ei puhuta kuitenkaan mitään päihdeongelmasta.

H3: Ryhmään tullaan vaan näkemään tuttuja.

H3: Vangit vetävät helposti roolia ryhmässä. Vain rohkea mies puhuu esimerkiksi ikävästään pientä lastaan kohtaan.

Ryhmään rekrytointi nähdään ongelmallisena. Tutkinnalliset eristykset rajaavat vankeja pois ryhmistä kuten myös tietynlaiset ryhmätkin.

H3: Seurakunnan ryhmä vetää ja rajaa väkeä. Joillakin on vaikea tulla ryhmään sen takia.

H6: Rekrytoiminen ryhmään on haastavaa tutkinnallisista syistä.

Eräänä esteenä ryhmiin pääsyssä ovat myös vankien väliset erimielisyydet, kuten esimerkiksi romanien sukuriidat. Ohjaajien täytyy olla tarkkoja valitessaan ryhmään osallistujia.

H4: Romanian väistämissäännöt tulee ottaa huomioon, mutta vangit kyllä kertovat niistä.

Ilmapiiri nähdään tärkeänä ryhmän toimivuuden kannalta.

H6: Ihminen muistaa parhaiten tunnetilat, että jos ilmapiiri on ahdistava, niin ei ole merkitystä kuinka hyvin opettaa tai kuinka mielenkiintoinen aihe olisi. Ne eivät jää mieleen.

Perheen ja läheisten merkitys kasvaa vankilassa ollessa. Vankilassa on helppo tehdä erilaisia lupauksia ja päätöksiä, mutta niiden pitäminen siviilissä voi olla paljon vaikeampaa. Vankilassa mietitään siviiliin pääsyä ja niitä uhkatekijöitä, joita siellä on odottamassa.

H1: Kaikki lähtee yksilöstä itsestään. Perhe voi auttaa, mutta myös hukuttaa. Useat tarvitsevat tukea prosessissa. Suhteita voi alkaa elvyttää ja usein perheenjäsenet auttavat, kun huomaavat, että henkilö on hakeutunut päihteetömälle osastolle. Riippuu tietysti siitä, kuinka monta kertaa on ollut vastavalla osastolla. Ikinä ei kuitenkaan tiedä, milloin on se oikea hetki.

H1: Siviilissä on sitten vaikeata. Henkilö haluaa pysyä raittiina vapaaksi pääsyn jälkeenkin. Aiemmin heillä on ollut vain huumeet ja nyt pitäisi keksiä jotain tekemistä, millä täyttää se tyhjiö ja estää turhautuneisuutta. Ihmissuhteita ei enää yleensä ole eikä harrastuksia. Näkee, että jotkut asiat ovat toisille vaikeita, mutta on hyvä, että asioita aletaan miettimään jo täällä. Eräälläkin vangilla on naisystävä, joka istuu vankilassa ja käyttää huumeita. Hänetkin voi nähdä vaaratekijänä. Mietitään näitä vaaratekijöitä vapaussuunnitelmaa tehdessä.

H3: On haasteellista saada vanki puhumaan ja oivaltamaan oma tilanteensa. Hän esimerkiksi haukkuu vaimoan, että tämä on huono kasvattaja. Tekisi mieli kysyä suoraan, että mikä kasvattaja sinä olet, kun istut siinä.

Ulkomaalaisten määrä Vantaan vankilassa on tänä päivänä noin neljännes. Ryhmissä puhutaan kuitenkin suomenkieltä, joten osa valikoituu jo kielitaidottomuuden takia pois.

H5: Vangeilla ei ole riittävää suomenkielen taito.

Liiallinen päihteiden käyttö on heikentänyt monelta jo ryhmätoimintaan tarvittavia kykyjä, kuten keskittymiskyvyn ja kyvyn jakaa asioita. Moni ei edes halua päästä päihteistä eroon.

H4: Päihhteet ovat sekoittaneet nuoret.

Työyhteisö voi tukea tai hankaloittaa ohjaajien työtä. Oma persoonallisuus on kuitenkin vahvin voima, joka pitää ohjaajan työssään.

H1: Tärkeä voimavara on työyhteisö ja oma persoonallisuus. Jos työyhteisö ei usko siihen mitä teet, se vaikuttaa negatiivisesti. Oma persoonallisuus tulee esiin varsinkin silloin, kun tulee vastoinkäymisiä. Pitää olla kovuutta ja ammattisuutta jatkaa

8.5 Vaikuttavuus

Vaikuttavuuden ja tuloksien näkyminen lyhyessä ajassa voi olla lähinnä toiveajattelua, mutta tässä täytyykin katsoa asioita isommalla kuvalla ja hyväksyä se, että ollaan vasta alkutaipaleella. Muutokset alkavat pienistä asioista, kuten ulkonäön paranemisena, rauhoittumisena ja toimintoihin sitoutumisena. Vankilassa voi saada kontaktia myös sellaisten ihmisten kanssa, joita mikään auttava taho ei kohtaa siviilissä.

H2: Muutokset näkyvät pienistä asioista: se näkyy olemuksesta, osaston sääntöihin ja toimintoihin sitoutumisella ja rauhoittumisena. Vanki ei aina edes tiedosta sitä itse.

H6: Osastolla näkyy fyysisiä muutoksia vangeissa. Ulkonäkö muuttuu.

H1: Kun huomaa, että jollekin on hyötyä osastolla olemisesta, on se minun henkinen palkka.

H6: Tutkintavankeusaikana voi päästä juttelemaan sellaisten ihmisten kanssa ongelmista, joiden kanssa ei välttämättä päästä siviilissä. He eivät hakeudu mihinkään hakemaan apua. Osa jopa vapautuu suoraan tutkintavankeudesta.

Ryhmätoiminnassa oleminen näkyy yksilöissä ja se helpottaa heidän jatkoa vankeinhoitolaitoksen sisällä.

H6: Sijoittajayksikössä nähdään, että vanki on toiminut ryhmässä, ja myös vangin on helpompi jatkaa ryhmässä, kun on siihen jo tottunut.

H1: Keravan Kisko - osastolta, Riihimäeltä ja Sörkan päihdeosastolta on kehitetty Teeman miehiä. Myös vangit ovat kehuneet.

Vertaistuki nähdään tärkeänä ryhmätoimintaan ja sen kautta tuloksiin vaikuttavana asiana. Myös ohjaajan toiminta ja ryhmän yleinen ilmapiiri ovat merkittäviä.

H1: Ryhmätoiminta perustuu siihen, että ryhmäläiset saavat voimaa toisistaan. Ryhmä elää ongelmat yhdessä. Minä en tiedä millaista on elää ”spurguna” ja narkomaanina Helsingin kaduilla, mutta nämä tietävät. Puhutaan ryhmän voimasta.

H2: Ryhmätoiminnan vaikuttavuuteen vaikuttaa millainen ryhmä on. Millainen on sen ilmapiiri, että annetaanko kaikille tilaa puhua tai olla hiljaa. Myös ohjaajan toiminta vaikuttaa samalla tavalla. Kuunteleeko hän todella ryhmää ja sen tarpeita. Antaako hän tilaa vai tekeekö hän vain omia juttujaan.

Hyvä syy, miksi Vantaan vankilassa tarvitaan esimerkiksi vapaamuotoista päihdeohjausta, voisi kiteyttää esimerkiksi seuraavaan muotoon.

H1: Tämä on järkevää vankeinhoitotyötä, koska tässä seistään suoraan yhteiskunnallista ongelmaa vasten. Rikollisuus ja päihteet kulkevat käsi kädessä, ja jos siihen kyetään vaikuttamaan, niin voidaan vaikuttaa moniin siviilissä tapahtuviin asioihin. Rikoksien tekeminen loppuu, kun ei käytetä enää päihteitä. Kansalaisten ei tarvitse kärsiä heidän tekemisistään, kun heidät hoidetaan vankeinhoitolaitoksen sisällä kuntoon. Se on hyvä asia.

8.6 Ryhmätoiminnan kehittäminen

Ryhmätoiminnan kehittämiseksi nähdään olevan tilausta. Toiminnan jakautumista suuremmalle määrälle, rekrytointi, toiminnan tarkoitusperät ja monipuolisuus nähtiin oleellisina.

H2: Ei pidetä toimintaa vain toiminnan takia. Vapaa - ajan toiminta olisi aina tarkoituksen mukaista. Ryhmätoimintoja voisi olla enemmän ja eri osastoille kohdistettua: esimerkiksi 10 kertaa kuvaamataittoa nuorille ja niin edelleen. Pidetään tietoisuuksia. Nyt toiminta kohdistuu helposti samalle osastolle (Teema- ja avo - osasto). Muut jäävät ilman eivätkä saa kokemusta.

H3: Parempi vankien rekrytointi ryhmään esimerkiksi vartijoiden taholta. Samoin voisi ottaa huomioon ryhmien kohdentamista eri osastoille.

H2: Teema-osasto on muutosvaiheessa, joten uudistusta tehtäessä tulisi ottaa tutkintavankilan luonne huomioon. Toiminnat eivät muuttuisi, mutta sisältö muuttuisi enemmän kuntoutuspainotteiseksi. Kuvaamataito olisi esimerkiksi terapeutista kuvaamataitoa, jossa otetaan yksilö huomioon antamalla hänelle tilaa luoda kuvaa. Näistä saisi aiheita myös yksilötyöhön.

H1: Hankitaan enemmän kontakteja (sidosryhmiä) ulkomaailmaan, että vangit saavat oikeasti tietoa kaikesta, mitä siviilistä löytyy.

Ryhmätoiminnan ohelle kaivataan myös enemmän yksilön huomioimista, koska osa vangeista tarvitsee enemmän henkilökohtaisempaa tukea muutokseen.

H2: Saisi korostettua enemmän yksilön roolia. Nämä ihmiset toimivat yleensä aina ryhmissä: tekevät rikoksia ryhmissä, käyttävät päihteitä ryhmissä ja täällä ne kuntoutuvat ryhmässä. Olisi hyvä saada herätettyä yksilöä kaivamalla tämän omaa persoonallisuutta esiin. Tietenkään ei saa unohtaa ryhmän vertaistukea.

9 YHTEENVETO

Ohjaajat kokevat ryhmien tarpeellisuuden merkittävänä, koska ryhmätoimintojen lähtökohtana on vankien sosiaalinen kuntoutus ja toimintakyvyn vahvistaminen. Ryhmissä opitaan normaalissa arjessa tarvittavia asioita. Keskitytään varsinkin alkuvaiheen asioihin, kuten päivärutmiin, päihteettömään ympäristöön, itsetuntemuksen lisäämiseen ja ongelmanratkaisukeinoihin. Vangin fyysisen kunnon vahvistuttua, paranee myös hänen mahdollisuutensa vaikuttaa oman vankeusaikansa suunnitteluun paremmin. Iso osa vangeista siirtyy tutkintavankilasta sijoittajayksikköön henkilökohtaisen rangaistusajan suunnittelua varten, joten on merkittävää, jos vanki kykenee itse sanomaan, mihin kannattaa kiinnittää huomiota. Moni vanki haluaa eron jostain riippuvuudesta, kuten päihteistä, mutta ei pysty siihen yksin omilla voimavaroilla. He pyytävät apua, johon pyritään vastaamaan päihteettömän osaston ohjelmalla ja vertaistuellla. Vertaistuki nähdään yleisesti tarpeellisena, koska silloin vangit huomaavat, että he eivät ole yksin asioiden ja ongelmien kanssa. He saavat ryhmästä tukea, voimaa ja hyviä kokemuksia. Ryhmätoimintoja tarvitaan myös sen takia, että vangit saavat tilaisuuden tuulet-

tua ja purkaa pahaa oloaan. Se on eräänlainen henkireikä, joka helpottaa vankilan arjessa olemista ja samalla työskentelyä vangin ja henkilökunnan välillä.

Ryhmätoiminnan tavoitteiksi nousivat esiin työkalujen ja motivaation antaminen vangeille, joiden avulla he pystyvät työskentelemään oman toimintakykynsä ja elämänhallintansa parantamiseksi. Vankeja opetetaan toimimaan ryhmässä ja puhumaan mieltä painavista asioista.

Päihteettömällä osastolla annetaan lisäksi informaatiota päihdeongelmasta ja pyritään ylläpitämään motivaatiota. Tavoitteena on oppia kuntoutujan rooliin. Romaniopetuksessa opetellaan romanikieltä ja -kulttuuria, mikä vahvistaa heidän kulttuuri-identiteettiään. Vanhempien ihmisten kunnioitus on ollut erityisen tärkeä arvo romaneiden kesken, mutta nuorien kohdalla se menettämässä arvostustaan. Romaniopetuksessa tavoitellaan myös näiden arvojen palauttamisesta, ja sitä, miten pysytään poissa vankilasta.

Ohjaamisen keinoina ohjaajat käyttävät ryhmätehtäviä ja -keskusteluja. Puhutaan vankilassa oloajasta, ja siitä, miten aika voidaan käyttää hyväksi. Mitkä asiat ovat hyödyllisiä hallita vapautumisen jälkeen? Ryhmissä ei pakoteta puhumaan, vaan annetaan jokaiselle tilaa ja aikaa sopeutua. Vankien aito kohtaaminen ja kuunteleminen edesauttavat havainnoimaan mitä vangit ovat valmiita vastaanottamaan ja mitä he tarvitsevat. Ohjaajan tulee havaita myös yksilön tarpeet ryhmän tarpeista. Ohjaamisen sujuvuuteen tarvitaan yhteistä kieltä, tasavertaisuutta ja ryhmiin valmistautumista. Kannattaa käyttää käytännön läheistä kieltä yhteyden saamiseksi. Ulkopuolisia vierailijoita käytetään joskus apuna tuomaan informaatiota esimerkiksi käytännön asioista siviilissä. Päihteettömällä osastolla on erivapauksia, joilla motivoidaan ihmisiä hakeutumaan osastolle ja motivoitumaan päihteettömyyteen. Siellä on enemmän toimintoja ja osasto on auki enemmän kuin tavalliset osastot. Ohjelman onnistuneesti läpikäyneille vangeille järjestetään myös päihteetön jatkuvuus sijoittajaysikköön siirryttäessä.

Ohjaustyön haasteet voivat johtua ohjaajasta, ryhmästä tai ympäristöstä. Ohjaajan täytyy tuntea omat rajansa ja voimavaransa, jotta hän kykenee täysivaltaisesti tekemään työtään. Säännöllinen itsereflektointi auttaa pysymään realistina ja ammattimaisena. Se auttaa myös pitämään ammatillisen välin oman yksityisyyden ja työn välillä. Vankien puolelta haasteellisuutta tuovat vankien soveltuvuus ryhmätoimintoihin ja heidän keskinäinen soveltuvuutensa. Ilmapiiiri tekee ryhmästä joko toimivan tai ahdistavan. Välillä on vaikeaa tietää vankien motiiveista, että tulevatko he ryhmään vain tapaamaan tuttuja ja hakemaan helpompaa olemista, vai hakevatko he oikeasti tietotaitoa parantaakseen elämänhallintaansa. Vankien saaminen ymmärtämään omat ongelmansa ja vaaratekijät myös siviilissä tarvitsee ammattimaista lähestymistä. Lisääntyvä ulkomaalaisten määrä haastaa ohjaajat, koska monella ei ole tarvittavaa suomenkielen taitoa. Tutkintavankilan luonne tuo oman haasteellisuutensa toimintaympäristönä. Tutkintavankien tutkinnalliset eristykset estävät vankien osallistumisen toimintoihin,

toimintatilat ovat rajallisia ja vangit vaihtuvat tiheään tahtiin, joten aika on myös rajallista. Myös oma työyhteisö voi hankaloittaa ohjaamista, jos siellä ei uskota siihen mitä ohjaaja tekee.

Vapaamuotoisia ohjelmia käyttävien ryhmien vaikuttavuus nähdään ulkoisen olemuksen muuttumisena, rauhoittumisena ja toimintoihin sitoutumisena. Vangeista näkyy, että he ovat oppineet toimimaan ryhmässä, mikä helpottaa heidän jatkoaan. Tutkintavankeusaikana ollaan vasta niin alussa muutostyötä, että suuremmat muutokset näkyvät myöhemmin. Vankilassa saa kontaktia myös sellaisiin ihmisiin, jotka eivät siviilissä kohtaa vastaavia auttavia tahoja. Ryhmän jäsenet saavat voimaa toisistaan, kun he jakavat vertaiskokemuksiaan. Ohjaaja ei välttämättä tiedä millaista on elää ”spurguna” ja narkomaanina kadulla, mutta moni vanki tietää. Puhutaan ryhmän voimasta, joka vaikuttaa myös näkyviin muutoksiin.

Ohjaajien näkemyksien mukaan ryhmätoimintojen kehittämiseksi on tilausta. Toimintoja tulisi jakaa suuremmalle määrälle ja niiden tarkoituksellisuuteen ja monipuolisuuteen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Päihteettömän osaston toimintaa voisi muuttaa enemmän kuntouttavampaan suuntaan, jossa myös yksilöt huomioidaan paremmin. Ryhmiin rekrytointia voisi parantaa valvontahenkilökunnan taholta.

10 POHDINTA

Vantaan vankilassa tapahtuvat ryhmätoiminnot, joissa käytetään vapaamuotoisia ohjelmia, ovat osa sosiaalista kuntoutusta. Niissä tavoitellaan vankien toimintakykyjen vahvistamista parantamalla ongelmanratkaisutaitoja, arkipäivän elämisen taitoja ja sosiaaliseen kanssakäymiseen tarvittavia taitoja. Lisätään heidän tietoutta ongelmistaan. Päihteettömän Motivointi-osaston ohjelmalla tavoitellaan lisäksi päihderiippuvaisuuden hallintaa ja motivoitumista päihteettömään elämään. Ryhmän ohjaajilla on suuri vaikutus ryhmän toimivuuteen. Vapaamuotoiset ohjelmat antavat heille liikkumatilaa havaita ryhmän tarpeita ja kohdentaa ohjaustyötä sen mukaisesti, koska ohjelmat eivät noudata tarkasti mitään käsikirjaa.

Lyhytkestoisissa ryhmissä on perusongelmien määrä suurempi kuin pitkäkestoisissa. Tällaisia ongelmia ovat jäsenien suuri vaihtuvuus, poissaolojen määrä, tavoitteiden epäselvyys ja vieraantuneisuuden tunne. Luottamusta ei aina ehditä saavuttaa, joten kovin henkilökohtaisista asioista ei keskustella. Kuitenkin ne ovat tärkeitä, täyttävät monia tavoitteita ja toimivat monille ensimmäisenä askeleena kohti muutosta. (Hypén 2002:111.) Ensimmäisen kontaktin saaminen on jo askel eteenpäin. Tavoitteellisuus ja motivaatio lähtevät ihmisestä itsestään ja

se on merkitsevintä. Ohjaajat voivat pitää motivaatiota yllä ja motivoida kenties lisää, mutta he eivät voi synnyttää motivaatiota, jos vanki ei ole siihen vastaanottavainen.

Vankeinhoidossa eletään mielenkiintoisia ja samalla ristiriitaisia aikoja. Tuntuu, että vankeinhoidossa on tapahtunut muutoksia enemmän 2000 - luvulla kuin sadassa vuodessa yhteensä. Vankimäärien on suunniteltu laskevan jopa niin paljon, että vankiloita voidaan sulkea ja vaihtoehtoisesti laittaa vankeja esimerkiksi kotiarestiin, kuten oikeusministerimme Tuija Brax esitti vankeinhoitolaitoksen mielenilmaustilaisuudessa 13.11.2008. Ajatus kuulostaa täysin absurdilta, mutta samalla pelottavalta, koska sellaista on yleensä ajateltu.

Uusi vankeuslaki perää vankitoimintojen lisäämistä ja vankien tukemista vankeusajan aikana, jotta he pystyvät integroitumaan paremmin yhteiskuntaan takaisin. Kuitenkin joissain vankiloissa vankitoimintoja lakkautetaan taloudellisten säästöjen takia, tai toimintoja jää pitämättä, koska ei ole henkilökuntaa niiden toteuttamiseen. Voidaan tietysti ajatella niin, että rikollisia tuetaan parhaiten, kun ei laiteta ollenkaan vankilaan, vaan annetaan heille mahdollisuus palautua yhteiskuntakelpoiseksi avotuella siviilissä. Sillä päästään myös siihen, että vankilat todennäköisesti menettävät lopullisesti vaikutteensa pelotteena. Yhteiskunnan ja kansalaisten turvallisuudesta ei kannattaisi säästää. Toisekseen voidaan kysyä, että mistä yhtäkkiä löytyy rahoitusta näiden ihmisten kuntouttamiseen ja tukemiseen? Moni vanki, joka saa sosiaalista kuntoutusta vankilassa, ei välttämättä saa siviilissä kontaktia mihinkään vastaavaan auttavaan tahoon. He eivät ehkä edes tiedosta ongelmaansa ennen kuin vankilassa se otetaan puheeksi. Osa vapautuu jopa suoraan tutkintavankilasta, joten heidän sosiaalinen kuntoutus jää täysin tutkintavankilan varaan.

Vantaan vankilassa tulee varmasti jatkossakin olemaan vankeja, jotka kaipaavat vaihtelua sellissä oloaikaansa. Osa vangeista ei käy edes ulkona tutkintavankilassa ollessaan ja se voi olla hyvin pitkä aika. Ryhmätoiminnot ovat hyvä ratkaisu, koska ne aktivoivat samalla kertaa useita vankeja. Vapaamuotoisille ryhmille on ehdottomasti kysyntää Vantaan vankilassa, mutta niiden suunnitteluun tulisi panostaa vähän enemmän. Resurssien ja ohjelmien käyttöä voisi kohdistaa paremmin ja useammalle osastolle. Joidenkin työntekijöiden työnkuvaa voisi myös päivittää. Työssä täytyy olla tilaa improvisoinnille, jota usein tarvitaan. Matalan kynnyksen ryhmätoiminnot ovat helpommin järjestettäviä, mutta niiden toimintojen tulee olla tarkoituksenmukaisia. Kaikista vangeista ei voida tehdä päihteettömiä, koska osa ei edes halua sitä. Silloin voisi ajatella jotain muuta toimintaa. Keskusteluryhmissä saa purettua omaa pahaa oloa, mutta kaikki vangit eivät ole valmiita puhumaan vieraiden ihmisten läsnä ollessa, ei varsinkaan ryhmissä. Tällaisille vangeille saman helpotuksen voisi tuoda toiminnalliset ryhmät, joissa he saisivat toteuttaa itseään. Laitetaan resurssit sinne, missä niitä tarvitaan.

Ohjelmien järjestämisessä tulee ensisijaisesti ottaa huomioon vankilan luonne, mikä tässä tapauksessa on tutkintavankila. Vangit tulevat joko poliisin kautta tai siviilistä. Monella on pitkä päihdekierre takanaan, joka katkaistaan yhtäkkiä. Vieroitusoireet pystytään pitämään aisoissa lääkityksellä, mutta sosiaaliseen ja psyykkiseen riippuvuuteen tarvitaan terapeutista hoitoa ja vertaistukea. Vankilassa herätään usein myös siihen, että niin perheasiat kuin muutkin arkeen liittyvät asiat ovat rempallaan, eikä itsellä löydy keinoja niiden korjaamiseen. Kyseessä ei ole vain syytteessä oleva vanki vaan asiat voivat koskettaa myös hänen lapsiaan ja muita läheisiä ihmisiä. Pienet ja varsinkin suuret elämänmuutokset tarvitsevat paljon työtä ja tahtoa onnistuakseen. Vankiloiden olisi hyvä tarjota muutoksiin tarvittavia työkaluja ja informaatiota, jotta muutokset olisivat pysyviä. Miksi vankeja tulisi vain makuuttaa tutkintavankeusaikana, jos senkin aikana voi parantaa heidän toimintakykyä, itsetuntemusta ja elämänhallintaa?

Osa vapautuu suoraan tutkintavankeudesta, joten aika tulee ottaa huomioon. Toiminnot voisivat olla esimerkiksi niin sanottuja tietoisuuksia, kuten eräässä haastattelussa tuli esille. Herätellään vankien ajatuksia ja tunteita. Jokaisessa ihmisessä on varmasti käyttämättömiä resursseja, jotka voivat pienellä stimuloinnilla lähteä liikkeelle. Toiset vangit puolestaan viettävät tutkintavankeuden jälkeen vielä vuosia vankilassa, joten heille olisi eduksi oppia jo tutkintavankeudessa toimimaan ryhmässä ja miettimään, miten vankeusajan voisi käyttää hyödyksi siviiliä palvellakseen. Elämä on valintojen tekemistä ja niiden valintojen kanssa elämistä. Ihmiselle on annettu kyky oppia virheistään ja siihen meidän tulee uskoa. Se on selvä, että monen vangin kohdalla muutokset parempaan eivät ole tämän päivän asioita, mutta asioita ja ideoita voi aina laittaa kytämään.

Ohjaajien työlle tulisi ehdottomasti osoittaa enemmän tukea ja ymmärrystä. Vankila tarvitsee hyvin toimiakseen kaikkia ammattiryhmiä. Valvontahenkilöstön ja KKS - sektorin yhteistyötä lisäämällä voisi kumpikin osapuoli saada uusia näkökulmia ja työkaluja omaan työhönsä. Meidän jokaisen tulisi jollain tasolla uskaltaa rikkoa putkinäkömme. Valvontahenkilöstö voisi auttaa esimerkiksi rekrytoinnissa enemmän, koska he ovat vankien kanssa päivittäin tekemisissä ja oppivat tuntemaan vangit ja tavallaan heidän tarpeensa paremmin.

Kaikki haastattelemani henkilöt pitävät työtään tärkeänä ja tavoitteellisena. He jaksavat uskoa ihmisen kykyyn oppia tunnistamaan, ratkaisemaan tai ainakin hallitsemaan ja puhumaan ongelmistaan, kun siihen annetaan oikeita työkaluja ja tukea. Vapaamuotoiset ja matkailun ohjelmat sopivat hyvin muutostyön alkuun, koska ne antavat ihmisille tilaisuuksien tunnistella mahdollisuuksiaan.

LÄHTEET

Eskola, J & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. paino. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hepworth, D. H., Rooney, R. H. & Larsen J. A. 1997." Direct Social Work Practice. Theory and skills." Teoksessa Rostila I. (2001:25:60, 62, 89). Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy.

Himberg, L. & Jauhiainen, R. 1998. Suhteita - minä, me ja muut. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hypén, K. (2002) Ryhmien ohjaaminen. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/ 2002, 115. Tietosanoma OY.

Hypén, K. Vankilasta vuosina 1993- 2001 vapautuneet ja vankilaan uudestaan palanneet. Rikonseuraamusviraston julkaisuja 1/2004. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Hyypä, H. (1983) Avointen järjestelmien teoria työhönohjauksen viitekehyksenä. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H., Spangar, T. (toim.)2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Jauhiainen, R., Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitseville. Suomen mielenterveysseura Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön - hanke. Dark OY.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima OY.

Koski-Jännes, Anja (1995). Huppu silmiltä. Katsaus vankien päihdeidenkäytön vähentämismenetelmiin ja niiden tuloksellisuuteen. Teoksessa Ryhmähoidon perusteet - ryhmänohjaajana päihdehuollossa. Koukkari, M. 2003:6.

Koukkari, M. 2003. Ryhmähoidon perusteet - ryhmänohjaajana päihdehuollossa.

McGuire, J 2003 Rikosten uusintariskin vähentämisessä käytettävät menetelmät - kansainvälisiä näkymiä. Teoksessa What works - mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003, 95. Vantaa: Dark Oy.

Mäki, J. 2002. Päihdestrategiat. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/ 2002,239-240. Tietosanoma OY.

Neiramo, I. 2002. Vankeinhoidon etiikka. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/ 2002,41. Tietosanoma OY.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-Paino.

Onnismaa, J., Pasanen, H., Spangar, T. (toim.)2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Onnismaa, J., Pasanen, H., Spangar, T. (toim.) 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy.

Pennington, D. C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammer-Paino.

Rostila I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy.

Saarinen, Mikael 2003. Tunneäly: kohti Kokonaista elämää. Porvoo & Helsinki:WSOY.

Salminen, H. 1997. Ryhmäanalyysin perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suomela, M 2002 Kognitiivis- - behavioraaliset toimintaohjelmat. Teoksessa Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/ 2002, 225-238. Tietosanoma OY.

Särkelä, A. 1994. Mitä on päihdehuollon laatu laitoksessa? Sosiaaliturva 8/1994.

Särkelä, A.2001. Välittäminen ammattina. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tutkintavankeuslaki 768/2005

Vantaan vankilan päihdestrategia 2007 - 2008. Suunnittelija Raili Kosonen ja työryhmä 7.5.2007.

Vantaan vankilan sisäinen työjärjestys 2008

www - lähteet

Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008. [PDF - dokumentti].
<<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/y98fikdy4.pdf>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Ruisniemi, A. 2003. Sosiaalinen kuntoutus päihdetyössä kannattaa. A-klinikkasäätiö - Tiimi 2/2003. [WWW - dokumentti]. <<http://www.a-klinikka.fi/tiimi/arkisto/2003/203/soskunt.html>>. (Viitattu 29.1.2009.)

Uusintarikollisuuden vaikuttavat toimintalinjat rikosseuraamusalalla 2005. [PDF - dokumentti]. <<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/7ih4p3svv5zo.pdf>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Vankeinhoitolaitos 2008. [WWW - dokumentti]. <<http://www.vankeinhoito.fi/13275.htm>>. (Viitattu 17.12.2008)

Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen periaateohjelma sekä lähiajan toimintalinjat 1999. [PDF - dokumentti.] <<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/ad8cqicpw.pdf>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Vankeinhoidon päihdestrategia 2004-2006. [WWW - dokumentti].
<<http://www.rikosseuraamus.fi/29334.htm>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Vankeinhoitolaitoksen päihdestrategia 1999 osa 1: toimintaohje. [WWW - dokumentti].
<<http://www.rikosseuraamus.fi/6590.htm>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Vankeinhoidon yleisesite 2008. [PDF - dokumentti].
<<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/0yt86i0difor3.pdf>>. (Viitattu 24.10.2008.)

Julkaisemattomat lähteet

Teema - osaston tehtävät 2008

Kuvaotsikkoluettelo

Kuva 1. Ryhmän kaksoistavoite (Jauhiainen & Eskola 1994)	36
--	----