

**”Älä liikaa hyysää niitä kriminaaleja sä  
et pääse niistä ikinä eroon.”**

Kokemuksia rikostaustaisten kanssa työskentelystä



Opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, sosionomikoulutus

Syksy, 2019

Laura Jalo, Ida Koivu ja Eena Rokkanen

Sosionomikoulutus  
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

---

<b>Tekijä</b>	Laura Jalo, Ida Koivu ja Eena Rokkanen	<b>Vuosi</b> 2019
<b>Työn nimi</b>	”Älä liikaa hyysää niitä kriminaaleja sä et pääse niistä ikinä eroon.” - Kokemuksia rikostaustaisten kanssa työskente- lystä	
<b>Työn ohjaaja</b>	Seija Pajari-Stylman	

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä rikostaustaisten kanssa työskentelevien kokemuksiin työssään. Lähtökohtana oli kiinnostus asiakasryhmää kohtaan sekä heihin kohdistuvien ennakkoluulojen selvittäminen. Kiinnostuksen pohjalla oli myös mahdollinen tulevaisuuden työllistyminen sosionomina rikostaustaisten parissa. Opinnäytetyön kyselylomakkeeseen vastasi sosiaalialan ammattilaisia, jotka työskentelevät rikostaustaisten asiakkaiden kanssa.

Tietoperustassa tarkasteltiin rikosseuraamusalan käsitteistöä, työyhteisön merkitystä työssä jaksamisessa, asiakastyötä sekä sosiaalialan rakenteita. Työ oli luonteeltaan laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin sähköpostitse ja kirjeitse lähetettyjen kyselylomakkeiden avulla. Vastauksia saatiin sosiaalialan ammattilaisilta kahdeksan. Analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua, josta nousi kolme pääteemaa: rikostaustainen asiakas, sosiaalityön rakenteet rikosseuraamusalalla sekä työyhteisö.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että hyvä johto ja avoin työilmapiiri ovat rikosseuraamusalalla avainasemassa asiakastyötä tehdessä. Puutteelliset rakenteet sosiaalityön resursseissa sekä rikostaustaisten kokema häpeäleima nousivat esille aineistosta. Rikostaustaisten kanssa työskentelevät olivat harvoin kokeneet uhkaavia asiakastilanteita, sillä he olivat kenneet ennakoimaan ja ehkäisemään niitä. Opinnäytetyössä tuloksia peilattiin aiempiin tutkimuksiin.

**Avainsanat** rikostausta, stigma, asiakastyö, työyhteisö

**Sivut** 32 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Degree Programme in Social Services  
Hämeenlinna University Centre

---

<b>Author</b>	Laura Jalo, Ida Koivu and Eena Rokkanen	<b>Year</b> 2019
<b>Subject</b>	“Don’t pamper those criminals, you’ll never get rid of them” – Experiences in working with people with criminal back- grounds	
<b>Supervisors</b>	Seija Pajari-Stylman	

---

ABSTRACT

The aim of this thesis was to explore the experiences of people working with clients who have criminal backgrounds. An interest in this client group and a need to bring out the prejudices they are faced with, served as the starting point for this thesis. An interest in possible future employment as a social worker with people with criminal backgrounds was also a reason for this subject. The thesis questionnaire was answered by professional social workers working with clients who have criminal backgrounds.

The theoretical framework of the thesis consists of terminology related to prison and probation services and the importance of work community at work. In addition, the thesis presents information about client work and the structures of social work. The thesis was qualitative, and the data was collected using questionnaires sent either via e-mail or letters. Eight responses were received from professional social workers. Thematisation was used as the method of analysis, with three main themes emerging; client with a criminal background, structures of social work in the field of prison and probation services, as well as work community.

The results of the thesis showed that good management and an open working environment are key to working with clients. Defective social work structures and the stigma of criminal backgrounds were highlighted in the results. People working with clients with criminal backgrounds had rarely experienced threatening situations as they had been able to anticipate and prevent them. The results in the thesis were mirrored to previous studies.

**Keywords** criminal background, stigma, customer work, work community

**Pages** 32 pages including appendices 3 pages

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖSKENTELY RIKOSTAUSTAISTEN KANSSA.....	2
2.1	Rangaistusmuotoja.....	2
2.2	Asiakastyö rikostaustaisten kanssa .....	3
2.2.1	Ammattietiikka .....	4
2.2.2	Työn kuormittavuus.....	4
2.2.3	Haastavan asiakkaan kohtaaminen .....	5
3	SOSIAALITYÖN RAKENTEET JA TYÖYHTEISÖ .....	5
3.1	Sosiaalityön rakenteet.....	5
3.1.1	Palvelut .....	5
3.1.2	Rakenteelliset puutteet .....	6
3.1.3	Moniammatillinen yhteistyö .....	6
3.1.4	Häpeäleima.....	7
3.2	Työyhteisö .....	7
3.2.1	Työyhteisön sisäiset suhteet .....	8
3.2.2	Henkilökemiat ja ristiriidat .....	8
3.2.3	Työyhteisöä tukevat tekijät .....	9
4	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET .....	10
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
5.1	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus .....	11
5.2	Toteutus .....	12
5.3	Teemoittelu analyysimenetelmänä .....	13
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	13
6.1	Rikostaustainen asiakas .....	14
6.2	Sosiaalityön rakenteet rikosseuraamusallalla.....	15
6.3	Työyhteisön merkitys .....	16
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	17
8	POHDINTA.....	18
8.1	Tutkimuksen validius.....	19
8.2	Yhteenveto .....	20
8.3	Tulosten arviointi ja hyödyntäminen .....	21
	LÄHTEET .....	22

## Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

## 1 JOHDANTO

Millaisena työntekijät kokevat työskentelyn rikostaustaisten kanssa? Onko se vaarallista ja kokeeko työntekijä onnistuvansa työssään? Vaikuttavatko sosiaalialan rakenteet työn tekemiseen? Näihin kysymyksiin haetaan tässä opinnäytetyössä vastauksia.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui rikostaustaisten kanssa työskentelevien kokemukset. Tavoitteena on selvittää, millaista on työskennellä rikostaustaisten kanssa sekä mitkä tekijät vaikuttavat työskentelyyn. Opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen tutkimus, johon kokemuksia kerättiin julkisen sektorin, säätiöiden sekä kolmannen sektorin työntekijöitä, joiden asiakasryhmä on rikostaustaiset.

Rikosseuraamusala aikuissosiaalityön alueena kiinnostaa meitä tulevana sosionomeina. Rikosseuraamusalaa ei käsitellä erikseen koulutusohjelmassamme, joten haluamme perehtyä siihen itse. Rikostaustaisia tapaa kaikissa aikuissosiaalityön kentissä, minkä vuoksi jokaisen alan valinnee olisi hyvä tietää myös rikostaustaisista erityisryhmänä. Aiheeseen perehtyminen edistää omaa ammattitaitoamme, ja tutkimus tuottaa lisätietoa aiheesta myös muille.

Rikos on teko, josta seuraa rangaistus. Rangaistuksen voi saada rikoksesta, joka on määritelty laissa rangaistavaksi teoksi. (Jalonen & Kähkönen, 2017, s. 177) Vankeuslain (767/2005) 2. pykälässä sanotaan seuraavasti: ”Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana.” Tämä laki on pohjana ja suunnannäyttäjänä rikostaustaisten kanssa työskentelevillä, koska se määrittelee mitkä ovat työn tavoitteet kyseisen asiakasryhmän kanssa.

Tutkimustehtävänä on selvittää rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelevien kokemuksia. Tutkimuskysymykseksi muotoutui: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on rikostaustaisten kanssa työskentelystä? Aihe on meille ajankohtainen ja tärkeä, sillä opiskelupaikkakuntamme alueella on laajasti palveluita, jotka ovat kohdennettu rikostaustaisille. Näissä työskentelee sosionomeja, ja voimme työllistyä rikosseuraamusalalle opintojemme päätyttyä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla, jotka lähetettiin sekä sähköisesti että postitse rikostaustaisten kanssa työskenteleville. Kyselyitä lähetettiin 15, ja vastauksia saatiin 8. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

## 2 TYÖSKENTELEY RIKOSTAUSTAISTEN KANSSA

Rikostaustaisen kanssa työskentelevän on hyvä tietää, mitä erilaisia rangaistusmuotoja Suomessa on sekä mitä erityispiirteitä rikostaustaisten kanssa työskennellessä on hyvä ottaa huomioon. Tässä luvussa määriteltujen käsitteiden tarkoituksena on avata tietoa siitä, millaisen asiakasryhmän kanssa tutkimuksemme kyselyyn vastanneet työntekijät työskentelevät. Rikostaustainen on henkilö, jolla on taustallaan käsitteissä esiteltäviä rangaistuksia.

### 2.1 Rangaistusmuotoja

Tutkintavankeudessa henkilö ei ole tuomittu, vaan häntä epäillään vakavasta rikoksesta. Tällöin tutkintavankeus ei siis ole rangaistus. Tutkintavankeus sijoittuu esitutinnan ja oikeudenkäynnin ajalle. Tutkintavankeudessa olevan henkilön vangitsemisesta tekee päätöksen tuomioistuin. (Rikosseuraamuslaitos, 2018a)

Vankeusrangaistuksessa henkilö on tuomittu joko määrääjäksi, joka on vähintään 14 päivää ja enintään 12 vuotta, tai elinkautiseen. Elinkautinen vankeusrangaistus on ankarin laissa määrätty rangaistus, ja siitä voi vapautua aikaisintaan, kun vankeusaikaa on suoritettuna 12 vuotta. Alle 20-vuotiaana tehdystä rikoksesta voidaan vapauttaa elinkautisvanki, kun hänellä on kertynyt vankeusaikaa vähintään 10 vuotta. Päästettäessä henkilöä ehdonalaiseen vankeuteen, tulee harkita elinkautiseen vankeuteen johtaneen rikoksen tai rikosten laatua sekä henkilön riskiä rikoksen uusimiseen. Ennen kuin elinkautisesta vankeudesta voi vapautua ehdolliseen vankeuteen, henkilö voidaan määrätä valvottuun koevapauteen. Elinkautiseen tuomitulla henkilöllä koevapaus sekä jäännösrangaistus ovat kolme vuotta. Elinkautisesta vankeudesta voi vapautua myös, jos tasavallan presidentti armahtaa vangin. (Lohi, 2002, ss. 108–109)

Ehdollisessa vankeusrangaistuksessa henkilö ei joudu vankilaan, vaan rangaistuksen toimeenpanoa siirretään koeajaksi. Ehdollisessa vankeusrangaistuksessa koeaika on 1–3 vuotta, ja rangaistuksen toimeenpano riippuu siitä, miten tuomittu käyttäytyy koeajan aikana. Tällöin ehdolliseen vankeusrangaistukseen tuomittu henkilö voi itse käytöksellään osoittaa, ettei vankeusrangaistus ole vaadittava. (Minilex, n.d.)

Valvotussa koevapaudessa tuomittu pääsee vapauteen aikaisintaan kuusi kuukautta, ennen kuin ehdonalaisten alkaa. Koevapauteen sijoitettu on sitoutunut noudattamaan etukäteen sovittua viikko-ohjelmaa ja toimeenpanosuunnitelmaan sisältyviä velvollisuuksia ja määräyksiä. Viikko-ohjelmaan sisällytetään sovittua toimintaa, joka on koevapaudessa olevan toimintavelvollisuus. Sijoitettu on velvollinen olemaan asunnossaan klo 21–06 välisen ajan. Koevapaudessa on tärkeää suhteiden ylläpito. Siinä

harjoitellaan rikoksetonta ja päihteetöntä elämää. Sijoitettu saa käydä töissä, opiskella tai olla kuntoutuksessa. (Rikosseuraamuslaitos, 2013)

Koevapauden aikana rikosseuraamuslaitoksen virkamiehet tapaavat ja valvovat koevapautta. Apuna käytetään myös teknistä valvontaa, esimerkiksi nilkkapantaa. Sijoitetun tulee noudattaa päihteettömyyttä. Tätä valvotaan tekemällä päihdetestejä. Jos sijoitettu rikkoo koevapauden ehtoja, Rikosseuraamuslaitos selvittää asiaa. Selvityksessä kuullaan koevapauteen sijoitettua. Rikosseuraamuslaitos päättää, mitä seurauksia sijoitetulle tulee. Niitä voivat olla suullinen huomautus, kirjallinen varoitus, koevapauden määräaikainen tai kokonaan peruuttaminen. (Rikosseuraamuslaitos, 2013)

Yhdyskuntapalveluun voidaan tuomita enintään kahdeksan kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta. Yhdyskuntapalvelua voidaan määrätä vähintään 14 ja enintään 240 tuntia, ja se on palkatonta. Ennen tuomion antamista henkilön soveltuvuus arvioidaan. Rikosseuraamuslaitos valvoo palvelun suorittamista. Yhdyskuntapalveluun tuomitsemisessa on kolme ehtoa: rikoksentekijä on tuomittu enintään kahdeksan kuukauden vankeusrangaistukseen, henkilö on suostunut yhdyskuntapalveluun ja hänen oletetaan suoriutuvan siinä. Yhdyskuntapalvelua voidaan määrätä myös lisänä ehdolliseen vankeusrangaistuksen. (Rikosseuraamuslaitos, 2018b) Yhdyskuntapalvelu on aina yleishyödyllistä työtä, ja se on suoritettava alkuperäisen vankeusrangaistuksen ajanjaksolla valtiolla, kunnalla tai seurakunnalla. Yhdyskuntapalvelu voidaan määrätä sillä perusteella, ettei rikoksentekijä joudu menettämään työpaikkaansa tai asuntoaan. Henkilön täytyy myös kyetä huolehtimaan itsestään. (Heikkinen, 2002, ss. 258—259)

## 2.2 Asiakastyö rikostaustaisten kanssa

Tutkimuksemme kohderyhmän henkilöt, jotka vastasivat laadittuun kyselylomakkeeseen, työskentelevät erilaisissa yksiköissä, joissa heillä on asiakkaina rikostaustaisia henkilöitä. Vastaajat työskentelevät Etelä-Suomen alueella kunnallisella ja kolmannella sektorilla. Olemme vastaajien kanssa sopineet, että emme tuo heitä tai heidän organisaatioitansa tarkemmin esille.

Olemme rajanneet tutkimuksemme rikostaustaisten kanssa työskenteleviltä saatuihin kokemuksiin. Tämä opinnäytetyö tuottaa osaltaan tietoa siitä, millaista rikostaustaisten kanssa työskentely todellisuudessa on. Tutkimuksen ennakko-oletuksena on, että ammattietiikka, työn kuormittavuus sekä haastavan asiakkaan kohtaaminen ovat niitä sosiaalialan työn ulottuvuuksia, jotka liittyvät erityisesti rikostaustaisten kanssa tehtävään työhön.

### 2.2.1 Ammattietiikka

Ammattietiikka on keskeisessä osassa sosiaalialalla jokaisen asiakasryhmän kanssa työskennellessä. Ammattietiikalla tarkoitetaan eettistä harkintaa osana ammatinkäytäntöä. Tiivistettynä se tarkoittaa asiakkaan oikeutta oikeudenmukaiseen ja hyvään palveluun sekä kohteluun. Sosiaalialalla työskentelevällä on vastuu ja velvollisuus tämän oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Päätökset, joita työssä tehdään, eivät perustu vain työntekijän hankkimaan tietoon ja taitoon. Ammattietiikan ytimessä on ammatillisessa toiminnassa tehdyt valinnat, käytetyt keinot sekä niistä seuraavien seurausten tutkiminen sekä käsittely. Lisäksi otetaan huomioon monia muitakin tekijöitä, kuten ihmisen tunteet ja elämäkokemukset. Perustana ammattieettiselle harkinnalle on perus- ja ihmisoikeudet sekä lain mukaan toimiminen. (Talentia, 2017, s. 25)

Eettisen harkinnan kuormitusta ennaltaehkäisee vuorovaikutteinen työyhteisö ja avoin työilmapiiri, jossa työntekijät saavat tukea toisiltaan ja esimieheltä. On tärkeää myös, että työpaikalla on sovittuna yhteiset toimintatavat sekä työyhteisön sisällä että koko organisaatiossa. Säännöllinen työnohjaus ja työntekijöiden ajantasainen koulutus ovat myös avainasemassa eettisesti ja moraalisesti kestävässä työnteossa. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 63)

### 2.2.2 Työn kuormittavuus

Sosiaalialalla emotionaalinen eli tunnekuormittuminen on erittäin yleistä, sillä työntekijän kohtaamat asiakkaat ja heidän menneisyytensä sekä kokemukset kuormittavat myös työntekijää. Työntekijällä saattaa olla vaikeuksia jättää omat tunteensa työn ulkopuolelle ja samoin jättää työssä kohtaamansa asiat oman henkilökohtaisen vapaa-ajan ulkopuolelle. Tästä saattaa syntyä työntekijälle myötätuntostressiä, joka on emotionaalinen tila. Se syntyy halusta auttaa ihmisiä, jakaa heidän kokema todellisuus sekä olla yhteydessä heidän traagisten kokemustensa kautta. Kuten muunlaisen stressin, niin myös myötätuntostressin pitkittyessä voi kehittyä työntekijälle myötätuntuupuminen. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 63)

Myötätuntuupuminen voi puolestaan tuottaa henkilölle stressioireita, psykofyysisen jännittyneisyyden tiloja sekä fyysistä sairautta. Myötätuntostressissä ja -uupumisessa on usein taustalla se, että työntekijän mieli täyttyy kohtaamiensa asiakkaiden kohtaamista traumoista ja samalla hän saattaa yrittää torjua niitä. Automaattisesti tällainen vaikuttaa työntekijän työntekoon ja häiritsee tätä. Työntekijällä saattaa työmoraali sekä empatia vähentyä, samalla myös kontrollin tarve saattaa puolestaan lisääntyä. Tärkeä väline emotionaalisen ylikuormittumisen ennaltaehkäisyyn on työpaikalla avoin sekä rehellinen vuorovaikutuskulttuuri. Tässä keskeisessä osassa on luottamus ja kunnioitus sekä työntekijöiden kesken että esimiehen ja työntekijöiden välillä. (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 63)



### 2.2.3 Haastavan asiakkaan kohtaaminen

Työturvallisuuslaissa on määritelty, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakolta. Työnantajan tulee laatia työskentelytapaohjeet tilanteiden varalle. (Työturvallisuuslaki, 738/2002 §27) Näin ei kuitenkaan aina onnistuta tekemään, ja yllättäviä tilanteita tulee asiakastyössä eteen. Siksi on hyvä tietää ja tiedostaa työpaikan omat valmiudet ja säännöt sekä henkilökohtaiset keinot suojautua mahdolliselta väkivallalta.

Jos on tietoinen uhka väkivallasta, kenenkään ei tulisi työskennellä yksin. Työtapoihin, -tiloihin, -ympäristöön sekä -aikajärjestelyihin ja työntekijöiden koulutukseen ja perehdytykseen on erityisesti kiinnitettävä huomiota. Nämä ovat etenkin työnantajan vastuulla. Avun hälyttämisen mahdollisuus on myös varmistettava. (Työsuojaus, n.d.)

## 3 SOSIAALITYÖN RAKENTEET JA TYÖYHTEISÖ

Sosiaalityö on oma kenttensä sosiaali- ja terveyspalveluissa, ja työn tekemiseen pitää kiinnittää huomiota, jotta työhyvinvointi ja hyvä palvelu mahdollistuisivat. Sosiaalialalla työn tekemiseen vaikuttaa suurelta osalta ne rakenteet, jotka yhteiskunta työntekijöille on asettanut. Rakenteiden sisällä työyhteisön ilmapiiri korostuu, mikä taas heijastuu käytännön työhön asiakkaan kanssa.

### 3.1 Sosiaalityön rakenteet

Sosiaalihuoltolain (1301/2014 § 15) mukaan sosiaalityöllä tarkoitetaan ”- asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus, sovitaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta.”

Kaikkien kuntien tulisi tarjota sosiaalityötä, jonka pääteemoja ovat työllisyys, taloudellinen tuki sekä sosiaalinen kuntoutus. Jokainen voi hakeutua oman kunnan sosiaalipalveluiden piiriin ottamalla niihin yhteyttä. Ohjaus ja tuki arkielämän sujumiseksi on olennaista aikuissosiaalityössä ja niiden perustalla on ihmisoikeudet sekä työskentelyn kokonaisvaltaisuus. (STM, n.d.) Tässä luvussa esittelemme aiheita, jotka ovat aikuissosiaalityössä merkittäviä ja työn kannalta hyvän palvelun mahdollistajia.

#### 3.1.1 Palvelut

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) määrittelee sen, mitä kunnan tulisi tarjota sosiaalityön asiakkaalle ja millaista kohtelua asiakkaan tulisi saada. Rikostaustaiset asiakkaat monesti

tarvitsevat tukea ja apua arjen ongelmiinsa, viimeistään vapauduttuaan. Palvelut tulisi olla kaikkien saatavilla ja niin, että niihin ei olisi liian korkeaa kynnystä hakeutua.

Pääasiallinen vastuu asiakkaan sosiaalityöstä on oleskelukunnalla. Asiakkaille tehdään palvelutarpeen arviointi, jonka perusteella palvelut määräytyvät. Asiakkailta on myös oikeus saada oma työntekijä, jonka vastuualueena on tietää kokonaisvaltaisesti asiakkaan tilanteesta. Erilaisia palveluita sosiaalityössä ovat esimerkiksi sosiaaliohjaus, asumispalvelut sekä päihde- ja mielenterveystyö. (STM, n.d.) Kunnallisia palveluita tukemassa on useita kolmannen sektorin palveluita. Näitä voivat olla esimerkiksi erilaiset järjestöt, joissa voi toimia niin työntekijänä kuin vapaaehtoisenaakin. Kolmannen sektorin toimijat sosiaalialalla tuottavat hyvinvointipalveluja. (Ammattinetti, n.d.) Oman kunnan sosiaalipalvelut ja henkilökunnan yhteystiedot löytyvät jokaisen kunnan omalta nettisivulta.

### 3.1.2 Rakenteelliset puutteet

Yhteiskuntakriittisen näkökulman mukaan yhteiskuntamme sosiaaliset ongelmat ovat lähtöisin yhteiskuntamme rakenteista ja vaikuttavat näin niin yksilöihin kuin yhteisöihin. Näiden ongelmien nähdään johtuvan yhteiskuntamme kyvyttömyydestä vastata yksilöiden henkilökohtaisiin tarpeisiin. Sosiaalityön tavoitteena on muuttaa järjestelmää niin, että yhteiskuntamme sosiaalisista ongelmista eivät kärsi heikommassa asemassa olevat yksilöt. (Raunio, 2011, ss. 191–192)

Sosiaalityön tavoitteena on löytää järjestelmästä ne epäoikeudenmukaiset tekijät ja rakenteet, jotka ovat taustalla yksilöiden henkilökohtaisten ongelmien syntyyn. Jotta marginaaliset ryhmät pääsevät tulevaisuudessa parempaan sosiaaliseen asemaan yhteiskunnassamme on tärkeässä osassa sosiaalityöntekijöiden työtä osallistaa näitä yksilöitä. Tätä työntekijät toteuttavat auttamalla yksilöitä osallistumaan toimintaan, joka muuttaa yhteiskunnan rakenteita ja käytäntöjä. (Raunio, 2011, ss. 191–192)

### 3.1.3 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisessa yhteistyössä työskentelee ammattilaisista koostuva tiimi. Heillä on eri alojen koulutuksia ja kokemuksia. Työn perustana on hyvä tiimityöskentely, jossa toimii dialogisuus. Moniammatillisessa yhteistyössä dialogisuus tarkoittaa, että eri ammattiryhmien toimijat ovat tasavertaisesti dialogissa. Jokaisella ammattilaisella tulee olla rohkeutta asettautua ryhmään ja osallistua omalla ammattitaidollaan tiimin toimintaan. Työskentelyssä olennaista on toisen asiantuntijan kunnioitus ja jokaisen sitoutuminen tiimin työskentelyyn. Jokainen ammattilainen edustaa työskentelyssä omaa organisaatiotaan. On tärkeää tiedostaa, missä eri organisaatioiden rajat kulkevat ja pohtia, voiko niitä ylittää. (Lyhty & Nietola, 2015 ss. 142–155)

Moniammatillinen yhteistyö on asiakaslähtöistä, koska sillä pyritään vastaamaan monipuolisesti ja laadukkaasti asiakkaan tarpeisiin. Yhteistyön myötä kyetään kartoittamaan asiakkaan tilanne ja tuen tarve laaja-alaisesti ja hänen tilanteessaan kyetään käyttämään monipuolisesti palveluohjauksellista työotetta. Palvelutarpeen arviointiin ja päätöksiin asiakas tulee ottaa mukaan osalliseksi moniammatillisen tiimin työskentelyä. Tiimin tulee ottaa asiakas huomioon kokonaisvaltaisesti, ja tavoitteena on laatia hänen tarpeidensa mukaiset palvelut ja tuet. Moniammatillista yhteistyötä hankaloittavat salassapitoon ja tietosuojaan liittyvät asiat. Nykyisen lainsäädännön mukaan asiakas voidaan ottaa mukaan yhteistyöhön tai pyytää kirjallinen lupa häneen liittyvien asioiden käsittelyyn. (Lyhty & Nietola, 2015 ss. 142–155)

### 3.1.4 Häpeäleima

Häpeäleima eli stigma syntyy ihmisten tietämättömyydestä ja yleisestä valitsevasta ennakoasenteesta esimerkiksi tiettyjä asiakasryhmiä kohtaan (Mielenterveystalo, n.d.). Stigmassa yksilö leimataan yhteisöstä jollain tavalla poikkeavaksi. Jokaisella on jonkinlainen stigma toista kohtaan. Esimerkiksi joitain ammattiryhmiä, viranomaisia ja asiakasryhmiä kohtaan on stigmoja. Yleensä niille ei ole mitään todenmukaista perustaa. (Laine, 2014, s. 127)

Stigmojen kehitys voi tapahtua kolmella eri tavalla. Yksilö poikkeaa yhteiskunnan luomista säännöistä, hän itse alkaa näkemään itsessään poikkeavuuksia verrattuna muihin tai häntä kohtaan luodaan stigma, joka ei ole paikkaansa pitävä. Lopulta henkilö alkaa kuitenkin käyttäytyä saamansa stigman mukaisesti. (Laine, 2014, ss. 128–129) Stigmat syntyvät yleensä tietämättömyydestä ja siitä, että henkilö kokee toisen yksilön olevan erilainen kuin hän itse. Yksilön olisi hyvä tiedostaa omat stigmansa ja kohdata ne. Kohtaamalla ne, henkilö saa mahdollisesti muutettua ajatusmaailmaansa ja vähennettyä niitä.

## 3.2 Työyhteisö

Millainen on hyvä työyhteisö? Kuinka olla itse hyvä ja reilu työntekijä? Myös johtaja kuuluu työyhteisöön. Hyvällä johtamisella ja työilmapiirillä on suuri vaikutus yksilön työssä jaksamiseen ja motivaatioon. Toimivaan työyhteisöön kuuluu työn selkeät tavoitteet sekä toimiva johtaminen. Jokaisella tulisi olla tunne, että on tervetullut työpaikallaan. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

### 3.2.1 Työyhteisön sisäiset suhteet

Oppiva organisaatio lisää työhyvinvointia. Oppivassa organisaatiossa jokaisen yksilön ja ryhmän oppimiskykyä käytetään hyväksi, jolloin syntyy kehittyvä, positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Siitä ovat vastuussa kaikki jäsenet ja edellytyksenä on jatkuva vuorovaikutus. Oppivassa organisaatiossa avainsana on luottamus. (Kaikkonen, Nuutinen & Manka, 2007, s. 17) Liian tiiviit sosiaaliset suhteet työpaikalla voivat saada aikaan ei-toivottuja niin sanottuja kuppikuntia, jotka voivat omalta osaltaan lisätä kiusaamista ja epätasa-arvoisuutta

Avoin ilmapiiri ei ole itsestäänselvyys, vaan sen eteen on tehtävä töitä. Jokainen työntekijä voi miettiä sitä, miten työyhteisössä keskustellaan. Miten itse keskustele: onko puheesi ilkeää ja moittivaa vai arvostavaa ja kannustavaa? Edellä mainitun kaltaista puhetta kannattaa kuunnella koko työyhteisössä. Tärkeää on myös, että muutos arvostavaan ja vuorovaikutuksellisempaan työyhteisöön ei käy hetkessä ja käskemällä, vaan se vaatii työtä ja aikaa. (Kaikkonen ym., 2007, s. 17)

Tuloksellisempia ja paremmin voivia työyhteisöjä ovat ne, joissa on avoin palautekulttuuri. Palautetta annetaan ja vastaanotetaan avoimesti. Se kertoo siitä, että työntekijät ovat sitoutuneita ja valmiita kehittämään työyhteisöä ja organisaatiota. On syytä kiinnittää huomiota siihen, kuinka palautetta antaa. Paras tapa on kertoa ensin myönteistä palautetta, sitten kehitettävä tai korjauksen tarve ja lopuksi myönteinen korjausarvio. Näin palaute ei lannista eikä tuomitse. (Aarnikoivu, 2010, ss. 125–127)

### 3.2.2 Henkilökemiat ja ristiriidat

Henkilökemiat vaikuttavat työyhteisössä merkittävästi. Tiedostava työntekijä tunnistaa, jos henkilökemiat eivät jostain syystä kohtaa. Tiedostava työntekijä kuitenkin oppii työskentelemään silti yhteisten päämäärien eteen ja arvostamaan jokaista työntekijää kuuntelemalla ja löytämällä keskusteluyhteyden ja yhteistyökyvykkyyden. Työpaikkojen ristiriitojen taustalla on useimmiten ihmisten erilainen tapa toimia. Yleensä ihminen pitää omaa tapaansa toimia oikeana, ja toisen esimerkiksi hitaampi ja pohtivampi työskentelytapa ärsyttää ja tätä pidetään vääränä. Yksi työpaikkoja kalvava asia on kateus, josta harvemmin keskustellaan työyhteisön sisällä. Kateus tarvitsee ensin tiedostaa ja hyväksyä, jotta sitä voi käsitellä, sillä harva ymmärtää käyttäytymisensä johtuvan kateudesta tai ei ainakaan suostu myöntämään sitä. (Aarnikoivu, 2010, ss. 117–121)

Kateuden tiedostamisen ja myöntämisen jälkeen käytöksen tunnistamisen vuoksi on hyvä kasvattaa omaa tietämystä kateuden ilmenemismuodoista. Käytös voi olla rationaalista, jolloin työntekijä saattaa toisen epäepäedulliseen asemaan esimerkiksi juoruilemalla tai se voi näkyä introjeksiona, jolloin työntekijä alkaa toimimaan samankaltaisesti jäljittelemällä ihailemiaan ominaisuuksia kuin kateuden kohteella on. Tällaisia

suojautumiskeinoja kateudessa on myös reaktimuodostus, jolloin korostuu yltyöystävällisyys ja kohteliaisuus sekä ihailu. Regressiossa henkilö sulkeutuu ja kieltäytyy käsittelemästä tunteita, hän takertuu aikaisemmin käytettyihin tapoihin ja sääntöihin. Moraalinen paheksunta, siveellisyys sekä oikeudenmukaisuuden vaatimista kutsutaan sublimoinniksi. Viimeisenä ilmenemismuotoa on projektio, jossa kateellinen sijoittaa itselle vaikeat tunteet ja/tai ominaisuudet toiseen, syntipukkiin. Vain tunnistamalla oman käytöksensä, pystyy muuttamaan sitä ja siirtämään negatiiviset tunteet toisen kateuden kohteen arvostamiseksi. Näin työyhteisön henki paranee. (Aarnikoivu, 2010, ss. 121–123)

### 3.2.3 Työyhteisöä tukevat tekijät

Esimies on osa toimivaa työyhteisöä. Esimiehen tärkeimmiksi taidoiksi luetaan ristiriitojen hallinta, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, liiketoiminnan analysointi- ja suunnittelutaidot, delegointi, päätöksenteko sekä itsensä johtaminen. Delegointi helpottaa esimiehen oman työn kuormaa, mutta myös saa alaisen tuntemaan itsensä tärkeäksi työyhteisössä. Delegoimalla esimies kannustaa ja rohkaisee alaista, tukee kehittymistä ja osoittaa luottamusta. Haasteena esimiehellä tehtävien delegoinnissa on se, että hän kuitenkin ei anna todellisia valtuuksia suorittaa tehtävää tai sitä käytetään rangaistuksena. Palautteen anto on myöskin tärkeää. (Aarnikoivu, 2010, ss. 71–75)

Innostuminen työssä lisää sosiaalisuutta, päätöksentekoa ja ideointikykyä. Se tehostaa myös itseluottamusta. Työyhteisössä innostunut henkilö tuo hyötyä niin itselleen, työtiimilleen sekä organisaatiolle. Innostuminen on tunne, jonka voi myös helposti latistaa, mutta sitä voi syntyä pienilläkin asioilla, esimerkiksi kuullessaan mielenkiintoisen asian tai saadessaan uuden työtehtävän. (Tiililä, 2016, ss. 20–24) Ei ole pelkästään työnantajan vastuulla pitää hyvää oloa yllä työpaikalla. Jokaista henkilöä tarvitaan yhteisen, sujuvan arjen rakentumiseen. Joskus työpaikan vaatimukset, kuten aloitteellisuus, vuorovaikutustaidot, vastuullisuus ja laadukkuus voivat tuntua työntekijästä raskaalta. (Lerssi-Uskelin, Vanhala & Vähätiitto, 2011, ss. 7–8) Toisaalta innostumista voi lisätä vastuun saaminen ja vaikuttaminen omiin työmahdollisuuksiinsa. On hyvä huomata, että innostuminen tarttuu ja täten vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön. (Tiililä, 2016, s. 50)

Avoin ja reilu vuorovaikutus ovat avainsanat toimivalle työyhteisölle. Eriävätkin mielipiteet on otettava huomioon ja kunnioitettava niitä. Luottamuksen syntyyn vaikuttaa aito kuuntelu, ymmärrys ja kunnioitus. Myös johtamisella on suuri vaikutus työssä innostumiseen. Esimies pystyy omalla johtajuudellaan ja osallistavalla sekä mahdollistavalla työotteella luomaan innostuksen tunteita alaisiinsa. Työntekijälle on tärkeää saada tunne, että hän hallitsee itse työtään. Esimiehen tärkein rooli on luoda puitteet asioiden hoitoon ja työn sujuvuuteen. (Lerssi-Uskelin ym., 2011, ss. 10–15)

## 4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Janika Haapanen (2015) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan sosiaalityön merkitystä vankeinhoidossa sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata, millaista sosiaalityö on vankilan ympäristössä erityisryhmän kanssa. Tavoitteena oli tuoda esille vankilassa tehtävän sosiaalityön erityisyys sekä herättää keskustelua sen asemasta. Tutkimuksen tutkimuskysymys oli: millaisena sosiaalityö näyttäytyy vankilassa sosiaalityöntekijän näkökulmasta. Tutkimus oli toteutettu Suomen vankiloissa verkkokyselylomakkeella vankilan sosiaalityöntekijöille. Tutkimukseen osallistui 20 vastaajaa. (Haapanen, 2015, ss. 47–51)

Tutkimuksen tuloksissa tuli esille seuraamusjärjestelmän sekä palvelujärjestelmän kanssa tehtävän yhteistyön tärkeys asiakkaiden yhteiskuntaan integroimisen kannalta. Tärkeää on säilyttää yhteistyöyhteys eri palvelujen kanssa asiakkaan kuntoutumisen kannalta. Tulokset osoittivat, että vankilassa yhteistyö palvelujärjestelmään koetaan suurimmaksi osaksi toimivaksi. Kuntakohtaisia eroavaisuuksia kuitenkin nähtiin paljon. Toimivuuden ylläpitäminen vapautumisen jälkeen on tärkeässä osassa asiakkaan integroitumisen sujuvuuden kannalta. Tutkimuksen tuloksissa painotettiin asiakkaan ja työntekijän välistä eettisesti korkeatasoista vuorovaikutusta ja yhteistyötä, jossa keskiössä ovat luottamus, avoimuus sekä asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Myös ihmisarvon kunnioitus sekä asiakkaalle ajan antaminen koetaan vankilassa tapahtuvan sosiaalityön tärkeänä tekijänä. Vastausten pohjalta voidaan todeta, että tämä asiakasryhmä koetaan moniongelmaisena ja siltä kannalta ”vaikeana” asiakasryhmänä. Asiakkailla taustalla olevat huono fyysinen kunto sekä mielenterveys- ja päihdeongelmat vaikeuttavat sujuvan asiakassuhteen syntymistä. Tällöin panostusta vaaditaan työntekijän vuorovaikutus- sekä kohtaamistaitoihin. (Haapanen, 2015, ss. 47–51)

Kaisa Kangasaho (2013) esittää pro gradu -tutkielmassaan, millaista on työskentely vapautuvan vangin elämänhallinnan edistämiseksi. Tutkimuksen keskiössä oli vankilasta vapautuminen henkilön elämäntilanteena sekä se, miten se otetaan huomioon aikuissosiaalityössä. Tähän jatkumona on vankilasta vapautuneen elämänhallinnan edistäminen. Tutkimuksen aineistonhankinta hankittiin teemahaastattelulla, johon osallistui viisi aikuissosiaalityöntekijää. Tutkimuksen tuloksissa näkyi vankilasta vapautuneiden henkilöiden elämänhallinnan puutteellisuus. Vankilasta vapautuvat tarvitsevatkin vahvasti aikuissosiaalityötä elämänhallinnan tukemiseen sekä avuksi elämänhallintaa edistävien palvelujen hyödyntämiseen. Tuloksista ilmeni, kuinka asiakkaan ja työntekijän aitoa kohtaamista painotetaan onnistuneessa asiakastyössä. Asiakastapaamiset vapautuvan vangin kanssa ovat siis merkityksellisiä. (Kangasaho, 2013, ss. 57–62)

Tutkimus osoitti, että aikuissosiaalityötä on kehitettävä vastaamaan paremmin vapautuvien vankien tarpeisiin. Yhtenä kehittämiskohteena

Kangasahon mukaan voisi olla työikäntöjen yhdenmukaistamisen sekä kehittämisen, jolloin tuetaan vapautuvaa vankia elämänhallinnassa jo vankilasta vapautumisen yhteydessä. Tällöin asiakkaan tilannetta seurattaisiin koko työprosessin ajan. Tutkimuksen tulosten pohjalta vapautuvien vankien kanssa tehtävän aikuissosiaalityön minimivaatimuksena voidaan pitää elämänhallinnan edistämistä, jossa varmistetaan elämän perusedellytysten varmistaminen vapautumisen jälkeen. Jotta aikuissosiaalityöstä saadaan vaikuttavampaa, työntekijöiden tulee ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset voimavarat, tarpeet sekä elämäntilanne. (Kangasaho, 2013, ss. 57–62)

Valitsimme nämä aikaisemmat tutkimukset pohjaksi omalle opinnäytetyöllemme, sillä niissä kohderyhmä on sama eli rikostaustaisten kanssa työskentelevät. Molemmissa aikaisemmissa tutkimuksissa tarkastellaan nimenomaan työntekijöiden kokemuksia, jolloin tulokset ovat verrattavissa opinnäytetyömme tuloksiin. Rikostaustaisten kanssa työskentelevistä tehtyjä tutkimuksia löytyi niukasti, aiheesta on kuitenkin tehty enemmän opinnäytetöitä.

## 5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimustehtävänä oli selvittää rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelevien kokemuksia eli tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on rikostaustaisten kanssa työskentelystä? Opinnäytetyössä on käytetty puolistrukturoitua kyselylomaketta aineiston hankintaan, joka esitetään opinnäytetyön myöhemmissä kappaleissa. Kyselylomakkeita lähetettiin noin viisitoista ja vastauksia saatiin kahdeksan. Kyselylomake valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, sillä ajattelimme sen olevan vastaajille helpoin tapa kiireisessä työarjessa saada äänensä kuuluviin. Tutkimus on laadullinen ja sen analyysimenetelmänä käytetään teemoittelua. Tässä luvussa esitellään tutkimus- ja analyysimenetelmä.

### 5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kuvaillaan sanallisesti, ei numeraalisesti. Laadullinen tutkimus on vaikea määritellä yksinkertaisesti, mutta sen tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen otanta, aineistolähtöinen analyysi, hypoteesittomuus, tutkijan asema ja narratiivisuus. Narratiivisuus viittaa tutkimuksen kerronnallisuuteen (Eskola & Suoranta, 2014, s. 15) Useimmiten laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot ovat, että laadullinen tutkimus on aineistolähtöinen ja määrällinen tutkimus teorialähtöinen. (KvaliMOTV, n.d.a)

Aineistonkeruumenetelmässä on tärkeää, että kerätty aineisto on tekstin muodossa. Aineistonkeruutapoja laadullisessa tutkimuksessa on monia, esimerkiksi erilaiset haastattelut, havainnointi, omaelämäkerrat ja henkilökohtaiset päiväkirjat. Tutkimuksen tutkimussuunnitelma tai tutkimuskysymys saattavat muuttua aineistonkeruun aikana. (Eskola & Suoranta, 2014, ss. 15–16) Harkinnanvarainen otanta tarkoittaa, että yleensä tutkittavia on pieni määrä. Kaikkien tutkittavien vastaukset pyritään analysoimaan perusteellisesti. Tärkeintä ei ole tutkittavien määrä, vaan saadun tutkimusaineiston laatu. Tutkija pyrkii valitsemaan tutkimuskohteensa niin, että hän pystyy tutkittavien vastausten perusteella rakentamaan vahvan teoriapohjan tutkimukseensa. (Eskola & Suoranta, 2014, s. 18)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan lähteä liikkeelle ilman ennakkomääritelmiä aineistolähtöisen analyysin ansiosta. Sen avulla tutkimuksessa teoria rakentuu tutkimusaineiston pohjalta. Tutkija voi löytää tutkimuksen avulla uusia näkökulmia. Hypoteesittomuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa juuri sitä, että tutkijalla ei ole ennakko-olettamuksia tutkimuksesta. (Eskola & Suoranta, 2014, s. 19)

## 5.2 Toteutus

Tutkimusprosessimme lähti siitä, että valitsimme itseämme eniten kiinnostavan aiheen. Aiheeksi muodostui ensin rikostaustaiset ja sen jälkeen kiinnostus tehdä itse töitä kyseisen asiakasryhmän kanssa. Halusimme tietää, millaista työskentely todellisuudessa olisi, ja sen vuoksi kohdistimme tutkimuksemme nimenomaan työntekijöihin. Opinnäytetyön alkuvaiheessa otimme yhteyttä toimijoihin, jotka työskentelevät rikostaustaisten henkilöiden kanssa. Yhteistyökumppaneiden löydyttyä laadimme heidän kanssaan sopimukset opinnäytetyöhön liittyen. Sopimusten vahvistuessa lähetimme toimijoille tutkimusluvut sekä kyselylomakkeet (Liite 1.), jotka jakoiivat vastaajille. Tutkimusluvuissa käy ilmi anonymiteetti, vaitiolovelvollisuus, tietosuojat ja lupa vastausten käyttöön tutkimuksessa (Liite 2.).

Laadimme kyselylomakkeen, jonka ensimmäisten kysymysten tarkoitus oli selvittää vastaajien taustatietoja, jossa kysyttiin työnkuvasta, työkokemuksesta sekä koulutuksesta. Loput kyselylomakkeen kysymyksistä kohdennettiin kokemuksiin työskentelystä rikostaustaisten kanssa. Nämä kysymykset olivat avoimia ja kyselyyn vastanneet saivat kertoa kokemuksensa omin sanoin. Kyselylomakkeet lähetettiin osittain postitse ja osittain sähköpostitse, riippuen miten yhteistyöorganisaatiomme halusi ne jaettavaksi vastaajille.

Kyselylomake laaditaan aloittamalla kysymyksellä, johon on helppo vastata. Kysymysten on hyvä olla loogisessa järjestyksessä ja mahdollisten teemojen mukaan. Tutkimuksen kannalta on hyödyllistä, että kysymykset olisivat mahdollisimman tarkkoja ja niitä voi täsmentää esimerkiksi pyytämällä mainitsemaan tietyn määrän asioita. Tarkat vastausohjeet ovat tärkeitä, jos tutkija(t) eivät itse ole paikan päällä. (KvantiMOTV, 2010)



Kyselylomakkeen kysymykset tulee tehdä ottaen huomioon vastaajaryhmä. Alussa on taustakysymyksiä, ja sen jälkeen tulee aiheita syventäviä kysymyksiä. Kyselylomaketta tehdessä tulee ottaa huomioon kyselyn pituus, jotta vastaajalla on vielä lomakkeen loppupuolella edelleen vastaa-misinnokkuutta. (Aarnos ym., 2018, ss. 94-95)

Lähetimme sopimukset, tutkimusluvut ja kyselylomakkeet toimijoille huh-tikuun aikana, ja saimme vastaukset noin kuukauden sisällä lähetyksestä. Vastauksia tuli yhteensä kahdeksan kappaletta. Kun kaikki vastaukset oli-vat saapuneet, aloitimme aineiston läpikäynnin ja päätimme analyysime-netelmän.

### 5.3 Teemoittelu analyysimenetelmänä

Saatuamme vastaukset aloitimme niiden analysoinnin teemoittelun avulla. Teemoittelu koettiin parhaaksi vaihtoehdoksi, sillä aineistoa oli helppo jä-sennellä teemoihin. Aluksi jaoin vastaukset pääteemoihin, joita vas-tauksista nousi kolme: sosiaalityön rakenteet, asiakastyö rikostaustaisten kanssa sekä työyhteisö.

Teemoittelu tarkoittaa aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä aihepiirien eli teemojen mukaan. Teemoittelussa korostuu aineiston teemojen sisältö lu-kumäärien sijasta. Teemoittelu aloitetaan luokittelulla, jonka jälkeen ai-neistosta etsitään varsinaisia teemoja. (KAMK, n.d.) Aineistossa toistuvista aiheista voidaan muodostaa teemoja. Analyysimenetelmänä teemoittelu etenee teemojen muodostamisesta niiden yksityiskohtaisempaan tarkas-teluun. (Jyväskylän yliopiston Koppa, 2016)

Analyysissä voidaan käyttää myös aineistosta poimittuja sitaatteja, eli suo-ria lainauksia. Näiden sitaattien tarkoituksena on havainnollistaa ja tuoda lukijalle esille aineiston olemassaolo. Sitaatteja tulee käyttää harkiten ja aineistossa ei voi olla pelkkiä sitaatteja, vaan niiden on kytkeydyttävä teo-riaan ja tutkijan on osoitettava myös omat teoriat ja tulkinnat sekä kom-mentit. Sitattien käytössä voi olla vaarana se, että siitä voi tunnistaa vas-taajan. On pidettävä huolta, että tutkittavan anonymiteetti säilyy. (Kvali-MOTV n.d.b)

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselylomakkeiden vastausten analysoinnissa vastaukset teemoiteltiin kol-meen pääteemaan, jotka ovat rikostaustainen asiakas, sosiaalityön raken-teet ja työyhteisö. Nämä teemat nousivat useaan otteeseen vastauksista. Teemat kertovat siitä, että ne ovat rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskennellessä keskeisessä osassa. Pääosin rikostaustaisten asiakkaiden kanssa työskentelyssä kaikki teemojen osa-alueet linkittyvät toisiinsa.

Työyhteisö tukee rikostaustaisen asiakkaan kanssa työskentelyä tai se voi olla myös kuormittava tekijä. Tulosten esittelyssä olemme käyttäneet vastauksista otettuja suoria lainauksia.

## 6.1 Rikostaustainen asiakas

Pääteeman rikostaustainen asiakas alateemoiksi muotoutuivat uhkaavat asiakastilanteet, palkitsevat kokemukset, työn haasteet sekä asiakastyön motivointi. Uhkaavia asiakastilanteita vastanneet olivat kokeneet jonkin verran. Tämä esiintyi suurimmaksi osaksi työntekijää kohtaan uhkailuina. Kuitenkaan fyysisiä yhteenottoja ei tullut ilmi vastaajien vastauksista. Eri-tyisesti asiakkaan päihtymys uhkaavissa tilanteissa korostui. Asiakkaan psyykkinen hyvinvointi sekä vaikeus hallita tunteita lisäsivät uhkaavia tilanteita. Vastausten perusteella uhkaavia tilanteita oli saatu minimoitua ennakoinnilla.

Työssäni en ole kokenut uhkaavia tilanteita, mutta olemme pystyneet ennakoimaan ja ehkäisemään sellaisia.

Vaikeimmat asiakkaat toisen työntekijän saatamina

...mihin liittyi useimmiten vangin vaikeus hallita tunteitaan tai heikko psyykkinen kunto (psykoosi).

Rikostaustaisen asiakkaan kanssa työskentelyssä vastauksissa esiintyi palkitsevat kokemukset. Näitä kokemuksia olivat yhdessä asiakkaan kanssa tekeminen, luottamuksen saavuttaminen asiakassuhteessa, asiakkaan elämänmuutoksen konkreettinen näkeminen sekä positiivinen palaute, jota vastaajat olivat saaneet suoraan asiakkailta. Nämä yhdessä luovat onnistumisen kokemusta työntekijälle työskentelyssään.

Se on palkitsevaa nähdä, kun ihminen todella muuttuu, alkaa tehdä työtä elämänmuutoksen eteen, tai suora palaute siitä, että kiitos kun autoit, ilman teitä minulla ei olisi mitään.

Useimmat asiakkaat haluavat muutosta elämäänsä, mutta se jää usein vain aikomukseksi kaikesta ulkopuolisesta motivoinnista ja avusta huolimatta.

Teemoittelimme työn haasteet toiseksi alateemaksi. Joskus rikostaustaisen henkilön kanssa työskentelyssä yhteistyö ei onnistu, sillä asiakas ei pidä sovituista asioista kiinni. Vastausten perusteella päihteiden käyttö on

ongelmana asiakastyön onnistumisessa. Joskus asiakas ei halua ottaa apua vastaan, ja tällöin työntekijän ei tulisi tehdä asioita asiakkaan puolesta. Työn haasteiksi nousi myös työn kuormittavuus haastavan asiakasryhmän vuoksi. Rikollisen ajattelutavan juurtuminen asiakkaaseen koetaan haasteellisena, sillä sen ymmärtäminen työntekijän näkökulmasta voi olla hankalaa. Rikollinen ajattelutapa voi olla niin syvällä asiakkaan ajattelutavassa, että se vaikuttaa kaikkeen elämässä. Työntekijän on otettava huomioon se, että hän voi tulla vedätetyksi asiakassuhteessa. Tämä voi olla myös yhteydessä rikollisen ajatustavan syvälle juurtumiseen. Työn haasteellisuudeksi koettiin vastausten perusteella asiakkaan oman motivaation puuttuminen.

Tämä teema valotti työntekijöiden kokemuksia työskentelystä rikostaustaisten asiakkaiden kanssa. Se kertoo myös, mikä motivoi työntekijöitä työskentelemään rikostaustaisten asiakkaiden kanssa. Suurimpana motivaation lähteenä tulosten mukaan on asiakastyö ja siinä etenkin asiakkaiden yksilöllinen kohtaaminen ja auttaminen. Auttamisessa eniten motivoi muutostyön näkeminen asiakkaassa. Muutostyö näkyy asiakkaassa siviiliin kasvamisena eli yhteiskuntaan integroitumisena sekä omatoimisuuden lisääntymisenä. Suurin vaikuttava tekijä on asiakkaan ja työntekijän välisen luottamuksen syntyminen.

## 6.2 Sosiaalityön rakenteet rikosseuraamusalalla

Toisena pääteemana vastauksissa nousi sosiaalityön rakenteisiin liittyvät aiheet. Työnteon haasteena koettiin sosiaalityön rakenteiden puutteet, joka muotoutui yhdeksi alateemaksi. Ongelmia ovat ristiriitaiset arvot työntekijän ja yhteiskunnan välillä. Alhaisen palkkauksen koettiin vaikuttavan motivaatioon negatiivisesti. Yksi työntekemiseen vaikuttava tekijä vastaajien mukaan on yhteiskunnalliset asenteet: Rikostaustaisten kanssa työskentely saatetaan kokea ”hyysäämisenä”. Ongelmia sosiaalityön rakenteissa olivat myös palveluiden puute tai vaikeus päästä niihin sekä ongelmat viranomaisten kanssa työskentelyssä. Työn jatkuvuuden epävarmuus nousi työn haasteeksi vastauksissa. Resurssipulasta vastaajat olivat huolissaan.

Älä liikaa hyysää niitä kriminaaleja sä et pääse niistä ikinä eroon

Toiseksi alateemaksi sosiaalityön rakenteissa nousi työn haasteet, jotka ovat monimuotoisia. Työn haasteen keskiössä on rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelyssä asiakasryhmään kohdistuva stigma. Vastauksissa eriteltiin stigman vaikutuksia. Näitä olivat ryhmästä erottaminen, asiakkaista ennakkotietojen etsiminen sekä ajattelumaailma, jonka mukaan rikostaustaisia asiakkaita ei tarvitse auttaa tai että ”koppiin sulkeminen” on ainoa oikea tapa rangaista. Ennakoasenteita, joita työntekijät

kohtasivat työssään, olivat esimerkiksi ajattelu, että rikostaustaisten kanssa työskentely olisi automaattisesti vaarallista.

### 6.3 Työyhteisön merkitys

Työkaverit todella hyvin johto ja hallitus huonosti

Työyhteisöstä saa tukea ja voi puhua avoimesti työhön ja asiakkaisiin liittyvistä ongelmista ja omaan jaksamiseenkin paitsi yhteisissä palaverissa, myös muutenkin

Haastavan asiakkaan kanssa työskentelyssä jaksamisessa vaikuttaa työyhteisö. Työyhteisöstä saatava tuki sekä vertaistuki ovat suuressa osassa työssä jaksamisessa. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa johtaminen. Huono johtaminen nousi vastauksissa esille työn kuormittavuutena. Pääosin koettiin, että rikostaustaisten kanssa työskentelevillä on hyvä työilmapiiri. Hyvään työilmapiiriin vaikuttavat vastaajien mukaan avoimuus ja joustavuus työyhteisössä, kokemusten jakaminen, erilaiset palaverit ja kokoukset, joissa päästään purkamaan asiakastilanteita työyhteisön kesken. Juuri näiden avulla työntekijä saa vertaistukea samassa työyhteisössä työskenteleviltä. Työpaikalla työntekijöiden yhteinen linja auttaa niin turvallisuusasioiden miettimisessä kuin asiakastyöskentelyssä. Kuvassa 1 havainnollistetaan tiivistettynä aineistosta nousseet ylä- ja alateemat.



Kuva 1. Tulosten ylä- ja alateemat.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Sosiaalialan ammattilaisilla on eettinen ohjeisto. Se ohjeistaa työntekijää huomioimaan eettisyyttä päätösten teossa. Talentian ammattieettinen lautakunta on muotoillut sosiaalialan ammattilaiselle heidän työtään ohjaavat arvot ja toimintaperiaatteet, jotka tulisi ottaa huomioon työskentelyssä. Ne sisältävät huomioita ihmisoikeudesta, ihmisarvosta ja yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta. (Raunio, 2011, ss. 92–94)

Ammattilaisen tulee ottaa huomioon asiakkaan itsemääräämisoikeus ja osallistumisoikeus. Asiakas on vastuussa valinnoistaan ja niiden seurauksista. Ammattilaisen tulee vahvistaa asiakkaan osallisuutta häntä koskevissa päätöksissä ja parantaa hänen vaikuttamismahdollisuuksiaan. Asiakkaalla on myös oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ja hänellä on myös oikeus yksityisyyteen. Sosiaalialan ammattilaisen tulee edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnan ja yksilön näkökulmasta. Siihen sisältyy syrjinnän estäminen, erilaisuuden tunnustaminen, resurssien jakautuminen kaikkien asiakasryhmien kesken tasapuolisesti ja epäoikeudenmukaisen politiikan ja toimintatapojen vastustaminen. (Raunio, 2011, ss. 92–94)

Tutkimuskysymyksemme oli, millaisia kokemuksia työntekijöillä on rikostaustaisten kanssa työskentelystä. Vastauksista tuli esille sosiaalityön rakenteissa olevia puutteita. Myös resurssien puute ja ongelmat moniammatillisessa yhteistyössä vaikeuttivat työntekeä. Ammattilaisen voi olla vaikeaa toteuttaa Talentian ammattieettisiä ohjeita, jos nämä asiat ovat puutteellisia. Ammattieettisten ohjeiden mukaan asiakkaan tulisi olla osallisena oman elämänsä päätöksiin ja muutoksiin. Tämä voi olla tutkimuksemme tulosten perusteella hankalaa, sillä asiakkaan puolesta ei voi tehdä kaikkea ja oikea-aikainen tuki on oleellista. Vastauksista nousi esille häpeäleima asiakasryhmää kohtaan. Eettisissä ohjeissa painotetaan syrjinnän estämistä ja erilaisuuden tunnustamista, joten työntekijä voi kokea ristiriidan yhteiskunnan arvojen ja työnsä välillä.

Saamiemme vastausten perusteella olemme huolissamme siitä, että yhteiskunnan arvot ovat edelleen ristiriidassa työntekijöiden eettisten arvojen kanssa. Nyky-yhteiskunnassamme painotetaan tasa-arvoa, mutta se ei ole näkyvissä rikostaustaisten asiakasryhmien kohdalla. On ymmärrettävää, että rikostaustaiset ovat rikoksen tehdessään tehneet lainvastaisesti, mutta se ei poista eikä vähennä heidän oikeuksiansa ihmisenä yhteiskunnassa.

Asiakkaiden kannalta alueelta puuttuu vielä rakenteita/kokonaisvaltaisia palveluja, joita erityen tukea tarvitsevat asiakkaat tarvitsisivat.

Palveluiden puute näkyy myös rikostaustaisten kanssa työskentelevien arjessa. Tämä on huolestuttavaa, sillä jatkuvien muutoksien ja leikkauksien

vuoksi työntekijä ei voi tehdä työtään asiakastyö edellä. Työntekoon vaikuttaa se, että asiakkaita on paljon, mutta henkilökuntaa ei palkata sen mukaisesti. Tämä saattaa olla haasteena myös moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa, sillä muissakin sosiaalialan palveluissa on ruuhkaa. Kuitenkin vastauksissa painotettiin hyvää johtamista ja työyhteisön tukea, mistä voi päätellä, että moniammatillisuus on yhtä tärkeää kuin työyhteisö ja sen voi ajatella laajempaan työyhteisönä. Kaikki kuitenkin yrittävät tehdä asiakkaalle parhaansa. Työntekijöiden välinen vertaistuki on tärkeää haastavan asiakasryhmän kanssa työskennellessä.

Haapanen (2015) tutki pro gradu -tutkielmassaan sosiaalityön merkitystä vankeinhoidossa sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Hänen tutkimustulostensa perusteella voidaan todeta, että moniammatillisuus on tärkeää rikostaustaisten kanssa työskenneltäessä. Tuloksista korostuivat eettinen yhteistyö ja vuorovaikutus asiakkaan kanssa, jotka tutkimuksessamme esiintyivät myös esimerkiksi yksilöllisen kohtaamisen ja auttamisen näkökulmasta. Haapasen tutkimuksessa tuli esille päihdeongelmat, jotka mainittiin myös meidän kyselymme vastauksissa. Voidaan päätellä, että päihdeongelmat haastavat asiakastyötä rikosseuraamusalalla.

Sellaista apua pitäisi saada jota pystyy vastaanottamaan

Kangasahon (2013) pro gradu -tutkielmassa selvitettiin, millaista on työskentely vapautuvan vangin elämänhallinnan edistämiseksi. Tulokset olivat hyvin samantyyppisiä kuin meillä ja toisessa aikaisemmassa tutkimuksessa. Asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja voimavarojen huomioon ottaminen esiintyy tärkeänä niin Kangasahon kuin meidänkin tutkimuksessamme sekä ammattieettisissä ohjeissa.

## 8 POHDINTA

Tavoitteenamme oli perehtyä syvemmin rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelevän työhön ja kokemuksiin. Halusimme myös välillisesti tuoda esille rikostaustaisilla henkilöillä olevaa leimaa ja täten vähentää heihin kohdistuvia ennakkoluuloja. Vaikka tutkimusta ei ollut kohdennettu tiettyihin organisaatioihin, tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden ääni ja kokemuksia. Tutkimuksemme avulla on mahdollista saada sosiaalialan koulutukseen lisää tietoa rikostaustaisten kanssa työskentelevien kokemuksista. Opinnäytetyömme voi myös kannustaa tulevia kollegoitamme tutustumaan rikosseuraamusalaan.

Tutkimuskysymyksemme oli seuraava: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on rikostaustaisten kanssa työskentelystä? Mielestämme saimme kattavia vastauksia tutkimuskysymykseemme, sillä niissä oli hyvin avattuna kokemuksia ja ne vastasivat esitettyihin kysymyksiin. Rikostaustaisten kanssa

työskentely on oma erityisalanensa aikuissosiaalityön kentällä, ja siinä on omat haasteensa mutta myös palkitsevat piirteensä. Myös yhteiskunnalliset asenteet asiakasryhmää kohtaan vaikuttavat työntekijöiden kokemukseen siitä, miten he voivat tehdä työnsä hyvin. Oletamme, että rikostautaisia ihmisiä kohdellaan väkivaltaisena ja uhkaavana asiakasryhmänä, minkä vuoksi heille on muodostunut oma stigma. Tutkimustulostemme perusteella työntekijät eivät kuitenkaan juuri kohtaa väkivaltaa työssään.

## 8.1 Tutkimuksen validius

Validiteetilla tutkimuksessa tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta sekä pätevyyttä. Tutkimuksen validiutta pohdittaessa katsotaan, onko tutkimus perusteellisesti tehty ja onko siitä saadut tulokset päteviä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ei voida suoranaisesti mitata mittarien avulla, jolloin validius voidaan käsittää enemmän uskottavuutena ja vakuuttavuutena. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c) Tutkimuksen validiuksen ja luotettavuuden arviointi on keskeisessä osassa tutkimuksen tekoa, sillä se vakuuttaa lukijan tutkimuksen oikeaperäisyydestä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006d)

Tutkittaville lähetetyt kyselylomakkeet tulisi olla analysoitu niin, että tutkijan oma ajatusmalli niissä ei pääse kuuluviin. Jos näin käy, tuloksia ei voida pitää tosina tai pätevinä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, ss. 231–232) Emme ottaneet kantaa henkilökohtaisilla mielipiteillä aineiston analysoinnissa, vaan olemme esittäneet omia ajatuksia vasta pohdinnassa. Kyselylomakkeen kysymykset oli muotoiltu ja suunniteltu niin, että vastaajat voivat kertoa juuri ne asiat, jotka haluavat ja kokevat tarpeellisiksi. Olemme tehneet johtopäätökset ainoastaan tulosten pohjalta. Kyselylomakkeen kysymykset eivät olleet johdattelevia. Tutkimuksessa validiteetti on hyvä siltä osin, että kohderyhmämme on rajattu ja kyselylomakkeessa esiintyvät kysymykset selvittävät työntekijöiden kokemuksiin rikostautaisien kanssa työskentelyssä. Teemoittelulla saimme hyvin vastaukset ryhmiteltyä ja pystyimme etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia vastauksista. Pystyimme jaottelemaan teemoittelun avulla kokemukset pää- ja alateemoihin.

Tutkijan tulisi tarkoin selostaa tutkimuksen toteutustapa, olosuhteet sekä virhetulkinnat. Näiden lisäksi etenkin laadullista tutkimusta tehdessä analysointitavan perustelu ja siihen päätyminen tulisi näkyä tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym., 2009, ss. 232–233) Olemme kuvanneet tutkimusmenetelmän valintaa sekä arvioineet tutkimuksen tekotapaa sähköisesti ja postitse lähetetyistä kyselylomakkeista. Vaikka ajatteleamme, että kyselylomakkeet olivat luottamuksellisia ja tarkoin harkittuja, ymmärrämme että vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi Webropol-lomaketta käyttämällä. Olemme kuvanneet tutkimuksen toteutusta yksityiskohtaisesti, jolloin näkyvissä ovat todelliset vaiheet.

Perusteet tutkijan päätelmille voidaan näyttää niin, että tekstiä rikastutetaan haastatteluotteilla (Hirsjärvi ym., 2009, s.233). Laitoimme tuloslukuun useita sitaatteja suoraan vastaajilta, jonka pohjalta olemme myös teoriaa peilanneet sekä aiempia tutkimuksia. Tämä osoittaa, että juuri näitä kyseisiä teemoja ja aihealueita tutkittavat toivat ilmi vastauksissaan.

## 8.2 Yhteenveto

Työntekijän on osattava laittaa sivuun omat arvonsa ja toimia ammattieettisten periaatteiden mukaan. Tämä korostuu erityisesti rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelyssä, jolloin autettava henkilö on aiemmin elämässä toiminut eettisten periaatteiden vastaisesti. Vaikka autettava henkilö olisi toiminut aiemmin sellaisin tavoin, joka sotii työntekijän omia arvoja vastaan, pitää työntekijän toimia ammattieettisesti ja tasa-arvoisesti tämän henkilön auttamiseksi ja tukemiseksi. Tällöin on tärkeää pitää mielessä myös ammattiasemaan liittyvä vallankäyttö. Vääränlaisen vallankäytön vähentämiseksi on hyvä korostaa työhön liittyvää eettisyyttä. Työssä kuitenkin käsitellään ja vaikutetaan toisen ihmisen elämään.

Yhtenä eettisen harkinnan haasteena työntekijälle voivat olla tilanteet, joissa työntekijä ei voi toimia mielestään eettisesti oikein tai joutuu toimimaan omia arvojaan vastaan. Tämä voi olla esimerkiksi, kun työntekijän ja asiakkaan kanssa yhdessä sovitut tavoitteet ja toteutunut käytäntö eivät kohtaa. Resurssit ja ajanpuute ovat usein tällaisissa tilanteissa taustatekijänä, jolloin työntekijälle aiheutuu tästä ylimääräistä kuormitusta. Työntekijä voi kokea, ettei kykene tekemään työtään niin hyvin kuin itse haluaisi, sillä tällaiset tilanteet ovat usein työntekijän kykyjen ja hallinnan ulottumattomissa. Tässä eettisen harkinnan esteenä on asiakkaan oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen avun sekä tuen saanti. Jos työssä tulee vastaan paljon vastoinkäymisiä asiakkaan kohdalla, kuten resurssit ja aika eivät riitä, tulee helposti turhautuneisuuden tunteita myös työntekijälle. Työntekijä kuitenkin myötäelää koko auttamisprosessin asiakkaan kanssa. Kun asiat eivät etene, saattaa työntekijällä olla vaikeuksia olla näyttämättä turhautuneisuuttaan asiakkaalle. Työntekijän täytyy säilyttää ammattitaitoisuutensa ja ylläpitää asiakkaan toivoa asioiden hoitumiseen. Työntekijä on kuitenkin auttavassa roolissa, eikä tämä voi kääntyä toisinpäin.

Koska rikostaustaiset ovat oma erityisryhmänsä, nousi vastauksista työyhteisön tuki merkittäväksi. Työyhteisön avoin ilmapiiri ja keskusteluyhteys koettiin työtä tukevana voimavarana. Vastauksista tuli esille se, että myös rikostaustaisten kanssa työskentelevillä huono johto vaikuttaa negatiivisesti työntekoon ja työhyvinvointiin.

Uutena meille tutkimuksessamme tuli se, että sosiaalityön rakenteilla oli odotettua suurempi merkitys vastauksissa. Ajattelimme, että vastauksista olisi noussut enemmän asiakkaan kanssa työskentelyn kokemuksia, mutta sosiaalityön rakenteet vaikuttivat suuresti koko työn tekemiseen ja kokemuksiin. Yhteiskunnan asenteet ja palveluiden saatavuus koetaan



ongelmallisena, eikä resursseihin ole kiinnitetty huomiota. Resurssien vähäisyys rajoittaa vastausten perusteella hyvin tehdyn työn kokemuksia.

### 8.3 Tulosten arviointi ja hyödyntäminen

Toivomme, että tutkimukseemme olisi osallistunut enemmän vastaajia. Organisaatioilta, joiden työntekijöiltä pyysimme vastauksia, olisi ollut mahdollisuus saada useampiakin vastauksia. Vastausten määrän perusteella voimme jälleen pohtia resurssien riittävyttä, sillä tutkimukseen vastaaminen olisi vienyt aikaa asiakastyöltä. Laadimme itse kyselylomakkeen, jotka lähetimme joko sähköisesti tai postitse. Jäimme pohtimaan, olisiko vastausprosentti ollut suurempi, jos olisimme käyttäneet Webropol-kyselyä. Mielestämme Webropol-kysely on vastaajalle mukavampi teknisesti sekä tuo anonyymimman tunteen. Kyselyyn vastaajat olivat eri organisaatioista. Olisimme voineet kohdentaa tutkimuksemme johonkin spesifiin organisaatioon, mutta silloin vastaukset olisivat mahdollisesti olleet yksipuolisia. Kyselylomakkeen sijasta olisimme voineet haastatella työntekijöitä henkilökohtaisesti, jolloin olisimme saattaneet saada monipuolisemmat vastaukset, joista olisi voinut nousta eri teemat ja näkökulmat. Olisi mielenkiintoista toteuttaa samankaltainen tutkimus kvantitatiivisena tutkimuksena, jolloin tuloksia voisi tarkastella numeerisesti.

Tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää siten, että sillä voidaan lieventää ennakkoarvioita valitsemamme asiakasryhmää kohtaan. Tästä tutkimuksesta saa hyötyä niin opiskelijat kuin alalle pyrkivät, sillä se avaa todellisia kokemuksia rikostaustaisten kanssa työskentelystä niin huonossa kuin hyvässä valossa. Tutkimus voi vaikuttaa myös rakenteelliseen sosiaalityöhön, sillä sosiaalipolitiikan olisi aika herätä siihen, että työtä ei voida tehdä asiakasta kunnioittaen ilman riittäviä resursseja tai palveluita.

Onnistuimme selvittämään niin positiivisia kuin negatiivisiakin kokemuksia. Tutkimuksemme luo mielestämme uudenlaisia näkökulmia siihen, millaista on työskennellä rikostaustaisten henkilöiden kanssa. Työ on palkitsevaa sekä monimuotoista, ja siinä kohtaa niin yhteiskunnallisia kuin persoonasta riippuvia haasteita. Onnistuimme saamaan riittävän määrän vastauksia (8 kappaletta) verrattaen siihen, että lähetimme niitä 15. Sen perusteella ajatteleminen, että tutkimuksen luotettavuus säilyi. Vastaajia oli monelta eri sektorilta ja erilaisista työ- ja koulutustaustoilta. Myös työkokemuksen pituus vaihteli puolesta vuodesta noin kolmeen kymmeneen kokemuksvuoteen. Teoriapohjamme opinnäytetyöhön pohjautui vastausten perusteella ja se peilasi hyvin vastauksia. Koimme, että hankittu teoria ja vastaukset tukivat toisiaan läpi tutkimuksen.

## LÄHTEET

Aarnikoivu, H. (2010). *Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin*. Helsinki WSOYpro.

Aarnos, E., ym. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ammattinetti. (n.d.). Moni-ilmeinen kolmas sektori. Haettu 26.9.2019 osoitteesta [http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/32\\_artikkeli;jsessionid=4C316A46D7352CA1330C3F0EA3B8BEC7?link=true](http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/32_artikkeli;jsessionid=4C316A46D7352CA1330C3F0EA3B8BEC7?link=true)

Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Haapanen, J. (2015). *Sosiaalityötä marginaalissa – vankilasosiaalityön ulottuvuudet sosiaalityöntekijöiden kuvaamana*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityö. Tampereen yliopisto. Haettu 26.9.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201601111059>

Heikkinen, A. (2002). Yhdyskuntaseuraamukset. Teoksessa M. Salminen & K. Toivonen (toim.) *Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Painos: 22. Helsinki: Tammi.

Jalonen, K. & Kähkönen, P. (2017). *Kanta. Yhteiskuntaopin kertauskirja*. Helsinki: Edita.

Jyväskylän yliopiston Koppa. (2016). Teemoittelu. Haettu 3.10.2019 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Kaikkonen, M., Nuutinen, S. & Manka, M. (2007). *Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tampereen yliopisto. Haettu 16.9.2019 osoitteesta <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

KAMK. (n.d.). Teemoittelu. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Haettu 3.10.2019 osoitteesta <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnayte-tyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-jatulkinta/Teemoittelu>

Kangasaho, K. (2013). *Aikuissosiaalityö vapautuneen vangin elämänhallinnan tukena*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityön pääaine. Itä-Suomen

yliopisto. Haettu 26.9.2019 osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130535>

Kettunen, I. (2016). Keinoja toimia aggressiivisen asiakkaan kanssa. *Talentia-lehti*. Haettu 14.9.2019 osoitteesta <https://www.talentia-lehti.fi/keinoja-kohdata-aggressiivinen-asiakas>

KvantiMOTV. (n.d.). Kyselylomakkeen laatiminen. KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Päivitetty 26.8.2010. Haettu 3.10.2019 osoitteesta <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylo-make/laatiminen.html>

Laine, M. (2014). *Kriminologia ja rankaisun sosiologia*. Helsinki: Tietosanomana.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Haettu 26.9.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lerssi-Uskelin, J., Vanhala A. & Vähätiitto, H. (2016). *Kohti innostunutta työyhteisöä*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 19.11.2018 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-100-0>

Lohi, J. (2002). Vankilaturvallisuudesta. Teoksessa M. Salminen & K. Toivonen (Toim.) *Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Lyhty, T. & Nietola, V. (2015). Dialoginen moniammatillisuus asiakastyössä. Teoksessa P. Näkki & T. Sayed (Toim.) *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. Helsinki: Edita.

Mielenterveystalo. (n.d.). Stigma eli häpeäleima. Haettu 16.9.2019 osoitteesta <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/Stigma.aspx>

Minilex. (n.d.). Mitä ehdollinen vankeus tarkoittaa? Haettu 17.1.2019 osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/mit%C3%A4-ehdollinen-vankeus-tarkoittaa>

Raunio, K. (2011). *Olennainen sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus.

Rikosseuraamuslaitos. (2013). Valvottu koevapaus. Haettu 17.1.2019 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/2013/12/lakivalvotustakoevapaudesta6292013astuuvoimaan1.1.2014..html>

Rikosseuraamuslaitos. (2018a). Vankeus. Tutkintavankeus. Haettu 23.1.2019 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/vankeus.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2018b). Yhdyskuntapalvelu. Haettu 17.1.2019 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/yhdyskuntapalvelu.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006a). Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Kvalitatiivinen I. laadullinen tutkimus. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 3.10.2019 osoitteesta [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006b). Teemoittelu. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 3.10.2019 osoitteesta [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006c). Validiteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 3.10.2019 osoitteesta [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006d). Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 3.10.2019 osoitteesta [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Sosiaalipalvelut. Haettu 26.9.2019 osoitteesta <https://stm.fi/sosiaalityo>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Haettu 26.9.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp447153472>

Talentia. (2017). *Arki, arvot ja etiikka – sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Ammattieettinen lautakunta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Haettu 16.9.2019 osoitteesta <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Tiililä, M. (2016). *Innostu onnistumaan – yhdessä!* Printon: Helsingin seudun kauppakamari.

Työsuojaelu. (n.d.). Väkiuallan uhka. Haettu 3.10.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojaelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

Työturualisuuskesskus. (2016). Sosiaalialan työsuojaelu ja -hyuinuointi. Eet-  
tinen ja emotionaalinen kuormitus. Haettu 16.9.2019 osoitteesta  
[https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojaelu\\_ja\\_-hyuin-  
uointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojaelu_ja_-hyuin-<br/>uointi_26118.pdf)

Työturualisuuskesskus. (n.d.). Toimiva työyhteisö. Haettu 10.10.2019  
osoitteesta [https://ttk.fi/tyoturualisuus\\_ja\\_tyosuojaelu/tyoturualisuu-  
den\\_perusteet/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturualisuus_ja_tyosuojaelu/tyoturualisuu-<br/>den_perusteet/tyoyhteiso)

Työturualisuuslaki 738/2002. Haettu 17.9.2019 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P27>

Vankeuslaki 767/2005. Haettu 26.9.2019 osoitteesta [https://www.fin-  
lex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O1L1](https://www.fin-<br/>lex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O1L1)

## Kyselylomake

Alla olevat kysymykset liittyvät rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelyyn. Vastauksia

voi jatkaa paperin toiselle puolelle, jos tila loppuu kesken.

1. Mitä kuuluu/kuului työnkuvaasi?

---

---

2. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on rikostaustaisten kanssa työskentelystä?

---

---

3. Millaisia koulutuksia olet saanut rikostaustaisten kanssa työskentelyyn liittyen?  
(Koulutus/ lisäkoulutukset)

---

---

4. Mitä motivoi sinua työssäsi rikostaustaisten kanssa?

---

---

5. Millaisia haasteita koet työssäsi olevan?

---

---

6. Miten työyhteisösi tukee sinua työssäsi?

---

---

7. Oletko kokenut uhkaavia tilanteita asiakastilanteissa? Millaisia?

---

---

8. Millaisia ennakkoasenteita olet kohdannut työhösi liittyen/ työsi takia?

---

---

9. Millaisia palkitsevia kokemuksia olet kokenut asiakastyössä?

---

---

10. Millaisia huonoja kokemuksia olet kokenut asiakastyössä?

---

---

## 11. Avoin palaute/kerronta

---

---

Kiitos vastauksestasi!

## SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

Annan suostumukseni siihen, että kyselylomakkeen tietoja käytetään Hämeen ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön:

Opinnäytetyön aihe ja arvioitu valmistumisajankohta:

Rikostaustaisten henkilöiden kanssa työskentelevien kokemuksia työelämästä, 02/2020

Opinnäytetyön tekijät:

Eena Rokkanen, Ida Koivu ja Laura Jalo

Olen selvillä, että minuun liittyviä tietoja käsitellään anonymisti, luottamuksellisesti ja ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyötä varten kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Lisätietoa opinnäytetyöstä saat opiskelijoilta.

Eena Rokkanen

[XXXX@XXX.fi](mailto:XXXX@XXX.fi)

XXX-XXXXXXX

Ida Koivu

[XXX@XXXX.fi](mailto:XXX@XXXX.fi)

XXX-XXXXXXX

Laura Jalo

[XXXX@XXX.fi](mailto:XXXX@XXX.fi)

XXX-XXXXXXX

\_\_\_\_/\_\_\_\_ 2019

Opinnäytetyöhön osallistujan allekirjoitus