



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

”Työ olisi entistä mielekkäämpää”

Moniammatillinen yhteistyö Pohjanmaan
rikosseuraamuskeskuksessa

Kontturi, Teea

2013 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

”Työ olisi entistä mielekkäämpää” Moniammatillinen
yhteistyö Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa

Teea Kontturi
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2013

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila
Rikosseuraamusalan koulutusohjelma

Tiivistelmä

Teea Kontturi

”Työ olisi entistä mielekkäämpää” Yhteistyö Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa

Vuosi 2013 Sivumäärä 51

Opinnäytetyön aiheena oli moniammatillinen yhteistyö Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa. Työssä keskityttiin moniammatillisen yhteistyön lisäämiseen vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston välillä. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä on vastata yhteiskunnan turvallisuudesta ja Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus hoitaa tätä tehtävää laittamalla täytäntöön vankeusrangaistuksia ja yhdyskuntaseuraamuksia Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan alueella.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys oli moniammatillinen yhteistyö, mutta yhteistyötä ja sen rakentumista tarkasteltiin myös organisaatiokulttuurin kautta. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, kuinka paljon yhteistyötä tehtiin tällä hetkellä ja miten sitä oltaisiin voitu lisätä. Tarkoitus oli saada selville henkilökunnan näkemyksiä ja kehittämisehdotuksia yhteistyön lisäämiselle. Taustalla oli ajatus, että jos kehittämisehdotukset tulisivat suoraan henkilökunnalta itseltään, he sitoutuisivat niihin helpommin. Opinnäytetyö oli näin ollen soveltava tutkielma.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselylomakkeilla koko henkilöstölle toukokuussa 2013. Kyseessä oli siis kokonaistutkimus. Kyselyjä jaettiin yhteensä 74 kappaletta ja vastauksia saatiin 36 kappaletta.

Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen monet työntekijät kokivat tämän hetkisen yhteistyön olevan riittävä. Yhteistyön lisäämisellä ajateltiin saatavan lisäarvoa omalle työlle, mutta myös helpottavan sitä. Yhteistyön lisäämisen koki valvontahenkilöstö pääsääntöisesti lisäävän työturvallisuutta ja opetus- sosiaalisesta ja hengellisestä työstä vastaavat työntekijät ja rikosseuraamustyöntekijät työn suunnitelmallisuutta. Yhteistyötä ajateltiin pystyttävän lisäämään ainakin tiedonkulussa, yhteisissä koulutuksissa ja työhyvinvointitapahtumissa. Uusille työntekijöille toivottiin parempaa perehdytystä kaikkien ammattikuntien edustajien työhön.

Asiasanat: Moniammatillinen yhteistyö, organisaatiokulttuuri, työhyvinvointi

Laurea University of Applied Sciences
Tikkurila
Degree Programme in Correctional service

Abstract

Teea Kontturi

“Work would be more meaningful” Multiprofessional co-operation network in Criminal Sanctions Centre of Ostrobothnia

Year	2013	Pages	51
------	------	-------	----

The subject of the thesis was multiprofessional co-operation network in Criminal Sanctions Centre of Ostrobothnia. The focus of the thesis was increasing the multiprofessional co-operation network between prison and Community Sanction Office. The function of Criminal Sanction Agency is to be accountable of security of society and Criminal Sanctions Centre takes care of this mission by enforcing prison administration and community sanctions in Ostrobothnia and South Ostrobothnia.

The theoretical framework of the thesis was multiprofessional co-operation network. Co-operation and building of it was also considered through organization culture. The priority of the thesis was to find out the amount of co-operation at the moment and how it could have been increased. The purpose was to find out views of the personnel and to develop ideas and to improve the co-operation network. Behind this idea was that if the development ideas came from the personnel it would be easier for them to commit themselves to development plans. The thesis was therefore an applied study.

The thesis was made by questionnaire to the whole staff in May 2013 so it is an overall research. Total of 74 questionnaires were delivered to the staff and 36 answers were received.

Most of the employees considered that present co-operation in Criminal Sanctions Centre of Ostrobothnia was sufficient. The employees thought, that increasing co-operation could bring more value to their own work and also make it easier. Supervisor staff mainly felt that increasing of co-operation would increase their work safety. Employees who have educational, social and spiritual work and Criminal Sanction Officers thought co-operation would increase orderliness to their work. The results of the thesis indicated that co-operation network could be improved at least in communication, cooperative schooling and in events of work wellbeing. It was hoped that all new employees would have better introduction to work assignments of all professions.

keywords: multi professional co-operation network, organization culture, work wellbeing

Sisällys

1 Johdanto	6
2 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus.....	8
2.1 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus osana Rikosseuraamuslaitosta	8
2.2 Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto	9
2.3 Vaasan vankila.....	11
3 Moniammatillinen yhteistyö	14
3.1 Asiantuntijakeskeinen orientaatio.....	14
3.2 Asiakaskeskeinen orientaatio	17
4 Organisaatiokulttuuri	20
4.1 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus organisaationa	21
4.2 Samaa tavoitetta kohti	23
4.3 Työhyvinvointi osana organisaatiokulttuuria	24
5 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset	27
6 Opinnäytetyön toteutus	29
7 Tulokset.....	31
7.1 Taustatiedot	31
7.2 Rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirteitä	31
7.3 Yhteistyön lisäämiseen liittyviä ehdotuksia ja sen vaikutuksia omaan työhön	32
7.4 Tulosten yhteenveto.....	34
8 Johtopäätökset.....	37
9 Pohdinta	40
Lähteet	44
Kuvat..	46
Liitteet.....	47

1 Johdanto

Rikosseuraamuslaitos teki Vaasan vankilaan ja yhdyskuntaseuraamustoimistoon huhtikuussa 2010 tarkastuksen, jonka tavoitteena oli mm. tarkastaa viranomaisen toiminnan oikeellisuutta ja lainmukaisuutta, asiakkaiden tasavertaista kohtelua ja työyhteisön ilmapiiriä. Tarkastuskertomuksessa suositellaan parantamaan yhteistyötä vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden välillä. Tämä tarkastuksen suositus antoi lähtökohdan opinnäytetyön tekemiseen.

Toinen työn taustalla vaikuttava asia on vuoden 2010 organisaatiouudistus, jossa toteutettiin yhdistelmäjohtajuus; Vaasan vankilan johtaja johtaa vankilaa, Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimistoa ja sen alaisuuteen kuuluvaa Seinäjoen toimipaikkaa, joka oli aiemmin itsenäinen toimisto. Vaasan vankila on Suomen pienin suljettu vankila, jossa työntekijöitä on 59 (Nummela 2013). Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimistossa puolestaan on vain yhdeksän asiakastyöntekijää, jotka ovat sijoitettu kahteen eri toimipaikkaan. Nämä toimipaikat ovat 80 kilometrin päässä toisistaan, mikä asettaa omat haasteensa yhteistyön rakentumiselle. 1.5.2013 Vaasan vankilan uudisrakennuksesta tehtiin oma avolaitos. Vankilan muurien sisällä on siis sekä suljettu laitos, että avolaitos. Tämäkin antaa oman erityispiirteensä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskukselle.

Aiheen valintaan on vaikuttanut tietenkin myös käytännön syyt. Opinnäytetyön tekijällä on itsellä työkokemusta jokaisesta Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen toimipaikasta ja sitä kautta aihetta pystyy ehkä lähestymään käytännönläheisesti. Opinnäytetyö onkin haluttu pitää hyvin käytännönläheisenä ja siten pyrkiä tuomaan työntekijöiden näkökulma aiheesta esiin. Lähtökohtana voidaan pitää ajatusta, että yhteistyön tekemiseen henkilöstö voisi sitoutua paremmin, jos yhteistyön lisäämisen mahdolliset tarpeet ja keinot tulisivat henkilöstöltä itseltä. Silloin työntekijät tietäisivät, että ehdotukset ovat omilta työkavereilta, jotka ovat hyvin selvillä, mitä perustyö Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa on, eikä esimerkiksi joltain ylemmältä virkamieheltä, joka ei ole käynytkään rikosseuraamuskeskuksen yhdessäkään toimipisteessä. Henkilöstölle annettiin mahdollisuus kertoa, miten he lisäisivät yhteistyötä opinnäytetyöhön kuuluvan kyselyn kautta. Tämä oli mahdollisuus varsinkin kaikille niille, jotka kokevat, ettei heitä ole yhteisissä palavereissa kuunneltu, ovat tulleet väärinymmärretyksi tai eivät jostain syystä ole päässeet näihin palavereihin osallistumaan. Kysely toteutettiin koko henkilöstölle.

Vaikka aineistoa ei kertynyt määrällisesti paljoa, sitä voitaneen pitää laadullisesti kuitenkin kohtalaisena, ellei jopa hyvänä, sillä aineistosta nousi esiin paljon ajatuksia herättäviä asioita. Opinnäytetyön tarkoitus on pyrkiä selvittämään, miten paljon yhteistyötä tällä hetkellä teh-

dään ja miten sitä voitaisiin lisätä. Onnistuessaan moniammatillinen yhteistyö antaa työntekijän omaan perustyöhön paljon ja sen avulla voidaan saada hyviä tuloksia aikaan myös asiakastyössä. Myös organisaatiokulttuurin mahdollisia vaikutuksia yhteistyön rakentumiseen pyrittiin selvittämään.

Käytännönläheisyyden takia opinnäytetyö on soveltava tutkielma. Sen tavoitteena on saada käytäntöön ehdotuksia yhteistyön parantamiseksi. Kun saadaan selville, mitä mieltä henkilökunta on tällä hetkellä yhteistyön määrästä ja laadusta, sitä on helpompi kehittää. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2008: 19-20.) Yhteistyön lisäämisen ulkoinen, esimerkiksi keskushallinnolta tuleva, paine saattaa turhauttaakin henkilöstöä, jos se kokee, että yhteistyö on jo nykyisellään riittävä. Työtehtävät poikkeavat kuitenkin eri ammattikunnilla hyvinkin paljon toisistaan, ja yhteistyötä voi olla vaikea lisätä, jos sille ei löydy yhteistä tavoitetta tai sitä ei koeta molemmin puolin tärkeäksi.

2 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus

Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskukseen kuuluu Vaasan vankila ja Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto, jolla on toimipisteet sekä Vaasassa, että Seinäjoella. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuk- sen johtaja on Taina Nummela, joka ennen yhdistelmäjohtajuuttaan toimi Vaasan vankilan johtajana.

2.1 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus osana Rikosseuraamuslaitosta

Rikosseuraamuslaitos toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Sen tavoite on kirjattu lakiin seuraavasti: ”Laitoksen toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpano siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan.” (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta). Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu keskushallinnon lisäksi kolme rikosseuraamusaluetta; Etelä-Suomen, Länsi-Suomen sekä Itä- ja Pohjois-Suomen alue. Alueet vastaavat rangaistusten täytäntöönpanosta. Lisäksi laitoksen alaisuudessa on terveydenhuoltoyksikkö sekä rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen.

Kuva 1: Länsi-Suomen rikosseuraamusalue harmaana, Etelä- Suomen rikosseuraamusalue keltaisella sekä Itä- ja Pohjois-Suomen alue sinisellä. Siniset neliöt ovat vankiloita ja vihreät yhdyskuntaseuraamustoimistoja. (Rikosseuraamuslaitos 2013a)



Länsi-Suomen rikosseuraamusalue	Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue	Etelä-Suomen rikosseuraamusalue
Hämeen rikosseuraamuskeskus	Kaakkois-Suomen rikosseuraamuskeskus	Helsingin rikosseuraamuskeskus
Pirkanmaan rikosseuraamuskeskus	Keski-Suomen rikosseuraamuskeskus	Itä-Uudenmaan rikosseuraamuskeskus
Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus	Pohjois-Savon rikosseuraamuskeskus	Länsi-Uudenmaan rikosseuraamuskeskus
Satakunnan rikosseuraamuskeskus	Pohjois-Karjalan rikosseuraamuskeskus	Arviointikeskus
Varsinais-Suomen rikosseuraamuskeskus	Pohjois-Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus	
Arviointikeskus	Lapin rikosseuraamuskeskus	
	Arviointikeskus	

Kuva 2: Pohjanmaan rikosseuraamusalue on yksi 14. rikosseuraamusalueesta ja se kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamuskeskukseen (Rikosseuraamuslaitos 2013b).

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus sekä käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on uusintarikollisuuden vähentäminen sekä osaltaan syrjäytymisen ehkäisy ja huolehtiminen yhteiskunnan turvallisuudesta. (Rikosseuraamuslaitos 2012).

2.2 Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto

Yhdyskuntaseuraamustoimisto vastaa vapaudessa suoritettavien rangaistusten täytäntöönpanosta. Nämä rangaistukset ovat ehdollisen vankeuden valvonta, ehdonalaisen vapauden valvonta, yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus sekä valvontarangaistus. Lisäksi rikosseuraamustyöntekijät tekevät lausuntotyötä, johon kuuluu soveltuvuuden selvittäminen yhdyskuntapalveluun, nuorista tehtävä seuraamusselvitys sekä soveltuvuuden selvittäminen valvontarangaistukseen.

Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimistossa on viisi asiakastyöntekijää sekä rikosseuraamusesimies. Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimistoon kuuluvassa Seinäjoen toimipaikassa on lisäksi neljä asiakastyöntekijää ja apulaisjohtaja. Toimipaikat ovat 80 kilometrin päässä toisistaan. Seinäjoen toimipaikan kanssa samoissa tiloissa on lisäksi Pohjanmaan tukipartion toimitilat sekä aluekeskuksen hallintotiimin esimiehen toimipaikka. Lisäksi Vaasan tiloissa on hallintotiimin yhden virastosihteerin virkapaikka.

Laki ehdonalaisen vankeuden valvonnasta määrittää valvonnan tarkoituksen

ti : ”Valvonnan tarkoituksena on lisätä yleistä turvallisuutta tukemalla valvottavaa hänen sosiaalisen selviytymisensä edistämiseksi ja estämällä häntä tekemästä uusia rikoksia.” Valvontaan asetetaan vanki, jonka koeaika eli jäännösrangaistus on pitempi kuin yksi vuosi, jos vanki on tehnyt rikoksen alle 21- vuotiaana tai jos vanki itse sitä pyytää (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta). Valvonnalla pyritään siis vaikuttamaan uusintarikollisuuden vähentämiseen, kuten ehdollisesti rangaistujen nuortenkin valvonnalla. Alle 21- vuotiaana tehdystä rikoksesta ehdolliseen vankeuteen tuomittu nuori voidaan sosiaalisen selviytymisen edistämiseksi ja uusien rikosten ehkäisemiseksi määrätä valvontaan enintään 1 vuodeksi 3 kuukaudeksi (Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2012). Valvottaville määrätään valvoja, joka on Rikosseuraamuslaitoksen virkamies, yleensä rikosseuraamustyöntekijä.

Vuoden 2010 Rikosseuraamusalan organisaatiouudistuksessa lausuntotyö siirrettiin Rikosseuraamuslaitoksen arviointikeskuksiin. Muutos ei vaikuttanut Länsi-Suomen rikosseuraamusalueella Vaasan, Porin ja Lahden yhdyskuntaseuraamustoimistoihin, vaan niissä tehdään yhä lausuntotyötä. Lausuntoja on kolme erilaista; nuorista tehtävä seuraamusselvitys, soveltuvuusselvitys sekä valvontarangaistus selvitys. Kaikki lausunnot tehdään syyttäjän pyynnöstä.

Seuraamusselvitys tehdään kaikista alle 21- vuotiaista, joita epäillään rikoksesta. Seuraamusselvityksessä kartoitetaan nuoren rikokseen syyllistymiseen vaikuttaneita syitä sekä selvitetään nuoren sosiaalinen tilanne. Seuraamusselvityslausunnot korvasivat vanhat henkilötutkinnot vuonna 2011. Nimensä mukaisesti seuraamusselvityslausunto mahdollistaa kannanoton nuoren rikoksesta epäilyn rangaistukseen. Tätä mahdollisuutta harvoin kuitenkaan käytetään, eikä lausunnon laadinta ole asiakastyöntekijän näkökulmasta oleellisesti muuttunut. Lausunnossa otetaan lähinnä kantaa ehdolliseen vankeuteen liitettävän valvonnan tarpeellisuudesta. Alle 18- vuotiaiden selvitys tehdään yhdessä sosiaaliviranomaisten kanssa ja heille on mahdollista tuomita myös nuorisorangaistus. Nuorisorangaistus tuomitaan silloin, kun sakkoa pidetään riittämättömänä, mutta ehdollista vankeutta vielä liian ankarana rangaistuksena. Koska nuorisorangaistusta ei ole ollut täytäntöönpanossa Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa juurikaan, ei sitä käsitellä enempää. (Rikosseuraamuslaitos 2013c.)

Soveltuvuusselvityksessä arvioidaan syytetyn edellytyksiä suoriutua mahdollisesta yhdyskuntapalvelusta. Selvityksessä kartoitetaan syytetyn elämäntilanne ja motivaatio mahdollisen rangaistuksen suorittamiseen. Yhdyskuntapalvelu voidaan tuomita enintään kahdeksan kuukauden vankeusrangaistuksen sijasta tai yli vuoden pituisen ehdollisen vankeusrangaistuksen oheis seurauksena, jolloin se voi olla enintään 90 tuntia. Yhdyskuntapalvelu on yleishyödyllistä, palkatonta työtä. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2012.)

Uutena lausuntona rikosseuraamustyöntekijöille on tullut soveltuvuuden selvittäminen valvontarangaistukseen sekä valvontarangaistuksen toimeenpanosuunnitelman laatiminen. Laki valvontarangaistuksesta tuli voimaan 1.11.2011 ja ensimmäiset lausunnot kirjoitettiin Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimistossa joulukuussa 2011 (Luukkonen 2012). Valvontarangaistus selvityksessä kartoitetaan henkilökohtaiset olosuhteet, sosiaalinen tilanne sekä muut edellytykset mahdollisen valvontarangaistuksen tuomitsemiselle. Valvontarangaistuksen enimmäispituus on 6 kuukautta vankeutta, jonka sijasta valvontarangaistus tuomitaan. Valvontarangaistuksen on edistettävä syytetyn sosiaalisia valmiuksia tai ylläpidettävä niitä. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2012.) Valvontarangaistuksen toimeenpanosuunnitelman laatii rikosseuraamustyöntekijä. Asiakkaan valvonnasta vastaa pääsääntöisesti tukipartio, joten yhteistyötä näiden kahden eri toimijan välissä tarvitaan.

2.3 Vaasan vankila

Vankeinhoito on osa rikosoikeudellista järjestelmää. Vankeinhoitolaitos panee täytäntöön tuomioistuinten määräämät vankeusrangaistukset ja sakon muuntorangaistukset sekä huolehtii tutkintavankeuden toimeenpanosta. Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämään edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittamista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusajana. (Vankeinhoitolaitos; 3-5.) Vaasan vankilassa on 59 työntekijää (Nummela 2013), joista valvontahenkilöstön osuus on neljäkymmentä. Koulutus/kuntoutus/sosiaalityöstä vankilassa vastaa psykologi, pappi, sosiaalityöntekijä ja kaksi erityisohjaajaa. Lisäksi aluekeskuksen pohjanmaan hallintotiimin kaksi virastosihteeriä ovat vankilassa töissä kuten Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikön kaksi sairaanhoitajaa ja järjestelmäasiantuntija.

Vaasan vankilassa on sekä tutkintavankeja, sakkovankeja, että vankeusvankeja. Tutkintavanki on rikoksesta epäiltyä vangittu ja vangitsemisesta päättää tuomioistuin. Vapaudenmenetyksia vähennetään rangaistuksen täytäntöönpanosta. Vankeusvanki on puolestaan tuomiota suorittava vanki. Tuomio voi olla ehdoton määräaikainen, elinkautinen tai jäännösrangaistus, mikäli vanki on menettänyt ehdonalaisen vapautensa. Sakkovangit puolestaan nimensä mukaisesti suorittavat sakon muuntorangaistusta sakoista, joita ei ole saatu perittyä. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2012.) Vaasan vankilan tutkintavangit ovat pääsääntöisesti tehneet rikoksen Pohjanmaan tai Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeuden tuomiopiirissä. Myös monet vankeusvangit asuvat pääsääntöisesti samalla alueella. Vankien valvonnasta vastaa vankilan valvontahenkilöstö.

Vankeusvangeille tehdään rangaistusajansuunnitelma, jossa on vangin rangaistusajan tavoitteet. Rangaistusajan suunnitelmat tehdään arviointikeskuksessa Turussa. Koko vankilan henkilökunta pyrkii toiminnassaan edistämään näiden tavoitteiden toteuttamista. Rangaistusajan

suunnitelmaa myös päivitetään tarpeen mukaan. Kun vankeusrangaistuksen suorittaminen lähenee loppua, vangille tehdään vapauttamissuunnitelma, jonka tarkoituksena on auttaa vankia vapauduttuaan integroitumaan yhteiskuntaan. Vaasan vankilassa tehdään vapauttamissuunnitelma kaikille vapautuville vangeille (Nummela 2013).

Aikaisintaan puoli vuotta suunnitellusta vapautumisesta vangin on mahdollisuus päästä koevapauteen. Koevapauden edellytykset on asunto, mistä pystyy käymään töissä tai opiskelemaan. Lisäksi koevapauden aikana vaaditaan ehdotonta päihteidenkäyttökieltoa. Koevapauden suorittamista valvoo niin vankilan työntekijät kuin tukipartiokin.

Vaasan vankilassa vankien on mahdollisuus osallistua työtoimintaan niin puuverstaalla, metallipajassa kuin maalaamossakin. Puuverstaalla tehdään pieniä puusta tehtyjä tuotteita kuten pöytäryhmiä, metallipajassa pieniä metallituotteita kuten savustuslaatikoita ja maalaamossa näiden verstaiden tuotteita maalataan. Maalaamossa myös maalataan ja kunnostetaan asiakkaiden toimittamia tuotteita, muun muassa huonekaluja. Metallipajassa on lisäksi hitsauksen opetusta. Opetuksesta vastaa Vaasan aikuiskoulutuskeskus ja vankien saama todistus hyväksiluetaan siviilikouluissa suoritukseksi. Kaikilla kolmella työpajalla on mahdollisuus myös oppisopimuskoulutukseen. (Nummela 2013.)

Muita opiskelumahdollisuuksia vangeille on suorittaa peruskoulun ja lukion opinnot Vaasan vankilassa. Halutessaan vangit voivat myös osallistua kaikkiin etäopintoihin, joita oppilaitokset tarjoavat. Vaasan avolaitokseen sijoitetut vangit voivat puolestaan käydä opiskelemaan lähialueen oppilaitoksissa. (Nummela 2013.)

Vaasan vankilassa pyritään kerran vuodessa toteuttamaan kristillinen päihdekuntoutusjakso, jonka kesto on puoli vuotta. Se on toiminut vankilassa jo 15 vuotta. Kuntoutuksen tarkoitus on pyrkiä katkaisemaan vankien päihde- ja rikoskierre. Kuntoutus tapahtuu puoliavoimella, yhteisöllisellä osastolla ja kuntoutujien viikko-ohjelmaan kuuluu joka päivä työtoimintaa vankilan työtoiminnoissa sekä vaihdellen erilaisia elämänhallintaan tukevia aiheita, kuten liikuntaa ja päihdekuntoutusta. Vangit saavat kuntoutuksen ajaksi oman tukihenkilön. (Rikosseuraamuslaitos 2013d.) Lisäksi Vaasan vankilassa on kehitetty Pakki -kurssi rattijuopumuksista tuomituille. Sen tavoitteena on saada vanki pohtimaan päihtyneenä ajamista ja päihteiden käyttöön yleisesti. Pakki -kurssia on pidetty Vaasan vankilassa vuodesta 2007 ja kerran Satakunnan vankilassa. (Lakso 2013.) Näiden lisäksi saatavilla on useita muita ohjelmia, mitä muissakin vankiloissa tai yhdyskuntaseuraamustoimistoissa.

1.5.2013 on aloittanut toimintansa Vaasan vankilan avolaitos. Se on 12-paikkainen, miehille tarkoitettu osasto (Nummela 2013). Osastolle pääseminen edellyttää yleistä avolaitoskelpoisuutta eli päihteettömyyttä ja työkykyä. Osastolle voidaan sijoittaa vankeja muistakin laitok-

sista kuin Vaasan vankilasta. Vangit käyvät päivisin töissä osaston ulkopuolella. Avolaitostöissä Vaasan kaupungin viher- ja ympäristötoimessa työskentelee kuusi vankia ja muun muassa kuntouttavaa työtoimintaa tarjoavassa Jupiter-säätiössä työskentelee kolme vankia. Lisäksi laitoksesta on mahdollisuus käydä siviilitöissä tai opiskelemassa lähialueen oppilaitoksissa. Yksi vanki toimii myös osaston talonmiehenä. Osa avolaitoksen vapaa-ajan toiminnasta järjestetään myös laitoksen ulkopuolella. Vangit hoitavatkin hyvin itsenäisesti asioitaan avolaitoksen puolella, josta esimerkkinä itsenäiset käynnit kaupassa. (Nummela 2013.)

3 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö käsittää meillä Suomessa hyvin paljon eri yhteistyön muotoja. Sen voidaan katsoa olevan asiakaslähtöistä yhteistyötä, jossa on eri organisaatioista mukana eri asiantuntijoita. (Isoherranen 2008; 29,39.) Tällöin keskitytään asiakkaan ongelmaan ja mietitään siihen ratkaisu yhdessä eri asiantuntijoiden kesken. Lähtökohtana on asiakkaan kokonaisvaltainen hoitaminen tai auttaminen ja keskiössä on nimenomaan asiakas. Tämä on ehkä yleisin käsitys moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillinen yhteistyö voi olla kuitenkin myös asiantuntijoiden välistä (Isoherranen 2008; 37).

Kaarina Mönkkönen (2007) on jakanut verkostotyön kolmeen eri orientaatioon; asiantuntijakeskeinen, asiakaskeskeinen sekä dialoginen orientaatio. Orientaatiot viittaavat eri tapoihin painottaa työmuotoja. Kaikkia työmuotoja tarvitaan, sillä asiakkaan kohtaaminen on aina yksilöllistä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työryhmän keskinäiseen vuorovaikutukseen, sillä lähtökohtaisesti verkostotyössä vaadittavassa moniammatillisessa yhteistyössä on tärkeää, että työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus toimii. Kuitenkin, koska moniammatillista yhteistyötä tehdään pääsääntöisesti asiakkaiden kanssa, pohditaan työssä myös asiakaskeskeistä orientaatiota.

3.1 Asiantuntijakeskeinen orientaatio

Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjauksissa (Kriminaalihuoltolaitos 2006; 17) vuodelta 2006 kehoitetaan siirtymään oma alan kapeasta asiantuntijuudesta kommunikoivaan, laajalaisempaan asiantuntijuuteen. Taustalla säilyy oma asiantuntijuus, mutta dialogisempaa asiantuntijuutta tarvitaan, sillä lähtökohtaisesti niin monimutkaisen ilmiön kuin rikollisuuden ymmärtämiseen ei riitä yhden ammattikunnan näkemys.

Vaasan vankilassa työskentelee lukuisia eri ammattilaisia, muun muassa pappi, sosiaalityöntekijä, psykologi, rikosseuraamusesimiehiä sekä vartijoita. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa asiakastyön ammattinimike on rikosseuraamustyöntekijä, joilla heilläkin on monenlainen koulutustausta. Lisäksi Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa työskentelee muun muassa virastosihteereitä ja sairaanhoitajia. Rikosseuraamuslaitoksen virkoihin on omat ammattialan tutkintovaatimukset, esimerkiksi rikosseuraamustyöntekijän kuten rikosseuraamusesimiehenkin pätevyysvaatimus on korkeakoulututkinto (Valtioneuvoston asetus 1108/2009). Iäkkäämmillä työntekijöillä voi kuitenkin olla toisenlainen pohjakoulutus, joilla he ovat aikoinaan päässeet virkoihinsa. Nykyisenä pätevyysvaatimuksena on korkeakoulututkinto yleisesti, ei minkään tietyn ammattialan tutkinto, vaikka toki sosiaalialan ja erityisesti rikosseuraamusalan korkeakoulututkinnot katsotaan yleensä viranhakijalle eduksi. Käytännössä asiakastyötä tekevillä työntekijöillä voi olla hyvinkin erilainen koulutustausta ja oman ammatillisen pätevyyden

kautta tietoa eri asioista ja myös erilaisia näkemyksiä esimerkiksi rikosseuraamusalan arvojen ja periaatteiden toteutumisesta käytännössä. Koska Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa työskentelee monen eri ammattikunnan edustajia, moniammatilliselle yhteistyölle on hyvät lähtökohdat, mikäli eri ammattikunnan edustajien osaamista ja ammattitaitoja pystytään hyödyntämään.

Moniammatillisen yhteistyön lähtökohta on yhteinen tehtävä. Tähän pyritään vuorovaikutteisesti toisia kuunnellen ja jokaisen asiantuntijan työpanosta arvostaen. Moniammatillinen yhteistyö kehittyy, kun eri asiantuntijat kuuntelevat toisiaan, luopuvat arvostelusta sekä näkevät erilaisten käsitysten esiintuomisen voimavarana. Moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä on kysymys kuitenkin ihmisten asenteista ja tahdosta. (Nurminen 2008; 182-183.) Mikäli ei ole tahtoa kehittää yhteistyötä tai sitä ei koeta hyödylliseksi oman työn kannalta, vuorovaikutteista moniammatillista yhteistyötä ei voida saavuttaa. Toisaalta, ympäristö voi myös tukea työntekijän oppimista.

Yhteiseen tehtävään eli tavoitteeseen ei tule hakea ratkaisua vain yhden ammattikunnan viitekehuksesta, vaan jokaisen asiantuntijan tulisi vaikuttaa päätöksentekoon siten, että vuorovaikutteinen yhteistyö on mahdollinen. (Isoherranen 2008; 32-34.) Vuorovaikutteinen yhteistyö vaatii, että kaikki työtä tekevät pitävät yhteisen päämäärän saavuttamista tärkeänä, mutta myös sitä, että jokaisen alan asiantuntija kokee tarpeelliseksi oman roolinsa yhteistyössä. Mikäli näin ei ole, asiantuntija ei välttämättä pidä esimerkiksi jotakin verkostopalaveria tehokkaana tai hyödyllisenä työajan käyttönä. Tärkeää on myös tasavertaisuus eli se, että kaikki asiantuntijat ovat tasavertaisessa asemassa yhteistyötä tehdessä. Luonnollisesti jollakin ammattikunnan edustajalla saattaa olla enemmän tietoja tiettyihin asioihin, mutta lähtökohtaisesti ilmapiiriin tulisi olla sellainen, että jokaisen ammattikunnan edustajan työpanos on tärkeä.

Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen edellyttääkin myös eri henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa. Autio ym. (2010; 90-91) on tutkimuksessaan naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla saanut tuloksia, jonka mukaan eri henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa koettiin olevan kehittämistä. Toisen työn kunnioittamista toivotaan myös tämän opinnäytetyön vastauksissa. Moniammatilliseen verkostopalaveriin on vaikea lähteä, jos kokee, ettei muut paikallaolijat arvosta edustamaansa näkemystä. Uusille työntekijöille on taattava riittävä perehdytys - ja nimenomaan sellainen perehdytys, joka pitäisi sisällään tutustumista kaikkien eri ammatinedustajien työhön. Tutustuminen toisen työnkuvaan voisi olla antoisaa myös vanhoille työntekijöille tai ainakin auttaisi ymmärtämään paremmin toisen tekemää työtä. Toisten työnkuvan parempi tunteminen auttaisi huomattavasti yhteisissä palavereissa ymmärtämään toisen työntekijän näkökulmia ja saattaisi helpottaa omienkin mielipiteiden esittämistä.

Mika Junnisen (2008; 90-91) tutkimuksessa Suomalaisten vankiloiden turvallisuus kävi ilmi, että vankilassa oli aiheutunut vaaratilanteita, kun ohjaaja tai muu koulutuksesta, kuntoutuksesta tai sosiaalityöstä vastaava työntekijä oli ollut hälytyslaitteettomassa sellissä vaaralliseksi luokitellun vangin kanssa. Eri ammattiryhmien välisten ongelmien poistamiseksi ehdotettiin esimerkiksi uusien, vankilaan tulevien työntekijöiden kunnollista perehdytystä. Erityisesti korostettiin turvallisuusnäkökohtien huomioon ottamista.

Tämän opinnäytetyön tuloksissa on havaittavissa samantyyllisiä seikkoja. Valvontahenkilöstön vastauksissa korostuu turvallisuusnäkökohdat. Monet valvontahenkilöstön vastaajista haluavat lisätä yhteistyötä sen takia, että se lisäisi samalla vankilaturvallisuutta. Vangeista halutaan kaikki mahdollinen tieto, sillä sen katsottiin lisäävän työturvallisuutta. Toisaalta, monet valvontahenkilöstössä arvioivat myös, että juuri vankituntemus on heillä itsellä se vahvuus, jota yhteistyössä voitaisiin hyödyntää. Valvontahenkilöstö kokee luonnollisesti turvallisuuden säilyttämisen vankilassa ensisijaisen tärkeänä. Monet valvontahenkilöstöön kuuluvat ovat saattaneet olla hyvinkin vaarallisissa, jopa hengenvaarallisissa tilanteissa, ja tätä taustaa vasten peilaten, on ymmärrettävää, miksi turvallisuusajattelu on niin keskeisessä osassa kyseisessä henkilöstöryhmässä. Kun yhteistyötä aletaan rakentaa muiden toimijoiden kanssa, turvallisuusajattelu jää väistämättä vähemmälle, sillä toiset työntekijät katsovat asioita omista lähtökohdistaan. Tämä heikentää tietenkin turvallisuusajattelun näkyvyyttä, ja jo tästä syystä valvontahenkilöstön osallistuminen yhteisiin palavereihin on tärkeää. He edustavat kuitenkin suurinta henkilöstöryhmää myös Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa. Toki myös muiden ammattikuntien näkemys on yhtä tärkeä ja sen takia kaikkien eri ammattikuntien edustajien tulisi osallistua sovittuihin palavereihin.

Moniammatillinen yhteistyö ei voi onnistua, jos työyhteisössä ei ole toimivaa vuorovaikutusta. Vuorovaikutukseen vaikuttaa niin omat ajatukset ja tunteet kuin myös toisten ja siihen sisältyvät yleiset käyttäytymisen odotukset ja toimintatavat. Samassa organisaatiossa voi olla hyvinkin erilaisia vuorovaikutussuhteita eri ryhmien kesken. Ryhmiin syntyy erilaisia toimintatapoja ja uskomusjärjestelmiä, joita on hyvin vaikea muuttaa. Siksi vuorovaikutuskulttuurin muokkaaminen eri työyhteisössä on vaikeaa. (Isoherranen 2008; 51, 54.) Kun työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus on kunnossa ja kaikilla yhteinen päämäärä, saa asiakaskin parempaa palvelua. Asiakas aistii huonon ilmapiirin, vaikka työntekijät vähättelisivätkin keskinäisen arvostuksen puutteen vaikutuksia työyhteisöön tai sen heijastumista asiakastyöhön. (Mattila 2007; 82).

Moniammatillisen yhteistyön esteenä saattaakin olla se, etteivät tietyn alan käsitteet tai toimintatavat ole tärkeitä muille aloille (Isoherranen 2008; 31). Tällöin on vaarana myös se, että ratkaisuja lähdetään hakemaan vain tietyn ammattikunnan viitekehyksistä ja moniammatilli-

sen yhteistyön parhaat mahdollisuudet eivät tule hyödynnetyksi. Toisten asiantuntijoiden näkökulmien ymmärtäminen ei kuitenkaan ole aina helppoa. Varsinkin, jos on tottunut työskentelemään yksin, toisten mielipiteitä voi olla vaikea ymmärtää, jos ne tulevat viitekehuksesta, joka on itselle vieras (Isoherranen 2008; 62). Yhteistyö vaatiikin tällöin jonkin verran muutoksia toimintakulttuuriin. Muutosvastarinta kannattaa tällöin ottaa positiivisena asiana. Muutosvastarinta on kuitenkin luonnollinen asia, ja kertoo siitä, että muutosväsymystä ei vielä ole eli liikaa muutoksia organisaatiossa ei ole vielä tehty. Muutosvastarintalaisia kuuntelemalla voidaan saada hyviä ehdotuksia muutoksen loppuun viemisessä ja siten he auttavat tekemään muutoksesta onnistuneen. (Aro 2002; 77-78.)

Moniammatillisen yhteistyön lähtökohta on vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen eri toimijoiden välillä tulee toimia ennen kuin moniammatillista yhteistyötä voidaan alkaa rakentaa. Kaikkien on kuitenkin oltava valmiita tähän vuorovaikutuksen lisäämiseen ja se edellyttää sitä, että kaikki kokevat työskentelevänsä samaa tavoitetta kohti.

3.2 Asiakaskeskeinen orientaatio

Asiakaskeskeisessä orientaatioissa keskeistä on asiakkaalta saadut näkökulmat. Tällöin keskiössä ovat asiakkaan tarpeet ja tavoitteet ja asiantuntijat ovat asiakkaan apuna (Isoherranen 2008;54). Yhden työntekijän osaaminen ei enää riitä, jos asiakkaalla on ongelma, johon työntekijä ei voi auttaa. Työntekijä pystyy auttamaan oman osaamisensa rajoissa asiakasta, mutta asiakkaan kokonaisvaltaiseen auttamiseen tarvitaan muitakin asiantuntijoita. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009;71.)

Asiakassuhde on viime vuosina yhä enemmän muuttunut sellaiseksi, jossa asiakas nähdään tasavertaisena työntekijän kanssa. Molempia voidaan pitää asiakassuhteessa asiantuntijoina työntekijän tuodessa asiakassuhteeseen osaamisensa eli ammattitaitonsa ja asiakkaan oman elämänsä asiantuntijuuden. (Väisänen ym. 2009; 15.) Asiakaslähtöisyys perinteisesti yhdistetään asiakaspalveluun ja siihen, että asiakas saa tarpeitaan vastaavaa palvelua. Asiakaspalvelutilanteessa asiakkaan voi olla toisinaan vaikea ilmaista omia tarpeita tai esimerkiksi halukkuutta sitoutua tiettyihin palveluihin. Tällöin esiin nousee työntekijöiden ammattitaito ja se, kuinka hyvin he osaavat tulkita tilannetta ja asiakasta. Asiakkaan odotusten ja tarpeiden vahvistaminen parantaa tilanteen uskottavuutta. Kun asiakas kokee tulleen kuulluksi, työntekijän asiantuntijuuteen perustuva ehdotus lisää myös tilanteen uskottavuutta. (Perkka-Jortikka 2002; 36-38.)

Minna-Kaisa Järvinen (2007; 79-80,142) on tutkimuksessaan asiakas-työntekijäsuhteen dialogin arviointi kriminaalihuollossa saanut tuloksia, joiden pohjalta voidaan todeta, että asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutussuhde ja asiakkaan elämäntilanteiden muutokset

liittyvät toisiinsa. Rikosseuraamusseuraamuslaitoksen asiakkailla on aina taustalla tietynlainen velvollisuus rangaistuksen suorittamisesta. Tämä voi olla kuitenkin hyvinkin asia, sillä se mahdollistaa luottamuksellisen asiakassuhteen muodostamisen. Asiakas on vankilassa lähes aina tavattavissa, mikä helpottaa luottamuksellisen asiakassuhteen luomista. Asiakas voidaan tavata lyhyen ajan sisällä useasti, ja kokonaisvaltainen käsitys asiakkaasta syntyy nopeasti. Myös yhdyskuntaseuraamusasiakkailla on lakiin perustuva velvollisuus käydä toimistolla. Suunnitelmallista asiakastyötä voidaan tehdä, kun tiedetään asiakkaan saapuvan lähes aina paikalle. Näin myös tuloksia eli muutoksia asiakkaan elämäntilanteessa voidaan saavuttaa hyvinkin nopeasti. Tärkeää on asiakkaan kannalta se, että vankilassa saavutetut tulokset saatetaan yhdyskuntaseuraamustoimiston tietoon, jolloin sen työntekijät pystyvät jatkamaan vankilassa tehtyä työtä. Siksi yhteistyötä olisi hyvä olla jo vankeusaikana, mutta myös silloin kun tiedetään yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaan joutuvan vankilaan.

Matti Joukamaa työryhmineen (2010; 74) on puolestaan tutkimuksessa rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve todennut, että vangeilla on paljon mielenterveysongelmia. Joukamaan ym. mukaan vankien päihderiippuvuus, niin alkoholiriippuvuus kuin huumeriippuvuudet, ovat vähintään kymmenkertaista muuhun suomalaiseen aikuisväestöön nähden. Vangeilla oli yleisemmin myös persoonallisuushäiriöitä ja selkeästi alentunut työkyky tai työkyvyttömyys. Edellä mainitut piirteet nousevat esiin myös tässä opinnäytetyössä rikosseuraamuslaitoksen asiakkaiden erityispiirteistä kysyttäessä. Nämä tuleekin ottaa huomioon rakennettaessa yhteistyötä asiakkaan ja työntekijöiden välille. Asiakaskeskeisessä orientaatiossa on kuitenkin asiakkaan päätös, mihin ongelmaan hän ensisijaisesti haluaa apua. Moniammatillisen yhteistyön kautta asiakas kuitenkin saa helpommin tarvitsemaansa apua, sillä osaaminen on paljon laajempaa kuin yksin työskenneltäessä asiakkaan kanssa.

Asiakaskohtaiseen viranomaisyhteistyöhön valikoituvat ne viranomaiset, joissa asiakas ongelmiensa kanssa asioi. Tämä yhteistyö tulisi saada sellaiseksi, että kaikki viranomaiset työskentelisivät samansuuntaisesti asiakkaan ongelman ratkaisemiseksi. Verkostotyö tällaisessa tilanteessa on välttämätöntä ja sen tehokkuuden ja toimivuuden ratkaiseekin se, kuinka tietoisia eri verkostot ovat toistensa toimintatavoista ja näkemyseroista. (Heine 2004; 60.) Yhteisiä, moniammatillisia palaverieita olisi sen takia hyvä pitää säännöllisin väliajoin ja keskustella näistä mahdollisista näkemyseroista, joita samankin ammattikunnan edustajilla voi toisinaan olla.

Lainrikkoajat voidaan katsoa asiakkaina olevan yksi erityisryhmä muiden erityisryhmien joukossa. Lainrikkoajan verkosto-osaaajan asiantuntijuus koostuu Eija Heineen tutkimuksen mukaan kolmesta eri osa-alueesta, jotka ovat oma ydinosaaminen, yhteinen lainrikkoajuuden teoriakehitys ja toisten toimijoiden osaamisen tietäminen. Yhteinen teoriakehitys ja toisten toimijoiden osaamisen tunnistaminen vaativat yhteisiä palaverieita, joissa tietoa voitaisiin jakaa ja asiois-

ta keskustella. Tärkeää on kuitenkin, että nämä yhdessä saadut uudet tiedot ja taidot saadaan siirrettyä käytännön tasolle. (Heine 2004; 63.)

4 Organisaatiokulttuuri

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiouudistus vuonna 2010 yhdisti Vaasan vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston. Uusi organisaatio toi mukanaan uusia haasteita yhteistyölle. Uudet työskentelytavat vaativat vanhoilta työntekijöiltä roolien uudelleen määrittelyä (Isoherranen 2008; 36). Perustyö pysyi työntekijöillä samana, mutta nimenomaan yhteistyön lisääminen eri toimipaikkojen välillä, johti uusien roolien omaksumiseen varsinkin yhteisissä kokouksissa.

Organisaatiokulttuurin syntyyn vaikuttaa ympäristötekijöiden lisäksi organisaation jäsenten ja ryhmän johtajien välinen vuorovaikutus suhteessa vallitseviin olosuhteisiin. Uusi yksilö tullessaan ryhmään havainnoi ryhmän toimintaa ulkopuolelta, sillä hän haluaa tietää, onko hän ryhmän ulkopuolella vai sisällä. Uusi yksilö selvittää mahdollisuutensa vaikuttaa ryhmään ja hänellä on myös tarve tulla hyväksytyksi ryhmään henkilökohtaisella tasolla. Ryhmytymiseen vaikuttaa jokaisen yksilön tarve omien tarpeidensa tyydyttämisestä. Yksilö kehittää omanlaisensa mallin olla ryhmän jäsen ja saada silti tarpeensa tyydytettyä. (Shein 1991; 161-165.)

Organisaatiouudistus toi mukanaan erilaisia kokouksia ja muita yhteistyötä vaativia tilanteita. Näissä tilanteissa määritellään uudelleen omat roolit, joiden pohjalta organisaatiokulttuuri alkaa muovautua (Isoherranen 2008; 36). Uusia jäseniä tietyssä ryhmässä voi olla hyvinkin paljon, jolloin uutta organisaatiokulttuuria on helpompi luoda. Jos taas ryhmässä työskentelee edelleen samat ihmiset, organisaatiokulttuuria on vaikea muuttaa. Kaikkien perustyöhön organisaatiouudistus ei vaikuttanut juurikaan, ja näillä työntekijöillä, jotka edelleen työskentelevät samassa ryhmässä kuin aiemmin, organisaatiokulttuuria on hyvin vaikea muokata, varsinkin jos perustehtävä on pysynyt samana. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi osa henkilöstöstä edelleen kokee, ettei vankila ja yhdyskuntaseuraamustoimisto ole sama organisaatio.

Organisaatiokulttuuriin syntyyn vaikuttaa ratkaisevasti työroolimme. Työroolia voidaan pitää työntekijän ja organisaation välisenä. Työtehtävät määrittävät työroolin tietynlaiseksi ja roolin kautta työntekijän osaaminen pystytään organisaatiossa hyödyntämään. Perustehtävien lisäksi työrooli muokkaa yhä useammin myös erinäiset projektit ja muut muuttuvat tilanteet työyhteisössä. Työrooleja, kuten muitakin rooleja, on jokaisella yksilöllä monia, ja organisaatiokulttuuri vaikuttaa osaltaan myös siihen, millaisia työrooleja esimiehille on muodostunut. Työrooli voi olla myös sellainen, joka estää organisaatiokulttuurin muutosta. (Soikkanen 2012; 56-57.)

Rooli on syntynyt yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa tietyissä tilanteissa. Se antaa kehyksen tulkita työntekijän toimintaa ryhmässä. Yhteisössä ajatellaan meidän toimivan rooliodotuksemme mukaisesti. Rooliodotukset ovat toisissa ammateissa kovempia kuin toisissa. Organisaatioissa, joissa työsuhteet ovat pitkiä, ja vaihtavuus vähäistä, rooliodotukset voivat olla

hyvinkin tarkkoja ja vaativia. Ammattiroolin vakiintuessa tietynlaiseksi, sitä on vaikea muuttaa. Varsinkin, jos työsuhteet ovat pitkiä ja samat työntekijät työskentelevät pitkään samassa ryhmässä. Tällöin ryhmään kehittyy kaikille tietyt roolit, jotka ajan myötä kaventuvat ja siten heikentävät ryhmän luovuutta. (Soikkanen 2012; 47-55.) Vanginvartijan rooli on sellainen, mistä jokaisella ihmisellä on jonkinlainen mielikuva ja odotukset esimerkiksi käyttäytymisestä.

Kun organisaatio uudistui ja toi mukanaan uusia jäseniä ryhmiin, jossa ennen työskenneltiin, rooliristiriidoilta ei voitu välttyä. Mitä kauemmin on aiemmasta työroolissaan pysynyt, sitä vaikeampi sitä on muuttaa (Soikkanen 2012; 54). Erityisiä rooliristiriitoja oli niillä työntekijöillä, joiden piti olla uusissa tilanteissa sekä vanhojen, että uusien työntekijöiden kanssa. Kyse on luonnollisesti myös yksilön valmiuksista suhtautua muutokseen ja halusta muuttua. Jos yksilö ei koe saavansa hyötyä muutoksesta, häntä on vaikea yrittää motivoida muutokseen. Tämän takia olisi hyvä, jos ennen muutosta eri ammattikuntien edustajia kuunnellaan, että he halutessaan voivat tuoda esiin omia näkökantojaan muutoksesta.

Bruce Tackmanin vuonna 1966 tekemät ryhmän kehitysvaiheet voidaan katsoa olevan toimivia vielä nykyäänkin. Ensimmäinen on ”ryhmän muodostumisvaihe”, jolloin ryhmän jäsenet etsivät hyväksyttäviä vuorovaikutuskeinoja, eikä kukaan ota eriäviä mielipiteitä keskusteluissa. ”Ryhmän kuohuntavaiheessa” omat mielipiteet ilmaistaan selkeämmin ja vuorovaikutus on usein ristiriitaista ja saattaa aiheuttaa erilaisia ryhmittymiä ryhmän sisään. ”Ryhmän yhdenmukaisuusvaiheessa” vuorovaikutus on vapaampaa kuin aiemmin ja ryhmä pyrkii välttelemään konflikteja. Viimeisessä vaiheessa, ”hyvin toimivassa ryhmässä”, ryhmän jäsenet ovat sisäistäneet uusia roolejaan ja vuorovaikutus tukee erinäisten ongelmien ratkaisuja. (Soikkanen 2012; 105-106.) Jos ei kuitenkaan ole yhtenäistä tavoitetta tai selkeää ymmärrystä siitä, miksi jonkun ryhmän täytyy uudistua tai ei koe kuuluvansa johonkin ryhmään lainkaan, on vaikea päästä neljänteen vaiheeseen sellaisen ryhmän kanssa. Varsinkin, jos näiden työntekijöiden ei ole esimerkiksi perustehtäviensä takia pakko olla osallisina ryhmässä, vaan voivat jättäytyä sen ulkopuolelle. Tällöin organisaatiokulttuurin on vaikea tehdä muutoksia.

4.1 Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus organisaationa

Tavoite- ja tehokkuusmallin mukaan organisaatio määritellään nimensä mukaan organisaation työn tavoitteiden mukaan. Organisaatio pyrkii saavuttamaan asetetut työn tavoitteet mahdollisimman tehokkaasti. Tavoitteet kertovat, miksi organisaatio on olemassa. (Harisalo 2008; 17.) Organisaatioilla on siis selkeät tavoitteet ja visio tulevaisuudesta, johon pyritään organisaation arvoja noudattamalla. Henkilöstön olisi hyvä olla jo varhaisessa vaiheessa mukana, kun tavoitteita tehdään, jotta he kokisivat ne omiksi ja sitoutuisivat niihin (Manka 2011; 79.) Laki rikosseuraamuslaitoksesta kertoo sen toiminnan tavoitteeksi yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanon. Rikosseuraamuslaitos vastaa siltä osin yhteiskunnan tur-

vallisuudesta. Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat puolestaan usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa, oikeudenmukaisuus, turvallisuus ja ihmisarvon kunnioitus. Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 laitoksen visio on kirjattu seuraavasti: "Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, luotettavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden hyväksi".

Vankilaa voidaan pitää hyvin perinteisenä tavoite- ja tehokkuusmallin organisaationa, joka on aikoinaan syntynyt yhtä tavoitetta varten; tehdä yhteiskunnasta turvallinen sulkemalla rikolliset sen ulkopuolelle. Nykyaikaisten vankiloiden voidaan katsoa syntyneen Eurooppaan 1700-luvun lopulla ja 1800-luvun alussa (Laine 2007; 300-302). Vaasan vankila on perustettu 1863.

Organisaatio, joka toimii yhtä tavoitetta varten, on kuitenkin ongelmallinen siinä mielessä, että sen kehittyminen ja kehittäminen on vaikeaa. Vankilan perustehtävä on ollut sama koko sen historian ajan 1800-luvulta alkaen, vaikka välillä vankeja on yritetty erinäisin keinoin niin rangaista kuin kuntouttaakin ja, vaikka perinteisen vankien vartioinnin rinnalle on tullut uusia rangaistuksen muotoja, kuten koevapaus ja erilaisia kuntoutusohjelmia. Vankilaan kehittyntä organisaatiokulttuuria on kuitenkin vaikea alkaa muuttaa. Tätä vaikeuttaa työntekijät, jotka ovat olleet pitkään töissä ja oppineet asenteet aikoinaan vanhoilta työntekijöiltä. He opettavat puolestaan asenteet uusille työntekijöille ja näin perinteiset asenteet säilyvät organisaatiossa.

Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto on perustettu 1974 ja Seinäjoen toimipaikkakin vasta 1993. Tämän jälkeen sen perustehtäviin on tullut niin yhdyskuntapalvelu kuin valvontarangaistuskin ja näistä tehtävät lausunnot, ja toisaalta sen tehtävistä on poistunut muun muassa rahallisten avustusten antaminen. Yhdyskuntaseuraamukset ja niiden suorittaminen on kuitenkin vapaudessa suoritettavia rangaistuksia, eikä silloin olla niin lähellä ihmisoikeuskysymyksiä kuin vankilassa. Historian, ja perustehtävien vaihtuvuuden takia yhdyskuntaseuraamustoimisto ei ole niin perinteinen tavoite- ja tehokkuusmallin mukainen organisaatio. Sitä voisikin ehkä paremmin kuvata vaihdantamallin mukaiseksi organisaatioksi. Silloin organisaatiossa kiinnitetään huomiota toimintaympäristön olosuhteisiin ja siihen, miten ne rajaavat ja ohjaavat organisaation kehitysmahdollisuuksia. (Harisalo 2008; 18). Tästä lähtökohdasta ihmisten välinen vuorovaikutus pääsee paremmin esille kuin tavoite- ja tehokkuusmallissa. Tämä malli ottaa myös paremmin huomioon inhimillisen tekijän organisaation rakenteessa. Organisaatiota ei siis tarkastella puhtaasti koneistona, vaan huomioidaan inhimilliset seikat, jotka vaikuttavat esimerkiksi ryhmädynamiikan syntymiseen siten, että organisaatiorakenteen merkitys vähenee (Karlöf & Helin Lövingsson 2006; 48-49).

Yhteistyöstä vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston välillä puhuttaessa ei organisaation rakennetta voida täysin sulkea pois. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksella on kolme eri toi-

mipistettä. Vankilassa ja yhdyskuntaseuraamustoimistossa on hyvin erilaiset rakenteet. Vankilassa vallitsevat olosuhteet ovat poikkeukselliset. Suljettu laitos työympäristönä on vaikuttanut siihen, että organisaatiokulttuuri on hyvin erilainen esimerkiksi yhdyskuntaseuraamustoimistoon verrattuna. Vankilan erikoispiirre on se, että olosuhteet saattavat muuttua hyvin nopeasti. Rauhallisesti alkanut aamu saattaa hetkessä muuttua vankien alkaessa kapinoida ruokalassa. Tällaiset tilanteet toisaalta myös auttaa ryhmäytymistä, kun ne käydään läpi jälkeensä tilanteessa olleiden kesken. Vankilassa ryhmäytymistä vaikeuttaa myös vuorotyöt. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa työntekijät ovat pääsääntöisesti samaan aikaan töissä, joten ryhmään sisälle pääseminen on helpompaa. Olosuhteet ovat vakaammat ja työympäristö erilainen verrattuna vankilaan. Asiakkaan kohtaamiselle on erilaiset puitteet kuin vankilassa.

4.2 Samaa tavoitetta kohti

Vaihdantamallin mukaisessa organisaatiossa keskitytään nimenomaan sen työntekijöihin eli henkilöstöön eikä organisaation rakenteisiin, sillä rakennetekijöiden muokkaaminen ei riitä saavuttamaan haluttuja tavoitteita. Tässä mallissa ihmisiä tarkastellaan nimenomaan ryhmänä, ei yksilönä. (Harisalo 2008; 92-93.) Myös tässä opinnäytetyössä tarkastellaan henkilöstöltä saatua aineistoa ryhmänä.

Vankila ei koskaan tule saamaan riittävästi resursseja järjestää kaikkia niitä toimintaohjelmia, joita vankiloihin on kehitetty. Resurssit jo pelkästään kaikkien vankien ja työntekijöiden turvallisuuden takaamiseenkin ovat riittämättömät. Vankilassa on kuitenkin molempia asioita tehtävä, ja siksi eri ammattiryhmät ovat jakautuneet omien vastualueidensa mukaan, mutta jokainen ryhmä kokee omat resurssinsa pääsääntöisesti riittämättöminä. (Nieminen 2004; 28.) Kun ymmärretään se tosiasia, ettei esimerkiksi toimintaohjelman järjestämiseen vaadittavat resurssit ole poissa valvonnasta, on helpompi lähteä työskentelemään kohti samaa tavoitetta. Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa sen tehtäväksi mainitaan uusintarikollisuuden vähentäminen. Kaikkien vankilan työntekijöiden, niin kuin yhdyskuntaseuraamustoimistonkin työntekijöiden tulisi työskennellä tätä tavoitetta kohti.

Työyhteisön olisikin välillä hyvä tarkistaa, että kaikki työskentelevät samaa tavoitetta kohti (Mattila 2007; 82). Yhteisissä palavereissa voitaisiinkin sopia näitä yhteisiä linjauksia työntöistä, varsinkin kun näihin palaveriin oltiin opinnäytetyön kyselyssä halukkaita osallistumaan. Palavereissa ongelmana on kuitenkin se, että vaikka niissä sovitaan yhteisistä työkäytännöistä, eivät kaikki ole halukkaita jakamaan omia näkemyksiään yhteisesti. Esimerkiksi joku työyhteisön jäsen saattaa ristiriitojen pelossa jättää omia mielipiteitään kertomatta. Kaikki eivät myöskään välttämättä sitoudu yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin. Työyhteisössä saattaa olla henkilöitä, jotka kokevat oman työtapansa paremmaksi kuin yhteisesti sovitun, ja jatkavat työskentelyä omalla tavallaan. (Mattila 2007; 106-107.) Voi myös käydä niin, ettei työntö-

kijä tiedä yhteistä linjaa, on esimerkiksi uusi työntekijä tai ei ole halukas osallistumaan näihin yhteisiin palavereihin. Silloin on vaikea työskennellä yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. Organisaation ongelma voikin muodostua se, että jossain vaiheessa aletaan pitää itsestään selvänä sitä, että kun kerran kaikille on perustehtävä selitetty, kaikki sen tuntevat (Aro 2002; 35).

Yhteistyö vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston välillä on haastavaa, mutta tärkeää. Yhteistyön rakentaminen on aloitettava asennemuutoksesta niiden kohdalla, jotka edelleen ajattelevat, ettei vankila ja yhdyskuntaseuraamustoimisto ole samaa organisaatiota. Vasta kun henkilöstö on sitä mieltä, että organisaatio on sama, voidaan alkaa tehdä työtä yhteistä tavoitetta kohti. Yhteinen tavoite, luoda yhteiskuntaan turvallisuutta, on Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa mainittu.

Opinnäytetyön kyselyvastausten perusteella suurin osa työntekijöistä pitää organisaatiota jo samana. Heidän kohdallaan yhteistyötä voidaan alkaa kehittää vuorovaikutuksen lisäämisellä. Vasta kun vuorovaikutus on riittävällä tasolla, voidaan puolestaan alkaa rakentaa moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeä välinen asiakkaiden kokonaisvaltaiseen auttamiseen ja se osaltaan vaikuttaa Rikosseuraamuslaitoksen ehkä tärkeimpään yhteiskunnalliseen tehtävään; pyrkiä vähentämään uusintarikollisuutta. Uusintarikollisuuden vähentämisen voidaankin katsoa olevan kaikkien Rikosseuraamuslaitoksessa työskentelevien virkamiesten yhteinen tavoite ja se, miten tätä tavoitetta kohti työskennellään Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa, riippuu sen henkilöstöstä ja heidän välisestä vuorovaikutuksesta.

4.3 Työhyvinvointi osana organisaatiokulttuuria

Työyhteisön hyvinvointi koostuu muun muassa työyhteisön ilmapiiristä, työturvallisuudesta, työterveyshuollosta ja yhteistyöstä. Johtamisen voidaan katsoa myös olevan yksi tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Ojala 2003;14-17, 59-60.) Yksittäinen työntekijä voi parhaiten vaikuttaa työilmapiiriin ja sitä kautta työyhteisön osaamiseen.

Työyhteisön osaaminen muodostuu neljästä eri osa-alueesta:

Ihmisten osaaminen	Verkostot Kumppani
Järjestelmät Toimintatavat	Kulttuuri Ilmapiiri

Kuva 3: Työyhteisön osaaminen (Ojala 2003; 29)

Työyhteisön eli ihmisten osaamiseen kuuluu niin koulussa, työelämässä kuin alan ajankohtaisista aiheista saatu muu kirjallinen ja suullinen tieto. Tähän alueeseen voidaan katsoa kuuluvan myös pitkään töissä olleen työntekijän niin sanottu hiljainen tieto. Järjestelmien ja toimintatapojen avulla työntekijät jakavat ja käyttävät osaamistaan. Hyvien järjestelmien ja toimintatapojen ansiosta myös tämä hiljainenkin tieto saadaan hyödynnettyä koko työyhteisön avuksi. (Ojala 2003; 27-29.)

Työyhteisön kulttuurin tulisi olla sellainen joka tukisi työntekijöiden osaamisen jakamista. Hyvässä ilmapiirissä myös uuden oppiminen on helpompaa niin yksin kuin yhdessäkin. Verkotot ja kumppanit puolestaan ovat luonnollisesti niitä tahoja, joiden kanssa voimme oppia uutta tai syventää vanhaa osaamista. (Ojala 2003; 29.) Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen keskenään erilaiset organisaatorakenteet ovat vaikuttaneet kahdenlaisen eri organisaatiokulttuurin syntyyn. Näistä kahdesta on haasteellista rakentaa yhteinen organisaatiokulttuuri ja ryhmä, jonne kaikki työntekijät kokisivat kuuluvansa. Yhteisön muokkaaminen uudellaiseksi on riippuvainen yhteisön jäsenten vuorovaikutuksesta (Soikkanen 2012; 27-28). Mikäli vuorovaikutusta ei ole tai se on aiemmin on ollut huonoa, sen rakentamisesta alkaa uusien yhteistyömallien rakentaminen. Vanhat käsitykset entisestä verkostokumppanista pitää vaihtaa uusiin asenteisiin samasta organisaatiosta. Tämä saattaa olla haasteellista varsinkin vanhoille työntekijöille, vaikka muutostyöskentely koskee koko henkilöstöä.

Nykyajan organisaatiot ovat kuitenkin muutosherkkiä ja organisaation pitää pystyä mukautumaan osaksi uudellaisia verkostoja pysyäkseen alati muuttavassa toimintaympäristön kehityksessä mukana (Soikkanen 2012; 18-19). Tämä edellyttää asennemuutosta koko henkilökunnalta. Samalla myös työhyvinvoinnin merkitys organisaatiossa kasvaa. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy paremmin ottamaan nämä muutokset vastaan. Hyvässä työyhteisössä työntekijät ovat myös sitoutuneempia työhönsä, ja muutosten käsittely ryhmässä on helpompaa kuin yksin. Hyvän organisaatiokulttuurin rakentumiselle voidaan työhyvinvointia pitää yhtenä tärkeänä perusedellytyksenä. Työyhteisön hyvinvointi koostuu kaikkien työntekijöiden hyvinvoinnista; yksittäisen työntekijän pitää voida hyvin, että työyhteisö voi voida hyvin (Ojala 2003 15).

Julkisen sektorin työpaikoilla työhyvinvointi paitsi vähentää kustannuksia sairauspoissaoloja karsimalla, myös lisää tehokkuutta ja kilpailukykyä. Organisaatio pystyy tuottamaan ainutlaatuista palvelua, jonka korvaaminen ulkoistetulla, yksityisellä palveluntarjoajalla on hyvin vaikeaa. (Ojala 2003; 92-95.) Rikosseuraamusalan yksityistäminen tuskin tulee lähitulevaisuudessa toteutumaan, mutta mitä parempaa palvelua, ja nykyaikana myös, mitä halvemmalla tämä palvelu pystytään tuottamaan, ei yksityinen palveluntarjoaja välttämättä edes halua pyrkiä kilpailemaan vahvojen organisaatioiden kanssa samoille toimialoille. Pelko yksityisistä

palveluntarjoajista alalle kuin alalle on tietenkin aina olemassa, ja tämänkin opinnäytetyön vastauksissa alan toivottiinkin nimenomaan säilyvän valtion järjestämänä jatkossakin.

5 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa konkreettisia ehdotuksia Vaasan vankilan ja Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimiston yhteistyön lisäämiseksi. Opinnäytetyötä lähdettiin työstämään nimenomaan henkilöstön näkökulmasta. Näin siksi, että Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus on suhteellisen pieni ja keskittyminen vain yhden työntekijäryhmän näkökulmaan ei välttämättä tuota tavoitteena olevia konkreettisia ehdotuksia, mitä tällä tutkimuksella haetaan. Lisäksi yhteistyöhön vaikuttaminen tavoitteena nostaa esille mahdollisia kehittämistarpeita. Työelämän kontaktin kanssa on sovittu, että opinnäytetyön tarkoituksena on ensisijaisesti tuottaa edes yksi toteuttamiskelpoinen ehdotus kuin monta liian teoreettista tai esimerkiksi liian kallista ehdotusta. Tämän takia päädyttiin tekemään soveltava tutkielma.

Opinnäytetyön ensisijainen tavoite on siis löytää sellaisia kehittämissuhteita yhteistyön lisäämiseen, mihin henkilöstö voisi sitoutua. Tarkoitus on nimenomaan saada kehittämissuhteet henkilöstöltä, oman työnsä asiantuntijoilta. Tutkimuskysymyksiä on:

- Kuinka paljon yhteistyötä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa tehdään tällä hetkellä?
- Miten moniammatillista yhteistyötä voitaisiin lisätä?
- Minkälainen on eri ammattikuntien näkemys rikosseuraamusalan asiakkaista?

Yhteistyön tekeminen vaatii kuitenkin aina yhteisen tavoitteen ja jos yhteistyötä lisätään asiakastyössä, näkemys asiakkaasta ei voi liian erilainen, sillä silloin yhteinen tavoite menetetään ja yhteistyön tekeminen on vaikeaa. Tällöin yhteistyön tekeminen voi olla hyvinkin turhauttavaa ja kehittäminen olisi aloitettava yhteisen tavoitteen löytämisestä. Toinen vaihtoehto olisi keskittyä yhteistyön kehittämisessä niihin yhteistyön alueisiin, jotka eivät liity asiakastyöhön.

Tarkoitus ei ole ollut tehdä yleistettävää tutkimusta, sillä jo lähtökohtaisesti pientä otosta, ei voida luotettavasti yleistää, vaikka vastausprosentti olisi 100%. Kyselyyn on kuitenkin annettu mahdollisuus vastata jokaisen työntekijän, jolla on virkapaikka Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa, ja sen työntekijät ovat luonnollisesti parhaita kehittämään juuri sitä keskusta. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksella on monia erityispiirteitä verrattuna muihin rikosseuraamuskeskuksiin, ettei yleistettävyys niihin olisi edes tarkoituksenmukaista. Vaasan vankila on Suomen pienin suljettu vankila (Nummela 2013) ja lähes Vaasan keskustassa. Vaasaa ympäröivä ruotsinkielinen rannikko asettaa omat haasteensa niin Vaasan vankilan kuin yhdyskuntaseuraamustoimistonkin työntekijöille. Vaasan vankilassa on nykyään myös suljetun laitoksen

lisäksi saman muurin sisäpuolella Vaasan avovankila. Tässä muutamia esimerkkejä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen erityispiirteistä, jotka tekevät yleistettävyydestä mahdotonta.

Opinnäytetyön tarkoitus on nostaa esiin henkilöstön näkemys siitä, paljonko yhteistyötä eri toimipaikkojen välillä tällä hetkellä on ja miten sitä heidän näkemyksen mukaan kannattaisi lisätä siten, että se olisi tarkoituksenmukaista. Näin ollen kyselystä päätettiin jättää apulaisjohtajat ja johtaja pois. Johdon ei katsota edustavan määräysvaltansa takia henkilökuntaa, sillä työntekijät ottavat heidän ehdotuksensa helposti käskyinä. Määräysvaltansa takia voidaan jopa miettiä, voiko johdon ehdotus olla milloinkaan pelkästään ehdotus jättäen työntekijälle vapaan valinnan sen toteuttamisesta. Tämän semantiikan takia katsottiin, että johto on parempi jättää kyselyn ulkopuolella. Työntekijöiden ajateltiin myös olevan valmiimpia sitoutumaan mahdollisiin kehittämisehdotuksiin, jos tiedetään niiden tulevan toisilta työntekijöiltä, eikä johdolta. Koska kyselyyn vastasi vain henkilökunta, riitti sen tekemiseen johtaja Taina Nummelan lupa. Kysely toteutettiin henkilöstölle toukokuussa 2013.

6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin kyselylomakkeella vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille. Aineiston keruumenetelmänä voidaan pitää niin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää kuin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Haastatteluista päätettiin luopua, sillä haluttiin antaa kaikille mahdollisuus vastata kyselyyn, eikä haastatteluiden uskottu enää tuovan sellaisia asioita esiin, mitä ei kyselylomakkeessa kysytty. Lisäksi kyselylomakkeella ajateltiin saatavan enemmän aineistoa, mitä haastatteluilla. Opinnäytetyön aineisto perustuu tämän pelkästään kyselylomakkeeseen.

Opinnäytetyön lähtökohtana on soveltava tutkimus, jossa on tarkoituksena pyrkiä käytännön tavoitteeseen. Tämä onnistuu ongelman luonnetta ymmärtämällä. (Hirsijärvi ym. 2008; 19.) Lähtökohtana on saada selville, kuinka paljon yhteistyötä tällä hetkellä tehdään ja kuinka sitä voitaisiin lisätä. Opinnäytetyön aineisto koottiin kyselylomakkeella, joka sisälsi 15 kysymystä. Kyselyä voidaan pitää kontrolloituna kyselynä, sillä se vietiin henkilökohtaisesti vastaajien työpaikalle ja myös haettiin sieltä. Kyselyn mukana olevien saatesanojen mukana oli kyselyn tekijän puhelinnumero mahdollisia lisätietoja haluaville. Kysymykset olivat monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Kysymysten tarkoituksena oli kerätä vastaajilta niin tosiasioita kuin mielipiteitäkin (Hirsijärvi ym. 2008; 191-196).

Aluksi kysyttiin vastaajien taustatietoja, jotta vastausten ryhmittely helpottuisi. Koska Vaasan vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimisto ovat suhteellisen pieniä yksiköitä, täytyi taustatietojen kysymykset olla tarpeeksi laajoja, että yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa. Niinpä päädyttiin kysymään vain sukupuoli, missä tehtävissä työskentelee sekä kauanko on rikosseuraamusosalalla työskennellyt.

Yhteistyön kysymykset aloitettiin suljetuilla kysymyksillä, missä valittiin rasti ruutuun parhaiten itselle sopivaan kohtaan. Niiden tarkoitus on saada käsitys siitä, kuinka paljon yhteistyötä tällä hetkellä on ja minkälainen on asenne yleisesti yhteistyön tekemiseen. Suljetut kysymykset laitettiin tarkoituksella ensimmäiseksi, sillä sen ajateltiin nostavan vastausprosenttia. Kun avoimet kysymykset tulivat vasta toisella sivulla, kysely oli jo puolessa välissä ja näin ollen ajateltiin, että sen täyttämistä ei enää keskeytettäisi. Avoimet kysymykset koskivat yhteistyön lisäämistä. Tarkoitus on saada nimenomaan henkilöstön itsensä esiin tuomia ideoita siihen, miten yhteistyötä kannattaisi kehittää. Lopuksi kysyttiin vielä rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirteitä, sillä halutaan saada selville, onko eri ammattikunnan edustajilla samanlainen näkemys asiakkaista, sillä yhteistyön tekeminen vaatii yhteisen tavoitteen ja jos asiakas tai hänen ongelmansa nähdään eri tavalla, eikä yhteistä tavoitetta löydy, yhteistyön tekeminen on vaikeaa.

Kyselylomakkeet päätettiin tehdä paperisina ja toimittaa henkilökohtaisesti vankilan päivystävän rikosseuraamusmiehen huoneessa sijaitsevaan henkilökunnan postilaatikkoon, sillä kaikilla työntekijöillä ei ole tietokonetta käytössään. Näin ollen vastausten määrä arvioitiin suuremmaksi, jos lomake on paperinen ja helposti täytettävissä esimerkiksi taukuhuoneessa. Vankilan johtajan kanssa sovittiin, että kysymyslomake jaetaan jokaiselle omalla nimellä varustetussa kuoressa. Lisäksi lomake toimitettiin kaikkien niiden vankilan työntekijöiden henkilökohtaiseen postilaatikkoon, keillä sellainen oli. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa lomakkeet toimitettiin työntekijöiden työpöydälle henkilökohtaisesti. Tämänkin arvioitiin parhaiten nostavan vastausprosenttia.

Vastausaikaa annettiin ensin neljä viikkoa ja sitä jatkettiin vankilassa vielä viikolla siellä tehtävän vuorotyön takia. Vuorotyön tekeminen saattoi vaikuttaa myös vastausaktiivisuuteen. Vastaukset palautettiin vankilassa sille varattuun laatikkoon sekä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa niille osoitettuun laatikkoon. Vastausajan umpeuduttua kysymyslomakkeet haettiin henkilökohtaisesti. Kysymyslomakkeet vietiin kaikille, jotka kyselyn tekohetkellä oli töissä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa, pois lukien opinnäytetyön tekijä sekä johtaja ja kolme apulaisjohtajaa. Kysymyslomakkeita jaettiin yhteensä 74 kappaletta.

Vastaukset purettiin ensin pääluokkiin kysymyslomakkeen jaottelun pohjalta. Sen jälkeen vastaukset luokiteltiin ryhmiin, joissa luokat määräytyivät samantyylisten vastausten tai vastaajien pohjalta. Sen jälkeen ryhmiä analysoitiin luokittelemalla ne esiintymistiheyden ja kysymysten vastaavuuden perusteella, että tavoitettiin esiin kehittämisehdotuksia tutkimuksen tavoitteen suuntaisesti. (Luukkonen 2013.)

7 Tulokset

Kysely lähetettiin yhteensä 74 henkilölle eli kaikille niille henkilöille, jotka fyysisesti työskentelevät Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa. Kyselyyn saatiin vastauksia 36 kappaletta eli vastausprosentti oli 49%. Vankiloiden henkilökunnille tehdyissä tutkimuksissa vastausprosentit ovat yleensä jääneet alhaisiksi ja alhaiseen vastausprosenttiin osattiin varautua. Odotuksiin nähden vastausten määrä kuitenkin yllätti positiivisesti, vaikka vastausprosentin takia tulokset eivät ole yleistettävissä esimerkiksi muihin laitoksiin. Se ei ole ollut kuitenkaan tämän tutkielman tarkoitukseen. Vastajat edustavat hyvin Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen henkilökuntaa yleisesti, ja sitä taustaa vasten peilaten, voidaan tehdä johtopäätöksiä.

7.1 Taustatiedot

Taustatietoina kysyttiin vastaajan sukupuoli, työkokemus rikosseuraamusalalla ja, missä tehtävissä työskenteli. Vastajista 23 (63,9 %) on miehiä, naisia on 13 (36,1%). Miesten vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, sillä henkilökunnasta 52,7% on miehiä, sen sijaan naisten vastausprosentti jäi yllättävän alhaiseksi. Vastajista 14 (38,9%) on ollut rikosseuraamusalan töissä yli 20 vuotta. Toiseksi eniten vastajilla on 5-10 vuoden työkokemus. Heitä on 8 (22,2%) kaikista vastajista. 19,4% eli 7 vastaajaa puolestaan on ollut töissä 10-20 vuotta. Loput olivat olleet töissä alalla viisi vuotta tai alle. Vastajista suurin osa, 20 henkilöä eli 55,6% työskentelee valvontahenkilöstössä. Opetus-, sosiaalisessa-, tai hengellisessä työssä tai rikosseuraamustyöntekijänä työskentelee 25% eli 9 vastaajaa. Loput 7 henkilöä (19,4%) työskentelee muissa tehtävissä. Nämä vastajat voivat olla hallinnon alan työntekijöitä, sairaanhoitajia, järjestelmäasiantuntija, keittiön työntekijöitä ja muita Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen työntekijöitä, joille kyselylomake lähetettiin. Nämä vastausprosentit ovat myös hyvin linjassa henkilöstömäärän kanssa.

7.2 Rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirteitä

Rikosseuraamusalan asiakkaissa nähdään paljon erityispiirteitä. Päihdeongelman mainitsee 14 (38,9%) vastaajaa. Moniongelmaisena asiakkaat näkee 7 (19,4%) vastaajaa. Saman verran vastaajia, 19,4% pitää työttömyyttä tai koulutuksen puutetta asiakaskunnan erityispiirteenä. Elämänhallinnan puute, huonot ongelman ratkaisutaidot tai heikko sosiaalinen tilanne on kuuden vastaajan (16,7%) mielestä rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirre. Lisäksi vastauksissa nousee esiin muun muassa syrjäytyminen, asunnottomuus, ulkomaalaisten asiakkaiden määrän kasvu sekä asenteet yhteiskuntaan vastaan ja arvostus rikollisuutta kohtaan. Valvontahenkilöstön vastauksissa tulee keskimäärin enemmän sellaisia erityispiirteitä esiin, joita yleisesti voidaan ajatella kuvaavan yhteiskunnasta jo kauas syrjäytyneitä ihmisiä. Näitä on muun muassa asunnottomuus, joka mainittiin vain valvontahenkilöstön vastauksissa. Päihde-

ongelman mainitsee 50% valvontahenkilöstöstä ja 44% rikosseuraamustyöntekijöistä tai opetuksesta, sosiaalisesta, tai hengellisestä työstä vastaava työntekijä. Lisäksi valvontahenkilöstön keskuudessa esiin nousee moniongelmaiset asiakkaat ja asiakkaiden elämänhallinnan puute. Elämänhallinnan puutteen, kuten myös moniongelmaiset asiakkaat ovat maininneet vastauksessaan myös 33,3% opetuksesta-, sosiaalisesta-, tai hengellisestä työstä vastaava työntekijä tai rikosseuraamustyöntekijä. Saman verran kyseisen ryhmän vastaajat ovat sitä mieltä, että asiakkailta on asenteita yhteiskuntaa vastaan ja rikollisen elämäntyylin ihannoitua. Asiakkaiden asenteita ei tuo muut vastaajaryhmät esiin. Kaiken kaikkiaan sekä valvontahenkilöstö, että opetuksesta-, sosiaalisesta-, hengellisestä työstä vastaavat työntekijät ja rikosseuraamustyöntekijät ovat pitkälle samaa mieltä siitä, mitkä ovat rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirteet. Sen sijaan näiden kahden ammattikunnan edustajien kanssa muut vastaajat ovat eri mieltä. Muut vastaajat eivät mainitse vastauksissaan asiakkaiden elämänhallinnan puutetta, syrjäytymistä tai edes päihdeongelmia. Tässä vastaajaryhmässä asiakkaiden erityispiirteitä on muun muassa omien oikeuksien ja etujen vaatiminen. Myös muut asiakkaita kuvaavat piirteet olivat sellaisia, joita on perinteisesti pidetty negatiivisina. Ne tulevat kaikki esiin kuitenkin vain yksittäisissä vastauksissa. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole mainittavia eroja.

7.3 Yhteistyön lisäämiseen liittyviä ehdotuksia ja sen vaikutuksia omaan työhön

Omaa tietoa ja osaamista on keskimäärin vaikea arvioida. Kysymykseen vastanneista 36,4% mainitsee hallitsevansa vieraan kielen. Vastausten perusteella henkilöstössä on työntekijöitä, jotka hallitsevat ruotsin, englannin, viron ja venäjän kielen. Oman työkokemuksen tai asiakastuntemuksen nostaa esiin 22,7% kysymykseen vastanneista. Myös ohjelmatyön hallintaa tai harjoitteluohjaajan osaamista pitää 18,2% kysymykseen vastanneista mahdollisesti hyödyllisenä myös toiselle toimipaikalle. Muuten oma osaaminen liittyy vastauksissa hyvin pitkälle omaan perustyöhön.

Monilla on ehdotuksia yhteistyön lisäämisestä yleisesti. Työhyvinvointiin liittyvää toimintaa toivoo erikseen lisää 7 (29,2%) kysymykseen vastaajaa, ja myös muuta työajan ulkopuolista toimintaa työhyvinvoinnin lisäksi, kuten pikkujouluja ja saunailtoja, toivoo 9 (45,8%) kysymykseen vastannutta.

Työhön liittyviä yhteistyön parantamiseen liittyviä ehdotuksia on muun muassa yhteisten koulutusten järjestäminen ja tutustuminen toisen ammattikunnan edustajan työhön. 9 (25%) vastaajaa toivoo tiedonkulun lisäämistä yhteisillä palavereilla joko säännöllisesti tai tarpeen vaatiessa. Tiedonkulun lisääminen, niin asiakkaista kuin henkilöstöasioista, katsotaan poistavan päällekkäisyyksiä töistä ja lisäävän työturvallisuutta. Toisen ammattikunnan edustajan tietojen katsottiinkin nimenomaan valvontahenkilökunnan puolella lisäävän työturvallisuutta

ja opetus-, sosiaalisessa-, hengellisessä työssä tai rikosseuraamustyöntekijöiden keskuudessa työn suunnitelmallisuutta. Varsinkin tiedonkulkua yhteisistä asiakkaista halutaan lisätä. Vastauksissa arvellaan toisella ammattikunnan edustajalla olevan tietoa esimerkiksi asiakkaan päih-teiden käytöstä, sosiaalisesta tilanteesta ja yleisestä käyttäytymisestä, mikä auttaisi omaa työtä. Suurin osa vastaajista on vastauksissaan arvioinut vastausta vain asiakastyön tekemisen näkökulmasta. Vain 13,9% vastaajista oli ajatellut toisella ammattikunnan edustajalla olevan tietoa, joka ei koske asiakkaita, mutta auttaisi silti omassa työssä.

20 (54,3%) vastaajaa on valmis osallistumaan toisen toimipaikan kokoukseen, mikäli siellä käsitellään yhteisiä asioita, kuten henkilöstöasioita. Toisen toimipaikan kokoukseen, jossa käsiteltäisiin oman asiakkaan asioita, olisi valmis osallistumaan 15 (42,9%) vastaajaa. 31 (86,1%) vastaajaa pitääkin toisen toimipaikan työntekijällä asiakkaasta olevaa tietoa hyödyllisenä. Vain 11,1% vastaajista ei halua tietää toisen toimipaikan työntekijän tietoja asiakkaista. Heistä kaikki työskentelevät valvontahenkilöstössä ja työkokemusta kaikilla on yli 20 vuotta rikosseuraamusalalla.

Varsinaisesti omaan työhön vaikuttavia yhteistyötä lisääviä tekijöitä on vastauksissa paljon samoja kuin yleisessä yhteistyön lisäämisessäkin. Toisin sanoen yhteistyön lisääntyminen yleisesti lisää yhteistyötä myös omassa työssä. Tiedonkulun lisääminen nostetaan kuudessa (13,8%) vastauksessa vielä erikseen esiin. Moniammatillisen yhteistyön lisäämisen katsotaan helpottavan omaan työtä ja tekevän siitä mielekkäämpää ja monipuolisempaa. Tätä mieltä on 8 (33,3%) kysymykseen vastannutta. Saman verran, 33,3% kysymykseen vastanneista on sitä mieltä, että yhteistyö on nykyisellään riittävä eikä sitä tarvitse lisätä, päinvastoin; lisääminen saattaisi jopa turhauttaa tai kuormittaa työntekijöitä.

Nykyinen yhteistyö mainitaan usean eri kysymyksen kohdalla olevan riittävä ja 14 (38,9%) vastaajaa kertoo olevansa toiseen toimipaikkaan yhteydessä päivittäin, lähes päivittäin, viikoittain tai useita kertoja kuukaudessa. Naiset arvioivat olevansa toiseen toimipaikkaan yhteydessä keskimäärin useammin kuin miehet. Kerran kuukaudessa tai harvemmin toiseen toimipaikkaan on yhteydessä 13 (36,1%) vastaajaa. Ainoastaan 8,3% vastaajista ei ole ollut toiseen toimipaikkaan työasioissa yhteydessä. He ovat kaikki valvontahenkilöstöä.

Jossain yhteisessä toiminnassa kuten koulutuksessa, kuntoutuksessa tai työhyvinvointia edistävässä toiminnassa on ollut mukana 27 (75%) vastaajaa. Heistä 20 (74%) on ollut mukana yhteisessä toiminnassa työajan ulkopuolella. Työajalla tapahtuvassa toisen toimipaikan järjestämässä tilaisuudessa on ollut 17 (47,2%) vastaajaa, muualla kuin omissa toimitiloissa järjestettävässä koulutuksessa, kuntoutuksessa tai vastaavassa on puolestaan osallistunut 50% vastaajista. Kaikkiin toimintoihin oli osallistunut 11 (30,6%) vastaajaa, heistä suurin osa työskenteli opetus-, sosiaalisessa- tai hengellisessä työssä tai rikosseuraamustyöntekijänä. Mihinkään

toimintaan ei ole osallistunut 25% vastaajista, ja heistä puolestaan 88,9% työskentelee valvontahenkilöstössä. Naisista peräti 100% on osallistunut johonkin yhteiseen toimintaan.

Ne vastaajat, jotka ovat olleet työasioissa yhteydessä toiseen toimipaikkaan useita kertoja kuukaudessa tai useamminkin, ovat kaikki käyneet kaikissa kolmessa Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen toimipisteessä. Kaikissa kolmessa toimipisteessä on yhteensä käynyt 50% vastaajista. Niistä vastaajista, jotka ovat käyneet vain yhdessä tai kahdessa toimipisteessä, ovat halukkaita osallistumaan työnantajan järjestämään tutustumiskäyntiin työajalla 87,6% vastaajista eli 16 henkilöä. Työajalla ollaan valmiita osallistumaan tutustumiskäyntiin yleises- tekin; 80,6% kaikista vastaajista eli 29 työntekijää on valmiita tulemaan tutustumaan toiseen toimipaikkaan. 8,3% ajattelee, ettei tutustumiskäynnistä olisi enää hyötyä, sillä he olivat käyneet jo kaikissa toimipisteissä, sen sijaan 5,6% vastaajista ilmoittaa, ettei heillä ole kiin- nostusta tutustua toiseen toimipaikkaan.

7.4 Tulosten yhteenveto

Monessa vastauksessa tulee ilmi, että useat työntekijät pitävät nykyistä yhteistyön määrää jo riittävänä ja vastausten perusteella sitä tehdäänkin jonkin verran päivittäin. Monissa vastauksissa kuitenkin ajatellaan, ettei yhteistyön lisääminen välttämättä vaikuttaisi omaan työhön varsinaisesti mitenkään. Kuitenkin näissä vastauksissa saatetaan toivoa sellaisia toimintoja lisää, jotka lisäävät työyhteisön hyvinvointia. Muutama vastaaja on myös sitä mieltä, että kun muihin työntekijöihin tutustuu paremmin, yhteistyön tekeminen helpottuu. Yksi vastaaja nos- taakin esiin huomioon, että tieto leviää kyllä epävirallisissakin tilaisuuksissa, kunhan yhteisiä illanistujaisia vain järjestetään.

Yhteistyön lisäämistä pidetään jopa turhauttavana, jos yhteistyöllä ei ole selkeää yhteistä tavoitetta. Kaikki yhteistyö ei voi tietenkään aina olla kaikille osapuolille yhtä antoisaa. Jois- sakin tilanteissa voi käydä kuitenkin niin, että vaikka itse kokee, ettei ole saanut esimerkiksi yhteisestä palaverista mitään, joku toinen on voinut saada tämän työntekijän puheenvuorosta jotakin hyvinkin tärkeää omaan työhönsä. Yhteistyön lisäämisen nykyisestä, riittävästä yhteis- työstä, pelätään myös kuormittavan työntekijöitä, jotka jo nyt työskentelevät jaksamisensa rajoilla. Tämän takia yhteistyön tulisikin olla hyvin suunniteltua ja tarkoituksenmukaista. Jos kokee olevansa väärässä palaverissa, on luonnollista, että sen ajattelee olevan kuormittavaa, jos taas palaverista saa jotain uutta esimerkiksi omaan perustehtäväänsä, palaveri koetaan hyvin antoisaksi ja hyödylliseksi.

Osa vastaajista kertoo tekevänsä toisen toimipaikan kanssa yhteistyötä päivittäin tai lähes päivittäin. Suurin osa vastaajia onkin ollut toisen toimipaikan työntekijöihin yhteydessä työ- asioissa. Tämäkin kertoo siitä, että yhteistyötä tehdään, eikä varmastikaan näiden työnteki-

jöiden kohdalla, jotka tekevät yhteistyötä kuukausittain, sitä ole tarkoituksenmukaista lisätä. Heidän kohdalla ehkä voitaisiin paremminkin puhua yhteistyön tehostamisesta, mikäli se olisi mahdollista.

Monet ovat jo osallistuneet yhteisesti järjestettyihin koulutuksiin tai muihin tapahtumiin ja niitä toivotaan jatkossakin olevan. Monet vastaajat ovat olleet yhteisessä toiminnassa mukana myös työajan ulkopuolella. Tämä osoittaa, että mikäli koulutus tai työhyvinvointitoiminta osataan kohdentaa oikein, työntekijät ovat niihin halukkaita osallistumaan, sillä työhyvinvointitapahtumia toivottiin lisää.

Puolet vastaajista on käynyt kaikissa kolmessa Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen toimipisteessä. Suurin osa vastaajista olisi halukkaita osallistumaan työnantajan järjestämään tutustumiskäyntiin toiseen toimipaikkaan. Näin ollen voidaan olettaa, että työntekijät vaikuttavat olevan halukkaita tutustumaan toisen toimipaikan työntekijöihin ja näin ollen yhteistyön lisäämiselle on hyvät edellytykset ja oikeanlaisella toiminnalla työntekijät vaikuttaisivat olevan valmiita sitoutumaan niihin.

Tärkeänä pidetään myös tiedonkulun lisäämistä, varsinkin asiakkaista saatavilla olevaa tietoa toivotaan lisää. On kuitenkin mietittävä, miten tätä tiedonkulkua lisätään. On esimerkiksi turha lähettää kokouspöytäkirjaa sähköpostitse, jos tiedetään, että suurin osa työntekijöistä ei lue sitä säännöllisesti. Tiedonkulun lisääminen on yksi keino, millä yhteistyötä voitaisiin lisätä. Yksittäinen sähköposti esimerkiksi turvallisuuskoulutuksesta saattaa jäädä joiltakin työntekijöitä huomaamatta, mutta jos esimerkiksi toisen toimipaikan esimiestä pyydetään vielä ottamaan asia puheeksi viikkopalaverissa tai osastokokouksessa, osallistujia saattaa tulla enemmän kuin tavallisesti.

Yhteistyön lisäämistä saattaa helpottaa se, että rikosseuraamusasiakkaiden erityispiirteet nähdään pääosin samanlaisena, muiden vastaajien vastaukset poikkeavat jonkin verran toisten vastaajien vastauksista. Suurimmaksi yksittäiseksi asiakkaan erityispiirteeksi nousee päihdeongelma. Koska asiakkaat nähdään samanlaisina, ainakin asiakastyössä yhteinen tavoite, jota kohti kaikki työskentelee, saattaa löytyä hyvinkin helposti. Tämä puolestaan saattaa edesauttaa yhteistyön rakentumista myös muussa kuin asiakastyössä. Rikosseuraamusalan toivottiin jatkossakin pysyvän valtion alaisuudessa, mikä ainakin lähitulevaisuudessa tulee toteutumaan. Näin ollen voidaan ajatella, että asiakastyöhön liittyvä yhteistyö on tulevaisuudessa tärkeää eri toimipaikkojen kesken.

Valitettava tosiasia on kuitenkin se, etteivät kaikki vastaajat vieläkaan ajattele, että yhdyskuntaseuraamustoimisto ja vankila ovat sama organisaatio, vaikka yhdistyminen on tapahtunut 1.1.2010. Toisen työhön tutustumista ja työn kunnioittamista toivotaankin vastauksissa ja

suurin osa onkin valmiita osallistumaan esimerkiksi työnantajan järjestämään tutustumiskäyntiin toiseen toimipaikkaan. Toisaalta, monet vastaajat eivät osaa arvioida omaa osaamistaan hyödylliseksi toisille työntekijöille.

8 Johtopäätökset

Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen työntekijöistä osa pitää nykyistä yhteistyötä riittävänä, eikä halua lisätä sitä, jollei se ole tarkoituksenmukaista. Yhteistyötä halutaan lisätä työturvallisuuden takia ja sen takia, että se lisäisi oman työn suunnitelmallisuutta. Säännöllisen palaverin pitäminen toisi mahdollisuuden keskustella näistä asioista. Palavereissa olisi hyvä keskustella niin työyhteisön yhteisistä tavoitteista kuin asiakastyöstä.

Nämä palaverit mahdollistavat moniammatillisen yhteistyön Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa. Palavereihin osallistujat on kuitenkin mietittävä tarkkaan, ettei kukaan työntekijä tunne olevansa väärässä paikassa ja palaverin vievän turhaan työaika. Tästä syystä työnantajan on pystyttävä perustelevaan työntekijöille, miksi työntekijän on osallistuttava kyseiseen palaveriin. Vastaavasti, kaikille halukkaille työntekijöille olisi annettava mahdollisuus osallistua näihin palavereihin, varsinkin uusille työntekijöille.

Tällä hetkellä pääsääntöisesti vankilan sosiaalityöntekijä ja rikosseuraamustyöntekijät tapaavat säännöllisesti ja käyvät vankilan asiakkaita läpi. Palavereissa on toisinaan ollut mukana myös muita vankilan työntekijöitä. Palaveria voitaisiin laajentaa siten, että sinne tulisi vartioiden edustaja, rikosseuraamusesimiesten edustaja ja muut tahot, jotka katsovat tarpeelliseksi olla paikalla.

Jos koetaan tämän palaverin olevan jo nykyisellään sopiva, voidaan näitä uusia yhteistyöpalavereita järjestää esimerkiksi videoteitse kerran kuukaudessa tai muuten säännöllisesti. Palaverin kokoonkutsujan rooli voisi kiertää toimipaikalta toiselle, jolloin se ei kuormittaisi yhtä toimipaikkaa liikaa. Etukäteen voisi esittää toiveen, mistä asioista ja kenestä asiakkaista halua saada tai kertoa tietoa. Näiden pohjalta voitaisiin laatia esityslista. Jos vankilaan on esimerkiksi joutunut nuori, joka on ollut yhdyskuntaseuraamustoimistossa valvonnassa ennen vankilaan joutumistaan, rikosseuraamustyöntekijä voisi tässä yhteydessä kertoa tietonsa esimerkiksi sille kerrosvartijalle, jonka kerrokselle vanki on asetettu tai jos olisi mahdollisesti tietoa vangin päihteenkäytöstä, mistä sairaanhoito- tai valvontahenkilökunnan olisi hyvä tietää. Tieto kulkisi luonnollisesti toisin päin, kun vanki on vapautumassa valvontaan. Näissä palavereissa voisi myös ilmoittaa, mikäli tarvitaan vieraan kielen osaamista, ja selvittää, onko henkilökunnassa mahdollisesti kielen osaajaa ennen tulkin tilaamista tai muita toimenpiteitä.

Jos tämänkin palaverin ajatellaan vievän liikaa esimerkiksi työaika tai sitovan liikaa työntekijöitä kerralla, voitaisiin jokaisesta toimipaikasta valita yksi yhteyshenkilö, vankilasta ehkä useampi, ja nämä työntekijät voisivat vaihtaa keskenään tietoja säännöllisesti ja tiedottaa sen jälkeen muuta henkilökuntaa esimerkiksi viikkopalaverissa tai osastokokouksessa. Työpa-

laverit esimerkiksi pienryhmissä varmistaisi ehkä parhaiten sen, että kaikkien mielipiteet tulisivat esille.

Tosiasia on kuitenkin, että yhteistyölle tarvitaan kaikkien työaika. Oman työn suunnittelu nousee tärkeään asemaan ja tämänkin takia myös esimerkiksi yhteisiin palavereihin osallistujat on mietittävä tarkkaan. Keitä työyhteisössä palavereissa käsiteltävät asiat koskevat ja tarvitseeko kaikkien näiden olla paikalla? Tärkeää on nimenomaan kohdentaa palaverit oikein. Tämä vaatii tietenkin jo riittävän hyvää vuorovaikutusta toisten työntekijöiden kanssa. Vastaukset kuitenkin osoittavat sen, että vuorovaikutus eri ammattiryhmien välillä on pääsääntöisesti hyvää. Toki on vielä vähenemässä määrin sellaisia henkilöitä, jotka edelleen ajattelevat vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston olevan kaksi eri organisaatiota. He edustavat kuitenkin selvästi vähemmistöä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa. Näin ollen voidaan todeta, että vuorovaikutus eri ammattiryhmien välillä on riittävää moniammatilliselle yhteistyölle. Sen lisääminen on siis mahdollista.

Silti yhteisistä linjauksista ja tavoitteista pitäisi myös toisinaan käydä säännöllisesti keskustelua. Tämän keskustelun voisi käydä jo jonkin olemassa olevan kokouksen yhteydessä tai järjestää esimerkiksi vuosittain kokous, missä yhteiset linjaukset käytäisiin läpi. Toinen vaihtoehto olisi järjestää esimerkiksi uusille työntekijöille säännöllisesti tapaaminen muutaman sellaisen työntekijän kanssa, joilla on jo paljon työkokemusta. Uudet työntekijät voisivat keskustella luottamuksella kokeneempien työntekijöiden kanssa aiheista, joista haluaisivat lisätietoa tai esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen arvoista käytännön työssä. Näihin tapaamisiin esimerkiksi vankilaan voisi tulla joku kerta rikosseuraamustyöntekijä kertomaan työstä yhdyskuntaseuraamustoimistolla, mutta esimerkiksi uudelle vartijalle on hyvä kertoa myös vankilan erityisohjaajan ja sosiaalityöntekijän työstä. Tällöin uuden työntekijän on helpompi neuvoa asiakkaita oikeille työntekijöille, kun asiakkaat tarvitsevat palvelua. Nämä tapaamiset auttaisivat myös siinä, että toisen toimipaikan työntekijät voisivat tulla tutummiksi, jolloin yhteistyö helpottuisi.

Yhteisiä palavereita tarvittaisiin säännöllisesti ja niissä sovitut asiat on saatettava koko henkilöstön tietoon henkilöstöön parhaiten sopivalla tavalla. On muistettava, että vankila on työpaikka, josta kaikki eivät koskaan voi osallistua yhteisiin tilaisuuksiin, sillä siellä tarvitaan aina osa henkilökuntaa turvaamaan laitoksen toiminta. Tästäkin syystä tiedonkulun tärkeys ja sen eri kanavat korostuvat.

Työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi ei voida tehdä liikaa toimintoja. Varsinkin valtion virastoissa, joissa palkkauksella ei voida kilpailla, työhyvinvointitapahtumat voivat olla yksi keino sitouttaa työntekijöitä ja hyvinvoivasta työyhteisöstä on aina suuri kynnys lähteä. Yhteistyö todennäköisesti lisääntyy, jos työhyvinvointia lisääviä tapahtumia lisättäisiin. Koska

suurin osa vastaajista oli jo osallistunut työajan ulkopuolella järjestettävään toimintaan, on oletettavaa, että niihin riittää osallistujia jatkossakin, kunhan niitä vain järjestetään. Yhteisiä tapahtumia tulisi järjestää senkin takia, että toisen toimipaikan työntekijöihin, varsinkin uusiin työntekijöihin, tutustuminen helpottuisi. Toisaalta, tarvitseeko tapahtuman järjestäjän aina olla työnantaja. Varmasti työnantajan järjestämiä tapahtumia olisi hyvä lisätä, mutta yhden tai muutaman työntekijän järjestämä tilaisuus saattaisi saada hyvänkin vastaanoton jos tieto tapahtumasta tulisi ajoissa ja saavuttaisi muidenkin toimipaikkojen työntekijät.

Tutustuminen toisen toimipaikan työntekijöihin tapahtuu kuitenkin luultavasti paremmin työhyvinvointi eli tyhy -toiminnan kautta. Yhteisiä tyhy -toimintatapahtumia voitaisiinkin lisätä. Kyselyn vastaukset osoittivat, että henkilökunnasta iso osa olisi valmiita osallistumaan myös työajan ulkopuolella järjestettävään toimintaan. Pikkujoulujen lisäksi voitaisiin järjestää keväisinkin jotain toimintaa. Näissäkin ratkaisevassa asemassa on jälleen tiedonkulku. Mitä aemmin tapahtumista tiedotetaan toiselle toimipaikalle, sitä varmemmin siihen muualtakin osallistutaan.

9 Pohdinta

Aineistosta saadut vastaukset osoittavat, että Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksessa on vuorovaikutteinen yhteistyö jo sillä tasolla, että moniammatillista yhteistyötä voidaan tehdä ja sitä jonkin verran jo tehdäänkin. Niinpä sen lisäämisen pitää olla tarkoituksenmukaista, että henkilöstö sitoutuu siihen. Valitettava tosiasia on kuitenkin myös se, että kaikki työntekijät eivät ajattele vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston olevan sama organisaatio. Voidaan mieltä, onko edes tarkoituksenmukaista yrittää lisätä yhteistyötä koko henkilöstön kesken. Esimerkiksi yhteisiin koulutuksiin valikoituu jo nyt ne työntekijät, jotka työnkuvansa puolesta ovat velvollisia osallistumaan tai ne työntekijät, jotka aidosti kokevat yhteistyön lisäämisellä olevan lisäarvoa omalle perustyölleen. Tärkeintä onkin antaa mahdollisuus tehdä yhteistyötä niille, jotka sitä haluavat tehdä ja informoida yhteisistä päätöksistä ja muista asioista niitä, jotka eivät ole esimerkiksi halukkaita yhteisiin palavereihin osallistumaan. Yhteistyötä on luonnollisesti vaikea pyrkiä rakentamaan, jos näkemykset jo lähtökohtaisesti ovat erilaisia.

Se, että kaikki työntekijät eivät pidä yhdyskuntaseuraamustoimistoa ja vankilaa samana organisaationa oli yleinen käsitys jo ennen kyselyä. Yllätys oli, että he edustivat niin pientä vähemmistöä vastauksissa. Suurin yksittäinen kyselyn vastaajaryhmä on kuitenkin valvontahenkilöstössä työskentelevät miehet, joilla on työkokemusta yli 20 vuotta. Ryhmä, jonka ennen kyselyä ajateltiin olevan vaikein ryhmä, jolta saada vastuksia.

Kyselylomakkeen teossa on käytetty hyödyksi työntekijänä opittua ja hankittua tietoa siten, että kysymykset ovat pyritty esittämään mahdollisimman selkeästi. Vastausten perusteella voidaan katsoa suurimman osan vastaajista ymmärtäneen kysymykset siten, kuin ne oli tarkoitettu. Myös voidaan pitää todennäköisenä, että vastaaja on tiennyt vastattavasta aiheesta tarpeeksi, sillä kysymykset ovat suurelta osin koskenut omaa työtä. Kysymysten asettelu oli kuitenkin haasteellista. Vastaukset haettuihin tutkimusongelmiin kuitenkin saatiin, joten kyselylomakkeen laadintaa voidaan pitää onnistuneena. Koska varsinaisia kysymyksiä oli vain 14, oli tärkeää osata kohdentaa ne siten, että halutut asiat saadaan selville. Sen takia päädyttiin vielä laittamaan kysymys numero 15, joka ei ollut varsinainen kysymys vaan vapaa sana. Jos kysely oli tuonut mieleen jotain aiheeseen liittyvää, jota ei oltu kysytty, vastaajan oli mahdollista tuoda se lopuksi esille. Tähän kohtaan ei tullut montaa vastausta, mikä vahvistaa käsitystä kyselylomakkeen onnistuneesta laadinnasta. Ne vastaukset, jotka tulivat kysymykseen numero 15, olivat sinänsä ajatuksia herättäviä, mutta eivät liittyneet varsinaisesti kyselyn aiheeseen.

Kyseessä on kokonaistutkimus eli vastausmahdollisuus annettiin koko henkilökunnalle johtajaa ja kolmea apulaisjohtajaa lukuunottamatta (Hirsjärvi ym. 2008; 174). Koska kyseessä on kui-

tenkin pieni joukko, 74 vastaajaa, haasteena oli saada kyselylomake sellaiseksi, ettei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan, mutta kuitenkin sellaiseksi, että saadaan riittävästi tietoa yleistyksiin. Tämän takia varsinkin taustatietoja koskevat kysymykset on mietittävä tarkkaan. Olisi sinänsä ollut mielenkiintoista tietää esimerkiksi onko eri toimipaikkojen välillä eroavaisuuksia yhteistyön määrässä. Kuitenkin, jos työntekijän toimipaikan olisi kysynyt, jo pelkästään se yhdessä sukupuolen kanssa olisi paljastanut osan vastaajista. Jos lisäksi olisi kysytty vielä esimerkiksi ikää ja työkokemusta vuosina, suurimman osan vastaajista olisi ainakin kyselyn tekijä pystynyt tunnistamaan. Tämäkin olisi saattanut vaikuttaa vastausaktiivisuuteen, mutta myös vastausten analysointiin. Niinpä harkinnan jälkeen taustatietoihin tuli vain kolme kysymystä.

Tulkintaa auttoi kysymysten suunnittelu riittävän yksinkertaisiksi ja monivalintakysymysten tarpeeksi suuri osuus. Vastausprosentti oli 49%, jota voidaan pitää kuitenkin tarpeeksi suurena vastausprosenttina puolueettomalle tulkinnalle. Vastajat edustivat kuitenkin suhteessa koko henkilökuntaan hyvää otosta. Esimerkiksi miehiä vastasi enemmän kuin naisia, mutta myös työntekijöinä on enemmän miehiä kuin naisia ja valvontahenkilöstössä oli töissä suurin osa vastaajista, niin kuin koko henkilökunnassa muutenkin. Aineiston avoimen tulkinnan jälkeen sieltä esiin nousseita asioita peilattiin valittuihin viitekehyksiin ja tämän kautta saatiin vastaukset myös tutkimuskysymyksiin.

Yksi työtä ohjaavista eettisistä kysymyksistä on ollut, miten säilyttää objektiivisuus kaikissa työn eri vaiheissa eikä antaa omien ennakoasenteiden vaikuttaa työn tulokseen. Tässä suureksi avuksi oli se, että kyselylomake sisälsi suljettuja kysymyksiä, joiden analysointi on sinänsä helppoa, koska tulkinnalle ei ole sijaa. Opinnäytetyön aineisto perustuu kyselylomakkeeseen, mikä puolestaan rajaa tutkittavan ilmiön syvempää tarkastelua ja edelleen vähentää tulkinnan mahdollisuuksia. Tämä tekee toisaalta vaikeaksi myös vertailun aiempiin tutkimuksiin, sillä tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta myös sen takia, ettei aivan samasta aiheesta ole aiemmin tehty tutkimuksia.

Aineistoa analysoitaessa uskottavuutta uhkaa tutkijan omien käsitysten ja näkemysten subjektiivisuus (Luukkonen 2013). Tämä oli varsinkin tässä opinnäytetyössä haasteena, sillä opinnäytetyön tekijä työskentelee itse yhdessä Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen toimipisteessä. Tämä oli yksi syy myös siihen, miksi haastatteluista päätettiin luopua aineiston keruumenetelmänä. Parhainta mahdollista objektiivista aineiston keruuta ei haluttu vaarantaa, sillä haastatteluihin ei olisi löytynyt tarpeeksi henkilöitä, joita haastattelija ei olisi tuntenut ilman yleistettävyyden tai objektiivisuuden kärsimättä. Entuudestaan tutut haastateltavat olisivat saattanut vaikuttaa niin kysymysten tekoon kuin vastauksiinkin ja vaikuttaa sitäkin kautta objektiivisuuteen. Toki myös se, että kysymyslomakkeen tekijä on yksi työntekijöistä tietenkin

saattoi vaikuttaa vastausten määrään. Kuitenkaan ei voida arvioida, vaikuttiko se vastausprosenttia nostavasti vai laskevasti.

Kyselylomakkeen heikkoudet ovat muun muassa ne, ettei voida varmistua siitä, kuinka tosissaan vastaajat ovat kyselyyn vastanneet eikä tiedetä, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset siten kuin lomakkeen tekijä on ne tarkoittanut. Ei voida olla varmoja, että vastaaja tietää vastattavasta aiheesta tarpeeksi, eikä vastausmäärää voida kontrolloida, vaan se voi jäädä hyvinkin alhaiseksi (Hirsjärvi ym. 2008; 190). Kyselylomakkeen tekijää varoitettiin etukäteen alhaiseksi jäävästä vastausten määrästä. Vastausprosentti on siihen peilaten yllättävän suuri ja tarpeeksi suuri johtopäätösten tekemiseen. Kyseessä on kuitenkin soveltava tutkielma, jossa pyrittiin käytännön tavoitteisiin (Hirsjärvi ym. 2008; 19).

Tarkoitus ei alunperinkään ole ollut tehdä yleistettävää tutkielmaa, vaan nimenomaan löytää käytäntöön edes yksi kokeilun arvioinen ehdotus yhteistyön parantamiseksi. Siihen nähden vastausprosenttia voidaan pitää riittävän korkeana, varsinkin kun vastaajajoukko edustaa oikeassa suhteessa koko henkilöstön jakaumaa. Sitä, kuinka tosissaan vastaajat ovat kyselyyn vastanneet, ei tietenkään saada selville. Vaikka osassa vastauksissa on selkeästi huumoria mukana, on näissäkin vastauksissa kuitenkin mietitty esimerkiksi asiakkaiden erityispiirteitä hyvinkin tarkasti, joten on oletettavaa, että vastaaja on vastannut tosissaan huumorin keinoja käyttäen. Yhdessäkin vastauksessa ei ole selkeästi mitään sellaista, mistä voisi päätellä, ettei vastaaja ole tosissaan.

Saadut tulokset täytyy raportoida totuudenmukaisesti, ei instituution etua huomioiden (Lehmussaari 2012). Tässä yhteydessä on tärkeää olla tutkijan roolissa, ja miettiä tutkimusetiikkaa ja jättää vähemmälle huomiolle oma ammattieettisyys. Oma rooli opinnäytetyön tekijänä on kuitenkin puhtaasti tutkimuksellinen, vaikka työkokemusta ja tietoa toimintaympäristöstä hyödynnettiin. Vaikka vastausprosentti jäi harmittavasti hieman alle 50%, saadut vastaukset ovat kuitenkin sellaisia, mistä tutkimusaineistoa sai riittävästi. Aineistosta saatiin ehdotuksia yhteistyön lisäämiseksi, mikä on tämän opinnäytetyön tavoite. Ne on esitelty johtopäätöksissä. Sitä, kuinka toteuttamiskelpoisia ne ovat, on vaikea arvioida, mutta ne on pyritty viemään niin käytännönläheiseksi kuin mahdollista, että halutessaan henkilöstön on helppo ottaa ne käyttöön sellaisenaan tai omin muokkauksin.

Olכון yhteistyön lisääminen mitä tahansa, tärkeintä on kohdentaa kaikki toiminta oikein. Moni työntekijä kokee varmasti istuneensa ainakin yhdessä turhassa palaverissa, josta ei ole saanut omaan työhön mitään lisäarvoa tai ole pystynyt antamaan omaa osaamistaan toisten työntekijöiden hyödynnettäväksi. Moniammatillisen yhteistyön tekemiseen ei aina vaadita montaa työntekijää, vaan pienessäkin ryhmässä voidaan saada todella hyviä tuloksia aikaan, jos kaikki ryhmäläiset antavat oman osaamisensa muiden hyödynnettäväksi. Tällöin se hyödyt-

tää koko henkilöstöä, jos vain tiedonkulku toimii. Tiedonkulkuun joka tilanteessa onkin kiinnitettävä huomiota.

Johtopäätöksissä mainitut kehittämissuhteukset ovat lähtöisin opinnäytetyön aineistosta. Yhteistyön kehittämisen ehdotukset ovat tulleet siis henkilöstöltä ja opinnäytetyön toivotaan olevan yksi keskustelun avaus yhteistyön lisäämiselle. Moniammatillisesti yhteistyötä hyötyvät kuitenkin kaikki. Nämä ovat kuitenkin vain opinnäytetyön tekijän näkemyksiä ja ehdotuksia asiasta. Opinnäytetyön toivotaankin herättävän keskustelua työyhteisössä ja lisäävän tietoisuutta toisen ammattikunnan edustajan työstä. Tarkoituksena on herättää keskustelua näiden ehdotusten pohjalta ja sitä kautta luoda mahdollisesti uusia yhteistyön käytäntöjä siten, kuin Pohjanmaan rikosseuraamuskeskuksen henkilökunta katsoo sen olevan tarkoituksenmukaista. Jos päädytään siihen, ettei sitä ole tarkoituksenmukaista lisätä, tämä opinnäytetyö on ainakin pyrkinyt lisäämään ymmärrystä toisen ammattikunnan edustajan tekemää työtä kohtaan.

Lähteet

Aro, A. 2002. Yritän hoitaa vain omaa tehtävääni. Helsinki: Edita.

Autio, H-L., Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Syrjä, S., Uosukainen, K. 2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010. Helsinki; Rikosseuraamuslaitos.

Harisalo, R. 2008. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Heine, E. 2004. Yhteistyössä rikoksettomaan elämään -hanke Lainrikkoisuus eri sektoreiden toiminnassa Arvioiva kartoitus Hämeenlinnassa, Lahdessa ja Tampereella. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 4/2004. Rikosseuraamusvirasto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14 painos. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, K., Rekola L. & Nurminen R. 2008. Enemmän yhdessä - Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Joukamaa, M., Aarnio, J., Von Gruenewaldt, V., Hakamäki, S., Hypen, K., Lauerma, H., Lintonen, T., Mattila, A., Tyni, S., Vartiainen, H., Viitanen, P., Wuolijoki, T. 2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve Perustuloraportti. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2010. Rikosseuraamuslaitos.

Junninen, M. 2008. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 5/2008. Helsinki: Rikosseuraamusvirasto.

Järvinen, M-K. 2007. Asiakas-työntekijäsuhteen dialoiginen arviointi kriminaalihuollossa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2007. Rikosseuraamusvirasto.

Karlöf, B., Helin Lövingsson, F. 2006. Organisaation olemus. Helsinki: Edita.

Kriminaalihuoltolaitos. 2006. Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset. Rikosseuraamusalan käsikirjoja 1/2006.

Laine, M. 2007. Krimonologia ja rankaisun sosiologia. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Helsinki; Tietosanoma.

Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta (23.9.2005/782)

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (27.11.2009/953)

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki :WSOY.

Mattila, K-P. 2007. Arvosta kohtaaminen auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Nieminen, M. 2004. Johdon vaihtuminen pienessä vankilassa. Vankeinhoidon koulutuskeskus oppikirja 3/2003. Dark Oy.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen - vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki; Edita.

Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2012. 2013. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. 2011. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Shein, E. H. 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Suom. Liljamo, R. & Miettinen A. Helsinki: Gummerus.

Soikkanen A. 2012. Toimiva kuva kaaoksessa. 2. painos. Infor Oy.

Valtioneuvoston asetus 1108/2009

Vankeinhoitolaitos. Rikosseuraamusvirasto.

Väisänen, L., Niemelä, M., Suua P. 2009. Sanat työssä vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.

Sähköiset lähteet

Rikosseuraamuslaitos. 2012. Arvot. Viitattu 19.11.2012
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos 2013a. Rikosseuraamusalueet. Viitattu 3.10.2013
<http://www.oiva.om.fi/asp/system/empty.asp?P=12628&VID=default&SID=352125768756361&S=1&C=27326&A=closeall>

Rikosseuraamuslaitos. 2013b. Rikosseuraamuskeskukset. Viitattu 3.10.2013
<http://www.oiva.om.fi/asp/system/empty.asp?P=11462&VID=default&SID=352125768756361&S=1&C=27323&A=closeall>

Rikosseuraamuslaitos. 2013c. Seuraamusselvitys. Viitattu 21.10.2013
<http://www.oiva.om.fi/asp/system/empty.asp?P=12629&VID=default&SID=352125768756361&S=1&C=27331&A=closeall>

Rikosseuraamuslaitos. 2013d. Uutiset. Viitattu 9.9.2013
<http://www.oiva.om.fi/asp/system/empty.asp?P=1251&VID=default&SID=352125768756361&S=2&C=26792&A=closeall>

muut lähteet

Lakso, M-A. 2013. Sosiaalityöntekijä. Vaasan vankila.

Lehmussaari, R. 2012. Oppilaitoksen oppimateriaalia. Laurea.

Luukkonen, S. 2013. Rikosseuraamustyöntekijä. Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimisto.

Nummela, T. 2013. Johtaja. Pohjanmaan rikosseuraamuskeskus.

Kuvat

Kuva 1: Rikosseuraamusalueet.....	8
Kuva 2: Rikosseuraamuskeskukset	9
Kuva 3: Työyhteisön osaaminen	24

Liitteet

Liite 1: Kyselyn mukana tullut saatekirje	47
Liite 2: Kyselylomake	48

Liite 1 Kyselyn mukana ollut saatekirje

Hei!

Olen ammattikorkeakoulu Laurean rikosseuraamusalan opiskelija ja teen opinnäytetyötä Vaasan vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston yhteistyöstä. Vastaaminen tähän kyselyyn vie aikaa 5-10 minuuttia ja vastausaikaa on 21.4.2013 asti. Täytetyn kyselylomakkeen voit viedä suljetussa kuoressa vastauksille varattuun laatikkoon päivystävän rikosseuraamusesimiehen huoneeseen.

JOKAISEN VASTAUS ON TÄRKEÄ!

Kiitos!

Lisätietoja kyselystä ja opinnäytetyöstä puh. 050 409 52 17 (ma-la kello 9-15)

T: Teea Kontturi

Laurea- ammattikorkeakoulu

Liite 2 Kyselylomake

TAUSTATIEDOT

I. Vastajaajan sukupuoli

nainen mies

II. Missä tehtävissä työskentelet?

valvontahenkilöstö

opetus-, sosiaalinen- tai hengellinen työ tai rikosseuraamustyöntekijä

muu

III. Kauanko olette työskennellyt rikosseuraamusalla?

alle vuoden 1-5 vuotta 5-10 vuotta 10-20 vuotta yli 20 vuotta

YHTEISTYÖ

Pohjanmaan rikosseuraamuskeskukseen kuuluu Vaasan vankila ja Vaasan yhdyskuntaseuraamustoimisto, jolla on toimipaikat sekä Vaasassa, että Seinäjoella.

IV. Kuinka usein olet työasioissa yhteydessä toisen toimipaikan työntekijöiden kanssa?

Päivittäin tai lähes päivittäin

Viikottain tai useita kertoja kuukaudessa

Kerran kuukaudessa tai harvemmin

Harvemmin kuin kerran vuodessa

En ole työasioissa ollut yhteydessä toiseen toimipaikkaan

V. Mihin seuraavista olet osallistunut toisen toimipaikan järjestämänä?

yhteinen toiminta esim. koulutus tai kokous omissa toimitiloissa (vankila, yks-toimistot)

yhteinen toiminta esim. koulutus- tai kuntoutusmatka muualla kuin omissa toimitiloissa

TYHY- toiminta, pikkujoulut ym. työajan ulkopuolinen toiminta

VI. Monessako toimipisteessä olet käynyt?

Olen käynyt kaikissa kolmessa toimipisteessä

Olen käynyt kahdessa toimipisteessä

Olen ollut vain omassa toimipaikassani

VII. Mikäli työnantaja järjestäisi tutustumiskäynnin muihin kuin oman yksikkösi toimipaikkoihin, olisitko halukas osallistumaan?

Kyllä, jos käynti olisi työajalla

Kyllä, ja olisin valmis tulemaan siihen myös vapaa-ajalla

En

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen ei, voit perustella vastauksesi:

VIII. Jos tietäisit, että jollakin toisen toimipaikan työntekijällä on tietoa asiakkaas-
tasi haluaisitko kuulla siitä?

Kyllä, koska kaikki tieto on hyödyllistä

Ei, koska asiakas käyttäytyy vankilassa/yks-toimistossa kuitenkin eri tavalla

Oma perustelu: _____

IX. Olisitko halukas osallistumaan toisen toimipaikan kokouksiin? (Voit rastittaa
useamman)

Kyllä, jos siellä käsiteltäisiin omien asiakkaitteni asioita

Kyllä, jos siellä käsiteltäisiin yhteisiä asioita (esim. yhteisiä lakeja, toimipaik-
kojen tulevaisuutta, henkilöstöasioita)

Kyllä, jos kokouksen esityslista olisi tiedossa, ja saisi valita, milloin on paikalla

En koe toisen toimipaikan kokouksiin osallistumisen olevan hyödyllistä työajan
käyttöä, vaikka asia koskisikin minua/ asiakkaitani

X. Miten toisen ammattikunnan edustajan tiedot voisivat auttaa sinun työtäsi?

XI. Mitä tietoa/osaamista sinulla on, mistä saattaisi olla hyötyä toiselle toimipai-
kalle (vieraan kielen hallinta, kokemusta luottamusmiehenä olemisesta, turval-
lisuuskoulutusta jne.)?

XII. Miten yhteistyötä toisen toimipaikan kanssa voitaisiin sinun mielestäsi lisätä
yleisesti (työasia tai vapaa-ajalla tapahtuva toiminta)?

XIII. Miten yhteistyötä toisen toimipaikan kanssa voitaisiin sinun mielestäsi lisätä si-
nun työssäsi?

XIV. Miten moniammatillisen yhteistyön lisääminen vaikuttaisi sinun työhösi?

XV. Mitkä ovat mielestäsi rikosseuraamusalan asiakkaiden erityispiirteet, jotka olet huomannut työssäsi?

XVI. Vapaa sana. Voit myös jatkaa muiden kysymysten vastauksia tähän, muista silloin merkitä kysymyksen numero
