



Järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiä kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta

Kaarina Jokinen, Anna Hintsala

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiä
kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta**

Kaarina Jokinen, Anna Hintsala
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2022

Kaarina Jokinen, Anna Hintsala

Järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiä kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta

Vuosi

2022

Sivumäärä

64

Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiin vankeusaikaisesta kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta. Työn tilaajana toimi Rikosseuraamuslaitoksen Exit-toiminto. Opinnäytetyön tavoitteena oli irtaantuneiden kokemusten kautta selvittää, mitä tulee ottaa huomioon, kun työskennellään järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneiden vankien, eli JR-vankien kanssa. Opinnäytetyön näkökulma painottui tarkastelemaan työskentelyn alkuvaihetta, eli kohtaamista ja puheeksiottoa, sekä vuorovaikutusta. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jota varten haastateltiin neljää järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantunutta henkilöä syksyn 2021 aikana. Aineisto analysoitiin käyttäen laadullisen sisällönanalyysin menetelmää. Tutkimuksen tietoperustana toimi teoria ja aikaisemmat tutkimukset järjestäytyneestä rikollisuudesta, kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta sekä puheeksiotosta.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että JR-vangit ovat erityinen vankiryhmä, joiden kanssa työskennellessä tulee kiinnittää huomiota moniin asioihin. Työskentelyä JR-vankien kanssa vaikeuttaa tulosten mukaan JR-vankien ennakkoluulot henkilökunnan edustajista tiedustelijoina, henkilökunnan epäasiallinen käytös tai mielistely ja esittäminen, liian viranomaismainen käytös, sekä henkilökunnan vääränlainen tai puuttuva tietämys ilmiöstä. Työskentelyä edistää tulosten mukaan luottamus työntekijään, entisyys työntekijän ja JR-vangin välillä, työntekijän suorapuheisuus, aitous ja rehellisyys sekä kunnioittava käytös, aito kuuntelu ja vastavuoroinen keskustelu, kohtaaminen yksilönä sekä ymmärrys järjestäytyneestä rikollisuudesta ilmiönä. Työskentelyssä tulee myös huomioida JR-vangin aseman ja muun vankiyhteisön vaikutus, työntekijän nimikkeen ja virkapuvun vaikutus, tilan ja ympäristön vaikutus sekä työntekijän ulosannin vaikutus.

Tulosten perusteella kehitysideoiksi nousivat henkilökunnan kouluttaminen JR-vankien erityispiirteistä, esimerkiksi hyödyntämällä irtaantuneita henkilöitä, sekä rangaistusajan suunnitelman hyödyntäminen ja vastuuvirkamiehen valintaan panostaminen JR-vankien kanssa työskennellessä.

Asiasanat: järjestäytynyt rikollisuus, vankila, vuorovaikutus, kohtaaminen, puheeksiotto

Kaarina Jokinen, Anna Hintsala

Experiences about interaction, encountering and initiating discussion with people who have desisted from organized crime

Year 2022 Pages 64

The purpose of this thesis was to collect experiences from people who have desisted from organized crime. The aim of this research was to obtain experiences of how employees working in prisons can improve encounters and interactions with prisoners who belong to organized crime and gangs, and how to talk about being a member of organized crime. The thesis focuses on the early stage of interaction. The theoretical framework of this thesis consisted of theory and earlier research about organized crime, encountering, interaction and initiating discussions. The thesis was carried out as a qualitative research in which 4 organized crime related prisoners were interviewed during fall of 2021. The material collected from the interviews was analysed using qualitative content analysis.

According to the results, the prisoners are a special group, and there are many things to consider when working with them. The results indicate that the prisoners have prejudices about employees only interacting with them to obtain information for authorities, employee's inappropriate or ingratiating behaviour, working too much in the role of an authority, and employee's wrong kind of or missing knowledge about organized crime are all factors that complicate working with organized crime prisoners. Trust in employees, knowing an employee from an earlier conviction, an employee's outspokenness, honesty, respectful behaviour, authentic listening and mutual conversation, encountering a prisoner as an individual and an employee's understanding of organized crime as a phenomenon are factors that make working with the target group easier. The results also indicate that the effect of an organized crime prisoner's status in a gang, the effect of other prisoners, the effect of an employee's title and uniform, the effect of space and environment and the effect of employee's manner of speaking all need to be taken into consideration.

The results indicate there are areas for development which include training employees about the characteristics of organized crime, possibly with the help of desisted people, exploiting the sentence plan more and to pay more attention when selecting the organized crime prisoners' officer in charge.

Keywords: Organized crime, prison, interaction, encountering, initiating discussion

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Toimintaympäristö	8
2.1	Rikosseuraamuslaitos	8
2.2	Vankeus.....	9
2.3	Exit-toiminto.....	10
3	Yhteiskunnalliset lähtökohdat	11
3.1	Rangaistusajan suunnitelma	12
3.2	Sijoittaminen vankilaan	13
4	Teoreettinen viitekehys	14
4.1	Järjestäytynyt rikollisuus	15
4.2	Desistanssi.....	15
4.3	Elämänkulkuteoria	16
4.4	Irrottautuminen järjestäytyneestä rikollisuudesta	17
4.5	Vuorovaikutus.....	19
4.6	Kohtaaminen.....	20
4.7	Puheeksiotto	22
5	Tutkimusasetelma.....	22
5.1	Tutkielman tavoitteet	23
5.2	Tutkielman toteutus	23
5.3	Aineiston kerääminen.....	25
5.4	Aineiston analysointi.....	27
5.5	Eettiset kysymykset ja luotettavuus.....	29
6	Tulokset	31
6.1	Vuorovaikutusta JR-vankien kanssa edistävät seikat	31
6.2	Vuorovaikutusta JR-vankien kanssa vaikeuttavat seikat.....	34
6.3	Vuorovaikutuksessa JR-vankien kanssa huomioitavat seikat	36
6.4	JR-vankien kohtaamista edistävät seikat	39
6.5	JR-vankien kohtaamista vaikeuttavat seikat	41
6.6	JR-vankien kohtaamisessa huomioitavat seikat.....	42
6.7	Puheeksiotossa JR-vankien kanssa huomioitavaa	42
7	Johtopäätökset	45
7.1	Vuorovaikutukseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä	45
7.2	Kohtaamiseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä	48
7.3	Miten ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen	50
8	Pohdinta	51
8.1	Opinnäytetyö prosessina	51

8.2	Ammatillinen reflektointi	52
8.3	Luotettavuus ja eettisyys	53
8.4	Jatkotutkimus ja -kehitysideoita Rikosseuraamuslaitokselle	53
	Lähteet.....	55
	Liitteet	59
	Liite 1: Haastattelurunko.....	60
	Liite 2: Saatekirje	61
	Liite 3: Suostumuslomake	62
	Liite 4: Tutkimuslupa	63

1 Johdanto

Toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen Exit-toiminnon kanssa. Exit on toiminto, jonka kautta järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneet henkilöt voivat irtaantua rikollisryhmästä hallitusti. Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, johon haastattelimme rikollisryhmistä jo irtaantuneita henkilöitä. Tutkielman tavoitteena oli selvittää, mitä tulee ottaa huomioon, kun työskennellään järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneiden vankien, eli JR-vankien kanssa. Tutkielman näkökulma painottuu tarkastelemaan työskentelyn alkuvaihetta, eli kohtaamista ja puheeksiottoa, sekä vuorovaikutusta. Tavoitteena ei ollut tutkia suoranaisesti järjestäytyneestä rikollisuudesta irrottautumiseen vaikuttavia tekijöitä, vaan selvittää kuinka JR-vankien kanssa voisi parhaiten aloittaa työskentelyn, jotta heidän kanssaan voisi työskennellä vaikuttavasti niin valvonta- kuin kuntoutussektorillakin.

Ajatus aiheen tutkimiselle juuri tästä näkökulmasta nousi esille toisen opinnäytetyön tekijän suorittaessa harjoittelua Exit-toiminnossa keväällä 2019. Hänen työnkuvanaan oli toteuttaa kylmärekrytointi-menettelmää Exit-toiminnon puitteissa. Kylmärekrytointi ei ole virallinen termi, eikä sitä ole aiemmin määritelty Exit-yhteydessä. Kylmärekrytoinnilla tarkoitettiin tässä yhteydessä kohdennettua haastattelumenettelmää, jossa kohteena olivat vankilassa olevat järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneet vangit eli JR-vangit. Kylmärekrytoinnin oleellinen piirre on, että vankia lähestytään suunnitelmallisesti henkilökunnan aloitteesta, eikä siihen tarvita vangin puolelta tulevaa aloitetta. Positiivisina palautteina keskustelujen jälkeen vangit toivat esiin sen, että heidät oli kohdattu yksilöinä, eikä pelkästään rikollisina. Sen pohjalta lähti ajatus erityisesti kohtaamisen ja puheeksioton sekä vuorovaikutusosaamisen kehittamisestä JR-vankien kanssa.

JR-vankien määrä on vankiloissa viime vuosina lisääntynyt ja sen mukana myös niiden aiheuttamat turvallisuusuhat. Tutkimusta liittyen JR-vankeihin on niin kansainvälisesti, kuin erityisesti Suomessa tehty vähän, joten tarve aiheeseen liittyvälle tutkimukselle on, jotta uusia toimintamalleja voidaan kehittää. JR-vankien aiheuttamat turvallisuusuhat Suomen vankiloissa henkilökuntaa ja muita vankeja kohtaan ovat olleet lähivuosina erityisen paljon esillä myös yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tutkielman tavoitteena on löytää keinoja siihen, kuinka Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunta voisi vaikuttaa näihin turvallisuusuhkia luoviin henkilöihin, jotta erityisesti vankiloiden kuin myös yhteiskunnan turvallisuus paranisi.

2 Toimintaympäristö

Opinnäytetyömme toimintaympäristö muodostuu Rikosseuraamuslaitoksesta, vankeudesta ja Exit-toiminnosta. Tarkastelemme Rikosseuraamuslaitoksen tehtäviä, ja niistä erityisesti vankeuden täytäntöönpanoa. Exit-toimintoa kuvaamme niiltä osin, kuin siitä on julkaistua tietoa saatavilla.

2.1 Rikosseuraamuslaitos

Laki rikosseuraamuslaitoksesta määrittelee Rikosseuraamuslaitoksen oikeusministeriön alaiseksi laitokseksi, joka toimii koko maan laajuisesti. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteena on vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano niin, että se lisäisi tuomittujen edellytyksiä rikoksettomaan elämään ja parantaisi heidän elämänhallintaansa ja sijoittumista takaisin yhteiskuntaan. (953/2009.)

Rikosseuraamuslaitos on jaettu kolmeen eri alueeseen: Etelä-Suomen rikosseuraamusalue eli ESRA, Länsi-Suomen rikosseuraamusalue eli LSRA ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue eli IPRA. Rikosseuraamusalueilla on omat alue- ja arviointikeskukset, ja lisäksi ne koostuvat vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja muista rangaistusten täytäntöönpanosta huolehtivista yksiköistä. Kaikille alueille yhteinen keskushallintoyksikkö sijaitsee Helsingissä. Keskushallintoyksikkö muodostuu sisäisestä tarkastuksesta ja kolmesta eri yksiköstä, joita ovat: johdon tuki, hallinto ja laillisuusvalvonta. (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

Rikosseuraamuslaitoksen tehtäviä ovat ehdolliseen vankeusrangaistukseen tuomittujen nuorten valvonta sekä yhdyskuntapalvelun, valvontarangaistuksien, nuorisorangaistuksien, sakon muuntorangaistuksien ja vankeusrangaistuksien täytäntöönpano. Tehtäviin kuuluu myös ehdonalaisten vapautteen päästettyjen tuomittujen valvonta, sekä tutkintavankeuden täytäntöönpano. (Myhrberg 2012, 13.) Lisäksi uutena rangaistusmuotona vuodesta 2020 alkaen tehtäviin on kuulunut myös aikuisten ehdollisen vankeuden valvonta (Rikosseuraamus 2020a). Rikosseuraamuslaitos vastaa myös tutkinta-arestin toimeenpanosta sekä valvonnasta, ja lisäksi matkustuskiellon teknisestä valvonnasta (Rikosseuraamuslaitos 2020b).

Rikosseuraamuslaitos huolehtii rangaistusten turvallisesta ja lainmukaisesta täytäntöönpanosta, jonka ohella pyritään myös vähentämään uusintarikollisuutta ja katkaisemaan rikollisuutta ylläpitävä syrjäytymisen kierre. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaa yhteiskunnassamme tärkeinä pidetyt arvot, eli ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Rikosseuraamuslaitokselle tärkeä arvo on myös usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa. Rikosseuraamuslaitos on sitoutunut toimimaan näiden arvojen mukaisesti, ja ne näkyvät toiminnassa monin tavoin; ihmisten perusoikeudet ja ihmisoikeudet toteutuvat, tuomittuja kohdellaan toisiinsa nähden tasavertaisina ja heitä kohdellaan inhimillisesti sekä asiallisesti, kaikki toiminta noudattaa lakia sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista ja täytäntöönpano toteutetaan siten,

että se tukee yksilön pyrkimystä kehittyä, kasvaa ja irrottautua rikollisuudesta. (Rikosseuraamuslaitos 2020c.)

2.2 Vankeus

Suomessa on 26 vankilaa, joista suljettuja vankiloita on 15 ja avovankiloita 11. Vanki suorittaa tuomionsa joko suljetussa- tai avovankilassa, tai osittain molemmissa. Mies- ja naisvangit sijoitetaan vankiloissa eri osastoille, ja osa vankiloista on kokonaan mies- tai naisvankiloita. Vankilan vankilassa on lisäksi perheosasto, jossa naisvanki voi asua pienen lapsensa kanssa. Osa vankiloista toimii myös tutkintavankiloina. (Rikosseuraamuslaitos 2020d.) Järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneet vangit suorittavat tuomionsa suljetussa vankilassa (Holopainen 2021, 9).

Vankeuslain 1 luvun 3 §:n mukaan vankeuden sisältö on vapauden rajoittaminen tai menettäminen (767/2005). Vankeuden tavoitteena ei ole aiheuttaa tuomitulle muita kielteisiä seuraamuksia kuin vapauden menetys tai sen rajoittaminen. Laillisuusperiaatteen mukaisesti vankeus ei saa rajoittaa muita kuin niitä oikeuksia, joista on lailla säädetty tai jotka seuraavat suoraan tuomion täytäntöönpanosta. Laillisuusperiaatteen edellytys on, että tehtävien rajoitusten on perustuttava vankeus- tai muihin lakeihin. (Myhrberg 2012, 29.)

Vankeuslain 1 luvun 3 §:n mukaan vankeuden täytäntöönpanon on oltava turvallista niin vangeille, henkilökunnalle kuin yhteiskunnallekin (767/2005). Tämä säännös velvoittaa turvallisuusnäkökulmaa tarkasteltavan eri näkökulmista, jolloin nähtävät tarpeet eivät välttämättä ole yksimielisiä. Henkilökunnan näkökulmasta työnantajan velvollisuutena on selvittää työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Kun työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työnantajan on järjestettävä työolosuhteet sellaisiksi, että väkivalta ja sen uhka on mahdollista ennaltaehkäistä. Vangin näkökulmasta oleellista on, että viranomaiset huolehtivat siitä, ettei vankien henkilökohtainen koskemattomuus vaarannu vankeuden aikana. Koskemattomuus tarkoittaa kaikkia ruumiillisen koskemattomuuden muotoja, ja se koskee niin toisia vankeja, vankilan työntekijöitä kuin vankilan ulkopuolisiakin henkilöitä. (Myhrberg 2012, 29.)

Vankeuslain 1 luvun 3 §:n normaalisuuseriaate edellyttää, että vankilan olot on pyrittävä järjestämään vastaamaan mahdollisimman hyvin yhteiskunnassa vallitsevia elinoloja (767/2005). Tämä merkitsee sitä, että normalisuus on pääsääntö, ja siihen on pyrittävä esimerkiksi huomioimalla yhteiskunnallinen kehitys vankilan toiminnoissa, ja tarjoamalla laajaa koulutusta yhteistyössä ulkopuolisten oppilaitosten kanssa. Normaalisuuseriaatteen mukaisesti myös vangin perusoikeuksien tulee toteutua yhtä lailla, kuin muualla yhteiskunnassa. (Myhrberg 2012, 30.)

Vankilaympäristössä järjestäytyneet rikollisryhmät ja niiden edustajat pyrkivät vaikuttamaan muihin vankeihin ja henkilökuntaan, sekä vankilan toimintoihin. Yleensä tavoitteena on väkivallalla uhkailemalla ja sitä käyttämällä luoda valta-asema, jota käytetään taloudellisen

hyödyn tai muiden etujen saamiseen. JR-vangit painostavat usein myös muita vankeja pois vankilan toiminnoista, ja tilalle ilmoittautuu heidän haluamansa JR-vanki. Muiden vankien kiristäminen, käskytyks ja painostaminen ovat henkilökunnan havaintojen mukaan tavanomaisia toimintatapoja. Rikosseuraamuslaitoksen vuonna 2019 toteuttamassa laatumittauksessa kävi ilmi, että sekä vangit että henkilökunta kokivat järjestäytyneeseen rikollisuuteen liittyvien turvallisuusuhkien kasvaneen vuodesta 2016. (Holopainen 2021, 12-13, 38.)

2.3 Exit-toiminto

Rikosseuraamuslaitos on toteuttanut Exit-toimintoa vuodesta 2015 lähtien yhteistyössä kolmannen sektorin järjestöjen ja keskusrikospoliisin kanssa. Tarkoituksena on madaltaa kynnystä irtaantua rikollisjärjestöstä. Tiedustelu rikollisjärjestön toiminnasta tai aikaisemmasta rikollisuudesta ei ole toiminnan tavoitteena. (Rikosseuraamuslaitos 2017).

Exit-toiminnolla on monia tavoitteita; auttaa rikollisryhmistä irtaantumaan pyrkiviä ja heidän perheitään rikollisesta vastakulttuurista eroamiseen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen sekä vähentää rikollisuutta vaikuttamalla vakavaa ja järjestäytyneitä rikollisuutta harjoittaviin henkilöihin ja heidän käyttäytymiseensä. Exit-toiminnolla myös pyritään estämään uusien jäsenten rekrytointia rikollisryhmän jäseniksi. (Peltovuoma 2017.)

Exit-toiminnon lyhyen tähtäimen tavoitteena on koko Suomen alueella lähestyä ammattitaitoisesti ja järjestelmällisesti järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneitä vankeja ja tuomitutuja. Lisäksi järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneille henkilöille tulisi antaa mahdollisuuksia tuoda esiin irtautumissignaaleja rikosseuraamusprosessin jokaisessa vaiheessa, ammattitaitoisen henkilöstön tuella. Irtautumisen kynnyksen tulisi madaltua ja irtaantuminen nähtäisiin turvallisena ja yhteiskuntaan sijoittumista tukevana prosessina. Exit-toiminnon pitkän tähtäimen tavoitteena on mallinnettujen tukiprosessien toimivuus ja jatkuvuus niin vankilassa kuin sen ulkopuolellakin, viranomaisten ja järjestöjen yhteistyönä. Lisäksi pyrkimyksenä on, että sama organisaatorakenne vastaisi Exit-toiminnon koordinoinnista koko Suomen alueella. (Peltovuoma 2017.)

Exit-toiminnossa jokaiselle irtautujalle suunnitellaan oma tukitiimi, henkilön tarpeiden ja alueella tarjolla olevien palveluiden perusteella. Tukitiimi voi koostua esimerkiksi näistä henkilöistä ja toimijoista: Exit-koordinaattori, vankilatyöntekijä, mentori eli tukihenkilö, yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijä, Aggredi tai ViaDia, muu järjestö- tai kuntatoimija sekä paikallispoliisi tai keskusrikospoliisi. (Peltovuoma 2017.) Aggredi on vuonna 2006 toimintansa aloittanut järjestö, jonka kohderyhmänä on kodin ulkopuolella väkivaltaa käyttävät henkilöt. Tavoitteena on saada väkivaltainen käytös loppumaan tai vähenemään. Aggredin yksi asiakaskohderyhmä on järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneet ja heidän perheensä. (Aggredi.) ViaDia-liike on valtakunnallinen diakonityön verkosto, joka pohjautuu Suomen Vapaakirkon arvoihin. Sen tavoitteena Jumalan palveleminen, lähimmäisten auttaminen ja diakonisen liikkeen

levittäminen Suomessa ja ulkomailla. ViaDia pyrkii vähentämään aineellista, hengellistä ja henkistä eriarvoisuutta. Työtä tehdään yhdessä vapaaehtoisten, työntekijöiden, rahoittajien, kuntien, järjestöjen ja seurakuntien sekä lahjoittajien kanssa (ViaDia.)

3 Yhteiskunnalliset lähtökohdat

Suomen rikoslain (39/1889) 6 luvun 5§:n mukaan järjestäytyneet rikollisryhmät määritellään näin: ”Järjestäytyneellä rikollisryhmällä tarkoitetaan vähintään kolmen henkilön muodostamaa tietyn ajan koossa pysyvää rakenteeltaan jäsentynyttä yhteenliittymää, joka toimii yhteistuumin tehdäkseen rikoksia, joista säädetty enimmäisrangaistus on vähintään neljä vuotta vankeutta, taikka 11 luvun 10 §:ssä (kiihottaminen kansanryhmää vastaan) tai 15 luvun 9 §:ssä (oikeudenkäytössä kuultavan uhkaaminen) tarkoitettuja rikoksia.” Järjestäytyneeseen rikollisryhmään kuulumista ei ole Suomessa kriminalisoitu, eikä ole olemassa erillistä lainsäädäntöä järjestäytyneen rikollisuuden torjuntaan (Sisäministeriö). Rikoslain 6 luvun 4 §:n mukaan järjestäytyneen rikollisryhmän jäsenenä toteutettu rikos voi kuitenkin olla rangaistuksen koventamisperusteena (39/1889).

Järjestäytyneiden rikollisryhmien aiheuttamat turvallisuusriskit Suomen vankiloissa ovat olleet viime aikoina paljon otsikoissa. Esimerkiksi Aamulehti julkaisi lokakuussa 2020 laajan artikkelin henkilökunnan kokemasta väkivallasta liittyen järjestäytyneisiin rikollisryhmiin kuuluviin vankeihin. Artikkelissa käy ilmi, että valvontahenkilökunnan mukaan väkivalta vankilassa henkilökuntaa ja muita vankeja kohtaan on viime vuosien aikana lisääntynyt ja raaistunut, ja lähes aina väkivaltaan liittyy järjestäytyneen rikollisuus. (Härkönen 2020.) Myös Yle julkaisi marraskuussa 2020 laajan artikkelin koskien järjestäytyneen rikollisuuden aiheuttamia turvallisuusriskejä vankiloissa, jossa todettiin henkilökunnan ja muun vankiyhteisön kokevan pelkoa, uhkaa ja väkivaltaa liittyen järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluviin vankeihin (Karjalainen 2020). Rikosseuraamuslaitos julkaisi myös vuonna 2021 selvityksen Rikosseuraamuslaitoksen kyvystä vastata järjestäytyneen rikollisuuden aiheuttamiin haasteisiin. Selvityksessä kävi ilmi, että järjestäytyneen rikollisuutta edustavien vankien aiheuttamat turvallisuusriskit ovat lisääntyneet, ja Rikosseuraamuslaitoksella on osin puutteelliset keinot vaikuttaa niihin, johtuen esimerkiksi resurssien riittämättömyydestä sekä henkilökunnan puutteellisesta osaamisesta koskien järjestäytyneen rikollisuutta. (Holopainen 2021, 69, 78.)

Suomen vankiloissa oli vuonna 2020 noin 200 rikollisryhmiin kiinnittynyttä vankia. Luku on sama kuin edellisvuonna, mutta vuodesta 2018 nousua on noin 50 %. Vankilaympäristössä suurinta ja vaikutusvaltaisinta ryhmää, eli United Brotherhoodia edustaa noin sata vankia. Tämän ryhmän toimintamallina vankiloissa on ollut huumausainekaupan ja muun rikollisen toiminnan haltuun ottaminen. Toimintaa on organisoitu systemaattisesti ja ammattimaisesti. Rikosseuraamuslaitos

on ryhtynyt toimenpiteisiin turvatakseen vankilaturvallisuutta ja rajoittaakseen rikollisryhmän toimintamahdollisuuksia. (Rikosseuraamuslaitos 2021.)

3.1 Rangaistusajan suunnitelma

Vankeuslain 4 luvun 6 §:n mukaan vangille on laadittava rangaistusajan suunnitelma eli ”yksilöllinen suunnitelma rangaistusajan suorittamista, vapauttamista ja ehdonalaista vapautta varten” (767/2005). Rangaistusajan suunnitelman laatii arviointikeskus tai yhdyskuntaseuraamus-toimisto. Rangaistusajan suunnitelma on päätelmä siitä, mihin yksilöllisiin, sosiaalisiin, kriminogeenisiin ja muihin vangin toimintakykyyn ja uusintarikollisuuteen vaikuttaviin tekijöihin pyritään rangaistusaikana vaikuttamaan. Rangaistusajan suunnitelma on keskeisin yksilöllisen vankeinhoitotyön asiakirja. Se perustuu arvioon vangin tilanteesta, ja siihen on määritelty ne tavoitteet, joihin vankeusaikana pyritään. Ennen suunnitelman tekoa vangin työ- ja toimintakykyä, uusimisriskiä ja tarvittavia toimenpiteitä toimintakyvyn parantamiseksi ja uusimisriskin pienentämiseksi arvioidaan. (Arola-Järvi 2012, 48-49.)

Rangaistusajan suunnitelman tekeminen edellyttää arviointia, ja siinä otetaan huomioon seuraavat asiat: vangin aikaisempi rikollisuus, vangin tekemän nykyisen rikoksen ja aiempien laatu ja rangaistuksen pituus, vangin sosiaaliset olosuhteet, arvio vangin työ- ja toimintakyvystä, uusimisriskitekijät, uusimisriskitekijöiden vaikutusta vähentävät tekijät ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on yleensä tarpeen, jotta nämä asiat voidaan selvittää. (Arola-Järvi 2012, 49.)

Rangaistusajan suunnitelma pitää sisällään vankeusajan keskeiset tavoitteet, tietoja osallistumisvelvollisuuden sisältyvästä toiminnasta, turvallisuusjärjestelyjen vaatimukset, sijoitusvankilan tiedot, suunnitelman mahdollisen poistumisluvan ja koevapauden ajankohdasta ja edellytyksistä ja vapauttamissuunnitelman sekä mahdollisen valvontasuunnitelman (Arola-Järvi 2012, 50). Suunnitelma käydään läpi yhdessä vangin kanssa ja hänellä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kommentteja. Tavoitteena ei ensisijaisesti ole päästä yksimielisyyteen vangin kanssa suunnitelmassa esitettävistä asioista, mutta olisi syytä pyrkiä siihen, että ainakin keskeisimmistä tavoitteista ollaan samaa mieltä niin, että vanki ja virkamies molemmat voivat sitoutua niihin. (Arola-Järvi 2012, 56).

Rangaistusajan suunnitelman toteuttaminen alkaa välittömästi, kun vanki tulee sijoitusvankilaansa. Suunnitelmassa on määritelty, minkälaisin toimin suunnitelman tavoitteisiin tulisi pyrkiä. Mahdollisimman pian sovitaan mihin vanki asutetaan, millaiseen toimintaan hänet sijoitetaan ja minkälaista tukea hänelle tarjotaan. Vangin rangaistusajan suunnitelman vastuuhenkilöksi nimetty huolehtii suunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta, ja myös siitä, että laitosturvallisuus otetaan huomioon, kun suunnitelmaa toteutetaan. Alkuvaiheen oleellisin tehtävä on miettiä, millaisia välitavoitteita on asetettava, jotta tavoitteet saavutetaan. Vanki sijoitetaan toimintaan ottaen huomioon tavoitteet ja välitavoitteet, keinot, vankilan järjestys ja

turvallisuus ja yhteiskunnan turvallisuus. Rangaistusajan suunnitelman etenemisellä tai etenevämmällä voi olla esimerkiksi vaikutusta osastolle ja toimintaan sijoittamiseen, poistumislupien saamiseen, avolaitossijoitteluun ja valvottuun koevapauteen. (Arola-Järvi 2012, 58-59, 61).

Suunnitelmaa laadittaessa pyritään tunnistamaan järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneet tuomitut. Rikosseuraamuslaitos tekee yhteistyötä poliisin kanssa JR-vankien tunnistamiseksi. Keskusrikospoliisiin on sijoitettu kaksi Rikosseuraamuslaitoksen virkamiestä, ja yksi heidän tehtävistään on yhteistyössä Keskusrikospoliisin ja vankiloiden kanssa tunnistaa JR-vangit. Tunnistamisessa hyödynnetään useita viranomaisrekistereitä, sekä tarpeen mukaan muita viranomaisia sekä Rikosseuraamuslaitoksen asiantuntijoita. Tunnistetulle JR-vangeille kirjataan yleensä rangaistusajan suunnitelmaan tavoite järjestäytyneestä rikollisuudesta ja siihen liittyvistä kontakteista irtaantumiseen. (Holopainen 2021, 34-35, 37.)

3.2 Sijoittaminen vankilaan

Vankilaan sijoittamisen yleisperiaatteista säädetään vankeuslain 4 luvun 8 §:ssä. Sen mukaan ”sijoitettaessa vankeja vankilaan on otettava huomioon rangaistusajan suunnitelman mukaisesti vangin kotipaikka, yhteyksien säilyminen lähiomaisiin ja muihin läheisiin, ikä, sukupuoli, terveydentila, rangaistuskertaisuus, vangin aikaisempi rikollisuus ja vangin oma toivomus sekä mahdollisuudet sijoittua rangaistusajan suunnitelman edellyttämään toimintaan”. Tulee myös huomioida vangin mahdollisuus hoitaa rangaistuksen täytäntöönpanoon liittyviä asioita omalla äidinkielellään. Vankia ei pidä sijoittaa suljetumpaan osastoon tai vankilaan kuin on tarve vankilaturvallisuuden ja vankilassa pitämisen varmuuden kannalta. Alaikäinen vanki tulee sijoittaa niin, että hänet on mahdollista pitää erillään aikuisista vangeista, ellei hänen etunsa kannalta sijoittaminen aikuisten kanssa ole perusteltua. (767/2005.)

Vankeuslain 4 luvun 1 §:n mukaan vankilat voivat olla valvonnaltaan erilaisia, eli esimerkiksi suljetut vankilat voivat olla turvallisuustasoltaan erilaisia. Avolaitoksessa vangeilla on mahdollisuus liikkua osaston tai vankilan alueella sekä työpaikalla tai muussa toimipisteessä ilman välitöntä valvontaa. Vankeja voidaan kuitenkin valvoa vankilan tiloihin tai vangeille haltuun tai heihin kiinni sijoitettavilla teknisillä välineillä. (767/2005.) 4 luvun 9 §:n mukaan vanki voidaan sijoittaa suoraan avolaitokseen, jos hänelle on tuomittu joko sakon muuntorangaistus, tai enintään kahden vuoden vankeusrangaistus, tai molemmat näistä. Avolaitokseen sijoittamisen edellytyksenä on sitoutuminen päihitteettömyyteen ja suostumus sen valvontaan. (767/2005.)

Järjestäytyneiden rikollisryhmien toimintaa pyritään rajoittamaan sijoittamalla järjestäytyneisiin rikollisryhmiin kuuluvat vangit suljettuihin laitoksiin. Rikollisvaikuttajat ja väkivaltaista radikalismia levittävät vangit tulee myös sijoittaa suljettuihin olosuhteisiin. Näihin erityisryhmiin kuuluvien henkilöiden sijoittaminen avoimempiin olosuhteisiin on mahdollista silloin, kun on todennettu edistymisen ja irtaantuminen rikollisesta alakulttuurista. (Rikosseuraamuslaitos

2015.) JR-vangit suorittavat tuomionsa yleensä Turun, Riihimäen tai Sukevan suljetuissa vankiloissa (Holopainen 2021, 9).

Rikosseuraamuslaitoksen vuonna 2018 julkaisemassa ohjeessa avolaitossijoittelusta on järjestäytyneeseen rikollisuuteen liittyvä ohjeistus. Sen mukaan, mikäli vangin tietojen perusteella hänen on arvioitu kuuluvan järjestäytyneeseen rikollisryhmään tai olevan merkittävässä roolissa rikollisessa alakulttuurissa, on avolaitosarvioinnin yhteydessä tehtävä perusteellinen arviointi vangin halukkuudesta irtaantua rikollisuudesta ja kiinnittyä yhteiskuntaan. Lähtökohtaisesti edellytyksenä avolaitokseen sijoittamiselle on, että henkilö on irtaantunut rikollisuudesta. Avolaitosarvioinnin yhteydessä tehdään päivitys tuomitun laitosturvallisuusarviointiin. Laitosturvallisuusarvion yhteydessä selvitetään pitääkö tuomittu yhä yhteyttä rikollisryhmiin kuuluviin henkilöihin, ja yhteydenpidon luonne, mikäli sellaista on havaittu olevan. Lisäksi selvitetään tuomitun rikoshistoria ja se, missä asemassa hän on rikollisryhmässä toiminut. Rangaistusajan suunnitelman edistymisen näkökulmasta arvioidaan yhteyksiä järjestäytyneeseen rikollisuuteen. (Dnro 7/004/2017)

JR-vangin avolaitosarvioinnissa irtaantumista arvioidaan tarkkailemalla yhteydenpitoa, haastatteleamalla vankia usean kerran, sekä yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen asiantuntijoiden ja keskusrikospoliisin JR-asiantuntijoiden kanssa varmistetaan, onko sijoitus mahdollinen. Laitosturvallisuuslausunnon päivityksessä käytetään hyödyksi useita viranomaisrekistereitä, sekä muita viranomaisia ja Rikosseuraamuslaitoksen asiantuntijoita. (Holopainen 2021, 55.)

4 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa kuvaamme opinnäytetyömme keskeisiä käsitteitä ja teoreettista viitekehystä. Teoreettinen viitekehys muodostuu vuorovaikutukseen, kohtaamiseen, puheeksiottoon sekä järjestäytyneeseen rikollisuuteen ja siitä irtaantumiseen liittyvästä teoriasta. Johtopäätöksiä tarkastellaan kuitenkin ainoastaan vuorovaikutukseen, kohtaamiseen ja puheeksiottoon liittyvän teorian kautta. Rikollisuudesta irtaantuminen eli desistanssi ei ilmene johtopäätöksissä, koska tutkielma keskittyy ennen irtaantumista tapahtuvaan prosessiin, eli työskentelyn aloitukseen, johon kuuluu vuorovaikutukseen, kohtaamiseen ja puheeksiottoon liittyvät seikat. Koimme tärkeäksi kuitenkin kuvata teoreettisessa viitekehyksessä myös järjestäytyneitä rikollisuutta ja siitä irtaantumista, jotta lukija ymmärtää ilmiön piirteet. Lisäksi kaiken Rikosseuraamuslaitoksessa tehtävän työn tavoitteena on desistanssi, jolloin se on keskeinen osa viitekehystä. Keskeisiksi käsitteiksi muodostuvat järjestäytynyt rikollisuus, vuorovaikutus, kohtaaminen, ja puheeksiotto.

4.1 Järjestäytynyt rikollisuus

Rikollisryhmän määrittelyä säätelevät kansainväliset sopimukset ja säädökset. Suomen lainsäädäntöä järjestäytyneeseen rikollisuuteen liittyen velvoittavat Palermon yleissopimus vuodelta 2003, EU-valtioiden rikollisjärjestöön osallistumisen kriminalisointia koskeva Yhteisen toiminnan päätös vuodelta 2003 sekä uusimpana Järjestäytyneen rikollisuuden torjuntaa koskeva puittepäätös vuodelta 2008. (Palo 2010, 153-154.)

Jo aiemmin mainitun Suomen rikoslain määritelmää mukaillen Suomen sisäministeriö määrittelee järjestäytyneen rikollisryhmän vähintään kolmen henkilön muodostamaksi ryhmäksi, joka yhdessä toteuttaa rikollista toimintaa. Toiminnalle tyypillistä on väkivallan käyttö ja sillä uhkaaminen sekä rahanpesu. Ryhmien koostumus voi olla hierarkkinen tai verkostomainen, ja niiden tavoitteena on tuottaa valtaa ja voittoa rikollisen tai lailliselta vaikuttavan toiminnan kautta. Ryhmät voivat toimia paikallisesti, kansallisesti tai maiden laajuisesti. Suomessa järjestäytynyt rikollisuus toimii pääsääntöisesti kotimaan sisällä. Toiminta on kuitenkin kansainvälistyvää, ja yhteistyötä tehdään esimerkiksi Venäjän ja Baltian maiden rikollisryhmien kanssa. Suomessa järjestäytynyt rikollisuus toimii erityisesti huumausainerikollisuudessa, mutta toimintaa on yhä enemmän myös rakennus- sekä ravintola-alalla ja yksityisellä turvallisuuspuolella. (Sisäministeriö.)

Liivijengit eli rikolliset moottoripyöräjengit saapuivat Suomeen 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa liikkuvuuden ja kansainvälistymisen lisääntyessä. Siitä lähtien jengit ovat vahvistaneet asemaansa Suomessa, ja nyt jengeillä on toimintaa tai alaosastoja kaikilla suurimmilla paikkakunnilla. Keskusrikospoliin arvioin mukaan Suomessa toimivia järjestäytyneitä rikollisryhmien alaosastoja olisi noin 90, ja niihin kuuluvia jäseniä 900-1000. (Sisäministeriö.) Suomessa järjestäytyneiksi rikollisryhmiksi on lainvoimaisella tuomioistuimen päätöksellä todettu Hells Angels MC, Bandidos MC, Cannonball MC, United Brotherhood, Bats ja Satudarah MC. Suomessa vaikuttavat myös kansainväliset rikollisryhmät Outlaws MC ja No Surrender MC. (Holopainen 2021, 34.)

4.2 Desistanssi

Kaikki Rikosseuraamuslaitoksen toiminta pyrkii edistämään desistanssia, eli rikollisuudesta irrottautumista. Desistanssi määritellään usein rikosten teon lopettamiseksi, eli rikollisuudesta irrottautumiseksi. Usein tutkijat näkevät desistanssin olevan pysyvä olotila, eikä ainoastaan tauko rikosten tekemisestä. (Farrall & Carverley 2006, 2.) Osa tutkijoista määrittelee desistanssin tarkoittavan rikollisen käyttäytymisen lakkaamista, kun taas toiset näkevät sen tarkoittavan hetkeä, jolloin rikollinen ura loppuu kokonaan. Käsitteen määrittelystä tekee vaikeaa se, kuinka voimme tietää milloin yksilö on pysyvästi irrottautunut rikollisuudesta. (Maruna & Farrall 2004, 103-104.) Desistanssi on usein pitkä prosessi, johon liittyy päätösten kuomoamista, epärointiä, kompromisseja sekä retkahduksia (Burnett 2004, 169).

Desistanssi voidaan jakaa primaari- ja sekundaaridesistanssiin. Primaaridesistanssilla tarkoitetaan mitä tahansa taukoa rikollisen uran aikana. Tärkeämpi ja usein tutkimuksen kohteena oleva sekundaaridesistanssi tarkoittaa siirtymistä ainoastaan rikollisen käyttäytymisen lopettamisesta uuden ei-rikoksentekijän identiteetin omaksumiseen. Tutkimukset todistavat, että sekundaaridesistanssi pitää sisällään tunnistettavia ja merkittäviä muutoksia yksilön identiteettitasolla. (Maruna & Farrall 2004, 2.)

Rikoksentekijöillä on usein ambivalenssia, eli ristiriitaa motivaatiossaan irrottautua rikollisuudesta. Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijän antamalla neuvonnalla voidaan edistää desistanssiprosessia auttamalla asiakasta selvittämään sisäisiä ristiriitojaan ja kehittämään vahvempia perusteita rikollisuudesta irrottautumiseen. Kahdenkeskisessä työskentelyssä syntyy vuorovaikutussuhde, joka helpottaa asiakasta olemaan aito ja analysoimaan itseään, joka yleensä olisi vankilan kaltaisessa ryhmäympäristössä sopimatonta ja epätavallista käytöstä. (Burnett 2004, 172.)

4.3 Elämänkulkuteoria

Järjestäytyneestä rikollisuudesta irrottautumisesta on usein tarkasteltu Laubin ja Sampsonin kehittämän elämänkulkuteorian kautta. He kehittivät elämänkulkuteorian määrällisen pitkittäisaineiston avulla, jossa samoja henkilöitä oli seurattu lapsuudesta 70-vuotiaaksi asti. Elämänkulkuteorian perusajatus on, että ihmisen taipumus rikolliseen käyttäytymiseen voi muuttua ajan saatossa. Siihen vaikuttavat lukuiset tekijät, kuten ikääntyminen, muutokset epävirallisessa sosiaalisessa kontrollissa ja kasvanut seuraamusten pelotevaikutus. Yksilön taipumus rikollisuuteen on useiden yksilöllisten, tilannekohtaisten ja yhteiskunnallisten tekijöiden tulos. (Laub & Sampson 2003, 23.)

Rikoksentekijät irrottautuvat elämänkulkuteorian mukaan rikollisuudesta yhdessä yksilöllisten toimintojen, eli valintojen, tilannekohtaisten tekijöiden ja rakenteellisten desistanssia tukevien instituutioiden vaikutusten tuloksena. Desistanssiprosessi tapahtuu yhtäaikaaisesti eri tasoilla; yksilöllinen, tilannekohtainen, ja yhteisöllinen, sekä eri ympäristöissä kuten; perhe, ystäväpiiri ja työ. Desistanssiin on Laubin ja Sampsonin mukaan monta reittiä, mutta usein siihen liittyy elämän käännekohtia; muutoksia elämäntilanteessa ja rakenteissa, kuten hyvä avioliitto tai pysyvä työ, yhdistettynä yksilön omaan toimintaan. Desistanssi ei ole yksittäinen tapahtuma, vaan prosessi, joka tapahtuu ajan kanssa. Usein desistanssi on seurausta rakenteellisesta käännekohtasta, kuten asuinpaikan vaihdoksesta, joka käynnistää pitkäaikaisemmän käyttäytymisen muuttamisen. (Laubb & Sampson 2003, 145, 179.)

Elämänkulkuteorian mukaan keskeistä irrottautumiselle on ”kniving off”, eli siteiden katkaisuaminen välittömään ympäristöön, joka tarjoaa mahdollisuuden elämän uudelleen suuntaamiselle. Tällaisia ”kniving off” tekijöitä ovat esimerkiksi armeija, koulun tai asuinympäristön vaihtaminen, sekä avioliitto. Toinen keskeinen komponentti desistanssiprosessissa on

rakenteellisten roolien pysyvyys elämän eri alueilla, eli esimerkiksi avioliiton, työn ja asuipaikan pysyvyys. Päivittäinen rutiini, joka sisältää strukturoitua ja merkityksellistä toimintaa edistää rikollisuudesta irrottautumista. Irtautuminen rikollisista ikätovereista aikuisuudessa on myös merkittävä tekijä desistanssiprosessissa. Avioliitto voi esimerkiksi rajoittaa yksilön ikätovereidensa kanssa viettämään aikaa, joten avioliitto voi mahdollisesti erottaa yksilön rikollisesta ystäväpiiristään. (Laub & Sampson 2003, 145-146.)

Erityisen tärkeää desistanssiprosessissa on Laubin ja Sampsonin mukaan yksilön henkilökohtainen toimijuus. Yksilöiden henkilökohtaiset käsitykset menneestä ja tulevasta muuttuvat siirtymässä nuoruudesta aikuisuuteen, jota kutsutaan muuttavaksi toiminnaksi. Muuttava toiminta kehittää uuden itsetuntemuksen, ja uuden identiteetin rikollisuudesta irrottautuneena; perheen isänä, ahkerana työntekijänä ja hyvänä elättäjänä. Rikollisuudesta irrottautuvat yksilöt ovat siis aktiivisia osallistujia desistanssiprosessissa. Desistanssiprosessin kannalta merkittävää on siis niin sisäiset kuin ulkoisetkin tapahtumat. (Laub & Sampson 2003, 146.) Yllä kuvatut tekijät ovat Laubin ja Sampsonin mukaan merkittäviä desistanssiprosessin kannalta. Noiden tekijöiden avulla yksilön siteet menneisyyteen katkeavat, ne tarjoavat valvontaa ja mahdollisuuksia sosiaaliseen tukeen ja kasvuun, tuovat muutosta ja rakennetta rutiinitoimintoihin sekä tarjoavat mahdollisuuden identiteetin muuttamiselle. Nämä neljä tekijää ovat käännekohtia rikollisuudesta irrottautumisessa. (Laub & Sampson 2003, 148-149.)

4.4 Irrottautuminen järjestäytyneestä rikollisuudesta

Deckerin ja Pyroozin ovat tehneet lukuisia elämänkulkuteoriaan pohjautuvia tutkimuksia, joissa on tutkittu nuoriso- ja katujengeistä irrottautumista Amerikassa. Tutkimuksissa järjestäytyneitä rikollisryhmää kuvataan sanalla jengi, joten tässä yhteydessä käytämme tuota. Tutkimusten mukaan ikä on merkittävä muuttuja tarkasteltaessa rikollisuutta ja jengissä olemista, kuin myös niistä irrottautumista. Desistanssiprosessi on vahva ja näkyvä niin rikollisuudesta kuin jengistä irrottautumisessa. Ymmärrys niistä luonnollisista prosesseista, jota kautta jengeistä irrottaudutaan, on merkittävä kriminologisen tutkimuksen kenttä. (Decker & Pyrooz 2011, 2.)

Kirjallisuudessa on tunnistettu push- ja pull- tekijät, jotka liittyvät jengistä irrottautumiseen. Push-tekijät ovat suurelta osin jengin sisäisiä; ne on mielletty olosuhteiksi, jotka helpottavat tai nopeuttavat desistanssiprosessia. Push-tekijät ovat sellaisia, jotka tekevät pysymisen jengin sosiaalisessa ympäristössä ei-houkuttelevaksi, joten ne työntävät irtaantujaa pois jengistä. Pull-tekijät ovat sen sijaan ulkoisia tekijöitä, jotka houkuttelevat vaihtoehtoisiin tapoihin toimia. Pull-tekijät toimivat usein jengin ulkopuolella, joten niiden on nähty vetävän irtaantujaa pois jengistä ja ohjaavan heitä kohti uutta toimintaa. (Decker & Pyrooz 2011, 12.)

Deckerin ja Pyroozin mukaan merkittävin push-tekijä on perhesuhteet, kuten lapsen saaminen. Perhesuhteiden merkitys jengistä irrottautuessa on todettu laajasti myös muussa kirjallisuudessa. Muita merkittäviä push-tekijöitä ovat työhön liittyvät vastuudet, parisuhde, ja muutto.

Pull-tekijöistä merkittävin on jengistä ulos kasvaminen. Muita merkittäviä pull-tekijöitä ovat osallisuus rikosoikeudelliseen järjestelmään sekä viranomaisten häirintä. Usein jengin elämäntapa väsyttää yksilön, ja push- ja pull-tekijöiden kasaantuessa täytyy löytää uusi elämäntyyli. Jengin elämäntyyli ja siihen liittyvät paineet; pidätykset, poliisin pysäyttäminen, väkivallan pelossa eläminen sekä paineet perheeseen ja työhön liittyviin velvollisuuksiin luovat pohjan jengistä irrottautumiselle. (Decker & Pyrooz 2011, 12-13.)

Jengin entiseksi jäseneksi määrittely on Deckerin ja Pyroozin mukaan vaikeaa. Määritelmäky-symykset liittyen entisen jäsenen asemaan ovat monimutkaisia ja merkittäviä desistanssin kan-nalta. Yksilö voi itse julistaa, että on irrottautunut jengistä ja jättänyt sen elämäntavan, mutta ei ole yksiselitteistä, että muut jengin jäsenet hyväksyisivät tämän päätöksen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että usein entisen ryhmän jäsenet ja myös muu yhteiskunta määrit-telee ja kohtelee yksilöä edelleen kuin ryhmän jäsenenä. Sama pätee jengistä irrottautumi-nessa; yksilö voi ilmoittaa, että on lähtenyt jengistä, mutta havaitsee oman ja kilpailevien jen-gien sekä viranomaisten yhä kohtelevan häntä kuin jengin jäsentä. Yksilö ei ole enää jengin jäsen, mutta sosiaaliset ja emotionaaliset suhteet voivat tuoda esiin ongelmia. Irtaantumispro-cessissa on tärkeää, että irtaantuja luo itselleen uuden ei-jengiläisen identiteetin. (Decker & Pyrooz 2011, 14.)

Identiteetin muuttamisessa ja jengistä lähtemisessä merkittävää on se, että päätös huomioi-daan ja hyväksytään myös muiden toimesta, koska itsetuntemuksemme kehittyy vuorovaikutuk-nessa muiden kanssa. Ryhmille, jotka toteuttavat rikollista toimintaa, on viranomaisten puo-letta tuleva jengistä eroamisen tunnistaminen tärkeää. Jos esimerkiksi poliisi kohtelee irtaan-tumaan pyrkivää yksilöä jatkuvasti kuin jengin jäsentä, sitoutuminen irtaantumiseen heikkenee merkittävästi. Suurin osa irtaantumaa pyrkivistä oli Deckerin ja Pyroozin tutkimuksessa koke-nut yhä poliisin osalta jengiläisenä kohtelua, kuten pysäytyksiä ja kyselyä jengitoiminnasta sekä pidätyksiä ja jengitietokannassa säilyttäminen. Poliisin koettiin näkevän kerran jengissä olleen olevan aina jengiläinen. (Decker & Pyrooz 2011, 15.)

Jengistä irrottautuminen on kehittyvä prosessi, joka ei tapahdu yhdessä yössä. Päätös irrottau-tua syntyy ajan kanssa, ja se on usein kasaantuneiden push- ja pull-tekijöiden tulosta. Lopulta entinen jengiläinen määrittelee uudestaan suhteensa jengiin ja sen toimintaan sekä jengiystä-viin. Yhteiskunnan tulisi tukea jengistä irrottautumista tukemalla perheitä ja niihin liittyviä tekijöitä, jotka edistävät irrottautumisprosessia. Tekijät, jotka usein tekevät jengistä houkut-televan ja ainutlaatuisen; väkivalta, uhkailu ja ryhmän mukana toimiminen, ovat usein myös ne tekijät, jotka ajavat yksilöä pois päin jengistä. Kun jengin jäsen on valmis jättämään jengin, yhteiskunnan tulisi tarjota keinoja muutoksen edistämiseen, eikä sen estämiseen. Viranomais-ten häirintä ja esimerkiksi jengitatuoinnit herättävät uudelleen mieleen siteet edelliseen jengi-identiteettiin, ja näiden yhteyksien poistaminen on tärkeää uuden identiteetin rakentamisen kannalta. (Decker & Pyrooz 2011, 16.)

4.5 Vuorovaikutus

Mari Kauppinen tutki Pro gradu- tutkielmassaan ensimmäisenä Suomessa prosenttijengistä irtautumisen tukea vankeusaikana ja ehdonalaisen vapauden aikana. Tuloksissa nousi esiin, että jengitaustaisilla vangeilla on negatiivisia viranomaisiäkokemuksia sekä voimakasta auktoriteetti- ja viranomaisvastaisuutta. Nämä asiat vaikeuttavat avun vastaanottamista ja luottamista työntekijöihin. Työntekijän ammattitaito ja asiantuntijuus järjestäytyneeseen rikollisuuteen ja siihen liittyviin erityispiirteisiin on välttämätöntä. Työntekijällä tulee olla myös kykyä kohdata vanki yksilönä ja positiivisina piirteinä työntekijälle nähtiin muun muassa inhimillisuus, ystävällisyys, mukavuus, tasapuolisuus, ja ammatillisuus. Luottamuksellista työskentelyä vangin ja työntekijän välillä nähtiin heikentävän työntekijän puutteelliset taidot kommunikointiin, soiaalimityömainen työote ja yhteensopimattomat henkilökiemiat. (Kauppinen 2017, 55, 95.)

Sosiaalialan asiakastyössä vuorovaikutus nähdään työn välineenä. Sen tavoitteena on tuottaa palvelua osallistamalla asiakasta prosessiin niin, että asiakas kokee tullessa kuulluksi ja vaikuttaneensa prosessiin. Asiakastyössä yhdistyy arjen konkreettisuus, merkityksenanto ja tunteet eri tilanteissa. Asiakassuhteessa olevat ihmiset tuottavat vuorovaikutusta sanoillaan, teoillaan ja eleillään. Vuorovaikutuksessa eri tulkintamaailmat kohtaavat ja näkemykset voivat olla ristiriidassa. Niiden avulla rakennetaan yhteisiä merkityksiä. (Hänninen & Poikela 2016, 149.)

Vuorovaikutukselle keskeistä on luottamus. Keskinäisen luottamuksen avulla asiakas ja työntekijä voivat aidosti vaihtaa ajatuksiaan ja näkemyksiään. Luottamus voi kohdistua työntekijän ammattitaitoon, osaamiseen, persoonaan, motiiveihin tai sitoutumiseen. (Rantanen 2011, 294.) Asiakas päästää usein lähelle vain ne ihmiset, joihin hän kokee voivansa luottaa (Putnam 2000, 20). Luottamuksen synnylle tärkeää on se, että asiakas ei pelkää tulevansa petetyksi, eli hän voi luottaa siihen mitä työntekijä sanoo ja tekee. Luottamuksen synnylle on tärkeää myös se, että asiakas kokee suhteen pysyväksi. (Törrönen 2016, 48.) Luottamuksellisen suhteen rakentamiseen tarvitaan aitoa kiinnostusta ja positiivista sekä arvostavaa kuuntelemista. (Hänninen & Poikela 2016, 156.)

Vaikka asiakkaalla ja työntekijällä olisi jo luottamuksellinen suhde, asiakkuussuhde pitää luoda joka tapaamisella uudestaan, koska asiakastilanteiden kulkua ja lopputulosta ei voi koskaan ennakoida. Luottamuksen lisäksi tärkeiksi tekijöiksi asiakassuhteessa nousee aitous, empatia ja kunnioitus. Aitoudella tarkoitetaan asiakkaan kohtaamista tasavertaisena, ihmisenä ihmiselle. (Rostila 2001, 61-64.) Työskentelyä vuorovaikutuksessa voi kuvailla ammatillisena heittäytymisenä, jossa työntekijä ei piiloudu ammatillisen maskinsa taakse. Silloin myötätunto, inhimillisuus ja koskettavuus pääsevät esiin. Hyvä ammatillinen vuorovaikutus on yhdistelmä kaikkea työntekijän kokemaa ja oppimaa, ja sitä mitä työntekijä on ihmisenä. (Metteri 2007.)

Empatiolla tarkoitetaan työntekijän eläytymistä asiakkaan tilanteeseen ja hänen tunteisiinsa. Empatian avulla työntekijä voi vakuuttaa asiakkaalle, että ymmärtää tämän sisäistä maailmaa. Empatia voidaan määritellä esimerkiksi toiminnaksi, jossa havaitaan, ymmärretään ja myötätunteita toisen tunteita ja ajatuksia. Empatia on perusta kaikille merkittävälle ihmissuhteille ja se on myötätunnon edellytys. Työntekijän täytyy kuitenkin säilyttää tietty objektiivisuus. (Hänninen & Poikela 2016, 156.)

Empatia vaikuttaa muutostyöskentelyn tuloksellisuuteen monilla alueilla. Asiakastyössä niin kutsutun tarkan empatian merkitys on oleellista. Tarkalla empatialla tarkoitetaan sitä, että asiakasta oikeasti kuunnellaan, ja työntekijä yrittää eläytyä asiakkaan tuntemuksiin ja tilanteeseen. Tarkkaan empatiaan sisältyy myös se, että työntekijä ei kritisoi tai arvostele asiakasta, vaikka ei hyväksyisikään asiakkaan tekoja. Työntekijän pitää ymmärtää myös asiakkaan tilanne, ja tiedostaa se, että asiakas käyttää erilaisia suojelukeinoja kuten ongelman vähättelyä, mikä on aivan luonnollista tilanteessa, jossa omat etumme ovat uhattuna. (Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008, 46.)

Ihmisillä on eri rooleja eri yhteyksissä, esimerkiksi töissä, kotona tai ryhmässä, jotka voivat vaihdella tilanteen mukaan. Rooliminään vaikuttaa erityisesti ammatti, koulutustausta ja asema sosiaalisten ryhmien hierarkiassa. Rooli ei ole välttämättä huono asia, mutta jos rooli on päällä, henkilön kanssa ei välttämättä voi keskustella avoimesti ja rehellisesti. (Dunderfelt 2016, 24.)

Työntekijä kuin myös asiakas voivat vuorovaikutustilanteessa joko edistää luottamuksellisen suhteen rakentumista, tai estää sen syntymistä. Vuorovaikutuksella voidaan edistää yhteisen ymmärryksen syntymistä ja suhdetta vahvistavan luottamuksen rakentumista, tai estää niiden toteutumisen. (Jokinen 2016, 142.) Vuorovaikutus on sanatonta ja sanallista. Pieniltä vaikuttavat yksityiskohdat voivat olla erittäin merkityksellisiä vuorovaikutuksen kulkuun ja osapuolten tulkintaan suhteen laadusta, jotka vaikuttavat myös suhteen kehitykseen. Osapuolet tulkitsevat 18 toistensa sanatonta ja sanallista viestintää, ja yrittävät rakentaa ymmärrystä toistensa tarkoituksista ja suhteen laadusta. (Jokinen 2016, 142.)

4.6 Kohtaaminen

Työntekijän ja asiakkaan välisessä kohtaamisessa tavoitteena on toimiva vuorovaikutussuhde. Vuorovaikutussuhteen syntymistä ja ylläpitoa pidetään tärkeänä, koska ilman sitä työn luonne voi muuttua välinpitämättömäksi tai kontrolloivaksi. (Niemelä 2016, 96.) Ammatillisen auttamistyön pohjalla on asiakkaan ja työntekijän kohtaaminen, ja hyvä suhde. Näiden onnistumiseksi tarvitaan hyväksyntää, välittämistä, jämäkkyyttä ja luottamusta. Työntekijän tulee kohdata asiakas kunnioittavasti, aidosti ja empaattisesti. (Hänninen & Poikela 2016, 155.)

Työntekijän aitous ja aito kiinnostus sekä läsnäolo määrittelee asiakkaan tunnetta kohtaamisesta. Aitous antaa tilaa tunteiden esiin tuomiselle ja antaa mahdollisuuden niiden jakamiselle. Asiakkaan näkökulmasta työntekijän aitous ja aito kiinnostus näkyy hänen läsnäolossaan, eleisensä ja siinä kuinka hän myötäelää asiakkaan kertomaa. Kun työntekijä on aidosti läsnä ja kiinnostunut auttamaan asiakasta, pystyy asiakas jakamaan ja vastaanottamaan tietoa hyvin tunnevaltaisessakin tilanteessa. (Hänninen & Poikela 2016, 155.) Aidon välittämisen näyttäminen muutoinkin kuin sanoin on tärkeää, sillä vain alle kymmenen prosenttia viestinnästä tapahtuu sanoin. Loput sanattomin elein. (Mehrabian 1977, 82.)

Keskenään hyvin erilaistenkin organisaatioiden asiakkaita yhdistää yksi tekijä: asiakkaalle on merkitystä sillä, miten hän tulee kohdatuksi. Kokemus kohtaamisesta vaikuttaa merkittävästi työntekijän ja asiakkaan välille rakentuvaan suhteeseen. Auttamistyössä, jossa käsitellään usein hyvinkin henkilökohtaisia asioita, tuo kokemus muodostuu erityisen tärkeäksi. (Jokinen 2016, 136.)

Yhteiskunnallisen toimintaympäristön puitteissa kohtaamisella on velvollisuuksia ja odotuksia, mitkä vaikuttavat asiakassuhteen muodostumiseen. Työntekijän ja asiakkaan suhde on lähes aina institutionaalinen suhde, ja sillä on vaikutusta esimerkiksi oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Nämä oikeudet ja velvollisuudet vaikuttavat kohtaamiseen esimerkiksi tietyn organisaation tai laitoksen käytäntöjen ja sääntöjen kautta. (Jokinen 2016, 137-138.) Yhteiskunnallisella toimintaympäristöllä ja institutionaalisella suhteella tarkoitetaan asiakkuutta yhteiskunnallisessa, julkisten palvelujen organisaatiossa tai laitoksessa, esimerkiksi sosiaalipalveluissa tai Rikosseuraamuslaitoksessa. Rikosseuraamuslaitoksen käytännöt ja säännöt vaikuttavat merkittävästi vankilassa tehtävään asiakastyöhön, kun esimerkiksi tietyt vangin oikeudet ovat rajoitettuja.

Sosiaalialan työssä tuki ja kontrolli ovat usein samassa paketissa. Työssä kohdataan vapaaehtoisesti apua hakevien lisäksi vastentahtoisia asiakkaita. Asiakkaan elämäntilanne voi olla vaikea, ja aikaisemmat kokemukset yhteiskunnan auttajatahojen kanssa voivat olla kielteisiä. Tällaisissa tapauksissa luottamuksellisen suhteen rakentumiselle edellytys on asiakkaan kohtaaminen osana hänen sen hetken tilannettaan ja aikaisempia kokemuksiaan, sen sijaan että asiakas nähtäisiin vain institutionaalisen asiakkuuden ja ongelmien kautta. Asiakas tulisi pyrkiä kohtaamaan yksilönä, eikä vain esimerkiksi päihderiippuvuuden kautta. Asiakkaan aikaisemmat kokemukset voivat sisältää ulossulkemisen, vastavuorottomuuden ja leimatuksi joutumisen kokemuksia. Luottamuksellisen ja vastavuoroisen suhteen luominen vie aikaa, ja suhde vahvistuu ajan kuluessa positiivisten kokemusten kautta. (Jokinen 2016, 140-141.)

Vastavuoroisuus näyttäytyy yleensä yksilöiden välisissä suhteissa, joissa on syntynyt luottamus. Vastavuoroisuus tarkoittaa yksinkertaisimmillaan antamista ja saamista, esimerkiksi vuorovaikutuksessa dialogi, joka kulkee molempiin suuntiin toispuoleisuuden sijaan. Vastavuoroisuus vahvistaa ihmissuhteita, kasvattaa luottamusta ja kehittää yksilöiden sosiaalista ja kulttuurista

pääomaa. (Törrönen 2016, 31-32, 39.) Vastavuorottomuuden tunne esiintyy yleensä tilanteissa, joissa ihminen ei pysty luottamaan siihen, että mikäli vaikka hän itse toimii hyvin, siihen ei vastata samalla tavalla. Tunne vastavuorottomuudesta voi syntyä myös silloin, kun vuorovaikutus henkilöiden välillä ei suju, jolloin sanonut tai kirjoitetut puheet eivät tule ymmärretyksi oikein, tai ne eivät samassa linjassa henkilön toiminnan ja tekojen kanssa. (Törrönen 2016, 48.)

4.7 Puheeksiotto

Puheeksiotto on dialoginen menetelmä, eli vuoropuhelua ihmisten välillä. Puheeksiottamisen tavoitteena on luoda yhdessä ajattelemisen prosessi. Dialogin tavoitteena on luoda uusi ymmärrys. Se ei välttämättä ole yhteisymmärrys, vaan ymmärrys siitä miten muut ajattelevat. Puheeksiotolle tärkeää on myös nonverbaalisen kommunikoinnin huomioiminen, kuten ilmeet, eleet ja tunteet. Puheeksioton lopputulosta ei voi ennalta tietää, mutta sitä voi yrittää ennakoita. (Eriksson & Arnkil 2009, 37.)

Eeva Niemelä tutki vuonna 2014 julkaistussa Pro gradu- tutkielmassaan esimiesten käsityksiä puheeksiottotilanteista. Kuten esimies suhteessa alaisiinsa, myös vankilassa työntekijät ovat valta-asemassa verrattuna vangin asemaan, joten osaltaan tutkimuksen tuloksia voidaan tarkastella myös aiheeseemme liittyen. Tutkimuksen mukaan esimiehet kokivat tunneällyn ja tilannetajun helpottavan puheeksiottotilannetta. Joskus esimies-alaisuuden laadulla on merkitystä puheeksiottotilanteen helppouteen tai vaikeuteen, esimerkiksi sillä kuinka hyvin henkilöt tuntevat toisensa, jota kautta puheeksioton voi tehdä juuri kyseiselle henkilölle sopivalla tavalla. Puheeksiottotilanteessa tarvitaan myös kuuntelemisen ja tulkitsemisen osaamista. Sanatomien eleiden tulkinta on myös tärkeää puheeksiottotilanteessa. Erilaiset toimintamallit puheeksioton tueksi ovat myös hyödyllisiä, joista osa syntyy kokemuksen kautta. Onnistunut puheeksiotto on dialogia, jossa molemmat osapuolet osallistuvat aktiivisesti. Onnistuneen puheeksioton tuloksena alainen tulee ymmärretyksi ja osapuolet oppivat tuntemaan toisensa paremmin ja sitä kautta heidän välinen vuorovaikutussuhteensa lähentyä. (Niemelä 2014, 63-68.)

Tämän tutkielman näkökulmasta puheeksiotolla tarkoitetaan järjestäytyneeseen rikollisryhmään kuulumisen puheeksi ottamista vankilaympäristössä. Tällaista näkökulmaa puheeksiotolle ei ole aikaisemmin tutkittu, ja siihen liittyvää teoriaa on haasteellista löytää. Puheeksiottaminen liittyy kuitenkin vahvasti vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen, joten niiden kautta voimme tarkastella myös puheeksiottoa johtopäätöksiä tehtäessä. Tutkielmalla luomme uutta tietoa puheeksiotosta Rikosseuraamuslaitoksen käyttöön.

5 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkielma. Halusimme toteuttaa tutkielman laadullisena, koska se antaa tilaa henkilöiden näkemyksille ja kokemuksille. Ilmiön rajallisuuden

vuoksi laadullinen tutkielma luo mahdollisuuden pienemmän joukon syvällisemmälle tutkimiselle. Tutkimusmenetelmänä toimi puolistrukturoidut teemahaastattelut. Tutkimusmateriaalille toteutetaan laadullinen sisällönanalyysi, jonka avulla vastataan tutkimuskysymyksiin ja luodaan johtopäätökset.

5.1 Tutkielman tavoitteet

Halusimme tutkielmalle asiakasnäkökulman, joten haastattelimme järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneita henkilöitä. He ovat tämän marginaalisen ryhmän asiantuntijoita, joten todennukaisiin tieto tulee heiltä. Tutkielman tavoitteena on tuoda esiin jo irtaantuneiden henkilöiden näkökulmia järjestäytyneeseen rikollisuuteen kiinnittyneiden henkilöiden kanssa työskentelyyn; kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja puheeksiottoon.

Tavoitteena on löytää keinoja vaikuttavan työskentelyn aloittamiselle vankilaympäristössä niin valvontapuolen kuin kuntoutussektorin työntekijöille, jotta JR-vangeilla olisi turvallinen mahdollisuus irtaantua rikollisryhmästä vankeusaikana. Tätä kautta pyritään ehkäisemään uusintarikollisuutta ja edistämään niin vankiloiden kuin yhteiskunnankin turvallisuutta. Työskentelytapojen kehittäminen JR-vankien kanssa on todella ajankohtaista ja tarpeellista, JR-vankien määrän ollessa nousussa ja aikaisemman tutkimuksen aiheesta ollessa vähäistä.

Tavoitteenamme on saada tutkielmasta tuloksia, joita voidaan hyödyntää vankiloissa tehtävässä työssä. Haluamme löytää keinoja käytännön työhön, joita kaikki henkilökunnan jäsenet voisivat hyödyntää. Tutkielmasta saatujen tulosten avulla voisi mahdollisesti alkaa kehittämään uusia toimintamalleja Rikosseuraamuslaitoksen toimintaan.

5.2 Tutkielman toteutus

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Mitkä asiat vaikuttavat JR-vankien kohdalla vuorovaikutukseen henkilökunnan kanssa ja miten henkilökunta voi edistää sitä?

Miten henkilökunnan tulisi kohdata JR-vanki ja kuinka ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen?

Alkuperäinen ajatus aiheen tutkimiselle juuri tästä näkökulmasta, nousi toisen opinnäytetyön tekijän suorittaessa harjoittelua Exit-toiminnossa keväällä 2019. Hänen työkuvaan oli toteuttaa kylmäkrytointi menetelmää Exit-toiminnon puitteissa. Aiheen ajankohtaisuus sekä vähäinen aiempi tutkimus loi kiinnostuksen tutkia aihetta tarkemmin.

Halusimme nimenomaan asiakasnäkökulman tutkittavaan aiheeseen ja irtaantuneet toimivat tämän marginaaliryhmän asiantuntijoina. Haastattelujen tavoitteena oli saada jo

irtaantuneiden näkemyksiä siitä, mitä järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluvien vankien kanssa työskentelyssä on huomioonotettavaa vuorovaikutuksen, kohtaamisen ja puheeksioton näkökulmasta. Mitkä asiat he näkevät näiden elementtien kannalta tärkeiksi ja mitä haasteita niihin liittyen he mahdollisesti tuovat esiin.

Opinnäytetyötä varten haastattelimme neljä järjestäytyneestä rikollisryhmästä irtaantunutta henkilöä. Osa haastateltavista löysimme työmme kautta, heitä pystyimme lähestymään kasvokkain ja tiedustella halukkuutta osallistua tutkielmaan. Osa saimme kontaktin työelämän yhteistyökumppanimme Exit-koordinaattorin kautta, heitä lähestyimme puhelimitse ja tiedustelimme heidän suostumustansa osallistua tutkielmaan. Lähestyimme viittä henkilöä, joista kaikki suostuivat haastatteluun, mutta yksi halusi peruuttaa osallistumisensa myöhemmin vedoten aiheen aiheuttamaan psyykkiseen kuormittavuuteen.

Haastateltavia valitessa ainoa kriteeri oli, että henkilö oli ollut jäsenenä jossain järjestäytyneen rikollisryhmän osastossa ja irtaantunut siitä. Tutkielman kannalta ei ollut oleellista, miten oli irtaantunut, oliko henkilö erotettu jengistä vai itse eronnut, tai oliko lähtenyt Exitin kautta. Myöskään asema eikä vietetty aika jengissä, tai vankilakertalaisuuksien lukumäärä ei vaikuttanut haastateltavien valintaan. Haastateltavamme olivat yhtä lukuun ottamatta saman jengin entisiä jäseniä. Neljä henkilöä on otantana varsin suppea, mutta aiheen arkaluontoisuuden vuoksi oli haastava löytää vapaaehtoisia haastateltavia. Työelämän tilaajan näkemyksen mukaan otanta tutkielmalle oli riittävä.

Tutkimuslupa vankihaastatteluihin myönnettiin Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköltä. Ne haastateltavat, jotka suorittivat vielä vankeusrangaistusta, heidän kohdallaan haimme haastatteluluvan vielä myös kyseisen vankilan turvallisuudesta vastaavalta apulaisjohtajalta. Osa haastateltavista oli jo vapautunut ja osa koevapaudessa. Aikataulumme haastatteluiden toteuttamiselle venyi Covid-19 pandemian asettaminen rajoitusten myötä, emmekä päässet aloittamaan alkuperäisen aikataulumme mukaan. Pääsimme aloittamaan haastattelut elokuussa 2021 ja reilussa kuukaudessa olimme haastatelleet kaikki neljä tutkielmaan osallistujaa. Aiheen arkaluontoisuuden ja luottamuksellisuuden vuoksi koimme tärkeäksi haastatella kaikki kasvokkain.

Sovimme haastateltavien kanssa haastatteluajan. Osa haastatteluista käytiin haastateltavien työpaikalla yksityisessä tilassa, osa vankilassa ja osa koulun tiloissa. Yhtä haastateltavaa olimme haastattelemassa ensin hänen työpaikallaan, mutta huomasimme haastattelutilanteen aluksi, ettei äänieristys ei ollut asianmukainen ja päätimme siirtää haastattelun toiseen tilaan. Haastattelun sisällön arkaluontoisuuden vuoksi siirsimme haastattelun ajankohtaa viikolla ja varasimme ulkopuolisen tilan haastattelun toteuttamiselle. Koimme kaikki kuitenkin hyvänä, että olimme tavanneet ennen varsinaista haastattelu osuutta, mikä auttoi itse haastattelutilanteessa luomaan rennomman ilmapiirin.

Vankilassa tapahtuvissa haastatteluissa huomioimme osastojen päiväjärjestykset, sekä olimme etukäteen yhteydessä haastateltaviin. Näin ollen he olivat tavoitettavissa sovittuna aikana. Varasimme etukäteen rauhallisen tilan, jossa haastattelu tapahtui. Olimme myös ennen haastattelua yhteydessä laitoksen turvallisuudesta vastaavaan apulaisjohtajaan vankihaastatteluista.

Lähetimme haastateltaville saatekirjeen etukäteen, jossa ilmeni ketä olemme, missä oppilaitoksessa opiskelemme sekä liitimme yhteistietomme mukaan, mikäli heillä olisi tarve lisätietoihin. Samalla kerroimme, että heillä on mahdollisuus saada nähtäväksi haastattelukysymykset etukäteen. Kerroimme myös mahdollisuudesta palata myöhemmin haastatteluun, mikäli olisi tarpeellista esittää tarkentavia kysymyksiä. Haastatteluiden yhteydessä annoimme heille suostumuslomakkeen täytettäväksi.

5.3 Aineiston kerääminen

Haastattelu on yksi käytetyimpiä tiedonkeruun muotoja. Haastattelu on menetelmänä joustava, ja se antaa mahdollisuuden suunnata tiedonkeruuta itse haastattelutilanteessa. Haastattelussa ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, ja on mahdollista saada esiin motiiveja haastateltavien kertoman taustalla. Nonverbaaliset eleet auttavat joskus ymmärtämään merkityksiä haastateltavien vastauksista paremmin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34.)

Haastattelu on laadulliselle tutkimukselle tyypillinen tiedonkeruutapa. Haastattelun eri muotoja on strukturoitu eli lomakehaastattelu, puolistrukturoitu eli teemahaastattelu ja avoin haastattelu eli syvähaastattelu. Erot näiden kolmen haastattelutyypin välille muodostuu siis strukturoinnin asteesta. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä eli se etenee osittain etukäteen valittujen teemojen tai kysymysten kautta. Puolistrukturoidulle haastattelulle ei ole olemassa yhtä tiettyä määritelmää, vaan haastattelun voidaan toteuttaa monin eri tavoin. On tutkijan omalla vastuulla päättää, täytyykö kaikille haastateltaville esittää samat kysymykset, pitääkö sanamuotojen olla täysin samat ja kysymysten samassa järjestyksessä. Toteutus vaihtelee käytännössä lähes avoimen haastattelun kaltaisesta hyvinkin strukturoidusti etenevään haastatteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76-78.)

Puolistrukturoidun haastattelun tavoitteena on antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Etukäteen valitut teemat perustuvat usein tutkielman teoreettiseen viitekehykseen. Avoimuuden asteesta riippuen kysymysten pohjautuminen viitekehykseen vaihtelee, joskus kokemusperäisyyteen ja intuitioon perustuvat kysymykset sallitaan, kun toisessa ääripäässä pidättäydytään tiukasti etukäteen tiedetyissä kysymyksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76-78.) Puolistrukturoiduille menetelmille on tyypillistä se, että haastattelun jokin näkökulma on ennalta määritelty, mutta ei kaikki (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47).

Valitsimme puolistrukturoidut teemahaastattelut menetelmäksemme, koska saamme sen avulla mahdollisimman paljon tietoa aiheestamme. Suunnittelemme osan kysymyksistä etukäteen,

mutta puolistrukturoitu haastattelu antaa tilaa myös alustavasta haastattelun rungosta poikkeamiseen itse haastattelutilanteessa. Näin voimme saada haastateltaviltamme syventävää tietoa aiheestamme myös näkökulmista, joita emme itse osanneet ajatella etukäteen. Haastattelupohjan kysymykset luomme osittain teoriaan pohjautuen, mutta koska ilmiö on uusi ja vähän tutkittu, kokemusperäiset ja intuitioon perustuvat kysymykset ovat välttämättömiä.

Aineiston keruussa lähestyimme työelämäkumppaniamme haastateltavien kartoituksessa. Häneltä saimme yhteistiedot ja olimme puhelimitse yhteydessä ja saimme suostumuksen. Työmme kautta tavoitettaviin haastateltaviin olimme yhteydessä jo talvella 2021. Näin halusimme varmistaa haastateltavien saatavuuden. Koska kyseessä on marginaalinen asiantuntijaryhmä, ymmärsimme, ettei heidän mukaansa saaminen ole aivan yksinkertaista, koska siihen liittyi paljon riskitekijöitä. Esimerkiksi vankilassa tapahtuvissa haastatteluissa tuli huomioida millä osastolla irtaantunut asuu, pääseekö haastateltava lähtemään osastolta niin, ettei se herätä muissa vangeissa tarpeetonta huomiota, onko samalla osastolla muita JR-vankeja, ja kuinka he suhtautuvat irtaantujaan. Painotimme haastateltavien anonymiteettiä. Kerroimme, että suostumuslomakkeet säilytetään lukollisessa kaapissa, jonne ulkopuolisilla ei ole pääsyä. Suostumuslomakkeet olivat ainoat, joissa näkyy haastateltavien nimet. Kaikki haastatteluun liittyvät asiakirjat hävitämme opinnäytetyön valmistuessa asianmukaisesti. Positiivinen seikka oli, että kaikki, yhtä lukuun ottamatta suostuivat haastateltaviksi. Avasimme aiheitamme heille jo ensimmäisen yhteydenoton aikana. Monet haastateltavista kertoivat suostuvansa siksi, jos se auttaisi jotakuta muutakin eroamaan jengistä. Moni haastateltavista sanoittikin, että he ovat sen velkaa yhteiskunnalle, kokivat jollain tavoin hyvittävänsä tekemiänsä rikoksia.

Henkilö, joka ensin suostuttuaan peruutti haastattelun, perusteli sitä sillä, että ei halua muistella jengiaikaa, jonka koki hyvin ahdistavana. Kerroimme haastateltaville etukäteen, ettemme halua herättää haastattelulla heissä ahdistavia tuntemuksia. Osan haastateltavista jengistä eroamisesta oli kulunut jo vuosia, osalla oli ero tapahtunut lähimenneisyydessä. Kysyimme jokaiselta haastattelun jälkeen, kuinka he olivat kokeneet haastattelun. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet haastattelun neutraalina.

Lähetimme kaikille haastatteluun suostuneille vielä etukäteen saatekirjeen, jossa ilmeni, keitä olemme ja missä opiskelemme. Kerroimme myös pääpiirteittäin tutkielman aiheen. Loppuun lisäsimme omat työpuhelinnumeromme ja sähköpostiosoitteet, johon voisivat olla yhteydessä, mikäli halusivat lisätietoja aiheesta. Haastateltavilla ei herännyt lisäkysymyksiä aiheesta, ja pääsimme sopimaan haastatteluajoja.

Haastatteluajaa sopiessamme, kerroimme osallistujille, että halutessaan heillä on mahdollisuus saada haastattelukysymykset nähtäväksi etukäteen, yksi haastateltavista halusi nähdä ne. Laitoimme ne hänelle sähköpostitse etukäteen luettavaksi. Ennen haastattelujen aloitusta kävimme haastateltavien kanssa läpi suostumuslomakkeen, jossa kävi ilmi haastateltavan

oikeudet sekä se, että haastattelu nauhoitetaan, ja sen jälkeen litteroidaan. Kerroimme myös, että suostumuslomakkeet säilytetään vankilan apulaisjohtajan huoneen lukollisessa kaapissa, jonne ulkopuolisilla ei ole pääsyä, sekä että kaikki muu aineisto säilytetään turvallisesti ja hävitetään asianmukaisesti. Suostumuslomakkeet olivat ainoat, joissa näkyy haastateltavien nimet. Haastateltavat vahvistivat allekirjoituksellaan suostumuksen. Kerroimme haastattelun kulun ja että nauhoitamme laadun varmistamiseksi haastattelut kahdella eri puhelimella.

Haastatteluiden kestot vaihtelivat 25 minuutista 52 minuuttiin. Yhtä lukuun ottamatta haastatelimme kaikkia kerran. Yksi haastateltavista vastasi hieman suppeammin kysymyksiin, joten teimme hänelle tarkentavia kysymyksiä jälkikäteen puhelimitse. Jokainen haastateltava antoi mahdollisuuden palata myöhemmin haastatteluun, mikäli olisi tarpeellista esittää tarkentavia kysymyksiä. Haastattelutilanteet pyrimme luomaan mahdollisimman rennoiksi ja avoimiksi. Toimme esille haastattelun vapaaehtoisuuden sekä sen, että haastateltavilla on oikeus keskeyttää haastattelu, ja ylipäätään tutkimusprosessiin osallistuminen koska tahansa.

Esitimme kaikille samat kysymykset samassa järjestyksessä haastattelurungon mukaisesti. Lähes kaikkien haastateltavien kanssa syntyi runsaasti tarkentavia kysymyksiä. Osan kanssa haastattelu tilanne oli enemmän vuoropuhelun kaltainen, kuin selkeästi kysymys-vastaus tyylinen.

5.4 Aineiston analysointi

Saadulle aineistolle suoritettiin laadullinen sisällönanalyysi. Laadullinen sisällönanalyysi muistuttaa hyvin paljon teemoittelua. Tutkija nimeää aineistostaan havaitsemiaan elementtejä, jotka voivat olla joko yksittäisiä ilmauksia tai pidempiä osuuksia. Huomiota kiinnitetään elementtien eroihin ja samankaltaisuuksiin. Aineisto siis jaetaan pienempiin yksikköihin, jonka jälkeen aineiston tulokset teemoitetaan erojen ja samankaltaisuuksien perusteella. (Vuori 2021.)

Laadullinen sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota hyödyntäen voidaan analysoida aineistoja järjestelmällisesti ja objektiivisesti. Sen tavoitteena on aineiston avulla saada tiivistetty ja yhtenäistetty kuvaus tutkittavasta aiheesta, kadottamatta sen sisältämää tietoa. Tarkoitus ei ole vain esitellä ja järjestellä aineiston tuloksia, vaan kyetä tekemään johtopäätöksiä analysoinnin perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105-110.)

Laadullisessa sisällönanalyysissä aineistoa eritellään ja tiivistetään etsien yhtäläisyyksiä ja eroja. Laadullinen sisällönanalyysi on tekstianalyysia, eli tarkastelun kohteena on tekstimuotoinen aineisto. Sisällönanalyysin avulla pyritään tuottamaan tutkittavasta aiheesta tiivistetty kuvaus, joka peilaa tuloksia tutkimustuloksiin ja laajempaan kontekstiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Aineiston analyysia edelsi haastattelujen sanatarkka litterointi. Litteroitua aineistoa syntyi yhteensä 29 sivua. Luimme litteroidut haastattelut useaan kertaan ennen aineiston analyysin aloitusta. Ensimmäinen vaihe aineiston analyysissa oli olennaisien ilmaisujen löytäminen, sekä niiden pelkistys. Olennaiset ilmaisut löysimme lukemalla litteroitua aineistoa, ja merkitsemällä tekstiin olennaiset ilmaisut. Poimitut ilmaisut kirjasimme analyysitaulukkoon, johon teimme myös pelkistuksen. Pelkistuksen tavoitteena oli löytää ilmaisusta tulosten kannalta oleellisten asiat.

Pelkistysten tekemisen jälkeen ryhmittelimme ne samankaltaisiin ryhmiin. Pelkistetyistä ilmaisuista pyrimme löytämään samankaltaisuudet ja eroavaisuudet, ja saatujen ryhmien avulla muodostui alaluokkia ja pääluokkia. Samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien löytämiseksi tulostimme analyysitaulukot, joihin oli kirjattu alkuperäisilmaisut ja pelkistykset. Leikkasimme kaikki pelkistykset irrallisiksi, ja kokosimme ilmaisut samankaltaisiin luokkiin, jolloin löysimme alaluokat. Täydensimme taulukot sitten alaluokilla, jonka jälkeen pääluokat löytyivät selkeästi. Alaluokiksi muodostui yhdeksän alaluokkaa, joista vuorovaikutuksen ja kohtaamisen osalta syntyi samankaltaiset kuusi luokkaa: niitä edistävät ja vaikeuttavat seikat, sekä niissä huomioitavat seikat. Puheeksioton osalta alaluokiksi syntyi kolme alaluokkaa: hyviä toimintatapoja puheeksiotossa, kuka tai millainen henkilö voi ottaa puheeksi, sekä älä tee näin puheeksiotossa. Alaluokista muodostui pääluokat, eli vuorovaikutukseen vaikuttavat seikat, kohtaamiseen vaikuttavat seikat sekä miten ottaa puheeksi, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Alla olevassa taulukossa havainnollistamme analyysissa käyttämääme sisällönanalyysimenetelmää. Taulukoon on poimittu yksi osio kustakin pääluokasta.

Taulukko 1: aineiston analyysi

alkuperäisilmaisu	pelkistys	alaluokka	pääluokka= TULOKSET, jotka vastaavat tutkimustehtävään
löydetään semmosta henkilöuntaa joka on jollakin tavalla ollu tekemissä tän vangin kanssa aikaisemmin ja heillä ois jonkunlaista historiaa, se on oikeestaan ihan sama minkälaista historiaa tahansa, jotta se keskustelu jollain tasolla lähtis sujuumaan, ja siitähän se sitten syvenee sinne yksilötasolle.	Yksilönä kohtaamista edistää se, että työntekijällä on jotain historiaa vangin kanssa.	Kohtaamista edistävät seikat	Kohtaamisessa huomioitavaa JR-vankien kanssa

<p>No se on niinku kaikista tärkeintä et pystyy luottaa. Ei sitä nyt yhel kerral pysty millään saamaan niinku keskustelemalla, mut just et, jos sä oot hoitanu paljon mun asioita ja niinku ajan kanssa sen huomaa. Monta tapaamista ja siinä se luottamus rakentuu pikkuhiljaa. Nimenomaan pitää olla niinku yks työntekijä aina.</p>	<p>Luottamus työntekijään on kaikista tärkeintä vuorovaikutuksessa. Luottamus rakentuu monen tapaamisen aikana. Tärkeää on työntekijän pysyvyys.</p>	<p>Vuorovaikutusta edistävät seikat</p>	<p>Vuorovaikutuksessa huomioitavaa JR-vankien kanssa</p>
<p>Ei saa udella vanhoja asioita tai kerhon asioita. Pitää oikeesti tietää mist puhuu, pittemmältä ajalta. Jos ei oikeesti oo semmosta ketä tietää mistä puhuu ja mist puhutaan nii sit on parempi, ettei kukaa mee sinne sönköttää yhtään mitään koska sit seuraaval kerralla jonkun on paljon hankalampi mennä puhuu sen jälkeen. Et semmonen niinku joku pakollinen, joku työntekijä ketä ei tiedä mistään mitään ja puhuu jostain jengijutuista, siellähän nyt nauretaan sit päin naamaa.</p>	<p>Puheeksiotossa ei saa udella vanhoja asioita eikä jengin asioita. Aiheesta ei kannata puhua, jos ei tiedä siitä, koska se aiheuttaa työntekijän joutumisen naurunalaiseksi sekä vaikeuttaa tulevaa puheeksiottoa.</p>	<p>Älä tee näin puheeksiotossa</p>	<p>Miten ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen</p>

5.5 Eettiset kysymykset ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus nojaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeisiin hyvien tieteellisten toimintatapojen noudattamisesta. Eettisesti onnistuneen tutkimuksen edellytyksenä on tieteellinen tieto, taidot ja hyvät toimintatavat itse tutkimuksen teossa ja tiedeyhteisössä sekä suhteessa yhteiskuntaan. (Kuula 2011, 34.)

Tällaiseen hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy seuraavia asioita: tutkijat noudattavat tutkimusta tehdessään rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimuksen toteutukseen sisältyy tulosten tallentaminen, esittäminen ja saatujen tulosten ja koko tutkimuksen arvioiminen. Tutkimus-, arviointi- ja tiedonhankintamenetelmien täytyy noudattaa tieteellisen tutkimuksen kriteerejä ja olla eettisesti kestäviä. Tieteellisen tiedon perusolemuksen kuuluu tulosten avoin julkaiseminen, ja sitä täytyy myös tutkijan työssään noudattaa. Tutkijan vastuulla on arvostaa muiden tutkijoiden saavutuksia ja tuloksia, ja tuoda se ilmi tutkimuksessaan ja sen tuloksissa. Tutkimus täytyy suunnitella, toteuttaa ja raportoida tarkasti, ja näiden vaiheiden tulee täyttää tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset. Ennen tutkimuksen aloittamista, täytyy ennalta määritellä ja kirjata, sekä yhteisesti hyväksyä: tutkimusryhmän osallisten asema, oikeudet, osuus tekoprosessista, vastuut ja velvollisuudet, sekä omistusoikeutta ja aineiston säilyttämistä koskevat asiat. Tutkimukseen osallistuville tulee kertoa tutkimuksen kannalta merkittävistä sidonnaisuuksista, kuten rahoituslähteistä. Nämä merkitykselliset sidonnaisuudet tulee käydä ilmi myös tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Taito pohtia omien ja yhteisön vallitsevien arvojen kautta oikeaa ja väärää eri tilanteissa on eettistä ajattelua. Tuntemus laeista ja eettisistä normeista auttaa tutkimustyössä tehtävissä ratkaisuihin, mutta jokainen on itse vastuussa tekemistään valinnoista. Tutkimusetiikka voidaan käsitteenä rajata sisältämään vain tieteelle ominaisia asioita, tai sitten tutkijoiden ammattieteenä, joka pitää sisällään eettiset periaatteet, säännöt, arvot ja hyveet, joita tutkijan odotetaan noudattavan. Tutkimusetiikan normit voidaan ammattieteen pohjalta nähdä kolmena pääryhmänä. Ensimmäinen ryhmä on tiedon luotettavuutta ja totuuksien selvittämistä kuvaavat normit. Toisena tutkimuksen kohteena olevien ihmisarvoa kuvaavat normit. Kolmantena tutkijoiden välisiä suhteita kuvaavat normit. Nämä normit ohjaavat tutkijoita julkaisemaan luotettavia johtopäätöksiä, kunnioittamaan tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja vahvistavat tieteen luomisen yhteisöllistä puolta. (Kuula 2011, 21,23.)

Tutkimusetiikkaa voidaan jakaa osa-alueisiin myös sen mukaan, mitä toiminnan osaa tarkastellaan. Tutkimusetiikka voi koskea aineiston hankintaan liittyviä asioita ja tutkittavien suojaamiseen. Se voi koskea kysymyksiä tiedon soveltamisesta, käytöstä ja vaikutuksista yhteiskunnallisesti, tai itse tieteen sisäisiä asioita. Näin osa-alueet kattavat tutkittavien, yhteiskunnan ja tiedeyhteisön näkökulmat. (Kuula 2011, 25.) Tutkimuseettisesti tärkeimpänä kohtana tutkielmassa nousee esiin haastateltavien suojaaminen. Heidän anonymiteettiaan olemme pyrkineet suojelemaan koko prosessin ajan, koska sen paljastuminen voisi vaarantaa haastateltavien turvallisuuden. Haastateltavat ovat marginaaliryhmää, joten heidät saatetaan mahdollisesti tunnistaa helpommin. Tutkijoina vastuullamme on haastateltavien turvallisuuden suojeleminen, joten kiinnitimme erityistä huomiota erityisesti aineiston säilytykseen, sekä siihen minkälaisia tietoja haastateltavista tuomme esiin tutkimusraporttiin. Raporttiin emme ole laittaneet tietoja, joista henkilön voisi mahdollisesti tunnistaa.

Kertasimme haastattelua ennen haastateltavien kanssa haastattelun vapaaehtoisuuden sekä sen, että heillä oli mahdollisuus keskeyttää haastattelu, tai ylipäättään tutkielmaan osallistuminen missä kohtaa tahansa ilman lisäselvityksiä. Korostimme myös, että he voivat olla meihin yhteydessä, mikäli haluavat lisätietoja tutkielman etenemisestä tai ilmenee jokin heitä huolestuttava seikka.

Korostimme myös, että tuloksista he eivät ole tunnistettavissa. Tähän kiinnitimme myös huomiota kirjoittaessamme tuloksia sekä lainatessamme siteerauksia niin, ettei niistä voi yhdistää henkilöitä. Lainattuihin tekstikappaleihin emme laittaneet mitään tunnistetietoja, esimerkiksi H1. tai H2. Säilytimme tutkimusmateriaalia, äänitetallenteita ja litteroitua materiaalia niin, ettei sen ollut mahdollista päätyä ulkopuolisten käsiin, ja hävitämme ne tietosuojamateriaalina palautettuumme opinnäytetyön valmiin version.

Mikäli aineisto joutuisi väärin käsiin, voisi sillä olla jopa kohtalokkaita seurauksia haastateltaville. Tämä oli myös erityisen tärkeää korostaa haastateltaville, että meillä oli molemminpuolinen käsitys materiaalin turvallisesta säilyttämisestä. Halusimme varmentaa täyden anonymiteetin. Myöskään missään muistiinpanoissa eikä litteroinnissa näkynyt nimiä eikä muita tunnistettavia tietoja.

6 Tulokset

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme keskeiset tulokset, jotka nousivat esiin neljän haastattelun aikana. Esittelemme tulokset kolmen eri teeman kautta, jotka ovat vuorovaikutus, kohtaaminen ja puheeksiotto. Näistä teemoista kohtaamisen ja vuorovaikutuksen osalta erittelemme niitä edistäviä, vaikeuttavia ja huomioitavia seikkoja JR-vankien kanssa työskennellessä, sekä puheeksiottoa kootusti kappaleessa puheeksiotossa JR-vankien kanssa huomioitavaa. Teemojen tuloksissa on jonkin verran toistoa, joka johtuu siitä, että haastateltavat ovat useiden teemojen yhteydessä tuoneet esiin samankaltaisia seikkoja, ja olemme halunneet saada kaikki haastateltavien tuomat asiat esiin tuloksissa jokaisen teeman kohdalla, jossa ne ovat haastateltavien vastauksissa nousseet. Haluamme tuloksissa tuoda esiin haastateltaviemme äänen, johon pyrimme käyttämällä paljon suoria lainauksia. Emme tuo tuloksissa esiin mistä haastattelusta sitaatti on, jotta anonymiteetti säilyy, ja olemme poistaneet ilmauksista tietoja, joista voisi päätellä haastateltavan henkilöllisyyden. Tuomme esiin myös asioita, jotka eivät nousseet suoranaisesti haastattelukysymyksistä, mutta haastattelun aikana esiin nousseita mielestämme tärkeitä seikkoja. Tutkimuskysymyksiin vastaamme kootusti johtopäätökset kappaleessa.

6.1 Vuorovaikutusta JR-vankien kanssa edistävät seikat

Aidon vuorovaikutuksen synnylle nähtiin välttämättömänä se, että vanki luottaa työntekijään. Luottamuksen synnylle tärkeiksi asioiksi koettiin se, että työntekijän on oltava neutraali,

esimerkiksi siten että ei suosi ketään, kohtelee vankeja tasavertaisesti huolimatta siitä, onko kyseessä vanki vai JR-vanki. Hyviksi työntekijän piirteiksi luottamuksen ja vuorovaikutuksen synnylle nähtiin myös työntekijän aitous; ei esitä tai yritä mielistellä. Mielistely nähtiin piirteenä, jonka selkeästi aistii työntekijästä, esimerkiksi kohtelemalla JR-vankeja paremmin ja tuomalla sitä avoimesti esiin. Ansaitakseen JR-vangin luottamuksen, työntekijän ei tule yrittää kaveerata ja liika innokkuus ja niin sanotusti yhden porukassa esittäminen nähtiin huonona.

No se on niinku kaikista tärkeintä et pystyy luottaa.

*Jos se läksyttää jotain muuta äijää siinä niin. Ja tulee peräjälkeen mulle sanomaan et ”kai sinä ***** tiijät, etten minä sulle ikinä huutais tolleen”. Niin onhan se vähän sellanen, et vittu. Eihän sillä ainakaan arvostusta saa. Sellane, et miksi sä tuut edes sanomaan.*

Haastatteluissa todettiin, että aidon, luottamuksellisen vuorovaikutuksen perusta on aiempi historia vangin kanssa, jotta osapuolet tuntevat toisensa jollakin tavalla. Suljetuissa laitoksissa aiempi historia tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijä on tuttu vangille aiemmilta vankeuskausilta.

Keskusteluyhteyden todettiin yleensä syntyvän paremmin työntekijän kanssa, joka ei ole valvontahenkilökuntaa, tai ainakaan virkapuvussa. Virkapuvun koettiin luovan automaattisesti vastakkainasettelun, joka estää yleensä kahden ihmisen tasavertaisen vuorovaikutuksen syntymisen. Vangin kokemus tasavertaisena kohtaamisesta edistää luottamuksen syntyä ja vuorovaikutusta, sitä voi edistää myös esimerkiksi käyttämällä samoja termejä vangin kanssa, eli ei liian viranomaismaista, sekä välttämällä kaavamaisista keskustelua jonkin pakollisen työtehtävän hoitamisessa. Tilan merkitys nähtiin myös oleellisena tasavertaisen vuorovaikutuksen synnyssä. Ei ylhäältä alas asetelmaa.

Avoin tila niin, et ollaan samalla tasolla, istutaan tällä tavalla, et ei tuu yhtään sellasta ylhäältä alas asetelmaa, koska ollaan jo muutenkin vankilassa, siellä on muutenkin semmonen fiilis, et se pitäis saada murrettua.

Erityishenkilöstön, kuten esimerkiksi liikunnanohjaajan ja erityisohjaajan nähtiin edustavan neutraalia henkilöä JR-vankien keskuudessa. Heihin ei kohdistu niin voimakasta epäluuloisuutta tai ainakin heidän on helpompi katkaista niin sanottu urkkijamaine, eli ajatus siitä, että työntekijän on ainoastaan tiedustelemassa jengin asioita muille viranomaisille. Haastattelussa nousi esille myös, että naisia ylipäättään kuunnellaan usein paremmin, koska he ovat yleensä jämeriä mutta mukavia.

Useesti se jr-vanki saattaa kokee sen vartiointihenkilökunnan hankalaksi keskustelukumppaniksi, mut sit esimerkiks liikunnanohjaaja saattaa olla semmonen,

jonka kans suostutaan keskustelemaan. Tai on se sitten ohjaaja, joka vastaa mistä tahansa semmosesta- siis neutraali henkilö, joka ei ole niin sanottua vartiointihenkilökuntaa, vaikka on laitoksen työntekijä. Vaikka ois entinen vartijakin, mutta kun on liikunnanohjaaja eikä ole vartijan vaatteet päällä, niin sillä on suuri vaikutus.

Työntekijän hyväksi piirteiksi vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentumiselle nähtiin myös jämyys ja johdonmukaisuus. Pitää puheensa, tekee selväksi säännöt ja puitteet missä mennään sekä pitää niistä kiinni. Esimerkiksi, jos lupaa hoitavansa jonkun vangin asian niin pitää kiinni tuosta lupauksesta. Hyväksi piirteeksi nähtiin myös aitous, työntekijän on yleensä hyvä olla oma itsensä, eikä yrittää esittää mitään.

Joo, just se, et on luotettava ja johdonmukainen, jämerä, pitää puheensa, se on tosi tärkeitä.

Olemalla oma itsensä, aito, ei yrittämällä olla sitä mitä kuvittelee vangin haluavan hänen olevan, eikä tuo itseään liikaa esille, olemalla hyvin pitkälle oma itsensä, ellei oo ihan täys kusipää, nii silloin kannattaa yrittää olla jotain muuta.

Hyväksi piirteeksi nähtiin myös se, että työntekijä puhuu asioista suoraan ja rehellisesti; esimerkiksi sanomalla vangille suoraan, mikäli näkee että vanki ei puhu totta, tai kun vanki on käyttäytynyt huonosti. Rehellisyyden ja suorapuheisuuden nähtiin lisäävään kunnioitusta henkilökuntaa kohtaan.

Ja osoittaa sen määrän kunnioitusta, mitä se ite niinku antaa takasin. Ja just se, et jos on ihan mulkku ni sit on reippaasti mulkku takas, nii silläkin sitten taas saa sen. Ja tekee myöskin selväksi sen, et mistä syystä. Sä sanoit silloin niin, et miks ihmeessä mä niinku olisin sulle mukava taas. Et tollanen niinku ihmiset ymmärtää sen tosi helposti.

Vuorovaikutuksen ja luottamuksen synnylle nähtiin tärkeänä se, että työntekijällä on aikaa kuunnella vankia. Työntekijän täytyy olla kiinnostunut vangin henkilökohtaisista asioista. Vanki aistii, onko kyseessä työntekijän aito kiinnostus ja halu auttaa, vai pakollisen työtehtävän suorittaminen.

Ja siit huomaa et onkse oikeesti kiinnostunu, kiinnostunu niist mun asioista vai onkse vaan sen takia et sen pitää ransuun kirjottaa jotain.

Kuunteleminen avaa seuraavan tason keskusteluissa siten, että vanki huomaa työntekijän todella kuuntelevan hänen asiaansa ja paneutumalla siihen. Työntekijä edistää vangin esille tuomia asioita, sen sijaan, että kysyisi vain pakolliset kysymykset tarttumatta vangin vastauksiin. Kuunteleminen nähtiin avaimena syvemmän vuorovaikutuksen syntyyn.

6.2 Vuorovaikutusta JR-vankien kanssa vaikeuttavat seikat

Luottamuksellisen vuorovaikutuksen syntyä nähtiin estävän työntekijän liika ohjailu ja määräily. Vanhojen juttujen penkominen, kaupankäynti ja pelaaminen nähtiin luottamuksen väärinkäyttönä, ja näin ollen vaikeuttaa luottamuksellisen vuorovaikutuksen syntyä.

Et ruvetaan tavallaan vähä niinku käyttää hyväksi sitä, et jos on luottamus nii sit ruvetaan kyselee jotain vanhoja asioita.

Vuorovaikutusta estää se, jos vanki aistii työntekijällä olevan taka-ajatuksia. Haastateltavat toivat ilmi, että JR-vanki on yleensä hyvin ennakkoluuloinen, ja heillä on yleensä aina ajatus siitä, että henkilökunta on tiedustelemassa tietoja jengistä. Erityisesti virkapuvussa työskentelevän henkilön nähtiin edustavan vahvasti viranomaisia, ja näin ollen ovat keräämässä tietoja.

Virkapukuun liitettiin vahvasti ajatus siitä, että vastapuoli on keräämässä tietoa esimerkiksi poliisille tai muille vankilan työntekijöille, tai on jollain tavalla tiedustelemassa jengin asioita tai jengiläisyydestä. Osa toi esiin myös sen näkökulman, että myös ei-virkapuvuissa esiintyvät työntekijät näyttävät joillekin vangeille tiedustelijan roolissa. Tiedustelijamaineen katkaisu nähtiin välttämättömäksi aidon vuorovaikutuksen synnylle. Maineen katkaisun todettiin olevan virkapuvussa esiintyvälle työntekijälle hyvin vaikeaa, koska heidän nähtiin edustavan niin vahvasti viranomaispuolta. Virkapuvun vaikutusta verrattiin jopa siihen, että jengiläiset käyttäisivät liivejä.

Toi on ehkä just se mitä kaikki ajattelee eniten, et se on vaan urkkimassa tietoja poliisille tai vankilatyöntekijöille, sitä ei kiinnosta mun henkilökohtaiset asiat ollenkaan, sitä ei kiinnosta mikään muu, kun mä oon jengiläinen nii se voi sit viedä tietoja eteenpäin. Nii tää on katkaistava, et tulee se kahdenkeskeinen luottamus, et se ei oo viemässä tietoja minnekään.

Et sun pitää esiintyä virkapuvussa se merkki et sä oot, se on vähän sama, et jengiläinen tulis liivin kaa sisään. Et sen on näytettävä, et se on jengiläinen, ja sit, et puhuisko se vaikka et se ois aito, et mä en puhu jengin asioista ja sit sillä on liivit kumminki päällä.

Luottamuksellisen vuorovaikutuksen syntyä estää se, jos selän takana toimitaan toisin kuin päin naamaa. JR-vangin nähtiin arvostavan jo aiemmin mainittua suorapuheisuutta, vaikka kyseessä olisikin vangille epämieluisia asioita. Vuorovaikutusta nähtiin estävän myös se, että työntekijä ei pidä lupauksiaan ja puheitaan. Jos työntekijä ei pidä puheitaan, vanki muistaa sen todella pitkään ja se heikentää luottamusta työntekijään. Tämä liittyy vahvasti myös aiemmin mainittuun rehellisyyteen, työntekijän ei pidä luvata sellaisia asioita, joita ei voi pitää.

Et aluks ollaan ihan, et kuunnellaan ja ollaan ihan näin. Oli sellanen fiilis, et mua uskotaan. Sit päätöksessä on, et mua ei pidetä luotettavana. Et kyl se niinku vitutti.

Kaikki, tuota ei pidä puheitaan jutut on sellasia mitä niinku märehditään ihan saatanan kauan. Jos menee lupaamaan jotain, mitä sit ei pysty pitämään.

Haastatteluissa tuli ilmi, että JR-vanki loukkaantuu erityisen helposti, ja loukkaantumisen jälkeen on erittäin vaikeaa tai jopa mahdotonta rakentaa minkäänlaista vuorovaikutusta koska luottamus ja kunnioitus on silloin menetetty. Erityisen loukkaavana nähtiin epäasiallinen kohdeltu muiden vankien edessä. Mikäli yhtä ryhmän jäsentä on loukattu henkilökunnan toimesta, on mahdollista, että myös muut ryhmäläiset niin sanotusti myötäloukkaantuvat. Tämä estää vuorovaikutusta.

Et miten käyttäytyy muitten vankien aikana, nii sellanen tilannetaju on hyvä sen suhteen rakentamiseen ja ihan helvetin tehokas sen tuhoamiseen. Koska siten niinku joka kerta, jos näkee jonkun pampun tulevan ja se on kerran mokannut jotain sellasta niin sit se, aina nousee karvat pystyyn. Ja sit menee niinku puolustustilaan.

Siis jr-vankihan on niin herkkähipiäinen kaikelle mahdolliselle pienellekin kärpäsenpaskalle, et jos hänen herkkää hipiäänsä loukataan niin hänenhän koko lakeija seurakuntansahan seuraa häntä sitten, nyt häntä on loukattu nyt minä en ainakaan puhu noille enää mitään. Ja sit se, että sosiaalinen paine on niin, se on niin merkittävä siinä, että vaik sul ois oma mielipide nii ei sul oo omaa mielipidettä.

Asiatonta käytöstä henkilökunnan puolelta ei nähty niin loukkaavana silloin, kun se kohdistuu kaikkiin vankeihin tasapuolisesti, eikä yksilöidy ainoastaan tiettyihin henkilöihin. Mikäli työntekijä on epäasiallinen käytökseltään, mutta on sitä tasaisesti kaikille, sitä ei nähdä niin loukkaavana, koska se ei henkilöidy kehenkään. Kuitenkin tällaisen työntekijän kanssa nähtiin vaikeaksi muodostaa minkäänlaista luottamuksellista suhdetta.

Tottakai muistaa muutamia sellasia tyyppjä ---- että huhhuh ei haluais nähä enää koskaan, mutta se lohduttaa et ne on ollut tasasen kaheleita kaikille. ---- et se ei henkilöidy, et oikeestaan se on vaan ehkä enemmänkin silleen niinku hauska juttu, et joku voikaan olla niin synkkä tyyppi, sitä mieltii.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijän tapa työskennellä ja persoona voi vaikuttaa negatiivisesti vuorovaikutukseen. Liian virallinen ja virkapukumainen työskentelyote nähtiin huonona, ja se näyttäytyi esimerkiksi siten, että työntekijä esittää vain pakollisia kysymyksiä, eikä

työntekijää kiinnosta vangin henkilökohtaiset asiat oikeasti. Virkapukumaista työtettä vahvistaa myös liian virallisten termien käyttäminen.

Se ei saa olla liian virallista ja virkapukumaista se toiminta. Todellakaan. Enemmän rentoutta siihen työskentelyyn, käyttää just enemmän niitä sanoja mitä vanki käyttää ja ei tietenkää, et mä oon yks porukasta, mut se ei saa olla liian esittämistä, niin rentoutta siihen hommaan, ei liikaa semmoista viranomaismaista, et mun pitää tehdä tää ja tää et mun pitää kysyä sulta nää ja nää kysymykset.

Paljonhan se vaikuttaa (persoonaa). ---tosi limasen olonen tai mielestelevä persoon sellastahan ei kukaan vangeista pidä minään. Jos on liian tyrkky tai liian innokas olemaan kenenkään kanssa tekemisissä, vankiyhteisössä haisee aina vähän siltä, että on niinku jotain mielessä, et kyl se vaikuttaa.

Työntekijän esittäminen ja mielistely nähtiin huonona, esimerkiksi että työntekijä yrittää olla yksi porukasta. Muita huonoja piirteitä olivat liika innokkuus ja tyrkyttäminen, joka näyttäytyy siten että työntekijä on vankien silmissä liian kiinnostunut vankien asioista, joka voi vahvistaa vangin ennako-olettamusta siitä, että työntekijä on vain tiedustelemassa.

6.3 Vuorovaikutuksessa JR-vankien kanssa huomioitavat seikat

Vuorovaikutuksessa tulee huomioida ryhmähierarkia. Enemmistö haastateltavista toi esille korkeassa asemassa ryhmässä olevien olevan helpompaa olla vuorovaikutuksessa henkilökunnan kanssa, koska he eivät ole tilivelvollisia muille vangeille asemansa vuoksi. Kun taas prospect tai kokelas jäsenet ovat velvollisia kertomaan omista tekemisistään ja heidän tekemisiinsä ylipäättään kiinnitetään enemmän huomiota. Jos henkilökunta ja prospect- tai kokelasvanki ovat vuorovaikutuksessa, joutuu kyseinen vanki selittelemään sitä enemmän.

Siis kaikkihan tekee paljon tiliä siitä, niin kun juttelemasta muutenkin, niin saati sitten henkilökunnan kanssa juttelemisesta. Niin tuota, joka ikisestä kerasta, kun käydään viemässä pamppujen koppiin joku lappu, niin niistähän kerrotaan sit jälkikäteen. Ei se tuota, oo pelkästään jengiläisille ominaista vaan se on kaikille vangeille. Jos sulla ei saatana päivässä tapahdu yhtään mitään, kun niinku, kun ei oo muuta asiaa niin siitä sitten kerrotaan, mitä sitä on tapahtunut.

Normaali vangithan pitää huolen omista asioistaan ja ne puhuu niistä jutuistaan, sillä kun ei oo muuta puhuttavaa, mutta sit taas jr-hommissa, ne saattaa vaikuttaa kaikkiin muihinkin, niin sit ne taas varmaan vähän toisella tavalla pähkäilee.

No toi on se mikä riippuu paljon mun mielest siitä, et mis asemassa joku on jossain kerhossa. Et ei se, jos joku ketä on ylhääl jossain asteikossa ja juttelee jonkun kaa, nii eihän siin oo kellään mitään sanomista. Sit jos sä oot kerhos joku prospecti tai kokelas nii ei sitä hyväl katota, jos sä meet juttelee jonkun kaa.

Johtohahmolla tai upseeristoon kuuluvalla henkilöllä voi olla haastavampaa olla vuorovaikutuksessa henkilökunnan kanssa, koska nähtiin, että heidän asiansa vaikuttavat koko jengin asioihin. Johtohahmojen kanssa on vaikeampaa olla aidossa vuorovaikutuksessa, koska heillä on niin iso vastuu koko jengin asioista, ja he joutuvat jatkuvasti pitämään roolia päällä, jotta häntä ei aleta epäillä esimerkiksi ilmiantajaksi. Toisaalta osa taas totesi, että niin sanotuissa ”biker”-jengeissä on annettu henkilöille yleensä niin sanottu yksityisyyden suoja, eikä siellä ole niinkään puututtu toisten tekemisiin.

Ja bikeri jengeissä mun mielestä on annettu vähän niin yksityisyydensuoja silleen, jos joku juttelee jotakin. Ei mulle ainakaan oo koskaan, ei ulkopuolelta, eikä mistään muualta, niin oo tehty tiettäväks et olis huono olla, niinku tekemisissä henkilökunnan kanssa tai käydä psykologilla. Mutta voi olla mentaliteetti tietysti vähän erilainen muissa vanki tai rikollisjärjestöissä. Ja varmasti vaikuttaa se, et mitä enemmän asemaa niin tuota, sitä enemmän siihen luotetaan, ettei se sit taas, niinku hängat, prosarit sellaset, jotka tuo itteensä vasta kerhoon, niin tuota niin, suhtaudutaan muutenkin jo niin varauksella. Saatikka sitten se, että ne on henkilökunnan kanssa tekemisissä.

Jos miettii, et kuuluis vaikka upseeristoon esimerkiksi. Silloin sen henkilön asiat koskee koko jengiä. Et se on hyvin vaikea mennä koskaan puhumaan niinku henkilökohtaisesti koska henkilökohtaisesti kaikki asiat koskee koko jengin asiaa. Et siinä on niinku periaattees iso vastuu sillä henkilöllä. Niin statuksella on iso merkitys. Koska sillä on vastuu koko jengistä, jos kaikki kääntyis sitä vastaan tai jengi alkais osottaa sitä sormella, et sä oot joku vasikka. Niin sillähän on isoin paine, voisin sanoa näin.

Vankilaympäristössä erityisesti JR-vangit ovat vainoharhaisia ja henkilökunnan kanssa tekemisissä oleminen tarkoittaa heidän silmissään sitä, että olet ilmiantaja. Väärinkäsitysten välttämiseksi henkilökunnan tulee olla kaikkien vankien kanssa kommunikoidessaan avoimia, selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, koska vangit pähkäilevät henkilökunnan sanomisia yksin ja keskenään, esimerkiksi jopa äänenpainoja ja sanamuotoja. Esimerkiksi, henkilökunnan jäsen tulee hakemaan vankia sellistä ja sanoo esimerkiksi; mennäänkö hoitamaan se sun lapsiasia, tai sulla oli se hammaslääkäri. Mikäli vastaanotolle tai muualle hakeminen tapahtuu vankiyhteisön edessä, tulee tapaamisen syy tuoda selkeästi esiin, jotta vankiyhteisölle ei voi jäädä väärinymmärryksen mahdollisuutta esimerkiksi ilmiantoihin liittyen. Vankien ylianalysoinnista voi syntyä

väärinkäsityksiä, joten henkilökunnan tulisi kiinnittää erityistä huomiota sanomisiinsa, eikä esimerkiksi tehdä niin sanottuja puolihuolimattomia heittoja, jotka voi ymmärtää väärin.

Äärimmäisen tämmösessä vainoharhasessa toimintaympäristössä, ku toimitaan nii ensimmäinen ajatus on se, että jos olet tekemisissä henkilökunnan kanssa oot jollakin tasolla ilmiantaja. Jos et suoraan niin jotenkin muuten, saatika sit et, jos saat sen jälkeen vielä jotain etuisuutta mitä muut ei oo saanu nii ihan varmasti oot ilmiantaja, vaikka et oliskaan, mut ihan varmasti et jutuissa ainaki sitte. Eli jottei synny tämmösiä väärinkäsityksiä nii kaiken pitäis olla selkeetä avointa ja ennen kaikkea helposti ymmärrettävää.

Mikäli kyseessä on niin sanottu "hc-jengiläinen", eli syvästi kiinnittynyt rikollisjengiin ja on vain pakollisesti tekemisissä henkilökunnan kanssa, todettiin että henkilökunnan kannattaa välttää kaikkea turhaa vuorovaikutusta, jotta se ei herätä huomiota muissa vangeissa, koska jengiläinen joutuu selittelemään kaikki pienetkin tekemisensä.

Jos joku on tosi hc-jengiläinen niin kaikki tollaset tsättäilyt jossain, niilläkin sit saattaa polttaa tosi paljon siltoja. Se miettii, et mitähän vittua toi yrittää. Sit kukaan ei pääse sen kanssa enää minnekkään tai sen on tehtävä hirvee tili jostain roskien vienti reissusta.

Vuorovaikutuksessa jengituntemuksella nähtiin olevan vaikutusta: suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työntekijän täytyy olla tietoinen järjestäytyneestä rikollisuudesta ja sen ilmiöistä. Esimerkiksi työntekijän tulee tietää mistä voi puhua ja mistä ei; ei saa puhua jengiasioista tai muiden asioista, tai kaivella vanhoja jengin asioita. Työntekijän on hyvä olla selvillä myös eri jengien välisistä suhteista. Toisaalta osa haastateltavista toi esiin, että ilmiön kaikkia nyansseja, esimerkiksi eri jengien hierarkioita ei ole tarpeen tietää, vaan ymmärrys ilmiöstä riittää. Kun työntekijän ja vangin välillä on jo syntynyt luottamus, vuorovaikutus kestää myös työntekijän tietämättömyyttä aiheesta, ja esimerkiksi työntekijän tietämättömyydestä johtuvia epäsoveliaita kysymyksiä, joihin vanki voi todeta, että en voi puhua tästä, ja luottamuksellinen vuorovaikutus voi silti jatkua. Haastatteluissa todettiin myös se, että mikäli kyseessä on vanki ja työntekijä, joiden välille ei ole syntynyt vielä luottamuksellista suhdetta, voi työntekijän tietämättömyys ja niin sanotusti väärät kysymykset estää vuorovaikutuksen synnyn siinä hetkessä, ja myös mahdollisesti jatkossakin.

Täytyy ymmärtää ilmiötä, mutta ei kaikkia nyansseja, niinku joka jengissä omanlaisensa hierarkiat ja niin edelleen.

Mä nään sen, et jos se on sellasta vilpítőntä ja aitoa niin kyl siinä tulee myös semmonen, et mä en tiedä miten näist puhutaan, kyl niin ku sitten uskoisin, et sit kun se luottamus on löydetty, hei tää on semmonen asia mist mä en voi

puhua. Kun se kuitenkin on se tietämys, sitä on kumminkin vaikee ymmärtää, jos siellä ei oo ollut.

Vangin päihdeongelma ja sosiaaliset taidot nähtiin vaikuttavan vuorovaikutukseen; jos vangilla on päihdeongelma ja heikot sosiaaliset taidot, vuorovaikutuksen syntyminen on vaikeaa, jos taas vangilla ei ole päihdeongelmaa, tai se on lievä ja henkilö on sosiaalisesti lahjakas, keskusteluyhteys syntyy helpommin. Kaikki haastateltavat toivat myös ilmi, että ovat itse kokeneet olevansa sosiaalisesti taidokkaita, jolloin vuorovaikutuksen henkilökunnan kanssa on koettu sujuvan hyvin.

Mikäli yritetään vaikuttaa esimerkiksi laitosjärjestykseen, tai muihin suurempaa joukkoa koskeviin asioihin yksittäisien henkilöiden sijaan, haastatteluissa tuli ilmi, että silloin kommunikointi niin sanotun johtohahmon kautta voi olla tuloksellisempaa, koska hierarkkisesti toimiva ryhmä ei lopeta toimintamalliaan myöskään vankilassa ollessaan, joten johtohahmoilla on edelleen vaikutusvaltaa muihin vankeihin.

Omassa yhteisössään arvostettu vanki pystyy helposti myös sanelemaan niille muille, miten niitten tulee käyttäytyä ja miten niitten tulee toimia.

Tuloksissa nousi esiin näkökulma, että keskustelujen henkilökunnan kanssa tulisi olla kaikille merkittävänä rangaistusajan suunnitelmaan pakolliseksi. Tällöin se ei herättäisi muissa kysymyksiä, kun kaikki joutuisivat nämä keskustelut käymään, mikäli haluaisivat edistää rangaistusajan suunnitelmaansa. Rikosseuraamuslaitoksella on otettu käyttöön vastuuvirkamiesmalli, ja haastatteluissa todettiin, että vangin vastuuvirkamiestä valitessa, tulisi perehtyä vangin historiaan ja tilanteeseen, jotta pystyttäisiin mahdollisesti valitsemaan vastuuvirkamieheksi henkilö, jolla olisi jo jotain entisyyttä vangin kanssa. Tällöin keskustelu lähtee luontevammin, ja vastuuvirkamiehen kanssa on jokaisella pakolliset rangaistusajan suunnitelman päivitykseen liittyvät keskustelut säännöllisesti, joten ne eivät herätä huomiota.

6.4 JR-vankien kohtaamista edistävät seikat

Yksilöllisessä aidossa kohtaamisessa tärkeiksi elementeiksi nähtiin työntekijän aito kiinnostus vangin asioista. Aidon kiinnostuksen nähtiin tarkoittavan esimerkiksi sitä, että työntekijä välittää vangin pienistä, joskus turhiltakin tuntuvista asioista, koska ne voivat olla vangin elämässä todella merkittäviä asioita, ja niiden kuuntelemisen kautta vanki kokee, että häntä arvostetaan ja kunnioitetaan. Jos työntekijä sivuuttaa ne, on mahdollista, että vanki kokee kunniansa loukatuksi. Vangin vilpittömän kuunteleminen nähtiin aitoa kohtaamista edistävänä, ja sen nähtiin välittyvän esimerkiksi siinä, että kohtaaminen on keskustelevaa ja työntekijä on kiinnostunut vangin kertomasta ja kysyy tarkentavia kysymyksiä, sen sijaan että työntekijä vain neuvoisi tai ohjailisi vankia.

Aito kohtaaminen syntyy, kun välitetään niistä vangin turhiltakin kuulostavista asioista, ne voi olla sille vangille tärkeitä hyvinki pienet asiat ja periaatteelliset asiat voi olla myös semmosia, jotka voi olla monille vangeille tärkeitä, et taas tullaan tässä siihen et ei menetetä kasvoja.

Myös kohtaamisen kiireettömyys ja sopiva ympäristö nähtiin edistävän yksilöllistä aitoa kohtaamista. Sopivalla ympäristöllä tarkoitettiin rauhallista, yksityistä tilaa, joka ei ole levoton esimerkiksi, ettei työntekijän puhelin soi koko ajan. Kohtaamisen nähtiin tapahtuvan parhaiten kahden kesken, ei esimerkiksi käytävillä. Yksilötasolle pääsemiselle kohtaamisessa nähtiin vaativan jotain historiaa vangin kanssa; on ollut jollain tavalla tekemisissä vangin kanssa aiemmin. Jos tällaista aikaisempaa historiaa ei ole, koettiin, että yksilötasolle pääsy vaatii useamman tapaamisen.

Yksilötasolla tuntemattoman henkilökunnan edustajan on hyvin vaikea kohdata tämmöstä ennakkoluulosta jr-vankia. Eli yksilötasolla tää kohtaaminen varmaan lähtis parhaiten liikkeelle siitä, että löydetään semmosta henkilökuntaa, joka on jollakin tavalla ollu tekemisissä tän vangin kanssa aikaisemmin ja heillä ois jonkunlaista historiaa. Se on oikeestaan sama ihan sama minkäläistä historiaa tahansa, jotta se keskustelu jollain tasolla lähtis sujumaan, ja siitähän se sitten syvenee sinne yksilötasolle.

Yksilöllistä, aitoa kohtaamista nähtiin edistävän myös vangin ja työntekijän välinen tasavertainen kohtaaminen. Haastatteluissa todettiin, että vankilassa on aina valta-asetelma, kun vain toisella osapuolella on avaimet, mutta tasavertaista kohtaamista voi edistää kunnioittavalla ja asiallisella kohtelulla. Kunnioittava kohtelu nähtiin todella tärkeänä, ja se näkyy esimerkiksi siten, kun on itse vankina kohtelias, niin saa kohteliasta käytöstä myös takaisin. Kunnioittavaa, tasavertaista kohtaamista nähtiin myös edistävän esimerkiksi sovitusta aikataulusta kiinni pitäminen, jolloin työntekijän valta-asema ei korostu yksipuolisen ajan muuttamisen kautta.

Minuun on aina tehnyt vaikutus se, kun olen itse kohtelias ja käyttäydyn asiallisesti, niin sit mä saan sitä takas. Et, tota niin kuin, tottakai sitä on mielummin tekemisissä sellaisten ihmisten kans, joitten huomaa kunnioittavan itteensä ja antaa sitä kunnioitusta takaisikin.

Hyvänä kohtaamisena nähtiin sellainen, jossa vanki on JR-statuksen sijaan nähty yksilönä. Sen todettiin onnistuvan työntekijän kiinnostuksella vangin henkilökohtaisista asioista; hänen hyvinvoinnistaan ja kuulumisistaan, eikä esimerkiksi jengin asioista. Kohtaamista nähtiin edistävän myös se, että JR-vankeja kohdellaan samalla tavalla, kuin muitakin vankeja, eikä tehdä eroa siihen on vanki JR-statuksella vai ei.

6.5 JR-vankien kohtaamista vaikeuttavat seikat

Yksilöllistä aitoa kohtaamista nähtiin estävän työntekijän ennakkoluulot JR-vankeja kohtaan, jotka näyttävät vangille esimerkiksi siten, että suhtaudutaan negatiivisesti vankiin JR-leiman takia, esimerkiksi käyttäytymällä asiattomasti, tuntematta kyseistä vankia yksilönä. Esimiehistä haastateltavilla oli tällaisista tilanteista paljon kokemuksia. Esimerkiksi vangin loma-anomuksen suoraan silppuriin laittaminen JR-statuksen takia, sen käsittelyn sijaan.

Mun loma-aika alko siinä ja mä olin ensimmäisellä tuomiolla. Ja sitten innoissani juoksin, tuota pamppujen koppiin täytetyn loma-anomuksen kanssa. Kysyin, et minne mä tän laitan. Se sanoi, et laita tohon silppuriin. En sit vissiin lomille tällä tuomiolla olla menossa. Se - sen mä muistan.

Erityisen huonona nähtiin epäkunnioittava käytös, esimerkiksi kyykyttäminen, varsinkin muiden vankien läsnä ollessa. Sen nähtiin totaalisesti estävän hyvän kohtaamisen, koska vanki kokee silloin menettäneensä kasvonsa. Esimerkiksi kyykyttämisen kautta myös vahvistetaan työntekijän valta-asemaa, ja tällaisen ylhäältä alaspäin kohtaaminen nähtiin vaikuttavan negatiivisesti yksilöllisen aidon kohtaamisen syntyyn. JR-vanki nähtiin haastatteluissa helposti loukkaantuvana, ja kasvojen menetys voi syntyä myös kyykyttämistä pienemmistä asioista, kuten aiemmassa kappaleessa mainittu vangin tärkeiden asioiden kuuntelematta jättäminen.

Sit taas, varsinkin JR-maailmassa, se että, jos joku tulee kyykyttää siinä, kun on muita vankeja, sit ei oo enää mitään jakoa, niinku yhtään mihinkään. Niin kuin yhteistyöhön kenenkään kanssa. Varsinkin jos sulla on joku ego ja asema, jota suojella niin, sellasta ei kukaan unoha kyllä. Se tulee vaikuttamaan kaikkiin kohtaamisiin sit jatkossa.

Kohtaamista vaikeuttaa se, jos työntekijästä huomaa, että häntä ei kiinnosta vangin henkilökohtaiset asiat, vaan suorittaa vain pakollista työtehtäväänsä. Tämä näyttää esimerkiksi siten, että työntekijä kysyy kaavamaisesti pakollisia kysymyksiä, mutta ei ole kiinnostunut vastauksista, ja neuvoo ja ohjailee vankia, jolloin kohtaaminen jää yksipuoliseksi.

No just esimerkiks, jos nyt sanotaa vaik, et lukee jotkut tietyt kysymykset suoraan, menee jonkun tietyn kaavan mukaan, ihan sama mitä sä vastaat nii sit mennää vaikka seuraavaan. Et sit se ei oikeesti, et ei oo niinku molempiin suuntiin se keskustelu, nii kyllähän nyt semmonen, siitähän sen huomaa, jos joku tekee sitä niinku pelkästään vaan niinku virkamiehenä.

Liian syvälle meneminen ja asioiden kaivelu vaikeuttaa kohtaamista, joka näyttää esimerkiksi siten, että työntekijä alkaa kyselemään jengin asioista. Jo aiemmin mainittu työntekijöiden tiedustelumaine vaikuttaa siis vahvasti myös kohtaamisiin. Kohtaamisessa näitä

olettamuksia vahvistaa jengin asioista kyseleminen. Tällaiset vangin olettamukset estävät yksilöllistä aitoa kohtaamista.

Jo aiemmin esiin tullut työntekijän esittäminen ja mielistely nähtiin huonona kohtaamisessa, Se näyttäytyy esimerkiksi siten, että työntekijä on liian kaverillinen ja yrittää olla ”yksi heistä”. Mikäli vanki aistii tai kokee henkilökunnan käytöksen epäammattimaisena, se vaikuttaa huonosti kohtaamiseen. Esimerkkeinä ammattitaidottomasta käytöksestä nousi esiin myös epäasiallinen vihjailu tai vitsailu ja vangin asioista puhuminen muille tai muiden kuullen.

6.6 JR-vankien kohtaamisessa huomioitavat seikat

Haastateltavat toivat ilmi sitä, kuinka vangit ylianalysoivat työntekijän ulosantia. Vangit pohivat yksin tai yhdessä työntekijän sanomisia, äänenpainoja, sanamuotoja, tai mahdollisia sanomatta jättämisistä. Vankien ylianalysointi voi johtaa helposti väärinymmärryksiin, esimerkiksi vanki näkee työntekijän käytöksen epäasiallisena, vaikka se ei ole työntekijän tarkoitus, tai jo aiemmin mainittu väärinkäsitys vangista ilmiantajana. Työntekijä voi estää väärinymmärrysten syntyä olemalla avoin, selkeä ja ymmärrettävä.

Kaikki kohtaamiset, niin kyllähän siellä paljon märehdittää sitä, että mitä joku henkilökunnasta oli sanonut ja mikshän se sanoi sen tolla äänensävyllä ja miks se teki sen noin.

Hyvät ensikohtaamiset nähtiin tapahtuvan paremmin arkipäiväisten, ennalta suunnittelemattoimien tilanteiden yhteydessä kuten roskien vieni, kuin suunniteltujen vastaanottojen yhteydessä. Valvontahenkilökunnan työnkuvaan ei usein sisälly ennalta sovittuja vastaanottoja vankien kanssa, jolloin erityisesti valvontahenkilökunnan kohtaaminen tapahtuu luontevammin arkipäiväisten tilanteiden ohessa. Erityishenkilöstön kanssa kohtaaminen voi tapahtua luontevasti myös suunnitellun vastaanoton yhteydessä, koska se on heidän työnkuvalleen tyypillistä eikä herätä muiden vankien huomiota samalla tavalla.

6.7 Puheeksiotossa JR-vankien kanssa huomioitavaa

Puheeksiotto tulisi tapahtua yksityisessä tilassa, jossa ei ole muita vankeja, eikä ylimääräistä henkilökuntaa paikalla. Puheeksiotossa nähtiin hyvänä myös se, että työntekijällä oli jotain taustatietoa vangista, esimerkiksi että vanki on saanut lapsen, jolloin keskustelulle on luonteva aloitus, ja vanki huomaa, että työntekijä on kiinnostunut hänen henkilökohtaisesta elämästään, eikä suoraan jengistä tai jengiasioista.

Kuten hyvät kohtaamisetkin, puheeksiottotilanteet nähtiin syntyvän luontevimmin arkipäiväisissä tilanteissa, esimerkiksi tulotarkastuksen tai roskien viennin yhteydessä. Ylipäätään kaikki mikä tapahtuu vankien päiväjärjestyksen mukaisesti. Poikkeamat herättävät aina muiden vankien turhan huomion. Tässä on huomioitava samat seikat kuin jo kohtaamisessakin mainittu:

Valvontahenkilökunnan työnkuvaan ei usein sisälly ennaltasovittuja vastaanottoja vankien kanssa, jolloin erityisesti valvontahenkilökunnan puheeksiotto tapahtuu luontevammin tällaisten arkipäiväisten tilanteiden ohessa, kun taas erityishenkilöstön kanssa puheeksiotto voi tapahtua luontevasti myös suunnitellun vastaanoton yhteydessä.

Myös puheeksiotossa työntekijän tulee ymmärtää järjestäytynyt rikollisuus ilmiönä ja tietää mitkä eivät ole sallittuja puheenaiheita. Ei ole hyvä kysyä suoraan jengin asioista, omista asioista jengissä voidaan keskustella, muita jengiläisiä koskevista ei ole sallittua. Tämä korostuu erityisesti silloin, kun työntekijän ja vanki eivät tunne toisiaan, eikä välille ei ole vielä syntynyt luottamusta.

No se on tosi tärkeä, et tietää oikeesti mist puhuu ja tietää mist asioista voi puhua mikä on niinku sillee soveliasta ja - se on äärimmäisen tärkeä. Se nyt ei varmaan onnistu jos - ihan tost noin vaan et pitää oikeesti tietää mist puhuu, pitemmält ajalta.

Ja tässä taas sitten on se, että taustat ja koulutus ja henkilökunnalla siihen, että ollaan selvillä henkilöiden taustoista ja siis täytyy olla hyvin paljon taustatietoa siitä, että voidaan ylipäätään alkaa keskustelemaan.

Puheeksiotossa on tärkeää, että työntekijä ei käytä kiertoilmauksia ja puhuu vangin kanssa asioista niiden oikeilla termeillä, vangin kanssa samoilla, esimerkiksi ei järjestäytynyt rikollisuus vaan jengi tai kerho. Samojen termien käyttö edistää myös sitä, että työntekijä ei näyttyä niin voimakkaasti viranomaisen roolissa.

Kun on järjestäytyneen rikollisuuden henkilö, niin on hyvä puhua asioista niiden oikeilla nimillä, ei kiertoilmauksilla eikä etenkään niin että siitä jää mahdollisesti väärinymmärryksen mahdollisuus, eli niist asioista niiden oikeilla nimillä puhuminen ja siitä että käytetään sitä, siis jos puhutaan jostakin heittomerkeissä jengistä, käytetään siitä jengistä ihan sitä nimeä, että tässä on tämä teidän se ja se porukka ja tässä on tämä toinen se ja se porukka.

Puheeksiotossa on hyvä olla tuttu henkilö, jolla on yhteistä historiaa vangin kanssa. Haastattelutavat kokivat tärkeäksi, että vanki tietää työntekijän olevan luotettava ja hyvämaineinen vankien silmissä, jotta vanki ei ajattele työntekijän olevan tiedustelemassa vain jengin tietoja. Puheeksiottaa voi ottaa siis luotettavaksi nähty henkilö, yleensä erityishenkilöstöä, kuten liikunnanohjaaja tai erityisohjaaja, mutta myös valvonnan edustaja voi olla ansainnut maineen luotettavana tyyppinä vankien silmissä.

Sellasia luottohahmoja. Yleisesti ottaen kaikki erityisohjaajat, liikunnanohjaajat on sellasia.

Laitoksessa on aina semmosia henkilökunnan edustajia, jotka tulee lähes kaikkien vankien kanssa hyvin toimeen, joita pidetään niin sanotusti no et se on ihan hyvä tyyppi.

Haastatteluissa tuli ilmi, että olisi parempi, että puheeksiottava henkilö ei ole virkapuvussa, koska virkapuvun nähtiin edustavan niin vahvasti viranomaisia. Tämä voi vahvistaa vangin olettamusta henkilökunnan taka-ajatuksista. Erityisesti esimiesten nähtiin huonoiksi henkilöiksi puheeksiottoon, koska heidän koettiin välittävän vangista tietoa esimerkiksi Arviointikeskuksiin. Luotettavaksi koetut niin sanotut rivipamput nähtiin neutraalimmiksi ottamaan puheeksi. Ylipäätään naiset nähtiin hyviksi henkilöiksi puheeksiottamaan, kun taas nuorempien miesten kanssa koettiin usein olevan kilpailuasetelma. Vanhempien ja pitkään alalla olleiden miesten kanssa ei todettu olevan yhtä selkeää kilpailuasetelmaa, ja heitä kuunnellaan paremmin. Haastattelussa kuitenkin todettiin, että silloin kun työntekijä on ansainnut luotettavan henkilön maineen, tai vangin luottamuksen, ei työntekijän virka-asemalla ole niinkään merkitystä.

Mut et ei mulla ollu ainakaa mikää ongelma se, et onkse vartija vai erityisohjaaja vai - semmonen ihminen kenen kaa se toimii ja tulee se luottamus nii mun mielestä se ei oo se status et kuka sen tekee.

Huonona nähtiin vanhojen asioiden utelu ja jengin asioista kysely. Työntekijän ei kannata puhua ilmiöstä, jos ei tiedä siitä mitään, koska se voi johtaa naurunalaiseksi joutumiseen. Jos työntekijän tietämättömyys tulee ilmi, voi se synnyttää myös kuilua työntekijän ja vangin välille. Myöskin henkilökunnan väärät käsitykset jengin asioista nähtiin huonona, koska JR-vanki ottaa ne henkilökohtaisina loukkauksina, joka voi myös synnyttää ja lisätä vastakkainasettelua henkilökunnan ja vankien välillä. Kaikenlainen vihjailu ja kuittailu asemasta on myös ehdottoman huonoa

Se nyt ei varmaan onnistu, jos - ihan tost noin vaan et pitää oikeesti tietää mist puhuu, pitemmält ajalta. --- sillen se menee mun mielestä just sillee huonosti, et jos ei oikeesti oo semmosta ketä tietää mistä puhuu ja mist puhutaan nii sit on paremp,ettei kukaa mee sinne sönköttää yhtään mitään, koska sit seuraaval kerralla jonkun on paljon hankalampi mennä, puhuu sen jälkeen. Et semmonen niinku joku pakollinen, joku työntekijä ketä ei tiedä mistään mitään ja puhuu jostain jengijutuista nii eihä, siellähän nyt nauretaan sit päin naamaa.

Jos on vääriä käsityksiä ja muita, muita niin tota. Ne otetaan vähän niin kuin henkilökohtaisina loukkauksina tai sit tulee vähän niiku me vastaan maailma.

Kuten aiemmissakin kappaleissa on tullut ilmi, JR-vanki loukkaantuu helposti, ja se voi estää tulevaa kanssakäymistä työntekijöiden kanssa. Henkilökunnan harmittomaksi ajateltu vihjailu, tai tahattomasti jengin asioista väärin puhuminen voi siis vaikeuttaa merkittävästi JR-vangin

kanssa työskentelyyn. Henkilökunnan tulee kiinnittää huomiota siihen, että puheeksiottoa ei tehdä vihjailemalla tai kuittailemalla, ja työntekijällä tulee olla oikeaa tietoa jengistä mikäli siitä puhuu.

7 Johtopäätökset

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme tulosten pohjalta keskeisimmät johtopäätökset, jota peilaamme opinnäytetyön tietoperustaan ja aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta. Aiheemme ollessa melko marginaalinen ja vähän tutkittu, olemme pyrkineet löytämään tutkimuksia, jotka jollain tavalla linkittyvät tutkimaamme aiheeseen. Johtopäätöksissä pyrimme vastaamaan tutkimuskysymyksiimme, jotka olivat: Mitkä asiat vaikuttavat JR-vankien kohdalla vuorovaikutukseen henkilökunnan kanssa ja miten henkilökunta voi edistää sitä? Miten henkilökunnan tulisi kohdata JR-vanki ja kuinka ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen? Olemme tutkimuskysymystemme pohjalta jakaneet johtopäätökset kolmeen luokkaan, jotka ovat vuorovaikutukseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä, kohtaamiseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä ja miten ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisryhmään. Johtopäätöksiä tarkasteltaessa on kuitenkin syytä huomioida, että neljän haastattelun perusteella ei voida tehdä yleispäteviä päätelmiä tutkimusaiheesta. Johtopäätöksistä nousee kuitenkin esiin tärkeitä seikkoja, joita voimme peilata aikaisempaan teoriaan ja tutkimuksiin aiheesta.

7.1 Vuorovaikutukseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella JR-vankien kanssa vuorovaikutukseen merkittävimmin vaikuttavat seikat ovat luottamus työntekijään, työntekijän persoona ja tapa työskennellä, työntekijän rooli, JR-vankien ennakkoluulot ja helposti loukkaantuminen, järjestäytyneeseen rikollisuuteen liittyvä ryhmähierarkia sekä JR-vangin status ja työntekijän tietämys järjestäytyneestä rikollisuudesta.

Luottamuksen muodostuminen JR-vangin ja työntekijän välille on kaikista tärkein asiaksi vuorovaikutuksen synnylle. Luottamuksen syntyä edistää vangin tasavertainen kohtaaminen, ja se että työntekijä kohtelee kaikkia vankeja tasavertaisesti ja kunnioittaen, sekä työntekijän aitous. Luottamuksen synnylle tärkeiksi asioiksi todettiin myös rehellisyys ja lupausten pitäminen, sekä työntekijän pysyvyys. Järvinen (2007, 141) on tutkinut asiakastyöntekijä suhteen dialogista arviointia Kriminaalihuollossa, ja on todennut, että asiakkaat näkivät työntekijäsuhteelle tärkeiksi elementeiksi luottamuksen, vastavuoroisuuden, liittoutumisen ja pysyvyyden. Kauppisen (2017, 55) tutkielmassa on työntekijän hyväksi piirteiksi todettu tasapuolisuus, inhimillisuus, reiluus, mukavuus sekä sanansa pitäminen.

Vilpitön ja aito kuuntelu on tärkeää luottamuksen ja vuorovaikutuksen synnylle. Aito kuuntelu avaa seuraavan tason keskusteluissa. Vanki huomaa, milloin työntekijän on aidosti kiinnostunut hänen henkilökohtaisista asioistaan, ja milloin suorittaa vain pakollista työtehtävää kysyen pakollisia kysymyksiä tarttumatta kuitenkaan vastauksiin. Myös Hänninen & Poikela (2016, 156) ovat todenneet luottamuksen rakentumisen vaativan aitoa kiinnostusta, sekä arvostavaa kuuntelua. Aito läsnäolo on välttämätöntä, jotta syntyy luottamuksellinen ilmapiiri (Mattila 2008,14).

Luottamuksen syntymistä ja vuorovaikutusta edesauttaa vangin ja työntekijän entisyys; osapuolilla on jotain historiaa. Järvisen (2007, 75) tutkimuksessa on todettu myös, että työskentelyn aloitusta helpottaa yhteydenotto työntekijään, jonka tuntee entuudestaan. Tuttuun työntekijään on helpompi ottaa yhteyttä.

Vuorovaikutukselle JR-vangin kanssa oleellista on, että työntekijän ymmärtää järjestäytyneitä rikollisuutta ilmiönä, mutta välttämätöntä ei ole tietää kaikkia sen nyansseja. Kuitenkin, kun työntekijän ja vangin välille on syntynyt luottamus, suhde kestää myös työntekijän tietämättömyyttä ja esimerkiksi epäsoveliaita kysymyksiä. Kulmala, Valokivi & Vanhala (2003, 131-132) ovat tutkineet artikkelissaan sosiaalityön kohtaamisia asiakkaiden kertomana. Tutkimuksessa on todettu, että kun työntekijä ottaa asiakkaan haastavan tilanteen selvitetäväkseen, asiakkaan luottamusta lisää se, kun työntekijä tuo esiin omaa työkokemustaan ja tietämystään. Työntekijäsuhteen arvostusta ei välttämättä vähennä kuitenkaan se, jos työntekijä joskus tahattomasti puhuu asioista väärin, esimerkiksi neuvoo väärin, sillä hyvän vuorovaikutuksen ja kuulluksi tulemisen nähtiin korvaavan työntekijän tietämystä käytännön asioista. Kauppisen (2017, 53-55, 60) tutkielmassa todettiin, että Rikosseuraamuslaitoksella ei koeta olevan riittävästi tietoa järjestäytyneestä rikollisuudesta, ja sen puute vaikeuttaa esimerkiksi irtaantujien tukemista. Avun vastaanottaminen voi vaikeutua, jos asiakas ei koe työntekijää ammattitaitoiseksi ja osaavaksi erityisesti järjestäytyneen rikollisuuden piirteistä. Työntekijän ammattitaito ja asiantuntijuus järjestäytyneeseen rikollisuuteen ja siihen liittyviin erityispiirteisiin on välttämätöntä.

Luottamuksen syntymistä taas estää työntekijän liika ohjailu ja määräily, jolloin vuorovaikutus ei ole tasavertaista vaan yksipuolista. Luottamuksen syntymistä estää se, että JR-vangilla on ennako-olettamus siitä, että työntekijä on tiedustelemassa jengin tietoja. Jotta JR-vanki voi luottaa työntekijään, työntekijän on onnistuttava näyttämään vangille, että ei ole tiedustelemassa jengin tietoja muille viranomaisille, ja onkin tärkeää, ettei kysele jengiin liittyvistä asioista liian aikaisin, vaan on kiinnostunut kyseisen vangin henkilökohtaisista asioista. Työntekijän pitää näyttää vangille olevansa luotettava, eikä ole viemässä tietoja eteenpäin vaan on aidosti kiinnostunut vangin henkilökohtaisista asioista. Työntekijä ei saa myöskään alkaa kaihella vanhoja asioita syntyneen luottamuksen kustannuksella. Järvinen (2007, 76-77) on todennut samankaltaisen ilmiön tutkimuksessaan liittoutumisen kautta. Kun asiakas kokee, että he

ovat työntekijän kanssa oikeasti samalla puolella, syntyy luottamusta. Kauppisen (2017, 55, 58) tutkielmassa on todettu myös henkilökohtaisen kiinnostuksen tärkeys; kun työntekijä on näytännyt suhtautuvansa vankiin yksilöllisesti, se on voinut helpottaa luottamista viranomaiseen. Vuorovaikutusta työntekijän ja asiakkaan välillä edesauttaa se, että vuorovaikutus on luontevaa eikä sen tarkoituksena ole kuulustelu tai tenttaaminen.

Työntekijän persoonalla ja tavalla työskennellä on vaikutusta vuorovaikutukseen. Huonoja piirteitä työntekijälle on mielistely ja esittäminen, sekä liian viranomaismainen työote. Työntekijä ei saa olla kuitenkaan liian kaverillinen ja yrittää esittää yhtä porukasta. Työntekijän hyvä piirteitä on aitous, kuin myös jämyys ja johdonmukaisuus, ja jo aiemmin mainittu rehellisyys sekä suorapuheisuus. Rehellisyys ja suorapuheisuus edistää luottamuksen lisäksi myös kunnioituksen osoittamista, joka on erityisen tärkeää JR-vangeille. Järvisen (2007, 56) tutkimuksessa on todettu myös rehellisyyden ja asioista avoimesti puhumisen merkittävyys vuorovaikutukselle; se on avain luottamukseen. Vaikka kyseessä olisikin asiakkaalle epämiellyttävä asia, useimmiten ihmiset haluavat kuulla totuuden (Raatikainen 2015, 73).

JR-vanki on usein mieluummin vuorovaikutuksessa henkilökunnan edustajan kanssa, joka ei ole vartiointihenkilökuntaa, tai ainakaan virkapuku päällä. Erityishenkilöstöön kuuluvan henkilön kanssa, kuten liikunnanohjaaja tai erityisohjaaja, vuorovaikutusta syntyy paremmin. Tähän liittyy vahvasti myös aikaisemmin mainittu tiedustelijan maine, joka usein liitetään vahvimmin nimenomaan virkapuvuissa työskenteleviin henkilöihin. Raatikainen (2015, 70-71) on todennut, että joillakin asiakkailla on aikaisemmista kokemuksistaan johtuen epäilyksiä työntekijän suhteen, ja ne voivat vaikeuttaa luottamuksen syntyä. Epäilysten syntyyn voi vaikuttaa asiakkaan aikaisemmat kokemukset, ennakoasenteet ja toimintaympäristön kulttuuri ja toimintatavat.

JR-vankien ryhmähierarkia vaikuttaa vuorovaikutukseen merkittäväällä tavalla. JR-vangin asemalla jengissä on merkitystä; yleensä mitä korkeammalla olet, sitä vähemmän vangin tarvitsee vastata muille asioistaan, kun taas alempana asteikossa olevilla on suurempi paine, ja heidän tekemisiinsä kiinnitetään erityistä huomiota. Henkilökunnan tulee osata huomioida hierarkian merkitys, kun toimitaan JR-vankien kanssa siten, että vuorovaikutus henkilökunnan kanssa ei saa herättää muissa vangeissa ajatusta siitä, että joku vanki on kääntynyt ilmiantajaksi. Työntekijän tulee olla selkeä ja avoin, sekä helposti ymmärrettävä. Kuten Dunderfelt (2016, 24) on todennut, ihmisillä on usein eri rooleja eri yhteyksissä, erilaisissa sosiaalisten ryhmien hierarkiassa. Kun tämä rooli on päällä, henkilön kanssa on vaikea keskustella aidosti. Kun on kyseessä erityistä osaamista vaativat tehtävät, aiheen asiantuntijuus nousee tärkeämmäksi. Mitä suuremman riskin asiakas kokee ottavansa, sitä enemmän työntekijän asiantuntijuutta ja virheettömyyttä vaaditaan (Raatikainen 2015, 80).

JR-vanki loukkaantuu helposti monista eri syistä. Ryhmän vaikutuksen johdosta on mahdollista, että myös muut ryhmän jäsenet loukkaantuvat. Kun JR-vankia on loukattu, esimerkiksi

käyttäytymällä epäkunnioittavasti, voi se vaikeuttaa vuorovaikutusta siis yksittäisen vangin lisäksi koko ryhmän kanssa. Kauppisen (2017, 54) tutkimuksessa on todettu samaa; epäasiallinen kohtelu lisää viranomaisvihaa ja vastakkainasettelua.

7.2 Kohtaamiseen vaikuttavat seikat JR-vankien kanssa työskennellessä

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella JR-vankien kohtaamiseen vaikuttavat merkittävimmät seikat ovat työntekijän aito kiinnostus, tasavertainen, kunnioittava, yksilöllinen kohtaaminen sekä kuunteleminen.

Aito ja kunnioittava kohtaaminen on JR-vangille merkittävää. Aito, kunnioittava kohtaaminen syntyy, kun työntekijä kohtaa vangin tasavertaisesti, kuuntelee vangin asioita ja on kiinnostunut niistä, sekä käyttäytyy asiallisesti, kun vanki itsekin on asiallinen. Kulmalan ym. (2003, 130) tutkimuksessa on todettu samaa ilmiötä, asiakkaat kiinnittävät erityisesti huomiota vastavuoroiseen kuunteluun ja keskusteluun. Asiakkaiden kertomissa hyvänä kohtamisena nousi esiin kohtaaminen ihmisenä, niin sanottu aito kohtaaminen. Kohtaaminen ihmisenä tarkoittaa keskustelua, vastavuoroista vuoropuhelua, kokemusta kuulluksi tulemisesta ja kiireettömyydestä. Myös työntekijän näyttämä arvostus ja kunnioitus asiakasta kohtaan nousi hyvissä kohtamisissa esiin. Onnistuneet kohtaamiset ja suhde työntekijään on todella merkittävää, ja joskus se on ainut reitti siihen, että päästään hoitamaan asiakkaan kanssa konkreettisia asioita. Myös Särkelä on todennut, että inhimillinen vastakaiku on alku siihen, että suhteen rakentuminen voi alkaa (2001, 30). Toisen ihmisen kunnioittava kohtaaminen liittyy merkittävästi sosiaalisen kanssakäymisen vastavuoroiseen olemukseen (Mönkkönen 2018, 51).

Valta-aseman läsnäolo vaikuttaa kohtaamiseen. Vankilassa työntekijän ja vangin välillä vallitsee automaattinen valta-asettelu, ja onkin todella tärkeää, että työntekijä ei pyri korostamaan sitä, vaan kohtaa asiakkaan kunnioittavasti ja arvostavasti, tasavertaisesti. Kulmala ym. (2003, 130-131, 134) totesivat myös tasavertaisena kohtamisen nousevan positiivisena asiana esiin asiakkaiden kokemuksista. Tasavertaisessa kohtamisessa työntekijä ei ole pyrkinyt tuomaan esiin omaa valta-asemaansa, rooliaan työntekijänä, vaan työntekijä lähestyy asiakasta tasavertaisena asiakkaan kanssa samalla tasolla, luonnollisesti kuten minkä tahansa muun arkipäiväisen tilanteen yhteydessä, ja työntekijän kanssa on voinut jutella tavallisista asioista. Tällaiset tavallisilta tuntuvat kohtaamiset ovat sellaisia, jotka asiakkaat muistavat ja joilla on merkitystä.

Vangin vilpitön kuunteleminen on erittäin tärkeää. Työntekijän tulee olla kiinnostunut vangin pienistä, turhiltakin tuntuvista asioista. Työntekijän tulee osoittaa olevansa kiinnostunut nimenomaan vangin henkilökohtaisista asioista, jotta vanki ymmärtää työntekijän olevan auttamassa asiakasta, eikä tiedustelemassa tietoa muille viranomaisille. Vanki aistii myös sen, jos työntekijä ei ole aidosti kiinnostunut vangin asioista, eikä vain suorittamassa pakollista työtä. Tuloksissa nousi esiin myös kiireettömyyden ja ympäristön merkitys; rauhallinen ja yksityninen tila on hyvä kohtaamiseen. Särkelä (2001, 69) toteaaakin, että kohtamisessa asiakkaan

on tunnettava, että hän on tervetullut, ja että työntekijä on kiinnostunut asiakkaan asioista myönteisessä mielessä, auttaakseen asiakasta. Kiireetön, turvallinen ja lämmin ilmapiiri on myös merkityksellistä kohtaamisessa.

Kohtaamisessa on merkittävää, missä se tapahtuu. Valvontahenkilökunnan kanssa hyvät ensikohtaamiset tapahtuvat arkipäiväisten tilanteiden yhteydessä. Erityishenkilöstöön kuuluvien työntekijöiden kanssa hyvä ensikohtaaminen voi onnistua myös sovitun vastaanoton kautta. Särkelä (2001, 69) toteaa ensikohtaamisen asiakkaan kanssa olevan merkittävä suhteen rakentumiselle. Ensikohtaamisesta syntyy se tulkintaperusta, jonka kautta asiakas jatkossa tulkitsee kokemuksiaan ja saamaansa palvelua. Jos ensikohtaamisessa asiakas kokee, että hänet kohdataan arvostavasti ja kunnioittavasti, se helpottaa suhteen rakentumista. Jos ensikohtaaminen onnistuu, voi suhde jatkossa kestää virheitäkin, ja ne eivät estä hyvän suhteen rakentumista.

Tasavertaista kohtaamista vaikeuttaa se, jos työntekijä neuvoo ja ohjailee asiakasta liikaa. Kohtaaminen ei tällöin ole tasavertaista ja keskustelevaa, vaan yksipuolista. Huonoina kokemuksina kohtaamisesta on Kulmalan ym. (2003, 131) tutkimuksessa tuotu esiin sama toteamus, painostava, alistava, työntekijän ylempi-arvoisuutta korostava kohtaaminen. Tällaisissa kohtaamisissa työntekijä tuo kaikkietävyytään esiin ja yrittää pakottaa asiakasta alistumaan työntekijän näkökulmasta oikeisiin ratkaisuihin. Tällaisten kohtaamisten seurauksena voi syntyä tilanne, että asiakas ei enää luota työntekijään tai perääntyy yhteistyösuhteesta. Mattila (2008, 12-14) on todennut, että työntekijän on vaikea aidosti kuunnella asiakasta, mikäli mielessä on vain se minkälaisia neuvoja asiakkaalle voisi antaa. Työntekijän on vaikea antaa asiakkaalle tilaa ja kuulla häntä, jos työntekijä ajattelee tietävänsä asiakasta paremmin, mikä on asiakkaalle hyväksi.

JR-vangit kohtaavat paljon ennakkoluuloja, ja ne vaikuttavat kohtaamiseen. Ne vaikuttavat negatiivisesti kohtaamiseen, kun työntekijä ei näe yksilöä leiman takana, ja kohtelee asiakasta tietyllä tavalla tuon leiman vuoksi, perehtymättä kyseisen yksilön tilanteeseen ollenkaan. Kulmala ym. (2003, 140) totesivat myös tutkimuksessaan, että kun kyseessä on asiakas, joka on ollut pitkään tai useita kertoja jonkin instituution asiakas, voi heille syntyä leima ja sen mukana ennakkokäsityksiä työntekijöiden silmissä. Kun työntekijä ei anna leiman ja ennakkoluulojen vaikuttaa kohtaamiseen, kokee asiakas vuorovaikutustilanteessa tullessa kohdelluksi ihmisenä, ja aidosti kuulluksi, voi tämä kohtaaminen olla merkittävä asiakkaan elämässä ja viedä häntä eteenpäin. Kauppinen (2017, 53) on todennut tutkielmassaan, että JR-vangit kokevat, että heidät on kohdattu pintapuolisesti JR-leiman takia, ja se on koettu leimaavaksi ja yksilöllisyyttä sivuuttavaksi.

Erittäin huonona kohtaamisen kannalta on epäasiallinen, epäkunnioittava kohtelu muiden vankeiden edessä. Tällaisten tilanteiden jälkeen työntekijän on miltei mahdotonta korjata tilannetta, ja tuo kohtaaminen voi vaikuttaa myös negatiivisesti kohtamisiin kaikkien muidenkin

työntekijöiden kanssa. Vangit myös ylianalysoivat työntekijöiden sanomisia, jopa äänenpainoja, joten työntekijän täytyy kiinnittää huomiota kohtaamistilanteissa siihen mitä puhuu, jottei vangille synny väärinymmärryksiä. Särkelä (2001, 42, 69) on todennut, että asiakkaan kunnioittava kohtaaminen näyttäytyy työntekijän ilmeistä, eleistä, hänen tavastaan ottaa asiakas vastaan ja siitä, miten esittää asiansa. Asiakas aistii kunnioituksen, mutta erityisesti kunnioituksen puutteen kohtaamistilanteissa. Jos ensikohtaamisessa asiakkaalle syntyy negatiivinen kuva työntekijästä, tuon kuvan korjaaminen jatkossa on erittäin vaikeaa, vaikka työntekijä toimisikin jatkossa kohtaamistilanteissa paremmin.

7.3 Miten ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen

Puheeksiottotilanteet tapahtuvat kohtaamisen ja vuorovaikutuksen kautta, joten osaltaan tutkimuskysymykseen löytyy vastauksia aiempien kappaleiden avulla. Tässä kappaleessa käsitellään tuloksia, jotka ovat erityisesti puheeksiottotilanteessa huomioitavia seikkoja. Nämä seikat ovat työntekijän rooli, tilanne ja paikka puheeksiotolle sekä työntekijän tietämys järjestäytyneestä rikollisuudesta.

Puheeksiottavan työntekijän tulisi olla vangille tuttu jollain tavalla, jotta vanki tietää työntekijän olevan luotettava. Myös Niemelä (2014, 63) on todennut tutkimuksessaan esimiesten kokemuksista puheeksiottotilanteista osapuolten aiemman tuntemuksen olevan hyödyksi puheeksiottotilanteessa. Työntekijällä olisi myös hyvä olla jotain ajankohtaista taustatietoa vangista, jotta tilanteen voi aloittaa luontevasti, esimerkiksi jos tietää vangin saaneen lapsen.

Sopiva henkilö puheeksiottoon on neutraali, vankien silmissä luotettava työntekijä. Tällainen työntekijä ei yleensä ole virkapuvussa, vaan edustaa erityishenkilöstöä kuten liikunnanohjaaja tai erityisohjaaja. Toisaalta niin sanotut ”rivipamput”, ollessaan luotettavan työntekijän maineessa, ovat myös neutraaleja henkilöitä puheeksiottamaan. Usein kuitenkin virkapukuisia työntekijöitä kohtaan vangeilla on yleensä ennakkoluuloja siitä, että työntekijä on tiedustelussa tietoja muille viranomaisille. Kuitenkin, mikäli työntekijän on osoittanut vangille tai vankiyhteisölle olevansa luotettava ja hyvämaineinen, ei työntekijän virka-asemalla ole niinkään merkitystä.

Mikäli puheeksiottava henkilö edustaa valvontapuolen henkilökuntaa, puheeksiotto tapahtuu parhaiten arkipäiväisten, tilanteiden yhteydessä, jotka eivät herätä tavallisesta poikkeavaa huomiota, kuten roskien vienti. Tällöin tilanne ei herätä muiden vankien huomiota. Erityishenkilöstöön kuuluva työntekijä voi puheeksiottaa myös erillisen vastaanoton yhteydessä, koska se on heidän työnkuvallensa tyypillisempää. Vastaanotolle hakiessa tulee kuitenkin huomioida se, että mikäli tilanteessa on muita vankeja paikalla, tulee tapaamiselle tuoda esiin selkeä syy, jotta vankiyhteisölle ei synny ajatusta, että kyseinen vanki on ilmiantaja. Puheeksiotto tulee tapahtua tilassa, jossa ei ole muista vankeja tai ylimääräistä henkilökuntaa paikalla.

Kuten Kulmala ym. (2001, 131-132) totesivat, asiakkaan luottamusta työntekijään lisää se, kun työntekijä tuo esiin työkokemustaan ja tietämystään. Puheeksiotossa on myös tärkeää, että työntekijä ymmärtää järjestäytyneen rikollisuuden ilmiönä, ja erityisesti mistä asioista voi puhua, ja mistä. Ehdottoman huonoa on kysellä muiden asioista tai jengin asioista, vanki voi puhua vain omista asioistaan. Jos työntekijä alkaa heti kaivelemaan jengin asioita, vanki näkee työntekijän vain tiedustelijan roolissa. Lisäksi olisi hyvä käyttää samoja termejä vangin kanssa, esimerkiksi jengi tai kerho. Puheeksiotossa työntekijän tulee olla myös selkeä ja puhua esimerkiksi jengeistä niiden oikeilla nimillä, jotta ei jää väärinymmärryksen mahdollisuutta.

8 Pohdinta

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyötä koko prosessina, siihen liittyviä haasteita, onnistumisia, oivalluksia, tulosten luotettavuutta ja reflektointia oppimiseen ja ammatillisuuteen peilaen. Lopuksi esittelemme prosessin aikana nousseita jatkotutkimusehdotuksia, joista olisi hyödyllistä saada lisätietoa, sekä kehitysehdotuksemme tämän opinnäytetyön pohjalta.

8.1 Opinnäytetyö prosessina

Tämä on ollut pitkä ja välillä loputtoman tuntuinen prosessi. Vallalla oleva Covid-19-pandemia on omalta osaltaan aiheuttanut haasteita aikataulujen ja työn etenemisen suhteen. Meille oli tärkeää toteuttaa haastattelut kasvokkain, aiheen sensitiivisyyden vuoksi. Olimme myös varautuneet siihen, että mikäli emme voisi haastatella kaikkia kasvotusten, käyttäisimme etäyhteyksiä hyödyksi. Korona-aika oli luonut mahdollisuudet vankiloille ottaa etäyhteydet käyttöön. Näin ollen eri vankiloilla oli myös Skype mahdollisuus. Pohdimme, kuinka loisisimme haastattelutilanteet luonteviksi ja mahdollisimman rennoiksi haastateltaville. Etäyhteydet eivät mahdollista samanlaista rentoutta, välittömyyttä sekä luottamusta herättävää kohtaamista, kuin kasvotusten. Toki osalla vangeista ei ole kokemusta etäyhteyksien käytöstä, mikä varmasti osaltaan olisi vaikuttanut myös haastattelusuhteen syntymiseen. Onneksi saimme kuitenkin kaikki haastattelut toteutettua kasvotusten.

Kaikki haastateltavat oli toiselle opinnäytetyön tekijälle entuudestaan jollainlailla tuttuja, joten kontaktin saaminen haastateltaviin oli luontevaa, kun pohjalla oli jokin entisyys. Tuntemus luo tietysti omat haasteensa objektiivisena pysymiselle, mutta toisen opinnäytetyön tekijän ollessa haastateltaville tuntematon, auttoi se meitä molempia pysymään objektiivisina prosessin aikana.

Osan kanssa haastattelujen sopiminen ja aikataulujen yhteensovittamisessa oli haasteita. Osa haastateltavista oli työelämässä ja tuli huomioida heidän työaikansa sekä haastatteluun sopivat rauhalliset ja yksityiset tilat. Yksi haastateltavista sairasti koronan juuri, kun olimme sopimassa haastattelu-aikaa, jolloin jouduimme muuttamaan aiottua haastattelujärjestystä.

Opinnäytetyön haastavuutta lisäsi se, että olimme molemmat täyspäiväisesti töissä prosessin ohella. Vallitseva pandemia vaikutti myös omaan työhömmme erityisjärjestelyiden ja sitä kautta lisääntyneiden työtehtävien muodossa, henkisestä stressistä puhumattakaan. Pandemian pitkittyminen ja mahdollisten uusien rajoitusten uhka lisäsi stressiä entisestään. Ehdoton etu oli, että työskentelimme samassa laitoksessa ja kykenimme tauoilla käymään opinnäytetyötä koskevia keskusteluita ja pohdintoja läpi.

Opinnäytetyön prosessia helpotti se, että työskentelimme parina. Parin kanssa oli hyvä pohtia aihetta eri näkökulmista. Pandemia sulki yleiset työskentelytilat, joten työskentelimme usein toisen opinnäytetyöntekijän luona. Toisella meistä oli enemmän käytännön kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta, toisella vahvemmin teorian osaaminen hallussa. Yhdistimme ne toimivaksi kokonaisuudeksi. Keskustelimme ja tuimme toisiamme prosessin ajan. Välillä oli lähes epätoivoisia hetkiä, kun tuntui, että työt kaatuvat niskaan ja pitäisi pitää prosessia vireillä koko ajan. Toisinaan oli taukoja työskentelyssä. Silloin piti päästää kokonaan aiheesta irti, kun oli tunne, että ei pääse eteenpäin, kun kuormitustila oli niin kova siviili- ja työelämän puolelta.

Paineita osaltaan toi myös aiheemme herättänyt kiinnostus Rikosseuraamuslaitoksessa. Koimme aiheemme erittäin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, joten halusimme myös tinkimättömästi työstää sitä eteenpäin. Uskoimme, että lopputulos on kaiken tämän vaivan arvoinen. Toivomme myös, että tutkimuksemme tuloksia voitaisiin hyödyntää Rikosseuraamuslaitoksella ihan käytännön tasolla.

8.2 Ammatillinen reflektointi

Ammatillinen reflektointi on osa koko isoa opinnäytetyön kokonaisuutta. Opinnäytetyön prosessin kautta pääsimme hyödyntämään laaja-alaisesti koulutuksessa saamiamme taitoja. Meillä molemmilla oli kokemusta vankien kanssa työskentelystä. Kykenimme hyvin peilaamaan myös ammatillisesti työskentelyämme koko prosessin ajan. Käytäntö oli tuttua, mutta opinnäytetyö teorioineen antoi sille vankat raamit. Tämä prosessi on antanut hyvää kokemusta tutkimustyöstä, ja on hyvänä pohjana siihen, jos joskus lähdemme uudestaan kehittämään jotain.

Koko prosessin antoisin osuus oli haastattelut. Kumpikaan meistä ei ollut aikaisemmin osallistunut noin laaja-alaiseen haastatteluprosessiin, jossa vangin tai entisen vangin annetaan vapaasti kertoa omia kokemuksia haastattelukysymysten pohjalta. Kysymyksemme olivat aika syväluotaavia ja heijastelivat ihmisyyden perustarpeita. Haastattelutilanteet olivat antoisia ja opettavaisia, ja oli mielenkiintoista olla tilanteessa tutkijan, opiskelijan roolissa.

Haastattelut herättivät meitä molempia pohtimaan myös omia toimintamallejamme työsämme, ja olemme saaneet niistä vinkkejä omaan käytännön työhömmme. Saimme paljon meille ensiarvoisen tärkeää tietoa esimerkiksi JR-vankien tavasta kohdata vankilan henkilökuntaa ja miten vahvoja ennakkokäsityksiä, sekä kuinka syvällä heissä on epäluuloisuus viranomaisia

kohtaan. Tämä herätti meissä molemmissa toiveen, että aihetta toivottavasti tutkittaisi ja kehitettäisi vankilaviranomaisten toimesta lisää.

Koko opinnäytetyön kokonaishallinta oli ammatillisesti erittäin haastavaa, mutta kehittävää. Etenkin käytännön ja osin niukan teorian yhteensovittaminen koimme vaikeaksi. Kuin myös se, kuinka käyttää saatavilla oleva vähäinen teoria osana kokonaisuutta. Olemme kuitenkin mielestämme onnistuneet luomaan hyvän kokonaisuuden siitä teoriasta, joka oli saatavilla.

8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Mielestämme koko opinnäytetyö prosessimme oli toteutettu eettisesti kestävästi ja noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Pyrimme koko prosessin ajan työskentelemään mahdollisimman objektiivisesti sekä perustelevaan hyvin esimerkiksi kaikki työn toteutukseen liittyvät seikat. Pohdimme tutkimuksen luotettavuuden kannalta pienehköä haastateltavien määrää. Miltä se näyttäisi tulosten kannalta. Meidän oli kuitenkin tyydyttävä näihin neljään haastateltavaan, koska aiheemme marginaalisuus rajasi mahdollisten haastateltavien määrää. Olemme kiitollisia näille neljälle, jotka mahdollistivat tämän pienen tutkimuksen. Haastattelut olivat kuitenkin syväluotaavia ja saimme niistä runsaasti aineistoa, joten tälläkin otannalla löysimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Vaikka pienen otannan perusteella ei voi tehdä yleispäteviä päätelmiä, mielestämme opinnäytetyömme täyttää luotettavuuden ja uskottavuuden osalta opinnäytetyön vaatimukset.

8.4 Jatkotutkimus ja -kehitysideoita Rikosseuraamuslaitokselle

Opinnäytetyömme aihetta ei ole juurikaan erityisesti Suomessa tutkittu, joten jatkotutkimusideoita löytyy paljon eri näkökulmista. Opinnäytetyön tulosten perusteella, alkuvaiheen työskentelyä ja irtaantumisprosessin alkuvaihetta voisi tutkia ja kehittää lisää. Ehdottaisimme jatkotutkimusideaksi laajemman oppaan luomisen JR-vankien kanssa työskentelyn avuksi Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunnan käyttöön. Tutkimukseen voisi tuoda niin asiakas- kuin työntekijänäkökulmaa, jolloin oppaasta tulisi kattava. Mikäli tällainen opas olisi helposti saatavilla Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä, voisi se olla apuna vaikuttavalle, turvalliselle työskentelylle JR-vankien kanssa.

Toisena jatkotutkimusideana nousi esiin se, miten henkilökunta voisi motivoida ja herätellä JR-vangissa ajatuksia irtaantumisesta, ja kuinka tunnistaa irtaantumissignaaleja. Henkilökunnan tulisi tietää mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota, ja mihin vanki tarvitsee tukea irtaantumisen alkuvaiheessa, jotta irtaantumisprosessin aloitus olisi turvallista ja siihen olisi selkeät toimintamallit, ja vanki saisi tarvitsemaansa tukea.

Kehitysideat nousivat esiin haastatteluista. Ensimmäisenä kehitysideana on henkilökunnan kouluttaminen JR-osaamisen lisäämiseksi. Koulutuksen kautta on mahdollista lisätä henkilökunnan

tietämystä JR-vankien erityispiirteistä. Koulutukseen voisi hyödyntää ammattilaisten lisäksi irtaantuneita henkilöitä, koska heillä on paras tieto aiheesta. Osa haastateltavista toikin esiin, että voisi lähteä tällaiseen mukaan.

Toisena kehitysehdotuksena nousi esiin rangaistusajan suunnitelman hyödyntäminen JR-vankien kanssa työskennellessä. Keskustelut vankilan erityishenkilöstön kanssa tulisi merkitä kaikille suunnitelmaan pakollisiksi, jotta henkilökunnan kanssa vuorovaikutusta olemista ei tarvitsisi selitellä. Lisäksi vangin vastuuvirkamiehen valintaan tulisi kiinnittää huomiota, koska vastuuvirkamies ja vanki tapaavat pakollisten, useita kertoja vuodessa tapahtuvien rangaistusajan suunnitelman päivitysten yhteydessä, joiden kautta voi päästä luomaan vuorovaikutussuhdetta. Vastuuvirkamieheksi olisi hyvä valita työntekijä, jolla on jonkunlainen entisyys vangin kanssa, jolloin vuorovaikutus lähtee helpommin liikkeelle.

Lähteet

Painetut

Arola-Järvi, A. 2012. Suunnitelmallisen vankeusajan käsikirja. Tampere: Juvenes Print.

Burnett, R. 2004. One-to-One ways of promoting desistance: In search of an evidence base. Teoksessa: Burnett, R. & Roberts, C. What works in probation and youth justice Collumpton: Villain.

Dunderfelt, T. 2016. Läsä oleva kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eriksson, E. & Arnkil, T. 2009. Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista. Tampere: Juvenes Print.

Farrall, S. & Calverley, A. 2006. Understanding desistance from crime. Glasgow: Open university press.

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

Hänninen, K. & Poikela, R. 2016. Toimintalähtöinen, dialoginen & kohtaava vuorovaikutus. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lunden, P., Salovaara, P. & Veistilä, M. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.

Jokinen, A. 2016. Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lunden, T., Salovaara, P. & Veistilä, M. (toim.): Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus. 138-147.

Kulmala, A., Valokivi, H. & Vanhala, A. 2003. Sosiaalityön kohtaamisia asiakkaiden kertomana. Teoksessa Satka, M., Pohjola, A., & Rajavaara, M. (toim.): Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Jyväskylä: SoPhi, 125-146.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Laub, J. & Sampson, R. 2003. Shared Beginnings, Divergent Lives: Delinquent boys to age 70. Lontoo: Harvard University Press.

Mattila, K. 2008. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Metteri, A. 2007. Dialogisuus. Teoksessa Satka, M., Julkunen, I., Meltti, T. & Yliruka, L.

(toim.): Käytännönopetuksen aakkoset - Praktiklärans ABC. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Mehrabian, A. 1997. Nonverbal communication. Chicago: Aldine Publishing Company.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus.

Myhrberg, P. 2012. Vankeuden täytäntöönpano. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Oppikirja 2/2012.

Niemelä, P. 2016. Hyvinvoinnin edistäminen sosiaalityön eetoksena. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lunden, T., Salovaara, P. & Veistilä, M. (toim.): Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus. 138-147.

Palo, S. 2010. Järjestäytyneet rikollisryhmät ja rikosvastuu. Helsinki: Yliopistopaino.

Putnam, R. 2000. Bowling alone. The collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster.

Rantanen, J. 2011. Tunteella! Voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum.

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Sähköiset

Aggredi. Mikä on Aggredi? Viitattu 18.3.2021.

<https://www.helsinkimissio.fi/aggredi>

Decker, S. & Pyrooz, D. 2011. Leaving the gang. Logging of and moving on. Viitattu 30.5.2021. Leaving the Gang Logging Off and Moving On (researchgate.net)

Finlex. Rikoslaki. 39/1889. Viitattu 17.3.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L6P5>

Finlex. Laki rikosseuraamuslaitoksesta 953/2009. Viitattu 17.3.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953>

Finlex. Vankeuslaki. 767/2005. Viitattu 3.4.2021

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Holopainen, J. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita. Selvitys Rikosseuraamuslaitoksen kyvystä vastata järjestäytyneen rikollisuuteen aiheuttamiin haasteisiin. Viitattu 20.1.2022.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/julkaisut/monisteetjaraportit.html>

Härkönen, R. 2020. Suomen kovimman vankilan vartijoilla on nyt vakava viesti: ”Turvallisuudestamme ei välitetä.” - Näin liivijengit pahoinpitelevät raa’asti vankilan henkilökuntaa. Viitattu 3.4.2021.

<https://www.aamulehti.fi/rikos/art-2000007421837.html>

Järvinen, M. 2007. Asiakas-työntekijäsuhteen dialoginen arviointi Kriminaalihuollossa. Viitattu 15.11.2021.

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/ozylxheH1/1-2007_Asiakas-tyontekijasuhteen_dialoginen.pdf

Karjalainen, J. 2020. Kenellä on valta vankilassa? Viitattu 3.4.2021.

<https://yle.fi/uutiset/3-11628964>

Kauppinen, M. 2017. Pro gradututkielma. Prosenttijengistä irtautuminen ja irtautumisen tuki vankeusrangaistuksen sekä ehdonalaisten vapauden valvonnan täytäntöönpanon aikana. Itä-Suomen yliopisto.

Kaurala, M. & Kylämattila, V. Rangaistuksesta vapautuvan kuntoutujan asema. 2010. Viitattu 3.4.2021.

<https://www.krits.fi/wp-content/uploads/2018/04/asiamiesselvitys.pdf>

Lundahl, B., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D. & Burke, B. 2010. A Meta-Analysis of Motivational Interviewing. Twenty-five years of empirical studies. Viitattu 21.2.2021

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1049731509347850>

Maruna, S. & Farrall, S. 2004. Desistance from crime: A theoretical reformulation. Viitattu 30.5.2021.

Desistance from Crime: A Theoretical Reformulation (researchgate.net)

Niemelä, E. 2014. Esimiesten käsitykset puheeksiottotilanteesta. Viitattu 21.5.2021

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/43373/URN%3aNBN%3afi%3ajyu201405101680.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rikosseuraamuslaitos. 2020a. Aikuisten ehdollinen valvonta. Viitattu 24.4.2021.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/aikuis-tenehdollisenvankeudenvalvonta.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020b. Tutkinta-arestin valvonnan suorittaminen ja pakkokeinolain 2 luvun 12 h §:n mukainen poikkeuslupa (1/004/2019). Viitattu 24.4.2021.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/maaraykset/jaohjeet/tutkinta-arestinvalvonnansuorittaminenjapakkokeinolain2luvun12hnmukainenpoikkeuslupa.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020c. Arvot ja strategia. Viitattu 18.3.2021.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2020d. Vankilat. Viitattu 18.3.2021.

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

Rikosseuraamuslaitos. 2018. Vangin sijoittaminen tai siirtäminen avolaitokseen ja avolaitoksesta suljettuun vankilaan (Dnro 7/004/2017). Viitattu 24.4.2021

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/maaraykset/jaohjeet/vanginsijoittaminen-tai-siirtaminen-avolaitokseen-ja-avolaitoksesta-suljettuun-vankilaan-70042017.html>

Rikosseuraamuslaitos. Strategiakartta vuosille 2020-2023. Viitattu 17.4.2021.

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/uRujBYQ25/Strategia2020_2023_verkkoon.pdf

Rikosseuraamuslaitos. 2017. Exit-projekti auttaa vankeja irtautumaan järjestäytyneestä rikollisuudesta. Viitattu 18.2.2021.

https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/Tiedotteetjauutiset2017/exit-projekti-auttaa-vankeja-irtautumaan-jarjestaytyneestari-kollisuudesta_0.html

Rikosseuraamuslaitos. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2020. Viitattu 3.4.2021.

<https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210301093858/7OTf5ft2H/Tilinpaa-tos-ja-toimintakertomus-vuodelta-2020-saavutettava.pdf>

Rikosseuraamuslaitos. 2019. Organisaatio. Viitattu 18.3.2021.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. Turvallisuuslinjaukset. 2015. Viitattu 3.4.2021.

https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/ODlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf

ViaDia. ViaDia-liike. Viitattu 18.3.2021.

<https://viadia.fi/viadia-liike/>

Vuori, J. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja: Laadullinen sisällönanalyysi. Viitattu

20.4.2021.

Julkaisemattomat

Peltovuoma, S. 2017. Järjestäytyneen rikollisuuden torjunta rikosseuraamusalalla.

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko	60
Liite 2: Saatekirje	61
Liite 3: Suostumuslomake	62
Liite 4: Tutkimuslupa	63

Liite 1: Haastattelurunko

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Mitkä asiat vaikuttavat JR-vankien kohdalla vuorovaikutukseen henkilökunnan kanssa ja miten henkilökunta voi edistää sitä?

Miten henkilökunnan tulisi kohdata JR-vanki ja kuinka ottaa puheeksi kuuluminen järjestäytyneeseen rikollisuuteen?

Haastatteluilla pyrimme saamaan vastauksen tutkimuskysymyksiin. Haastattelu on jaettu teemoihin, ja niihin liittyviin ohjaaviin kysymyksiin.

Kohtaaminen:

- Miten työntekijä voi kohdata vangin yksilönä, eikä ”vain JR-vankina”? Miten se vaikuttaa?
- Aistiiko työntekijän aitouden? Miten se vaikuttaa?
- Millä tavoin työntekijä voi edesauttaa yksilöllistä, aitoa kohtaamista?
- Miten työntekijä voi estää yksilöllistä, aitoa kohtaamista?
- Kuinka sinut kohdattiin ollessasi vankilassa järjestäytyneen rikollisryhmän jäsenen?

Puheeksiotto:

- Mitä merkitystä on työntekijän tietämyksellä järjestäytyneestä rikollisuudesta?
- Kuinka/missä yhteydessä?
- Kuka henkilökunnasta? Tuttu työntekijä/ tuntematon?
- Miten sinun vankeusaikanasi toimittiin?

Vuorovaikutus:

- Miten muut (JR-)vangit suhtautuvat ja miten se vaikuttaa?
- Millä tavoin JR-vangin rooli(asema ryhmässä) vaikuttaa?
- Miten työntekijä voi ansaita JR-vangin luottamuksen? Miten luottamus työntekijään vaikuttaa vuorovaikutukseen?
- Miten työntekijän persoona ja tapa työskennellä vaikuttaa?
- Miten työntekijä voi edesauttaa/vaikeuttaa luottamuksellisen vuorovaikutuksen rakentumista?
- Minkälaista vuorovaikutus/työskentely henkilökunnan kanssa oli vankeusaikanasi?

Liite 2: Saatekirje



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Saatekirje haastateltavalle

Opinnäytetyö

Hei,

haluaisimme pyytää sinua osallistumaan opinnäytetyömme haastatteluun. Opinnäytetyömme aihe on: Järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiä kohtaamisesta, vuoro-vaikutuksesta ja puheeksiotosta.

Haastattelemme järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneita henkilöitä, koska haluaisimme kehittää vankiloissa tehtävää työtä JR-vankien kanssa. Sinä olet tämän aiheen asiantuntija, joten toivomme että lähdet kehittämään asiaa meidän kanssamme.

Haastattelu pyritään toteuttamaan kasvotusten, ja se nauhoitetaan. Nimeäsi tai tietojasi ei tule kuitenkaan missään näkyviin. Haastattelu järjestetään niin, että se on sinulle turvallista. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja sinulla on oikeus jättäytyä prosessista pois missä vaiheessa tahansa.

Voit olla meihin yhteydessä, mikäli kiinnostuit, tai haluat lisätietoja:

Anna Hintsala

Kaarina Jokinen

puhelinnumero

puhelinnumero

Liite 3: Suostumuslomake



Suostumuslomake

Opinnäytetyö

Kirjallinen suostumus opinnäytetyön haastatteluun

Osallistun vapaaehtoisesti Anna Hintsalan ja Kaarina Jokisen opinnäytetyön haastatteluun. Opinnäytetyön aiheena on järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemykset kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta.

Minulle on kerrottu, että haastattelu toteutetaan täysin luottamuksellisesti, ja salassapitovollisuus koko opinnäytetyöprosessin ajan koskee kaikkia osapuolia. Nimeni ei tule näkyviin missään vaiheessa, ja haastatteluaineistot hävitetään asianmukaisesti prosessin jälkeen.

Suostun osallistumaan haastatteluun, ja että se nauhoitetaan. Minulla on oikeus keskeyttää osallistuminen haastatteluun ja tutkimukseen missä vaiheessa tahansa.

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 4: Tutkimuslupa



27/332/2021

27.8.2021

Kaarina Jokinen

Anna Hintsala

Laurea-ammattikorkeakoulu

Rikosseuraamusala, sosionomi

/ Helsingin vankila

Hakemuksenne 23.7.2021

Tutkimuslupahakemus

Olette hakeneet Rikosseuraamuslaitokselta tutkimuslupaa Laurea- ammattikorkeakoulun rikosseuraamusalan opinnäytetyötä varten. Opinnäytteen ohjaajana toimii yliopettaja Johanna Hietapakka Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksesta. Työelämän yhteyshenkilö on erityisasiantuntija Sami Peltovuoma Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköstä.

Tutkimuksen aihe

Järjestäytyneestä rikollisuudesta irtaantuneiden näkemyksiä kohtaamisesta, vuorovaikutuksesta ja puheeksiotosta.

Tutkimuksen toteutus

Tarkoituksena on haastatella yhteensä 4-6 rikollisryhmästä irtautunutta henkilöä.

Lupahakemus

Haette tutkimuslupaa vankihaastatteluja varten.

Päätös

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö myöntää teille tutkimusluvan hakemuksenne mukaisesti. Vankien haastattelut tulee tehdä kyseisen vankilan vankilanjohtajan tai apulaisjohtajan suostumuksella.

Vankien osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja heiltä tulee pyytää yksilöity kirjallinen suostumus osallistumisesta tutkimukseen. Huomattava on, ettei Rikosseuraamuslaitoksen kautta voi tavoitella jo vapautuneita henkilöitä.

Tutkimuksen tulokset on esitettävä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa. Tutkimusaineisto on säilytettävä siten, ettei se joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain tutkimukselliseen käyttöön ja se on hävitettävä yksilötietojen osalta tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuslupa



RISE RIKOSSEURAAMUSLAITOS

27/332/2021

27.8.2021

Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston keruu ei saa aiheuttaa kohtuutonta haittaa vankilan muulle toiminnalle.

Tutkimuksen valmistuttua siitä tulee lähettää sähköinen kopio tai paperikopio Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikköön, sekä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen Kriminologiselle kirjastolle.

Riitta Kari,

kehitysjohtaja

Peter Blomster

erikoistutkija