



Traumainformoitu naisvangin vastaanotto-tilanne

Maija Nummikoski & Mia-Riikka Tyni

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Traumainformoitu naisvangin vastaanottotilanne

Maija Nummikoski & Mia-Riikka Tyni
Sosionomi (AMK) rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2022

Maija Nummikoski, Mia-Riikka Tyni

Traumainformoitu naisvangin vastaanottotilanne

Vuosi 2022 Sivumäärä 81

Tutkimuksellisen opinnäytetyömme tarkoituksena on ollut selvittää kahden naisvankilan vastaanottotyön nais erityisyyttä ja traumainformoitua työtettä. Tavoitteena on ollut tuottaa Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloille tietoa, jonka avulla vankiloiden vastaanottojen toimintaa voidaan kehittää nais erityiseksi ja traumainformoiduksi. Työn tilaajina toimivat Hämeenlinnan ja Vanajan vankilat. Teoreettiseksi lähestymistavaksi on valittu nais erityinen työote rikosseuraamusalalla, traumat, traumainformoitu työote, sijaistraumatisoituminen ja työssä jaksaminen. Teoreettisessa viitekehyksessä on luotu pohjaa opinnäytetyölle teemojen kautta, joita ovat nais vangit ja nais erityisyydestä nousevat tarpeet, traumatisoituminen ja siihen vaikuttaminen traumainformoidulla työtavalla sekä naisvankilan hyvinvoiva henkilökunta.

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena Bikva- arviointimenetelmää soveltaen. Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua ja haastattelut on tehty Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloissa. Haastatteluista saatu aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä. Aineiston mukaiset tulokset osoittavat, että traumainformoitu työtapa vankilan vastaanotossa tuottaa valtaantuneita naisvankeja ja hyvinvoivaa henkilökuntaa. Traumainformoitunut johto sekä vankilaympäristö mahdollistaa ja tukee henkilökuntaa vastaanotto työssä. Tulosten johtopäätöksistä voidaan todeta, että traumatietoisuuden pitäisi lävistää koko organisaatio eli vankila. Vangin vastaanotto on mahdollista tehdä nais erityisesti ja traumainformoidusti ohjeiden mukaan ja hieman vankilan rakenteita muuttamalla.

Maija Nummikoski, Mia-Riikka Tyni

Trauma-informed reception situation of a female prisoner

Year	2022	Pages	81
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to examine the specificity of the reception work of two women's prisons and the trauma-informed approach to work. The aim was to produce the prisons in Hämeenlinna and Vanaja with information that will enable the operation of prison receptions to be developed into a female-specific and trauma-informed one. The work was commissioned by Hominine and Vanaja Prisons. The theoretical approach was chosen as a specific approach for women in the field of criminal sanctions, trauma, trauma-informed work, surrogate traumatization and coping at work. The theoretical framework provided the foundations for the thesis through themes such as female prisoners and the needs arising from female specificity, traumatization and influencing it with a trauma-informed way of working, and the well-being of staff in women's prison and local work.

The thesis was carried out as a qualitative study using the Bikva assessment method. The material collection method was a semi-structured thematic interview and interviews were conducted in Hämeenlinna and Vanaja Prisons. The material obtained from the interviews was analysed using content analysis. The results according to the data show that the trauma-informed way of working in prison reception produces overwhelmed female prisoners and well-being in staff. Trauma-informed management and the prison environment enable and support staff in reception work. The results conclude that trauma awareness should be spread through the whole prison organisation. It is possible to receive a prisoner in a special and trauma-informed manner according to the instructions and by slightly changing the structures of the prison.

Keywords: woman, prison, reception, trauma, surrogate traumatization

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön toimintaympäristöt	8
2.1	Hämeenlinnan vankila	8
2.2	Vanajan vankila	11
3	Yhteiskunnallisia lähtökohtia nais erityiselle rikosseuraamustyölle	12
3.1	Vangin vastaanottoa määrittävät lait ja Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivet ...	12
3.2	Naisvankien taustat	14
3.3	Naisvankiselvitys	17
3.4	Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset nais erityisestä työstä	18
4	Opinnäytetyön tietoperusta	19
4.1	Nais erityinen työ rikosseuraamusalalla	19
4.2	Traumat ja traumainformoitu työote	20
4.3	Sijaistraumatisoituminen ja työssä jaksaminen.....	22
5	Tutkimusasetelma.....	24
5.1	Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteutus.....	25
5.2	Tutkimusmenetelmä	26
5.3	Tutkimuksen kohderyhmän taustatietoja	28
5.4	Aineiston analyysi	29
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	31
6	Opinnäytetyön tulokset.....	32
6.1	Naisvankien näkökulma.....	32
6.1.1	Naisvängin erityiset tarpeet vankilaan saapuessa.....	32
6.1.2	Naisvängin toiveet kiireettömään kohtaamiseen vastaanottotilanteessa ..	34
6.2	Henkilökunnan näkökulma	36
6.2.1	Ei tää mitään liukuhihnahommaa ole	36
6.2.2	Kiire, arvostus ja palautekäytännöt	39
6.2.3	Palautumiskeinot ja mielekäs työ.....	40
6.3	Johdon näkökulma	41
6.3.1	Naisvankien omaisuuden hallussapito	42
6.3.2	Kiireettömyys ja turvallisuus ovat luottamuksen perusta	43
6.3.3	Henkilökunnan työhyvinvointi, koulutus ja palautekäytännöt	44
6.3.4	Traumainformoitu työtapa ei poista vängin vastuuta	46
7	Opinnäytetyön johtopäätökset	47
7.1	Naisvankien erityisten tarpeiden huomiointi vastaanottotilanteessa	48
7.2	Henkilökunnan tarvitsema tuki naisvängin vastaanottotilanteessa	48
7.3	Johdon tuki traumainformoidulle naisvängin vastaanottotyölle.....	49

7.4	Traumatietoisuutta tarvitaan naisvankityössä	50
8	Pohdinta	51
8.1	Opinnäytetyöprosessin ja ammatillisen toiminnan reflektointi.....	51
8.2	Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu	54
8.3	Tuloksien hyödyllisyys ja kehittämissuhteet	56
	Lähteet.....	59
	Kuviot	66
	Taulukot	66
	Liitteet	67

1 Johdanto

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloiden naisvankien vastaanottotilannetta nais erityisestä ja traumainformoidusta näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuottaa työn tilaajille Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloille käyttöön tutkimustuloksia, joita olisi mahdollista hyödyntää naisvankien vastaanotto toimintaa kehitettäessä. Opinnäytetyön taustalla on vuonna 2020 valmistunut Kaisa Tammen kirjoittama Naisvankiselvitys ja sen tuomat vaatimukset naisvankityön kehittämiseksi. Laajemmin tämä opinnäytetyö kiinnittyy yhteiskunnalliseen keskusteluun, jota käydään vankien yhteiskuntaan integroitumisesta sekä uusintarikollisuuden ehkäisystä, johon traumainformoiva työote kannustaa. Traumainformoitu työ tapa saattaa vähentää vankilan henkilökunnan sijaistraumatisoitumista ja uupumista heidän raskaassa työsssänsä.

Ajankohtaisen ja asiakaslähtöisen opinnäytetyömme valintaan vaikutti työskentelymme naisvankien parissa. Meitä kiinnosti traumainformoitu työ tapa, joten halusimme tehdä työelämä lähtöisen opinnäytetyön, joka liittyy nais erityiseen ja traumainformoituun vastaanoton kehittämiseen. Haastattelimme opintoihimme liittyen Kaisa Tammea keväällä 2021, jolloin hän vaikutti opinnäytetyömme aiheeseen toteamalla: ”Mä ajattelen, että se vastaanotto on silleen kriittinen, ihan niinku kaikki ensikohtaaminen ihmisen kanssa, niin sehän on usein kuin ensikohtaaminen sen vankilan kanssa ja siinä muodostetaan käsitys, millainen tämä paikka on, miten minua kohdellaan tässä paikassa, mikä on mun mahdollisuus vaikuttaa, miten mut nähdään, miten muhun suhtaudutaan - niin siksi se on, sehän on niinku vankilan käyntikortti siihen vankiin päin.” (Tammi 2021.)

Rikosseuraamuslaitoksessa tulee 1.9.2022 organisaatiomuutos, jolloin Hämeenlinnan ja Vanajan vankila muodostavat yhdessä Hämeen Yhdyskuntaseuraamustoimiston kanssa Hämeen rikosseuraamuskeskuksen, joka tulee olemaan nais erityinen osaamiskeskus. Siksi valitsimme opinnäytetyön toimintaympäristöiksi sekä Hämeenlinnan että Vanajan vankilan, joiden toimintakulttuuri eroaa toisistaan laitosten turvallisuusasteen mukaan. Näissä kahdessa vankilassa on jo vahva tausta nais erityisyydestä ja naisvankilana toimimisesta. (Rise 2.0, 26-27.)

2 Opinnäytetyön toimintaympäristöt

Opinnäytetyömme toimintaympäristöinä toimivat Hämeenlinnan kaupungin alueella sijaitsevat Hämeenlinnan ja Vanajan Vankilan Vanajan osasto. Ne ovat molemmat vain naisvangeille tarkoitettuja laitoksia; Hämeenlinnan vankila on suljettu vankila ja Vanajan osasto avovankila. Hämeenlinnan kaupungilla on pitkä historia vankilakaupunkina, ensimmäiset tiedossa olevat Hämeen linnassa sijainneet vankihuoneet ovat jo 1400-luvulta. Naisvankien ensimmäinen kurtushuone aloitti toimintansa 1881 Hämeenlinnassa. (Lehtilä 2000.) Vuosisatoja myöhemmin Hämeenlinnan kaupungissa on edelleen sijaa vankeinhoidolle - tosin olot ovat erilaiset, kun kylmistä, kosteista ja karuista vankihuoneista on tultu 2020- luvun älyvankilaan ja digiselleihin.

Vastaanottovaiheen tärkeys on tullut esille myös Hämeenlinnan vankilaa suunniteltaessa yhdessä naisvankien ja henkilökunnan kanssa. Tuolloin naisvangit itse tuottivat puhetta tulovaiheen tärkeydestä ja siitä, miten se vaikuttaa koko tuomion suorittamiseen (Nurminen 2018). Vastaanottotilanne on lyhyt, merkityksellinen ja vuorovaikutuksellinen kohtaamistilanne. Lyhyessä ja nopeassa kohtaamisessa tapahtuu paljon, sen epäonnistumisella voi olla ikäviä vaikutuksia vangin tuomion suorittamiselle. Onnistuessaan vastaanottotilanne luo turvallisen aloituksen tuomion suorittamiselle ja lisää vankilaturvallisuutta. (Niemelä 2021, 7; Forsblom ym. 2021, 5.)

2.1 Hämeenlinnan vankila

Opinnäytetyömme toinen tilaajista on Hämeenlinnan vankila. Vankilaa kutsutaan uuden vankilakonseptin mukaisesti rikoksettoman elämän oppimisympäristöksi. Rikoksettoman oppimisympäristön ajatellaan muodostuvan turvallisuudesta, kannustavuudesta ja osallisuudesta. Konsepti perustuu vankeuslakiin (767/2005) ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin (2020) ja sen tavoitteena on lisätä vankien valmiutta rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vankien elämänhallintaa ja yhteiskuntaan sijoittumista sekä estää vankeuden aikaisia rikoksia. (Häva-maanaali 2021, 3.)

Hämeenlinnan vankila kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Vankila sijaitsee Hämeenlinnan kaupungissa ja se on valmistunut marraskuussa 2020. Vankilassa työskentelee 95 työntekijää. Vankilassa on 100 vankipaikkaa, kahdeksan 12- paikkaista osastoa, kaksipaikkainen perheosasto ja kaksi paikkaa alaikäisille nuorisonaisvangeille. Hämeenlinnan vankilaan voidaan sijoitella vankeusvankien lisäksi myös sakko- ja tutkintavankeja. Hämeenlinnan vankilaan on sijoiteltu vain naisvankeja 1.7.2017 alkaen. (Rikosseuraamuslaitos 2021a.) Vanha vuonna 1972 valmistunut vankila oli alun perin tarkoitettu vain naisvangeille, mutta naisvankien määrän vähentyessä vankilaan sijoiteltiin myös miesvankeja (Rikosseuraamuslaitos 2019).

Vanhat vankilan sellit olivat niin kutsuttuja paljusellejä, sillä selleissä ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ollut wc -istuimia (Senaatti 2018, 8). Paljusellit nähtiin

ihmisoikeusloukkauksena (Oikeusministeriö 2018). Vanhan Hämeenlinnan vankilan toiminta ajettiin alas vuoden 2019 aikana, koska vankilarakennuksessa todettiin vakava sisäilmaongelma 2018. Vankilatoiminta ja henkilökunta siirtyi väliaikaistiloihin samalle tontille vankisairaalaan. (STT info 2018.) Vankisairaala on valtakunnallinen Vankiterveydenhuollon yksikkö ja siellä hoidetaan ja kuntoutetaan somaattisesti oireilevia vankipotilaita. Naisvangeille on myös hoitoa raskausajan päihderiippuvuuksiin. (VTH 2022 a.)

Hämeenlinnan vankilassa vangeille on monenlaista kuntouttavaa toimintaa. Työtoimintana on kiinteistötyöryhmä, ompelimo, tekstiilihuolto, kirjasto, siivoustyö ja puutarhatyö. Toiminnalliset ryhmät ovat tarkoitettu toimintaan sijoittamattomille vangeille. Vangit voivat suorittaa myös opintoja ja tutkinnonosia. Ulkomaalaisille vangeille on tarjolla suomenkielenopetusta. Naisvankien kuntoutukseen on tarjolla yksilö- ja ryhmämuotoisena muun muassa päihdekuntoutusta, terveysneuvontaa ja liikuntaa. (Rikosseuraamuslaitos 2021a.)

Hämeenlinnan vankilaa luonnehditaan uuden vankilakonseptin mukaisesti rikoksettoman elämän oppimisympäristöksi. Tätä perustellaan sillä, että vankeuden aikana vankiin voidaan yrittää vaikuttaa rikoksia vähentävästi ja vankeus kuvataan läpikulkumatkana, vain hetkenä naisen elämässä. Elämän on mahdollista jatkua laadukkaampana, kun vankeuden aikana on aloitettu työskentely rikoksettomuutta vastaan mielekkäällä, tavoitteellisella ja suunnitelmallisella rangaistusajan toteutuksella. (Niemelä 2021, 4.)

Hämeenlinnan vankilassa tehdään tavoitteellista, kuntouttavaa ja haittoja vähentävää työtä myös yhteiskunnallisella eikä pelkästään yksilöllisellä tasolla, sillä vankilalle on asetettu mitattavissa olevia tavoitteita Häva-manuaalin (2021, 6) mukaisesti. Näitä tavoitteita ovat muun muassa naisvankien työkyvyn parantaminen, asunnottomuuden väheneminen vapautuessa ja uusintarikollisuuteen vaikuttaminen. Työtä tavoitteiden eteen tehdään usealla rintamalla, joista ehkä merkittävin lienee ”rikoksettoman elämän niin kutsuttu työkalupakki” eli Hämeenlinnan vankilan palvelukartta. Palvelukarttaan on kirjattu ylös ne palvelut, jotka ovat vankien saatavilla ja joiden tarkoitus on luoda turvallinen ja kuntouttava toimintaympäristö. (Hämeenlinnan vankilan palvelukartta 2021, 16.)

Työ vankilassa tehdään ammattimaisesti ja ihmisarvoa kunnioittavasti vuorovaikutuksessa yhdessä vankien ja henkilökunnan välillä. Naisvankien kanssa tehtävässä työssä on otettu huomioon nais erityinen työtapa, missä erityisesti pyritään panostamaan naisvankien itsetunnon kohentamiseen, terveyteen ja hyvinvointiin sekä arkielämäntaitoihin. Työskentelyssä huomioidaan naisvankien taustat ja lähtötilanne, mistä naisvanki on vankilaan saapunut. (Häva-manuaali 2021, 3-6.)

Uuden vankilakonseptin ehkä merkittävin muutos lienee digitalisaatio. Älyvankila-konsepti tarkoittaa Hämeenlinnan vankilassa sitä, että vankien selleissä on sellipääte, jolla vanki pääsee rajatusti sähköisiin järjestelmiin sitouduttuaan noudattamaan annettuja ohjeita.

Sellipäätteellä vangin on mahdollista tehdä muun muassa kanttiinitilaus, nähdä omaisiaan videopuheluiden kautta ja asioida vankilahenkilökunnan kanssa sähköisesti. Älyvankilakonseptin yksi tarkoituksista on ehkäistä vankien syrjäytymistä. (Puolakka 2021a, 18-19.) Puolakan (2021b) mukaan Älyvankilakonsepti on kustannustehokas, luo avoimempaa ja itsenäisempää vankilaympäristöä, mutta ennen kaikkea antaa tilaa ja aikaa vuorovaikutukselle ja valmentavalle työotteelle luoden pohjaa uudelle työkulttuurille. Kulttuurimuutoksen tukena ovat sähköiset palvelut ja tavoitteena on vankikalukulttuurin muutoksen myötä myös henkilökohtainen muutos. (Puolakka 2021 b.) Hämeenlinnan älyvankilan tekniikka ja muu toiminta toimii kestävä kehityksen mukaisesti saaden energiansa auringosta ja maalämmöstä. Jätteiden lajitteluun on kiinnitetty erityistä huomiota. Vangeille pyritään opastamaan kestävä kehityksen ja kuluksen ideologiaa osana arkielämäntaitojen teemaa (Niemelä 2021, 33).

Hämeenlinnan uuden vankilan työtiloja ja henkilökunnan työssä jaksamista on pyritty myös huomioimaan eri tavoin vankilaa suunniteltaessa ja toteuttaessa. Häva- manuaalissa (2021, 28) kerrotaan, että henkilökunnan tilojen suunnittelun lähtökohta on ollut tarkoituksenmukainen sijainti. Henkilökunnan tilat on rakennettu lähelle vankiosastoja ja toimintoja, jotta valvonta ja ohjaus ovat lähellä vankeja. Hämeenlinnan vankilassa on myös Tori eli vankien omatoimisen asioinnin ja liikkumisen harjoittelualue. Torilla sijaitsevat muun muassa vankien kanttiini ja kahvio sekä nais erityisyyttä tuova hiushoitola/wellness-tila. Vankilassa on kirjasto, Valon kappeli nimetty hengellinen tila sekä muiden uskontojen tila. (Niemelä 2021, 15, 21-22.)

Häva-manuaalissa (2021, 29) kerrotaan, että henkilökunnalle on tehty yksi yhteinen taukotila, missä on ruokatuottajan tarjoama maksullinen lounas, kahviautomaatti ja mahdollisuus syödä myös omia eväitä. Tila sijaitsee vankilan pääoven välittömässä läheisyydessä. Niemelä (2021, 29) toteaa manuaalissa, että yhteisen taukotilan tarkoitus on yhdistää erilaisissa työtehtävissä olevat työntekijät säännöllisen kohtaamisen äärelle luomaan hyvää yhteishenkeä ja uusia ideoita. Henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista edesauttavat henkilöstön pukeutumis- ja peseytymistilat sekä sauna. Näiden välittömässä läheisyydessä on fyysisen kunnon ylläpitämiseksi kuntosali, joka sisältää henkilökunnan toiveiden mukaiset kuntoilulaitteet. Vankilasta löytyy myös liikuntasali vankien ja henkilökunnan käyttöön. Henkilökunnan sosiaalityöihin kuuluu taukoja varten lepo huoneet, työhyvinvointia voi vaalia myös vankilan luontopolulla. (Niemelä 2021, 30-32.)

Hämeenlinnan vankilassa vankien vastaanottotiloissa tehdään vangin tulohaastattelu, tarkastetaan vangin omaisuus ja varastoidaan vankien siviilitavarat. Tärkeää vastaanottovaiheessa on myös havainnoida vankia ja tilannetta kokonaisvaltaisesti sekä opastaa vankia ammattimaisen ystävällisesti, jotta lähtökohdat vankilassaolon ajaksi olisivat mahdollisimman hyvät. (Niemelä 2021, 7.)

Vankivastaanottotilassa otetaan ensimmäinen kontakti saapuvaan vankiin. Tarkoitus on jo tuossa tilanteessa viestiä, että vanki ja hänen omaisuutensa ovat turvallisissa käsissä. Vankilan palveluohjaus alkaa usein jo vastaanottotilanteessa ennen siirtymistä asuinosaan. Työ vastaanotossa on huolellisuutta ja ammattitaitoa vaativaa kohtaamistyötä, jossa tulee huomioida myös vankien yksilölliset seikat. Hyvin tehdyllä ja turvallisuuden tunnetta luovalla vangin vastaanottotyöllä saavutetaan dynaamista laitosturvallisuutta. (Niemelä 2021, 7.)

2.2 Vanajan vankila

Vanajan vankila kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen ja sijaitsee Hämeenlinnassa. Se on avovankila, jolla on kaksi osastoa. Ojoisten osastolla on 50 miesvankipaikkaa. Pelkästään naisvangeille on tarkoitettu Vanajan osasto, joka on yhdistelmäyksikön toinen vankilaosastoista. Se on valtakunnallisesti naisvangeille tarkoitettu avolaitos ja osastolla on vankipaikkoja 60. (Naisvankiselvitys 2020, 48.) Lastensuojelulain (417/2007) mukainen 10-paikkainen kodinomainen perheosasto perustettiin Vanajalle vuonna 2010 (Enroos 2014, 1). Perheosasto on Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen alainen lastensuojeluyksikkö (Kanta-Hämeen perhetyö ry. 2022).

Vanajan vankilassa työskentelee yhteensä 35 työntekijää, noin puolet näistä Vanajan osastolla. Vanajan osastolla työskentelee vartijoita, rikosseuraamustyöntekijä, rikosseuraamusesimies, ohjaaja, kaksi erityisohjaajaa ja apulaisjohtaja. (Rikosseuraamuslaitos 2020 a.) Vanajan osaston sairaanhoitaja ja laitoksessa kerran viikossa vastaanottoa järjestävä lääkäri ovat vankiterveydenhuollon työntekijöitä. (VTH 2022 b).

Vanajan osastolla vangit huolehtivat itse ruokansa valmistuksesta. Vangeille maksetaan ruokarahaa omatoimista ruokahuoltoon varten. Avolaitoksen kanttiinitoiminta on järjestetty viikoittaisina kauppareissuina Hämeenlinnan sijaitsevaan kauppakeskukseen, jolla tuetaan vangin arkielämyksensä ja rahankäytön opetteluun. Vangeilla saa olla hallussaan kohtuullinen määrä henkilökohtaista omaisuutta huoneessa asuinsolussa. (Vanajan vankilan Vanajan osaston tulo-opas 2020.)

Vangit asuvat Vanajan osastolla erikokoisissa soluhuoneistoissa. Solut eli majoitusyksiköt ovat 1-2 hengen yksioita, kaksioita sekä suurempia 8 hengen soluja. Arjen toiminnot ja yhdessä asuminen aiheuttaa naisvankien kesken paljon selviteltäviä tilanteita. Solukokouksilla on pyritty vaikuttamaan vankien väliseen asumisrauhaan. Lisäksi eri soluihin on nimetty vastuuvirkamies työparit. (Tammi 2021.)

Vanajan osastolla työtoimintana tehdään kuntouttavia työtehtäviä, kiinteistöhoitollisia- ja siivoustöitä avolaitoksen alueella. Avolaitostyötä tehdään osaston ulkopuolella erilaisissa töissä julkisyhteisöille, kunnille ja valtion eri laitoksille Hämeenlinnassa ja lähikunnissa. Vanajan osastolla voi osallistua muun muassa elämänhallintataitoja kasvattaviin toimintoihin ja ohjelmiin

sekä kuntoutua päihderiippuvuudesta elämäntapamuutosten tiedostamisen kautta. Tietyillä edellytyksillä ja anomusten perusteella vangin on mahdollista osastolta käsin käydä laitoksen ulkopuolella siviilityössä tai opiskella joissakin oppilaitoksissa. (Rikosseuraamuslaitos 2020 a.)

Vanajan osastolla on kehitetty naisvankien kanssa tehtävää työtä. 2007 vuodesta lähtien Vanajan osastolla on suorittanut tuomioitaan vain naisvangit, joka mahdollisti nais erityisyyden kehittämisen vähitellen. Nais erityisyydelle ei ole ollut mitään mallia Suomessa, joten erilaisten hankkeiden ja kokeiluiden kautta on toistettu hyväksi havaittuja keinoja, mutta työ on vielä kesken. Nais erityisen laitoksen ylläpitäminen vaatii henkilökunnalta herkistymistä naisvankien erityiskysymyksiin. (Naisvankiselvitys 2020, 48-52.)

3 Yhteiskunnallisia lähtökohtia nais erityiselle rikosseuraamustyölle

Yhteiskunnallisena lähtökohtana tälle opinnäytetyölle on vangin vastaanottoa määrittävät lait, Rikosseuraamuslaitoksen arvot, naisvankien taustat, naisvankiselvitys sekä Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset nais erityisestä työstä. Laki ja arvoperusta antaa rikosseuraamustyölle reunaehdot, joten on hyvä tiedostaa mitä laki sanoo ja miten arvot näyttäytyvät vangin vastaanotto-tilanteessa. Naisvankien taustalla oleva väkivalta ja muut traumaa aiheuttavat kokemukset perustelevat nais erityistä ja traumainformoitua vankeinhoitoa. Naisvankien yhdenvertaisuuden puute suhteessa miesvankeihin sekä huoli naisvankien olosuhteista ja turvallisuudesta olivat naisvankiselvityksen taustalla. Naisvankiselvityksessä nostetut kehittämissuhteet ja suositukset työstettiin linjaukseksi nais erityisestä rikosseuraamusalan työstä ja rakenteiden muuttamisesta nais erityiseksi.

3.1 Vangin vastaanottoa määrittävät lait ja Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivet

Vangin vankilaan saapumista ja vastaanoton toimintaa ohjaavat ja määrittävät eri lait ja Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivet eli arvot sekä strategia (Kuvio 1). Vankeuslain (767/2005) 4 luvun 1§:n mukaan vankilat voivat olla suljettuja tai avoimia sekä valvonnan asteeltaan erilaisia. Vangin ottaminen vankilaan perustuu vankeuslakiin (767/2005) seuraavasti: "Vangin ottaminen vankilaan perustuu 2 luvun 1 a §:ssä tarkoitettuun täytäntöönpanokirjaan ja tuomion täytäntöönpanemiseksi annettuun ilmoittautumismääräykseen tai etsintäkuulutukseen." Vankeuslain (767/2005) 4 luvun 2§:n mukaan sakkovangin eli muutorangaistukseen tuomitun matka vankilaan kulkee ulosottomiehen antaman ilmoittautumismääräyksen tai etsintäkuulutuksen kautta. Vankeuslain (767/2005) mukaan: "Tutkintavangin ottamisesta vankilaan säädetään tutkintavankeuslaissa. (23.1.2015/33)" Tutkintavankeuslain (768/2005) 2 luvun 1§:n mukaan tutkintavankia ei voi sijoittaa avolaitokseen. Vanki voi saapua vankilaan itse tai poliisiin tai muun esitutkintalain (805/2011) 2 luvun 1§:n mukaisen esitutkintaviranomaisen tuomana.

Vankeuslain (767/2005) 4 luvun 2§:n mukaan: "Tieto vangin ottamisesta vankilaan on merkittävä henkilötietojen käsittelystä Rikosseuraamuslaitoksessa annetussa laissa (1301/2021) tarkoitettuun rikosseuraamusrekisteriin. (22.12.2021/1302)" Vankeuslain (767/2005) 4 luvun 2§:n mukaan vangille tulee antaa mahdollisuus ilmoittaa lähiomaiselleen vankilaan ottamisesta.

Vangille tehdään vankeuslain (767/2005) 4 luvun 5§:n mukainen tulotarkastus heti vankilaan ottamisen yhteydessä todistajan läsnä ollessa. Tulotarkastus pitää sisällään henkilöllisyyden toteamisen ja kirjaamisen, henkilötuntemerkkien ottamisen ja vangin mukana olevan omaisuuden tarkastamisen ja luetteloimisen. Suljetussa vankilassa tulotarkastukseen kuuluu vaatteiden vaihto samaa sukupuolta olevan henkilön toimesta, mikä tulee tehdä vankeuslain (767/2005) 1 luvun 6§:n mukaisesti asiallisesti, puolueettomasti ja sovinnollisuutta edistäen. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehen tulee virkatehtävää suorittaessaan tehdä työnsä puuttumatta enempää kenenkään oikeuksiin ja aiheuttamatta suurempaa haittaa kuin tehtävän suorittamiseksi on välttämätöntä. (VL 767/2005 1:6§.) Toisaalta vankeuslain (767/2005) 4 luvun 5§:n mukaan Rikosseuraamuslaitoksen virkamies saa ottaa vangista pakkokeinolain (806/2011) 9 luvun 3§:n mukaiset henkilötuntemerkit. Tulotarkastuksen yhteydessä vartija valvoo myös päihteyttä vankeuslain (767/2005) 16 luvun 7§:n mukaisesti, mutta: "Jos päihtymystila on ulkonaisista merkeistä päätellen ilmeinen, puhalluskoetta, sylki-, virtsa- tai verinäytettä ei tarvitse ottaa, ellei vanki sitä vaadi."

Vankeuslain (767/2005) 4 luvun 4§:n mukaan on vangille hänen saavuttuaan vankilaan tiedotettava viipymättä vankilan säännöistä ja vankilan oloista. Tietoja tulisi olla saatavilla yleisimmillä kielillä. Ulkomaalaisille vangeille on tarjottava mahdollisuutta olla yhteydessä kotimaansa edustustoon. Vangeilla on oltava saatavilla keskeisimmät lait, järjestykset ja ohjeet sekä yhteystiedot valitus- ja kantelualueisiin.

Vankeuslain (767/2005) yhdeksännessä luvussa kerrotaan tarkemmin vangin omaisuudesta ja tuloista. Ensimmäisessä pykälässä kerrotaan vangin omaisuuden hallussapidosta ja toisessa pykälässä omaisuusluettelon laadinnasta. Vankeuslain (767/2005) 9 luvun 2§:n mukainen omaisuusluettelo laaditaan vangin vankilaan vastaanotetusta omaisuudesta ja vangin tulee allekirjoittaa laadittu omaisuusluettelo vankeuslain (767/2005) 4 luvun 5§:n mukaisen tulotarkastuksen yhteydessä. Vankeuslain (767/2005) 9 luvun 1§:n mukaan vankiloilla on velvollisuus säilyttää vangin omaisuutta kohtuullinen määrä, samoin vanki saa haltuunsa omaisuuttaan säilytystilat huomioiden. Vankeuslain (767/2005) 9 luvun 5§:n mukaan vangin vapautuessa hänen omaisuutensa ja rahavaransa luovutetaan hänelle allekirjoitusta vastaan. Vankeuslain (767/2005) 9 luvun 5§:n mukaan vapautuneelta vangilta vankilaan jäänyt omaisuus lähetetään vangin kustannuksella ja mikäli vapautunutta ei tavoiteta, omaisuus tuhotaan kolmen kuukauden kuluttua vangin vapautumisesta.

Rikosseuraamuslaitoksen visiona on valmentaa rikosseuraamusasiakkaita rikoksettomaan elämään turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa. Keskeiset tavoitteet liittyvät poluttamiseen ja aktiiviseen verkostoyhteistyöhön, turvalliseen ja vaikuttavaan täytäntöönpanoon sekä motivoituneen henkilöstön työhyvinvointiin. Kaikessa rikosseuraamuslaitoksen työssä on taustalla neljä tärkeää arvoa: ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. (Rikosseuraamuslaitos 2020 b.) Nämä Rikosseuraamuslaitoksen kulmakivet: visio, keskeiset tavoitteet ja arvot tulisi sisältyä vastaanototyöhön.



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet 2020

3.2 Naisvankien taustat

Tilastojen valossa naiset tekevät vähemmän rikoksia kuin miehet. Naisten rikollisuus on kuitenkin lisääntynyt viimeisten 30 vuoden aikana. Se näkyy muun muassa naisvankiluvun kasvussa. Vuonna 1999 naisvankeja oli noin 125 (alle 5 %), kun 20 vuotta jälkeenpäin (2019) naisvankeja on keskimäärin 230 (7,5 %). Muualla maailmassa 1999-luvun taso; noin 5 % naisvankeja vankiluvusta on säilynyt. (Naisvankiselvitys 2020, 7-8.) Vuonna 2020 naisvankien osuus oli noin 8 %

vangeista ja heidän keski-ikänsä oli noin 36,5 vuotta. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaista naisia oli vuonna 2020 noin 11 %. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastollinen vuosikirja 2020, 16.)

Naiset syyllistyvät lievempiin rikoksiin kuin miehet. Naisten tyypillisimpiä rikoksia ovat näpistykset, petokset, kavallukset ja väärennykset. Naiset joutuvat miehiä harvemmin rikoksen uhriksi. Henkirikoksen uhreista noin 80 % on miehiä - toisaalta lapsen seksuaalisen hyväksikäytön uhreista lähes 90 % on tyttöjä. Huomionarvoista on, että noin 44 % tuomituista naisista on tuomittu väkivaltarikoksesta. Se on poikkeuksellisen suuri osuus myös muihin maihin verrattuna. Elinkautisvangeista naisia on 5 %. Muut naisten tuomiot ovat 23 % omaisuusrikoksia ja 18 % huumausainerikoksia. (Naisvankiselvitys 2020, 9.)

Naiset ovat poikkeus vähäisen määränsä vuoksi rikosseuraamuksissa. Yhdyskuntaseuraamuksissa naisia on 11 % ja naisvankeja on 7-8 % Suomen vankiluvusta. Myös vankilakertaisuuksissa naisvangit eroavat miesvangeista; yli 50 % naisvangeista on ensimmäistä kertaa vankilassa. (Naisvankiselvitys 2020, 7-8.) Kimmo Hypén (2004) on selvittänyt vuosina 1993-2001 vankilasta vapautuneita ja vankilaan palanneita naistuomittuja, jolloin hän on todennut, että ”vanhoilla ensikertaisilla naisilla vankilatuomio jää ainoaksi”. Näin ollen voidaan ajatella, että sukupuoli ja ikä ovat suojaavia tekijöitä, kun katsotaan rikostenteon ja vankilaan joutumisen valossa. (Hypén 2004, 43.)

Matti Joukamaa ja tutkimusryhmä selvitti rikosseuraamusasiakkaiden terveyttä, työkykyä ja hoidontarvetta laajassa terveystutkimuksessa vuonna 2010. Siinä haluttiin selvittää, minkälainen muutos vankien terveydentilassa on tapahtunut 20 vuoden aikana. Somaattinen sairastavuus oli lisääntynyt; hepatiitit olivat lisääntyneet runsaasti ja mielenterveydenhäiriöt ja päihdeproblematiikka olivat tulleet yleisemmiksi. Naisvankien terveydentila osoittautui erityisen huonoksi. Tämän tutkimuksen lisäksi vankisairaalan ylilääkäri Päivi Viitanen teki laajemman naisvankeja koskevan väitöskirjan. Tutkimus osoitti, että naisvankien ja miesvankien problematiikka poikkesi toisistaan, erityisesti parisuhteen ja lasten suhteen. Naisvangeista 59 % oli parisuhteessa, kun taas parisuhteessa elävien miesten osuus oli tutkimuksen mukaan 43 %. Merkittävä ero on myös naisvankien lapset; 67 %:lla naisvangeista on yksi tai useampia lapsia, kun taas 52 %:lla miesvangeista on lapsia. Lasten asumisjärjestelyt äidin vankeusaikana ovat vaihtelevia. Noin puolet naisten alaikäisistä lapsista on sijoitettu sijaisperheeseen tai lastensuojelulaitokseen. (Joukamaa ym. 2010, 25-26; Viitanen 2013.)

Riitta Granfelt (2007) kirjoittaa väitöskirjassaan naisvankien taustalla olevan kokonaisvaltaista syrjäytyneisyyttä ja huono-osaisuutta. Suurella osalla heistä on päihdeongelma. Jopa 70 prosentilla naisvangeista puuttuu peruskoulun jälkeinen tutkinto; kouluttamattomuus leimaakin naisvankeja - kolmannes heistä ei ole saanut edes peruskoulua loppuun. Naisvankien sosiaalisesta huono-osaisuudesta huolimatta hyvin pieni osa (6 %) naisista on ennen rikostaan ollut työelämässä eikä heillä ole päihdeongelmaa. Hieman yli puolet naisista on vankilassa

ensimmäistä kertaa, kun koko vankiväestöstä ensikertalaisia on noin kolmasosa. Naiset uusivat rikoksensa harvemmin ja hitaammin kuin miehet. (Joukamaa ym. 2010, 25-29.) Kimmo Hypénin (2004) tutkimuksen mukaan noin 40 prosenttia naisista uusii rikoksen kolmen seurantavuoden aikana. Miehillä vastaava luku on 50 prosenttia (Hypén 2004, 40.) Naisvankiselvitykseen (2020) kerätty tutkittu tieto naisvankien taustalla olevista asioista on merkityksellinen, joten nämä tulee ottaa huomioon nais erityisiä palveluita kehitettäessä rikosseuraamuksissa. Naisvankien taustalla olevat parisuhteeseen ja lapsiin liittyvät asiat, terveydelliset seikat ja traumatausta erottavat heidät miesvangeista. (Naisvankiselvitys 2020; Joukamaa ym. 2010, 25-54.)

Naisvankien taustoista nousi erilaiset tapaturmat; erityisesti pahoinpitelyt ja liikennetapaturmat. Mielenterveyden diagnoosi oli 85 %:lla naisvankeja. Traumaperäinen stressireaktio löytyy monen naisvangin taustalta ja mielenterveyden lääkitys oli 59 %:lla. Psykiatrisessa avohoidossa sekä psykiatrisessa sairaalahoidossa on ollut 70 % naisvangeista. Naisvankien erityispiirre on myös syömishäiriö, joka löytyi tutkimuksessa 9 %:lta naisvankeja. Itsemurhariski on naisvankeilla moninkertainen miesvankeihin verrattuna. (Viitanen 2013, 23-34.)

Naisvankien taustalla on traumaattisia tapahtumia, joka neljättä naisvankia on pahoinpidelty lapsuudessa. Heidän menneisyydestään löytyy usein seksuaalinen kontakti alaikäisenä aikuisen kanssa tai lähisukulaisen seksuaalinen kaltoinkohtelu. Parisuhteessa naisvangit ovat kokeneet psyykkistä, fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa. Joka kolmas naisvanki on kokenut seksuaalista kaltoinkohtelua jonkun muun henkilön taholta. Naisvankien kumppaneilla on samankaltainen syrjäytymiskehitys kuin naisvankeilla, joten harvoin kumppani pystyy tukemaan puolisoaan päihteettömään ja rikoksettomaan elämään. Hyvin tyypillistä on nais- ja miesvankien välille syntyvät parisuhteet. Moni naisvanki on ollut lapsuudessa sijoitettu; heidän isänsä oli kuollut tai he olivat kasvaneet ilman kumpaakaan vanhempaa. Parisuhdetta tukeva malli on puuttunut monelta naisvangilta, mutta silti he tavoittelevat parisuhdetta. (Viitanen 2013, 23-34.) Erityisesti päihteidenkäyttö altistaa naisia väkivaltaisille parisuhteille (Salovaara 2019 a, 131).

Naisvankien taustasta nouseva väkivalta on moninaista: se on alkanut jo lapsuudessa väkivallan todistajan roolissa, kun vanhemmat ovat pahoinpidelleet toisiaan tai äidillä on ollut väkivaltainen kumppani. Parisuhdeväkivalta on ylisukupolvinen malli, jonka äidit siirtävät tyttäriilleen. Pienen lapsen todistajan rooli perheen aikuisten väliselle väkivallalle traumatisoi, koska lapsella ei ole välineitä ymmärtää, miksi hänestä huolta pitävä aikuinen pahoinpitelee lapselle läheistä, toista vanhempaa. Usein näiden todistajuuksien seurauksena kynnyksensä madaltuu käyttää itse väkivaltaa. (Karttunen 2016, 119-125.) Väkivaltaan syyllistyneiden naisten taustalta löytyy moninaisia väkivallan kokemuksia runsaasti. (Salovaara 2019 a, 129-130.)

Emmi Lattu (2016) teki havainnon tutkittuaan naisten tekemää väkivaltaa, että naiset eroavat rikosentekijöinä miehistä määrältään, laadultaan ja kontekstiltaan. Naisten ajatellaan toimivan normien vastaisesti, kun he tekevät rikoksia. Kriittisesti ajatellen naiset näyttävät

kriminologisessa tutkimuksessa näkymättöminä tai niissä vähäisissä aineistoissa, missä naisia on tutkittu, naisnäkökulma on rajoittunut moralisoimaan naisia stereotyyppisesti. (Lattu 2016, 19.) Myös Kivivuori, Aaltonen, Näsi, Suonpää & Danielsson (2018, 116-117) ovat todenneet sukupuolella olevan merkitystä rikollisessa käyttäytymisessä sekä uhriksi joutumisessa. Naiset tekevät miehiä vähemmän ja lievempiä rikoksia. Sen sijaan naiset joutuvat useimmin väkivalta rikoksen uhriksi kotonaan tai töissä, kun miehet joutuvat uhriksi kadulla tai ravintolassa. (Kivivuori ym. 2018, 116-117.)

Emmi Lattu (2016) avaa väitöskirjassaan käsitettä vahinkoa tekevästä naisista (harmed-harming women), joiden eräs kokemus on lapsuudessa koettu kaltoinkohtelu, johon yhdistyy päihteidenkäyttö ja mielenterveydenongelmat. Näiden naisten elämään kuuluu usein myös päihteidenkäytön seurauksena väkivaltainen käytös. (Lattu 2016, 22.) Myös Miller & Najavits (2012, 2) kuvaavat naisten rikollisen käyttäytymisen taustalla olevan koettua vakavaa kaltoinkohtelua, traumattisten kokemusten toistuvuutta ja niistä johtuvaa rikollisen toimintatavan uusiutumista vahingoitettuna ja vahingoittavana. Tämän vuoksi on todettu trauman vakauttamisen olevan ensisijainen toimenpide naisrikollisten kuntoutuksessa. (Miller & Najavits 2012, 2.)

Vera Virolainen (2018) on tutkinut suomalaisia naisvankeja ja heidän taustaansa. Myös Virolaisen mukaan vankilaan päätyneet naiset ovat yhteiskunnan huono-osaisinta väestöosaa, erityisesti taustallaan olevien rankkojen kokemuksiensa vuoksi. Vankilaan joutuneet naisvangit ovat vähävaraisia lyhyen koulutus- ja työhistoriansa vuoksi. Heidän taustallaan on väkivallalla ollut merkittävä rooli jo lapsuuden perheissä ja myöhemmin sama väkivallan sävyttämä elämä jatkuu usein heidän parisuhteissaan. Suomalaiset vankilaan joutuneet naiset ovat myös itse syyllistyneet väkivaltaan, sillä useimmiten heidät on tuomittu vankeuteen juuri väkivaltarikoksista. Naisvangit näyttävät vankiloissa vähemmistönä, jolloin heidän tarpeitaan ei ole kyetty huomioimaan riittävästi vankeinhoidossa. (Virolainen 2018, 14.)

3.3 Naisvankiselvitys

Vanajan vankilan yhdistelmäyksikön johtaja Kaisa Tammi laati naisvankiselvityksen vuonna 2020. Tässä selvityksessä nostettiin esille erityinen naisvankeihin liittyvä organisointitarve Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiouudistuksessa, jota kutsutaan Rise 2.0:ksi. Naisvankiselvitys nosti myös henkilöstön nais erityyppisen osaamisen tärkeään rooliin. Erityisesti väkivallan ja seksuaalisen väkivallan systemaattinen puheeksi ottaminen koetaan tärkeäksi naisvankiselvityksen perusteella. Myös terveydenhuoltopalvelut tulisi järjestää nais erityyppisemmiksi, johon ratkaisuksi ehdotettiin Vankiterveydenhuollon ja Rikosseuraamuslaitoksen tiiviimpää yhteistyötä. (Naisvankiselvitys 2020, 79).

Keskeisin kehittämissuositus oli naisvankien sijoittaminen erillisiin laitoksiin erilleen miespuolisista vangeista. Suljettujen naisvankipaikkojen uudelleenjärjestämistä ei tarvita, koska naisvangit voidaan asuttaa erilleen miesvangeista osastoittamisen ansiosta. Sen sijaan

naisvankiselvityksen myötä pyritään luopumaan sellaisista avolaitoksista, joissa tähän asti mies- ja naisvangit ovat suorittaneet tuomioita samanaikaisesti. Aikaisemman hajautetun mallin sijasta naisvankipaikkojen keskittäminen parantaisi naisvankien turvallisuutta. Toimintojen järjestäminen nais erityisemmäksi ja monipuolisemmaksi mahdollistuu vain naisvangeille tarkoitetuissa avolaitoksissa. Myös henkilökunnan nais erityyisen osaamisen vahvistaminen on tärkeää. Suomessa naisvankien kanssa tehtävä työ pitäisi olla nais erityiset piirteet huomioivaa ja kansainvälisien suositusten mukaista. (Naisvankiselvitys 2020, 83-88.)

Eurooppalaiset vankeinhoitosäännöt vuodelta 2020 linjaavat nais erityyistä, sukupuolisensitiivistä vankeinhoitoa. Ne edellyttävät naisvankien erityistarpeiden huomiointia fyysisissä, ammatillisissa, sosiaalisissa ja psykologisissa tarpeissa sekä asioissa, jotka liittyvät lapsen huoltajan vastuuseen. Nämä vankeinhoitosäännöt pyrkivät suojelemaan naisvankeja fyysiseltä, henkiseltä tai seksuaaliselta hyväksikäytöltä. Vankeinhoitosääntöjen mukaan naisvangeille pitää tarjota lääketieteellistä neuvontaa sekä oikeudellista ja psykologista tukea ja apua. Lisäksi raskaana oleville naisvangeille ja vankeusaikana syntyvien lasten vankiäideille on taattava tarvittava tuki ja erityiset asuintilat. Kaikissa tilanteissa raskaana olevien naisvankien synnyttäminen vankilan ulkopuolisissa sairaaloissa on tärkeää eurooppalaisten vankeinhoitosääntöjen mukaan. (Eurooppalaiset vankeinhoitosäännöt 2020, 30-32.)

Naisvankiselvityksen valmistumisen aikoihin syksyllä 2020 avattiin uusi Hämeenlinnan vankila, joka on tarkoitettu vain naisvangeille. Keskushallintoyksikön ja Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen aluekeskuksen kanssa laaditussa tulossopimuksessa asetettiin vuodelle 2020 nais erityyisen rikosseuraamustyön tavoite. Siihen liittyen perustettiin työryhmä laatimaan käytännönläheistä dokumenttia ohjaamaan nais erityyistä rikosseuraamustyötä. Työryhmä oli varsin tuottelias; 38-sivuisen oppaan lisäksi työryhmä tuotti kaksi julistetta oppaan avaintemoista sekä videon ”Oikeus tulla nähdyksi ja kuulluksi”. Työryhmä muodostui ammattilaisten ja kokemusasiantuntijoiden yhteistyöstä. Opas oheismateriaaleineen kuvaa hyvin työskentelyä rikostaustaisen naisen kanssa. Keskiössä on vuorovaikutustilanteet, joissa rakennetaan vaikuttavaa, turvallista ja kuntoutusta edistävää toimintakulttuuria. (Työskentely rikostaustaisen naisen kanssa - opas 2021.)

3.4 Rikosseuraamuslaitoksen linjaukset nais erityyisestä työstä

Naisvankiselvityksen julkaisun jälkeen Rikosseuraamuslaitokseen perustettiin Naisvankiprojekti, jossa jatkettiin naisvankien sijoittelukysymysten valmistelua (Rikosseuraamuslaitos 2021a). Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallinto teki päätöksen (7/400/2021) sukupuolisensitiivisestä vankeinhoidosta 21.04.2021. Naisvankien olosuhteet tuodaan tasavertaisemmaksi suhteessa miesvankeihin. Myös johtamisessa huomioidaan sukupuoleen liittyvä epätasapaino tunnistamalla naisten erilaiset tarpeet ja tarjoamalla naisvangeille näihin tarpeisiin vastaavat palvelut. (Rikosseuraamuslaitoksen linjaus nais erityyisyydestä 2021.)

Rikosseuraamuslaitoksen linjauksessa nais erityisyydestä keskitetään naisvankien sijoittelu valtakunnallisesti kahteen avolaitokseen; vain naisvangeille tarkoitettuihin Vanajan vankilan Vanajan osastolle sekä Kestilän vankilaan. Tässä linjauksessa painotettiin naisvankien turvallisuutta, parempien toimintamahdollisuuksien luomista naisvangeille sekä henkilökunnan osaamisen kehittämistä nais erityiseksi. Mallia linjaukseen otettiin muista Pohjoismaista, joissa erillisissä laitoksissa vangeilla on kuntoutumisrauha ilman häiriö- ja uhkatekijöitä, jotka saattavat liittyä sukupuolten rinnakkaiseen elämään. Linjauksessa edellytetään myös naisvankien sijoittamisen avolaitoksissa mahdollisuuksien mukaan yhden hengen huoneisiin. (Rikosseuraamuslaitoksen linjauksista nais erityisyydestä 2021.)

Vanajan vankilan Vanajan osastoa ja Kestilän vankilaa vain naisvangeille tarkoitettu avolaitoksiksi perusteltiin kotipaikkaperiaatteella sekä nais erityisen toiminnan kehittämisellä. Linjauksessa oli myös tärkeää ottaa kantaa riittävään naispuoliseen henkilökunnan määrään, koska työskentely naisvankien kanssa edellyttää päihdetestauksia ja erilaisia tarkastuksia. Naispuolinen valvontahenkilökunta on myös huomioitu yöaikaan tapahtuvissa työvuoroissa. (Rikosseuraamuslaitoksen linjauksista nais erityisyydestä 2021.)

Henkilökunnan koulutuksessa huomioidaan kansainväliset suositukset tunnistava sukupuolinen häirintä ja perehdytys naisvankien erityispiirteisiin, joita ovat mielenterveyden ongelmat ja traumatisoitunut käytös. Myös rekrytoitaessa lisää henkilökuntaa on tärkeää kiinnittää huomio osaamiseen ja asenteisiin sekä resilienssiin. Resilienssi tässä yhteydessä tarkoittaa psyykkistä palautumiskykyä tai mielen joustavuutta, koska naisvankien kanssa työskenneltäessä sijaistraumatisoitumisen vaara voi olla suuri. (Rikosseuraamuslaitoksen linjauksista nais erityisyydestä 2021.)

4 Opinnäytetyön tietoperusta

Tietoperustaksi olemme valinneet nais erityisen työotteen rikosseuraamusalalla, traumainformoidun työotteen, traumainformoidun työotteen viisi periaatetta ja sijaistraumatisoitumisen. Sijaistraumatisoitumisen kautta olemme tutkineet sen lieveilmiöitä ja sille läheisiä uupumuksen muotoja. Nämä voivat näyttäytyä ja vaikuttaa työssä jaksamiseen työskennellessä naisvankien kanssa.

4.1 Nais erityinen työ rikosseuraamusalalla

Tutkijatohtori Ulla Salovaara Jyväskylän Yliopistosta on kuullut naisvankien kokemuksia, joiden pohjalta hän kirjoittaa auki nais erityisyyden käsitettä: "Nais erityisyys on sitä, että miesnormiin perustuvassa toiminnassa huomioidaan naisten tausta, nykytilanne ja niistä johtuvat tarpeet. Nais erityisten palveluiden tarve kumpuaa erityisesti siitä, että palvelujärjestelmässä tulisi kyetä huomioimaan ja kunnioittamaan erilaisuutta. Nais erityisyys on naistapaisten toimijuuden huomioimista, hyväksymistä ja tukemista." (Salovaara 2019b, 25.) Salovaaran mukaan

naiserityisessä työotteessa huomio kiinnitetään kokonaisvaltaisesti naisten taustaan, nykytilaan sekä erilaisiin tarpeisiin. Naiserityisyydellä ei tarkoiteta naisten saamaa erityiskohtelua, vaan kyse on lähtökohtien tasoittamisesta ja tasa-arvoisuudesta. (Salovaara 2019b, 25.)

Naisvankien lähisuhteet ovat ongelmien kasautuvuuden näkökulmasta työstettävä aihealue naisvankien kanssa. Ylisukupolvisesti on tutkittu köyhyyden, päihde- ja mielenterveysongelmien sekä väkivallan siirtyvän tuleville sukupolville. Naisvankien kanssa työskennellessä on aina mahdollisuus vaikuttaa tuleviin sukupolviin ja ennaltaehkäisyyn. (Salovaara 2019b, 25.)

Häpeä leimaa naisvankeja erityisellä tavalla. Häpeä sävyttää naisten kokemuksia, olemista ja toimintaa. Kieltäminen, ulkoistaminen ja syyllisyyden sivuuttaminen näkyy naisvankien kanssa työskennellessä. Naisvankien oman arvon puute on häpeän läpäisemä, jolloin sisäistetty häpeä on takertunut naisvangin mieleen ja työskentely tämän teeman ympärillä on erittäin tärkeää, jopa ohittamatonta! Häpeä on estänyt hoitoon hakeutumista, joten vastaanottavuus vankilan kuntoutustyössä on hidasta. Arvostava kohtaaminen ja oikeantyyppinen puhetapa läpäisee häpeän. (Granfelt 2007, 129; Karttunen 2019, 146-147; Salovaara 2019b, 25.)

4.2 Traumat ja traumainformoitu työote

Van der Kolk (2017, 9-10) kuvaa traumaa tapahtumaksi, mikä jättää kokijaansa jäljen. Trauman jättämä jälki henkilössä voi ilmetä esimerkiksi kehon yli- tai alivireytenä, myös kognitiiviset häiriöt ovat trauman seurauksena yleisiä (Sarvela 2020, 14). Trauma voi olla henkinen tai fyysinen vaurio (Karkkunen 2020, 222). Tapahtuma tai kokemus voi olla sietämätön ja raskas. Yleensä sen kokenut henkilö pyrkii unohtamaan kokemansa. Traumaattinen tapahtuma voi alkaa elämään kokijassaan omaa elämäänsä ja traumaperäiset reaktiot voivat näyttäytyä hyvin monella eri tavalla. Seurauksena voi ilmetä esimerkiksi impulsiivista ja aggressiivista käyttäytymistä. Traumatisoituneella henkilöllä saattaa hallinnantunne olla kateissa. Traumatisoituneet henkilöt kokevat ympärillään vaaranpaikkoja, vaikka vaaraa ei olisikaan. Traumojen ymmärtäminen käyttäytymisen taustalla voi auttaa ymmärtämään traumatisoitunutta henkilöä ja hänen outoakin käyttäytymistään. Traumatisoituminen voi myös selittää ongelmien kasaantumista, oppimattomuutta sekä tahdonvoiman puutetta trauman kokeneessa henkilössä. Trauma- taakka ei välttämättä tarvitse olla loppuelämän mittainen kantamus, sillä traumaista on mahdollista selviytyä ja jatkaa mahdollisimman normaalia elämää. (van der Kolk 2017, 10-12.)

Vankila edustaa monella tavalla kontrollia, pakkoa ja valtaa. Se näyttäytyy avaimissa, sulje- tuissa ovissa, mutta myös monissa välttämättömissä toimenpiteissä - riisuttamisessa, tarkasta- misessa ja muissa vangin elämään puuttuvissa toimenpiteissä. Näitä toteutettaessa on hyvä huomioida traumataustan ja vankilan uudelleen traumatisoivan vaikutuksen yhteys. (Tammi 2021.) Riitta Granfelt (2007, 124-129) puhuu traumakokemuksista särkymisinä, joissa psyykki- nen tasapaino ja käsitys itsestä vaurioituvat. Naisvangeilla voi olla monenlaisia mielentervey- den ongelmia, joiden syyt ovat koetussa väkivallassa tai lapsuuden kaltoinkohtelussa, ja usein

päällekkäisiin ongelmiin kietoutuu päihdeongelma ja heikko sosiaalinen tilanne. Mielenterveysongelmista kärsivän naisvangin heikko henkinen hyvinvointi voi vaikuttaa vankeuden suorittamiseen jo vankeuden alusta lähtien eikä vankilaympäristö itsessään paranna tilannetta sen rakenteiden vuoksi. (Critoph, Talbot, Prais & Rope 2020.)

Viime vuosina on tiedostettu traumojen yleisyys ja niiden vaikutus terveyteen (Sarvela 2020, 19-20). Erilaisilla laitoksilla ja instituutioilla tiedetään jo rakenteina olevan suuri lisätraumatisoiva vaikutus (Covington 2016, 93, 94; Wilton & Williams 2019, 5). Traumainformoitu työote on monitieteistä ja sitä voidaan soveltaa useille eri julkisen sektorin aloille (Homes & Grandison 2021). Traumainformoidussa työtöteessä on kysymys traumataakkoja huomioonottavasta työskentelymallista. Kun traumat otetaan huomioon ihmisten kanssa tehtävässä työssä, voidaan pienillä teoilla huomattavasti parantaa asiakkaan kokonaisvaltaista hyvinvointia ja varmistaa hoidon vaikuttavuus. (Sarvela 2020, 16-21.)

Traumainformoidussa työtavassa emme hoida traumoja tai posttraumaattisia stressireaktioita, vaan kyse on enemmänkin organisaation asennemuokkauksesta ja rakenteiden turvallisiksi tekemisestä sekä henkilökunnalle että vangeille. Traumainformoidulla työtavalla tavoittelemme myös organisaatiolle traumoja tiedostavaa lähestymistapaa. Traumainformoitu työtapa on läsnä arkipäiväisissä vuorovaikutustilanteissa, jolloin työntekijä tiedostaa traumojen yleisyyden, tunnistaa trauman merkit ja oireet itsessään, asiakkaissa ja koko järjestelmässä. Traumatietoinen työote ehkäisee uudelleentraumatisoitumista palveluiden piirissä. Traumatiieto integroidaan organisaation toimintakulttuuriin, järjestelmään ja käytäntöihin kaikilla tasoilla. (Sarvela 2020, 15-19.)

Vankilatyössä traumainformoitu lähestymistapa tarkoittaa haittoja vähentävien ja toipumista edistävien olosuhteiden rakentamista. Työntekijöitä koulutetaan ymmärtämään trauman vahingoittamaa henkilöä, jolloin hänen perusturvallisuutensa (kokemuksen järkkymisen vuoksi) puolustusjärjestelmä on koholla koko ajan. (Haapasalo 2017, 381-383.) Traumainformoitu organisaatio on tietoisesti kehittynyt tunnistamaan, ymmärtämään ja vähentämään traumaattisen kokemuksen pitkäaikaisia vaikutuksia (Kubiak, Covington & Hillier 2017, 98-99).

Rikosseuraamustyön muutos traumainformoiduksi edellyttää muun muassa viiden ydinarvon toteutumista toiminnassa, kohtaamisissa ja fyysisessä ympäristössä. Nämä viisi periaatetta ovat turvallisuus, luottamuksellisuus, valinnanvapaus, yhteistyö ja valtaistuminen sekä työntekijöitten että asiakkaitten kokemuksen mukaan (Fallot & Harris 2009). Kaikkien arvojen toteutuminen samanaikaisesti kaikissa kohtaamisissa on epätodennäköistä, siksi joustavuus on tärkeää (Koivula & Nyman 2020). Jos esimerkiksi valinnanmahdollisuutta on vain vähän vankilan vastaanotossa lakien ja asetusten puristuksissa, sitä tärkeämpää on kertoa ennakoivasti mitä seuraavaksi tapahtuu vankia vastaanotettaessa. Ennakoimalla varmistetaan emotionaalinen turvallisuus tulovaiheen aikana.

Fallotin & Harrisin (2006) mukaan periaatteiden mukainen turvallisuus tarkoittaa, että organisaatio pyrkii varmistamaan niin henkilökunnan kuin asiakkaidenkin henkisen ja fyysisen turvallisuuden sekä estää uudelleentraumatisoitumisen. Luottamuksellisuudella tarkoitetaan organisaation läpinäkyvyyttä, jonka tarkoitus on luoda luottamuksellisuutta asiakkaiden, henkilöstön ja yhteiskunnan välille. Valinnanvapaus tarkoittaa asiakkaiden ja henkilökunnan mielipiteiden ja äänen kuulumista aina päätöksentekoon asti. Yhteistyön periaatteen mukaan organisaatio tunnistaa ja tunnustaa henkilökunnan ja asiakkaiden kokemusten arvon haasteiden hetkellä ja kehittämistoiminnassa kokonaisvaltaisesti. Yhteistyössä korostetaan myös vertaistuen hyödyllisyyttä. Valtaistumisen periaatteen mukainen organisaatio jakaa valtaa ja antaa henkilökunnan ja asiakkaiden äänen kuulua päätöksenteossa niin yksilö kuin organisaatiotasolla. (Homes & Grandison 2021.)

4.3 Sijaistraumatisoituminen ja työssä jaksaminen

Vankila on paikka, jossa henkilökunnalla on suuri vaara altistua sijaistraumatisoitumiselle ja uupua työssään (Partinen 2021,1). Sijaistraumatisoituminen tarkoittaa sitä, että työntekijä altistuu asiakkaan traumaattisille kokemuksille ja kokee ne ikään kuin itse mielessään, tuntee ne ja kehossaan. Asiakkaan traumaoireiden siirtyminen työntekijälle tapahtuu jossain määrin myös somaattisella tasolla, sillä kokonaisvaltainen empaattinen prosessi tapahtuu työntekijän mielessä, aivoissa ja kehossa. (Lindqvist 202, 99-101.)

Sijaistraumatisoituneen henkilön oireet näyttävät hyvin samanlaisina kuten posttraumaattisesta stressihäiriöstä kärsivällä henkilöllä (Toivola 2004) eli henkilön ei tarvitse itse kokea traumaattista tapahtumaa henkilökohtaisesti, vaikka oirekuva on samanlainen (Duodecim 2018). Posttraumaattisessa stressihäiriössä henkilön oireet ilmenevät yleensä kolmella eri tavalla; taikautena traumaattisesta tapahtumasta, välttelevänä käyttäytymisenä ja keskittymisvaikeuksina (Krogerus 2012). Lindqvist (2021,100) kuvaa sijaistraumatisoitumisen oireita ihmisen sopeutumisyriyksiä tarkoituksenaan suojella itseään, jolloin oireet voivat näyttää kehon yli- ja alivireystiloina. Sijaistraumatisoituminen voi näyttää työntekijässä myös ahdistuneisuutena, näköalattomuutena, kyynisyytenä, työmotivaation heikentymisenä tai eristäytymisenä työyhteisöstä (Setlementti Tampere 2022). Sijaistraumatisoitumiseen liittyy usein myös paljon tunteita, jopa häpeää omasta reagoinnistaan tilanteeseen. Huomattavaa on, että sijaistraumatisoituminen ja työuupumus oireilevat samanlaisesti, vaikka kyse on eri ilmiöistä ja niiden hoito poikkeaa toisistaan. (Södergård 2022.)

Traumainformoidussa työtavassa keskeistä on huomioida henkilökunnan hyvinvointi, joka säteilee vääjäämättä asiakastyöhön. On tärkeää huomioida henkilöstön sijaistraumatisoituminen mahdollisuus, työntekijöiden omat traumakokemukset, itsehoito ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset. (Pelkonen & Sarvela 2020, 266.) Sijaistraumatisoitumista, työuupumusta ja muita

työperäisiä uupumisen muotoja on mahdollista ehkäistä oikeilla työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä (Södergård 2022; Setlementti Tampere 2022).

Työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Sitä edistää motivoiva johtaminen, hyvä työilmapiiri ja työntekijän ammattitaito. Työhyvinvointi on työssä jaksamisen perusta ja hyvinvoiva työntekijä on tuottelias ja työhönsä sitoutuva. Työhyvinvointi edesauttaa kokonaisvaltaista työssä jaksamista sekä ehkäisee sairauspoissaoloja. Työhyvinvointi on koko työyhteisön vastuulla, vaikka työnantajalla onkin omat vastuualueensa, kuten on jokaisella työntekijälläkin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Rikosseuraamuslaitos (2022, 52) on kirjannut tilinpäätös- ja toimintakertomukseen vuodelta 2021 toimenpiteitä henkilöstön henkisten voimavarojen hallintaan ja kehittämiseen. Tulostavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja työturvallisuutta sekä kehittää keinoja maalittamisen ehkäisemiseksi.

Pelkonen & Sarvela (2020, 269) toteavat, että työntekijän omat kokemukset ja tunnesiirtymät näkyvät asiakastyössä, joten siksi onkin tärkeää tukea työntekijöiden jaksamista ja palautumista. Työntekijät, jotka altistuvat työssä väkivaltakertomuksille ja kaikenlaiselle hyväksikäytölle, saattavat itse kokea ahdistusta ja stressiä. Tämän takia on tärkeää, että organisaatioilla on käytössään toimivia psykososiaalisen tuen palveluja tai toimiva työterveyshuolto, joka tukee ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Näihin palveluihin tulisi kuulua säännönmukainen debriefing sekä riittävät resurssit. Näillä voidaan varmistua, että yksittäinen työntekijä ei kanna tarpeettoman suuria työmääriä. Koulutuksessa tulee korostaa stressin hallintaan ja omasta hyvinvoinnista huolehtimista. (Covington 2012, 4; Miller & Najavits 2012, 4; Wilton & Williams 2019, 15-17).

Pitkittynyt työperäinen stressi voi johtaa työuupumuksen oireyhtymään. Sen oireina pidetään kroonistunutta väsymystä, kyynisyyttä eli henkistä etääntymistä työstä, kognitiivisen hallinnan häiriöitä ja tunteiden hallinnan häiriöitä. Työuupumus voi heikentää kokonaisvaltaisesti terveyttä, työturvallisuutta ja elämänlaatua. Työuupumusta voi ehkäistä opettelemalla tunnistamaan työn voimavarat ja vaatimukset sekä hallitsemaan niiden tasapainoa. Työuupumukseen ja sen puhkeamiseen vaikuttaa myös työntekijän ominaisuudet, vaikka kyse onkin työperäisestä oireilusta. Kyse ei ole tautiluokitellusta sairaudesta, vaikka työuupumuksen seurauksena voi sairastua tai se voi johtaa työkyvyttömyyteen. (Työterveyslaitos 2022.)

Sijaistraumatisoituminen on läheistä sukua myös myötätuntouupumukselle (Toivola 2004; Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021). Myötätunnon avulla ihmiset voivat eläytyä toistensa kärsimyksiin. Auttamistyössä on eduksi, että asiakas voi ilmaista itseään ilman häpeää myötätuntoisen työntekijän edessä (Virtanen 2019). Ihmisten kanssa tehtävässä auttamistyössä voi olla jopa välttämätöntä käyttää työvälineenä kykyä asettua asiakkaan asemaan. Työntekijän eläytyessä liikaa, asiakkaan traumat voivat kuitenkin siirtyä työntekijälle liiallisena emotionaalisena

tunnesiirtymänä. Liian voimakkaana koettu henkinen kuormitus voi johtaa pitkittyneeseen stressiin ja edelleen myötätuntouupumukseen, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta purkaa kuormitusta. Myötätuntouupumus oireilee muun muassa nukkumisen vaikeuksina, ahdistuneisuutena ja erilaisina kiputiloina. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos 2021). Myötätuntouupunut työntekijä voi alkaa oireilla myös työuupumuksen oireilla, eikä uupunut työntekijä välttämättä kykene huomaamaan ihmisen käyttäytymisen taakse (Toivola 2004). Toisaalta tämä olisi tärkeää työskenneltäessä traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa, joiden käytös ei yleensä ole tahallista vaan traumaista johtuvaa (Virtanen 2019). Myötätuntouupumus voi oireilla henkilökunnassa myös työtehon laskuna, somaattisina oireina ja ylivilittyyneisyytenä. Myötätuntouupumuksen seurauksena voi lisäksi esiintyä välttelevää käyttäytymistä, mikä vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen. Työntekijä ei ehkä kykene toimimaan ammatillisesti, vaan kokee jännittyneisyyttä, ylivilittyyneisyyttä ja varautuneisuutta. Hän hoitaa työnsä teknisesti hyvin, mutta ei kykene asettumaan asiakkaan asemaan eikä koe empatiaa tai ole läsnä. (Toivola 2004.)

Empatiaa tarvitaan työpaikoilla luottamuksen, luovuuden ja yhteistyön vahvistamiseen (Paakkanen 2022). Paakkanen (2022) määrittelee empatian monipuoliseksi, keskustelua voimakkaammaksi vuorovaikutuskyvyksi, mikä auttaa ymmärtämään toisia, tuntemaan läheisyyttä ja kykyä iloita hyvistä teoista. Paakkanen (2022) kertoo empatian parantavan ihmisten hyvinvointia, koska se torjuu stressin ja kuormituksen haittavaikutuksia. Empatia on vastalääke masennukselle, ahdistukselle ja sosiaaliselle turvattomuudelle. Paakkanen (2022) kehottaa työpaikkoja huomiomaan työntekijöiden hyvinvointia ja välittämisen kokemuksia. Onnistumisen hetkillä voidaan vahvistaa työyhteisöjen myötääntoa. Myönteiset kokemukset kannattelevat vaikeilla hetkillä. Empatiaa tarvitaan myös kriittisen palautteen antamisen hetkessä. Jämäkän ystävällisesti annettu palaute luo pohjan oppimiselle. Epäystävällisesti annettu palaute luo stressireaktion, mikä vähentää motivoitumista ja oppimiskokemusta. Empatian edistäminen työpaikoilla vaatii pieniä päivittäisiä tekoja, vaikka tulokset eivät näkyisikään välittömästi. Empatian edistymistä työyhteisöissä voi estää kiire ja stressi, koska ne estävät hyvätahtoistakin työntekijää toimimasta ymmärtäväisesti, läsnä olevasti ja toisen onnistumisesta iloiten. Epäystävällinen käytös on voinut juurtua huomaamatta työyhteisöön ja sen kitkeminen pois vaatii koko työyhteisön uskoa empatian voimaan ja kykyä edistää empatiaa omalla toiminnallaan. Paakkanen (2022) korostaa, että vuorovaikutuksessa kohtaamisen laadulla on suuri merkitys; kohdattava henkilö tulee aidosti kuulluksi ja arvostetuksi.

5 Tutkimusasetelma

Teimme kvalitatiivisen tutkimuksen asiakaslähtöistä Bikva- arviointimenetelmää soveltaen. Tarkoituksenamme oli selvittää tutkimuskysymyksen avulla naisvankeja ja henkilökuntaa haastatteleamalla, mistä seikoista muodostuu nais erityinen ja traumainformoitunut naisvängin

vastaanottotilanne. Tutkimuksemme sisältää naisvankien, henkilökunnan ja johdon näkökulma asiakaslähtöistä Bikva -arviointimallia soveltaen.

5.1 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteutus

Tavoitteenamme oli selvittää kolmen tutkimuskysymyksen avulla naisvankien vastaanottotilannetta nais erityisestä ja traumainformoidusta näkökulmasta tarkasteltuna. Selvitimme nais erityistä ja traumainformoitua vastaanottotilannetta kolmesta eri näkökulmasta bikvaa soveltaen. Ääneen pääsivät nais vangit, henkilökunta ja johto.

1. Miten nais vangit kokevat vankilan vastaanottotilanteen ja miten heidän erityisiä tarpeitaan voidaan ottaa huomioon vastaanottotilanteessa?
2. Miten vankilan henkilökunta tunnistaa naisvankien taustoja ja nais erityisiä tarpeita vastaanottotilanteessa sekä millaista tukea he tarvitsevat tehtävänsä toteuttamiseen?
3. Miten johto tukee vastaanottotyön toteutumista naisvangeille nais erityiset ja traumainformoidut lähtökohdat huomioon ottaen?

Päädymme tekemään opinnäytetyömme yhteisestä mielenkiinnosta aiheeseen keväällä 2021. Kevään ja kesän 2021 aikana pohdimme aihetta eri näkökulmista. Aluksi tarkoituksemme oli tehdä laadullinen opinnäytetyö, jossa sovellettaisiin Bikva-menetelmää. Aikomuksenamme oli tuottaa traumatietoinen ja käytännönläheinen opas vankilan vastaanottoon. Asiakaslähtöisyydessään Bikva-arviointimenetelmä kiinnosti meitä, koska se toi naisvankien ja vankiloiden hiljaisten työntekijöiden äänen kuuluville. Syksyn edetessä huomasimme, että aikataulumme olisi venynyt kohtuuttoman paljon, mikäli olisimme tehneet toiminnallisen opinnäytetyön. Yhteistyössä ohjaavan opettajan kanssa vaihdoimme toiminnallisen työn tutkimukselliseen opinnäytetyöhön, mutta pitäydymme Bikva -arviointimenetelmässä katsoessamme sen edelleen soveltuvan saman aiheen tutkimiseen.

Keräsimme lähdeaineistoa kesällä 2021. Hioimme tutkimuskysymystä ja tutkimuksen tulokulmaa teams-tapaamisilla kesän 2021 aikana. Moni yksityiskohta kirkastui syksyllä 2021 ja esitimme opinnäytetyön suunnitelman suunnitelmaseminaarissa 15.12.2021. Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin, jonka jälkeen haimme vankihaastatteluihin tarvittavaa tutkimuslupaa (liite 1) Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallinnolta ja toimintaympäristöinä toimivien vankilojen johtajilta (liite 2 Hämeenlinnan vankila ja 3) 16.1.2021. Saimme tutkimusluvan Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallinnolta 20.12.2021. Tämän jälkeen laadimme teemahaastattelurungon vankihaastatteluita (liite 4) varten. Pyrimme tarkoituksenmukaiseen aineistoon puolistrukturoidulla teemahaastattelurungolla, jolloin haastateltavat saivat puhua vapaasti ja haastattelija ohjasi haastattelua kysymyksillä. Haastateltavat eivät saaneet tietää haastattelukysymyksiä etukäteen, koska heillä ei ollut tarvetta tietää tutkimuksen teoreettista kehystä. (Puusa 2020, 106.)

Vangeille tiedotettiin opinnäytetyöstä ja halukkuudesta osallistua haastatteluun tiedotteella (liite 8) ja pyydettiin ottamaan yhteyttä yhdyshenkilöön, mikäli oli halukas osallistumaan opinnäytetyöhömmö. Tiedotteita vietiin vankiosastoille sekä Hämeenlinnan vankilassa että Vanajan vankilan Vanajan osastolla. Hämeenlinnan vankilassa haastatteluun halukkaita vankeja olisi ollut enemmän kuin oli tarve, joten valitsimme heidät ilmoittautumisjärjestyksessä. Ennen haastatteluja vangit allekirjoittivat suostumuslomakkeen (liite 7) ja se käytiin läpi suullisesti haastattelun alussa. Haastateltavat olivat tietoisia haastattelun tarkoituksesta sekä haastateltavan oikeuksista ja velvollisuuksista. Vankihaastattelut toteutuivat tammikuussa 2022. Vankihaastattelut veivät aikaa 30 minuutista kahteen tuntiin.

Vankihaastatteluista nousseet teemat lisättiin henkilökunnan puolistrukturoidulle teemahaastattelurungolle (liite 5), jonka jälkeen kutsuttiin henkilökuntaa molemmista vankiloista haastatteluihin. Henkilökuntaa pyydettiin haastatteluun kohdennetusti, koska halusimme haastatella vastaanottotyötä tekevää henkilökuntaa (Puusa 2020, 106). Suljimme miespuoliset työntekijät pois haastateltavien joukosta. Tiesimme etukäteen vankiloiden henkilökunnasta nämä henkilöt, jotka tietävät tutkittavasta aiheesta ja joilla on omakohtaista kokemusta työstä vankilan vastaanotossa. (Puusa 2020, 106.) Keräsimme aineiston 12 työntekijää haastatellen helmimaaliskuussa 2022. Aikomuksenamme oli tehdä ryhmähaastattelut työntekijöille molemmissa laitoksissa, mutta se osoittautui hankalaksi. Työvuorot, vuosilomat, sairastumiset ja aikataulujen yhteensovittaminen haastatteluajataulujen kanssa osoittautui mahdottomaksi. Saimme kuitenkin tehtyä yhteensä kuusi haastattelyhmää 1-3 työntekijän haastatteluina. Haastattelut veivät aikaa tunnista puoleentoista tuntiin.

Vanki- ja henkilökuntahaastatteluiden jälkeen laadimme molempien vankilojen johdolle teemahaastattelurungon (liite 6). Johdon haastattelua varten nostimme sekä vankien että henkilökunnan kokemuksia vastaanoton toiminnasta ja työstä naisvankien kanssa johdon teemahaastattelurunkoon. Johdon haastattelut toteutimme 25.3.2022. Aikataulujen sovittaminen oli hankalaa, joten haastatelimme molempien laitosten johtoa yksitellen. Nämä viimeiset haastattelut veivät aikaa puolesta tunnista kahteen ja puoleen tuntiin.

Noudatimme tutkimuseettisiä lähtökohtia koko opinnäytetyöprosessin ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-9). Pyysimme jokaiselta haastateltavalta kirjalliset suostumukset toteutettaviin haastatteluihin suostumuslomakkeella (liite 7). Haastattelut nauhoitettiin, litteoitiin ja analysoitiin, jonka jälkeen kirjoitimme tutkimuksemme tulokset ja johtopäätökset. Opinnäytetyömme seminaariversion jätimme 29.4.2022 ja työn arvioiva seminaari oli 6.5.2022. Korjatun, valmiin opinnäytetyön jätimme 13.5.2022.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Sovelsimme tässä opinnäytetyössä Bikva-arviointimallia, jonka lähtökohtana on asiakkaiden näkemykset palveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta. Sana ”Bikva” tulee tanskan kielestä ja

vapaasti suomennettuna se tarkoittaa ”asiakkaiden osallisuus laadunvarmistajana”. Krogstrupin (2004,7) mukaan ”Bikva-mallin tavoitteena on ottaa asiakkaat mukaan arviointiin ja luoda siten yhteys asiakkaiden ongelmien ymmärtämisen ja julkisen intervention välille”. Bikvan soveltamisen tärkeänä tavoitteena on työntekijöiden oppiminen ja kehittyminen. Oppiminen ja kehittyminen koskevat myös yksiköiden johtajia sekä ylintä johtoa. Osallisten näkemykset ja kokemukset välitetään organisaation eri tasoille, kuten tässäkin kehittämishankkeessa. Menetelmän toimivuuden edellytyksenä on, että organisaatio pystyy olemaan avoin asiakkaiden näkökannoille ja että asiakkaiden kokemukset pyrkivät näin toimimaan muutosvoimana työn kehittämisessä. (Krogstrup 2004, 9-10.) Bikva-mallin mukaisesti haastattelut tulevat etenemään asiakkaista päättäjiin ja esille nousevat teemat huomioidaan seuraavilla haastattelukierroksilla (Krogstrup 2004, 15-16).

Asiakkailla, palvelun käyttäjillä, on Bikva-mallissa merkittävä osuus menetelmän ja oppimisprosessin käynnistäjänä: heidän näkemyksensä ja kokemuksensa toimivat palveluprosessin kehittämisen perustana. Tässä opinnäytetyössä ei ole siten ”oikeaa tai väärää” näkemystä vaan kaikkien hankkeessa mukana olevien yksilöiden kokemus on yhtä tärkeä (Krogstrup 2004, 8-10.) Mielestämme erittäin tärkeää oli huomioida palvelua käyttävät naisvangit, joiden tuomion suorittaminen alkaa vankilan vastaanotosta. Bikva- arviointimallia soveltaen sisällytimme vankihaastatteluista nousseet teemat henkilökuntahaastatteluiden teemahaastattelurunkoon. Kentällä työskentelevän henkilöstön näkemykset olivat myös merkityksellisiä, sillä vankilan vastaanotossa kiireen keskellä tapahtuva prosessi on heidän vastuullaan ja heillä on niin kutsuttua hiljaista tietoa, jota tässä tutkimuksessa tehdään näkyväksi (Toikko & Rantanen 2009, 40). Koska vankilan vastaanoton toimintaan vaikuttaa myös johtajien tekemät päätökset, myös johto osallistettiin tutkimukseen Bikvan mukaisesti. Lisäksi johto toimii vangin vastaanottoa tekevän valvontahenkilökunnan esihenkilöinä, jolloin he ovat mahdollistamassa työn tekemisen ja vastuussa heidän työhyvinvoinnistaan. (Krogstrup 2004, 9-10.)

Bikva osoittautui hyväksi tutkimusmenetelmäksi, koska palveluiden käyttäjät, naisvangit tuottivat paljon kehittämistarpeita vankilan vastaanottovaiheesta (Krogstrup 2004, 7). Halusimme kunnioittaa naisvankien henkilökohtaisia kokemuksia vankilaan tulovaiheesta, jolloin päädyimme haastattelemaan vangit yksilöhaastatteluina. Bikvassa käytetään pääsääntöisesti avointa ryhmähaastattelua, joka antaa mahdollisuuden vuorovaikutteiseen tulokseen. (Krogstrup 2004, 11.) Tavoitteenamme oli bikvan mukainen ryhmähaastattelu henkilökunnalle, mutta jouduimme luopumaan tästä kehittävästä ryhmähaastattelusta. Työntekijät eivät pystyneet osallistumaan ryhmänä, vaan muodostimme heistä 1-3 työntekijän ryhmiä. Myöskään johtoa emme saaneet heidän kiireisten aikataulujensa takia ryhmähaastatteluun, joten aineisto perustuu lähes yksilöhaastatteluista nousseisiin kokemuksiin ja kehittämisehdotuksiin. (Krogstrup 2004, 10-11.)

Haastattelimme puolistrukturoidulla teemahaastattelulla yhteensä 11 vankia (N=11) sekä 12 vankeinhoidon ammattilaista (N=2) sekä suljetussa vankilassa että avolaitoksessa. Näiden valvonnan ammattilaisten työnkuvaan kuuluu vankilan muun valvontatyön ohessa myös vastaanottotyö. Johtoa (N=2) molemmista laitoksista haastateltiin. Teemahaastattelun avulla saimme vastauksia kysymyksiin, jotka oli laadittu teoreettisen viitekehiksemme pohjalta. Kysymykset oli aseteltu teemoittain ja ne esitettiin mahdollisimman avoimina. Näin haastateltavat vangit saivat kertoa vankilaan tulovaiheesta kokemuksiaan ja kehittämisehdotuksia sekä työntekijät omaa työtään koskevia näkemyksiä mahdollisimman vapaasti. Tarvittaessa teimme tarkentavia kysymyksiä. Vankihaastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, työntekijöistä muodostui 1-3 hengen haastatteluryhmiä ja johto haastateltiin yksilöhaastatteluina kahden haastattelijan toimesta. Kaikki haastattelut tallennettiin.

Opinnäytetyön julkaisun jälkeen haastatteluaineiston tallenteet hävitetään asianmukaisesti ja käytimme suostumuslomaketta tutkimukseemme (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4-11). Suostumuslomake löytyy opinnäytetyön liitteenä (Liite 7), samoin kuin haastateltavien haastattelurungot (Liite 4, 5, 6). Haastatteluista litteroitu tekstimuotoinen aineisto hävitetään myös opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen.

5.3 Tutkimuksen kohderyhmän taustatietoja

Tutkimuksen kohderyhmää on esitelty taulukossa 1. Haastattelimme talvella 2022 tuomiotaan suorittavia naisvankeja ja työntekijöitä Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloissa. Naisvangeista viisi oli ensimmäistä kertaa vankilassa ja loput haastateltavat olivat toista - kuudetta kertaa vankilassa. Joillakin haastateltavilla oli kokemus useista vankiloista, avolaitoksessa haastateltavilla vain yhdellä oli kokemus suoraan avolaitokseen saapumisesta. Muut avolaitoksessa haastateltavista vangeista olivat saapuneet joko itseilmoittautuneena tai poliisin tuomana joihinkin suljettuihin vankiloihin. Haastateltavien vankien keski-ikä oli 38 vuotta.

Bikva- arviointimallia soveltaen sisällytimme vankihaastatteluista nousseet teemat henkilökuntahaastatteluiden teemahaastattelurunkoon. Haastattelimme suljetussa ja avovankilassa työntekijöitä, joista kaikki olivat joko naisvartijoita tai naispuolisia rikosseuraamusesimiehiä. Haastatteluun kutsuttiin suljetusta vankilasta niitä työntekijöitä, joilla oli kokemus vastaanoton tehtävistä. Avovankilassa jokainen vartija joutuu työvuorollaan ottamaan vastaan saapuvan vangin. Haastateltavien keski-ikä oli 45 vuotta ja työuraa rikosseuraamuksissa heillä oli useita kymmeniä vuosia, virkaiältään nuorin oli ollut neljä vuotta rikosseuraamuslaitoksella töissä. Haastateltavamme olivat rikosseuraamusalan ammattilaisia. Lopuksi haastattelimme johtoa molemmista laitoksista.

Aineisto	Kysymys	N
Vankihaastattelut	Miten naisvangit kokevat vankilan vastaanoton ja millaisia ovat heidän tarpeensa vankilaan saapuessa?	11
Henkilökunta haastattelut	Miten vankilan vastaanotossa työskentelevä henkilökunta tunnistaa nais erityisiä tarpeita ja miten se toimii traumainformoidun lähestymistavan näkökulmasta työssään?	12
Johdon haastattelut	Miten johto voi tukea nais erityistä ja traumainformoitua vastaanottotyötä naisvankiloissa?	2

Taulukko 1: Tutkimuksen kohderyhmä

5.4 Aineiston analyysi

Juuti & Puusa (2020, 144) vertaavat laadullisen aineiston analyysiä etsivän työhön. Laadullisen aineiston analyysi on kerätyn aineiston ja aiheeseen liittyvän teorian vuoropuhelua, unohtamatta tutkijan omaa osuutta ja tietoa tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pääsee tarkastelemaan omaa tietämystään tutkittavasta aiheesta teorian valossa. Itse analyysi alkaa jo aineiston keruuvaiheessa läsnäolevuudella jatkuen aineistoon tutustumiseen lukemalla sitä lukuisia kertoja uudelleen, jolloin aineiston ryhmittely alkaa hahmottua. Samalla tutkija pyrkii keräämään tietoa tutkittavasta aiheesta teorian ja tutkimuksen kautta, jolloin vuoropuhelua alkaa syntyä ja näkökulmat muodostua. Aineiston analyysin laadukkuus riippuu paljon tutkijan ymmärryksestä tulkita tutkimansa ilmiötä. Tutkijan tehtävänä on kuvailla tutkittavaa ilmiötä ja antaa kokonaisvaltainen kuva luotettavasti ja uskottavasti läpi koko prosessin lukijalle. (Juuti & Puusa 2020, 143-144.)

Haastattelimme ensin naisvangit teams-sovelluksella, jolloin toinen opinnäytetyön tekijöistä oli fyysisesti läsnä haastatteluissa. Toinen opinnäytetyöntekijöistä seurasi haastattelua verkkoyhteyden kautta tehden muistiinpanoja ja tarkentaen, mikäli haastattelusta jäi puuttumaan jotain. Vaihdoin sujuvasti roolia eri haastatteluissa. Litteroimme nämä haastattelut, eli työstimme ne kirjalliseen muotoon. Kirjoitimme nämä haastattelut mahdollisimman tarkasti, jolloin

halusimme varmistaa tutkimuksen kannalta oleelliset kohdat. Kirjoitettuun muotoon oli helppompaa palata kuin nauhoitteisiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Näistä haastatteluista saamamme aineisto myös litteroitiin. Litterointiprosessi oli työläs ja vei paljon aikaa, mutta se oli erittäin hyödyllinen vaihe koko opinnäytetyöprosessin kannalta. Haastattelujen ja aineiston litterointien jälkeen aloitimme salapoliisivaiheen eli analysoimme tekstejä (Juuti & Puusa 2020, 144). Litteroitua tekstiä kertyi 333 sivua fonttikoolla 10 ja rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Keräsimme aineistosta tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä asioita ja yhteneväiset teemat.

Haastatteluaineistossa vankihaastattelut eroteltiin A1 - A11, jolloin A tarkoittaa asiakasta. Henkilökuntahaastateltavat eroteltiin toisistaan H1-H12 tarkoittaen H-kirjaimella haastateltavaa. Johdon haastattelut eroteltiin toisistaan J1 ja J2 J:n tarkoittaessa johtajaa. Haastatteluaineiston tallenteet hävitetään asianmukaisesti ja käytimme suostumuslomaketta tutkimuksemme. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4-11.) Suostumuslomake löytyy opinnäytetyön liitteenä (Liite 7), samoin kuin haastateltavien haastattelurungot (Liite 4, 5, 6).

Vankihaastattelujen tekstimuotoisen aineiston jälkeen laadimme haastattelurungon työntekijähaastatteluja varten Bikvaa soveltaen (Krogstrup 2004, 7). Litteroidusta tekstistä nousi tutkimuksen kannalta oleellisia teemoja, joista oli hyvä saada myös työntekijänäkökulma. Nämä vankien esille nostamat teemat olivat muun muassa kiire, omaisuuden hallussapito, tulosoitto ja tulo-ostot. Työntekijöiden haastatteluissa kysimme traumatietoisuuteen, naisvankien taustaan sekä vastaanoton rakenteisiin liittyviä teemoja. Henkilökunta tuotti myös työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Erityisesti kiire, arvostus ja palautekäytännöt nousivat työntekijöiden haastatteluista. Henkilökunnan teemoja olivat myös keinot, joilla he palautuivat työstä. Tämä liittyi tutkimuksemme keskeiseen sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisyyn. Johdolle tekemämme haastattelurunko perustui sekä vanki- että työntekijähaastatteluista nouseviin teemoihin, jotka olivat muun muassa kiire, nais erityiset hallussapitosäännöt, työssä jaksaminen ja palautekäytännöt. Johdon haastatteluista nousi naisvankien omaisuuden hallussapito, turvalliset rakenteet, työhyvinvointi, kiire ja traumainformoitu työtapa. Tutkimuksemme kannalta oli tärkeää nostaa tulososioon suoria lainauksia, jotka elävöittivät analyysiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Käytimme aineiston analyysissä sisällönanalyysiä. Luokittelimme merkityksellisimmät asiat jokaisesta haastattelusta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-125, 127). Teimme vankihaastatteluiden sisällönanalyysistä esimerkkiotteen (Taulukko 2). Analyysissä olemme poimineet tulososioon haastatteluiden suoria lainauksia. Näissä lainauksissa on vastaukset tutkimuskysymyksiin ja ne ovat merkityksellisimmät tutkimuksen kannalta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
”En saanut Hämeenlinnassa tehdä tuloaottoa, sit vartija antoi mun tehdä muutaman päivän myöhemmin”	Tuloaotto	Yhteydenpito laitoksen ulkopuolelle
”Mä en ainakaan kaipaa ite henkilökohtaisesti mitään erityistä kohtelua.”	Vuorovaikutus ja kohtelu	Ammattilaisen kohtaaminen
”Mäkin olin aika monta päivää silleen niinku ennen kuin tultiin tekeen se perehdytys”	Neuvonta ja ohjaus	Vankilan toimintaan perehdyttäminen

Taulukko 2: Ote analyysistä

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössämme on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja läpi koko opinnäytetyöprosessin ajan olimme rehellisiä, yleisesti huolellisia ja tarkkaavaisia. Vältimme kaikenlaista vilppiä ja muita vastuuttomia keinoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-9.) Opinnäytetyöprosessin aikana kunnioitimme ja noudatimme Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja tutkimuslupakäytäntöjä sekä Laurea ammattikorkeakoulun tutkimusetiikkaa. Tutustuimme Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin (2020). Otimme huomioon haastattelussa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009) ihmistieteiden eettiset periaatteet, joita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vapaaehtoisuus, mahdollisuus kieltäytyä ja keskeyttää tutkimus sekä riittävä informointi.

Pyrimme olemaan objektiivisia koko opinnäytetyöprosessin ajan. Otimme huomioon, että haastateltavat tiesivät meidän työskentelevän rikosseuraamusalalla. Asetuimme tutkijan ja haastattelijan rooliin korostaaksemme opinnäytetyön luotettavuutta. Tarkastelimme tutkimuksen aineistoa vain tutkijan ja haastattelijan rooleista käsin. Pyrimme vaikuttamaan siihen, että ennako-oletukset eivät vaikuttaneet tutkimustuloksiin tai niiden analysointiin. Pyrimme esittämään kysymykset myös mahdollisimman avoimina sekä välttämään johdattelevia lisäkysymyksiä. Tutkijan roolissa pitäytyminen varmisti, etteivät aiemmat tiedot haastateltavista vaikuttaisi tulosten analysointiin.

Haimme tutkimuslupaa Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnolta, koska haastattelimme naisvankeja. Otimme huomioon tutkimuksessa aiheen sensitiivisyyden ja siksi teimme

yksilöhaastattelut naisvangeille. Opinnäytetyössä kunnioitimme haastateltavien yksityisyyttä ja huolehdimme, että haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. Huomioimme oman objektiivisuutemme tutkimusta tehdessä. Objektiivisuusperiaatteen mukaisesti emme halunneet vaikuttaa tutkijoina tutkimuksemme kohteisiin, vaan pyrimme mahdollisimman luonnolliseen vuorovaikutustilanteeseen ja lopputuloksen toistettavuuteen. Varasimme haastatteluihin riittävästi aikaa. Koska osa haastateltavista työntekijöistä osallistui haastatteluun työpäivänsä lomassa, niin haastattelut keskeytyivät joskus työtehtävien vuoksi. Osan kanssa jatkoimme tauon jälkeen, muutama haastateltavista joutui jättämään haastattelun kesken.

6 Opinnäytetyön tulokset

Tässä tulososiossa esittelemme naisvankien, työntekijöiden ja johdon keskeiset haastattelutulokset. Nämä tulokset koostuvat vastaanottoon saapuvan naisvankin erityisten tarpeiden ja toiveiden huomioimisesta sekä hyvin organisoidusta vastaanottotilanteesta, jolloin työntekijöillä olisi työrauha tehdä vankilan käyntikortiksi muodostuneesta ensihetkestä vähemmän traumatisoiva naisvangille. Myös rakenteiden tulisi tuoda turvaa vastaanottotilanteessa sekä vangille että työntekijälle. Haastatteluista nousi tiettyjä epäkohtia, joita veimme kehittämisehdotuksiin. Johdon tehtäväksi jää mahdollistaa ammattilaisille paremmin organisoitu vastaanottotyö, työrauha ja mahdollisuus työparityöskentelyyn. Tällöin vastaanoton työntekijän ammatillisille tuntosarville tulisi tilaa nousta, mikä mahdollistaa yksilöllisemmän vastaanoton naisvangille. Lopputuloksena on kohtaava ja kiireetön tilanne, jolloin vastaanotosta siirtyvä naisvanki on voimaannutettu ja vastaanottavaisempi palveluohjaukselle.

6.1 Naisvankien näkökulma

Tässä alaluvussa kerromme vankien haastattelussa esiinnousseita teemoja heidän vastaanottotilanteestaan ja vankien esittämiä kehittämisehdotuksia. Vangit toivoivat kiireetöntä ja kohtaavaa ensi hetkeä vankilassa, tulo-ostoja, tulosoittoa sekä palveluohjausta. Nais erityisiä tarpeita heillä oli liittyen alusvaatteisiin ja omaisuuden hallussapitoon.

6.1.1 Naisvankin erityiset tarpeet vankilaan saapuessa

Naisvankien käsitys omasta erityisyydestään oli vähäinen ja traumainformoitu käsite oli vieras. Naisvangit olivat kuulleet puhuttavan nais erityisyydestä, mutta se ei ollut näyttäytynyt heille konkreettisina asioina. Naisvankien haastatteluissa nais erityisiksi ja traumainformoiduiksi yhdistäviksi teemoiksi nousi tulosoitto, kiireettömyys ja vaatteet; erityisesti alusvaatteita naisvangit kaipasivat useampia kuin vain yhdet. Lisäksi naisvangit toivoivat tulo-ostoina tupakkaa sekä tupakoinnin mahdollisuutta vastaanottotilanteessa.

“Semmoinen tärkeä siinä alkuvaiheessa: aikaa, tupakka ja ensimmäinen soitto”. (A2)

Naisvankien haastatteluissa näkyi traumataustasta johtuva naisen itseään väheksyvä tapa asettua vankilaan tullessa turvalliseen vangin rooliin, joka kätkee kaiken sen häpeän, jota nainen rikokseen syyllistyessään tuntee. Haastateltavat naisvangit väheksyivät itsensä lisäksi vankilaan saapumisvaiheessa saamaansa kohtelua. He eivät kokeneet tarvitsevänsä erityistä kohtelua tai nais erityisiä palveluita. Ajatuksemme onkin, että mikäli naisvanki kohdattaisiin vastaanottovaiheessa traumainformoidulla tavalla inhimillisesti, hän voimaantuisi ja hakeutuisi nopeammin vankilan kuntouttavien palveluiden piiriin. Rikosseuraamustyössä on tärkeää palauttaa yhteiskuntaan kuntoutuneempi nainen kuin viranomaisvastainen ja katkera uusija.

“Mä en koe, että mä ainakaan tarviin mitään erityistä... Mun mielestä se on ihan sama, onko mies vai nainen, jos molemmat on rikollisia. Mä ainakaan kaipaa ite henkilökohtaisesti mitään erityistä kohtelua sen takia.” (A3)

Ne haastateltavat, jotka saapuivat suljettuun vankilaan poliisivankilasta tai vankiloista, joissa nais erityisyyttä on vähän, olivat helpottuneita saadessaan puhtaat vaatteet. Toisaalta suljetun vankilan vastaanotossa saatettiin antaa vain yksi vaatekerta, mikä koettiin riittämättömäksi. Omia vaatteita, hiusharjoja ja hygieniatuotteita toivottiin nopeammin haltuun annettavaksi. Haastateltavilla oli kokemuksia hygienian laiminlyönneistä, eräällä haastateltavalla ei ollut mahdollisuutta hampaidenpesuun viikkoon ja toisella haastateltavalla ei ollut mahdollisuutta vaihtaa alushousuja yhteentoista päivään. Vankien kokemukset ja toiveet olivat inhimillisiä.

Nais erityisyydessä tulee huomioida naisvankien taustat. Haastateltavilla naisvangeilla jäi siviiliin asioita, joita he murehtivat ja joista he kantoivat huolta vankilassa ollessaan. Vankeuslain mukaan vankilaan saapumisvaiheessa on mahdollista tehdä tulo soitto siviiliin, mikäli tutkintavangille ei ole asetettu yhteydenpitorajoituksia. Yhteydenpitoa asianajajaan ei saa rajoittaa. Naisvangit haluavat vapauttaa läheisensä huolesta, joten tulo soitto oli monelle haastateltavalle erityisen tärkeä. Puhelu soitetaan siviiliin jääville lapsille, puolisolle tai muille omaisille, jotka ovat huolissaan, mihin vankilaan äiti, puoliso, sisko tai tytär on päätenyt tai mitä on tapahtunut. Haastateltavillamme oli kokemus, ettei tulo soitto aina toteutunut.

“Koska muuten se lähiomainen ei välttämättä saa nukuttua moneen viikkoon, se että saisit siihen tehdä sen tulo soitton.” (A2)

“Sain soitettua asianajalle, että se sit ilmoittaa silloiselle puolisolle ja lapsille, että mä oon nyt siellä.” (A 9)

Naisvankien kehittämisehdotukset liittyivät vaatteisiin. Suljettuun vankilaan tullessa joillakin naisvangeilla oli vain yhden alusvaatteet, joten naisvangit toivoivat saavansa useammat

alusvaatteet vastaanottovaiheessa. Naisvangit kertoivat saaneensa vain yhden vaatekerran suljetun vankilan vastaanottotilanteessa, joka ei ollut riittävä. Naisvangit toivoivat myös, että heillä olisi mahdollisuus ostaa edullisesti vaatteita tuomion aikana suljetussa vankilassa. Vangit esittivätkin vaatteiden kierrätystä ja eräänlaista kirpputoritoimintaa myös suljettuun vankilaan. Tuomion aikana vangit saattavat lihoa tai laihtua, joten vaatetus, joka on ollut vangilla saapuessaan vankilaan, on sopimatonta tai sitä ei haluta ottaa mukaan vankilasta vapautumisvaiheessa. Naisvangit ehdottivat kirpputoria; he voisivat jättää epäsovit vaatteet vankilaan siirryessään tai vapautuessaan, jolloin kyseisessä vankilassa olevat naisvangit voisivat hyödyntää kirpputorilta useampia vaatekertoja. Naisvangit toivoivat myös omaisuuden hallussapitoon naiserytyistä näkökulmaa sekä yhdenvertaisuutta toisten suljettujen vankiloiden kanssa, joissa naiset voivat suorittaa tuomiota.

6.1.2 Naisvangin toiveet kiireettömään kohtaamiseen vastaanottotilanteessa

Selkeä vastaanottotilanne vakauttaa ja lisää turvallisuudentunnetta lisätraumatisoitumisen estämiseksi. Selkeys huokuu työntekijöistä, jotka ovat ammatillisia tietäessään, miten vastaanotto parhaiten tehdään. Usea naisvanki kertoi kokemuksistaan kiireisestä vastaanottotilanteesta, jolloin kohtaaminen oli ennakoimatonta ja sanoittamatonta.

Haastateltavien naisvankien toiveena oli myös rauhallinen, jämäkkä ja asiallinen naistyöntekijä, joka ei turhia määräile ja huokuu elekieleltään rauhoittavaa vastaanoton ilmapiiriä. Tämän on mahdollista tarttua myös vastaanotettavaan vankiin. Myös vartijoiden asenteilla koettiin olevan merkitystä. Naisvankien traumataustaan liittyen vangeilla on viranomaisvastaisuutta ja vaikeutta luottaa ihmisiin, mikä saattaa eskaloitua vastaanottotilanteessa, jossa auktoriteetti saattaa provosoida jo pelkästään virkapuvulla.

“Se oli se vartijoiden asenne, että ne ei pitäny niin ku mätää omenaa. Niin niitten asenne, mitä kohtasin siinä alussa, oli niin hyvä... jos se olis ollu sellanen tyly vastaanotto, että tuntis itsensä ihan ihmisroskaks, niin silloin ei olis kyllä kovin turvallinen olo.” (A5)

Haastateltavat naisvangit pitivät tärkeänä, että vankilan vastaanotossa ennakoidaan ja tiedotetaan rauhallisesti ja selkeästi, mitä vastaanotossa tulee tapahtumaan. Toiveena oli vastaanotto, joka toimii aina samalla kaavalla, eli vakauttamalla. Myös henkilökunnan pelisilmää ja joustavuutta vastaanottotilanteen edetessä toivottiin.

“Informoidaan siitä, että mitä tapahtuu...Kun työntekijä kirjaa tietoja ylös, niin vähän niin kun kertoo siinä mitä tekee. Ja sitten se, että ylläpitää sen keskusteluyhteyden.” (A 6)

Naisvangit pääosin luottivat vastaanoton työntekijän tapaan tehdä vastaanotto. Vangin saapuessa vankilaan, hän menettää vapautensa. Lähityössä vuorovaikutteisen ja ammattitaitoisen henkilökunnan tulisi hälventää naisvängin häpeää ja palauttaa vangille hänen toimijuutensa ja madaltaa vankilan lähtökohtaista hierarkisuutta. Vuorovaikutuksen teemana kuulumisten kysely, informointi ja sanoittaminen nousi vangeilta. Pelkästään inhimillistä keskustelua toivottiin, joka synnyttää yhteistyötä ja tuo tuttuuden myötä turvallisuutta. Yhteistyön tavoitteena tulisi olla vanki, joka kykenee olemaan oman elämänsä asiantuntija. Rennolla ja lempeämmällä otteella henkilökunta voi luoda luottamuksellisuutta vangin vastaanottoon. Myös välilyksymykset ”onko sinulla kysyttävää” auttavat luomaan vuorovaikutusta ja luottamuksellista ilmapiiriä.

”Mut mun mielestä joku vartija kysy myös multa jotenkin mitä kuuluu, miten sä voit ja se on kans tosi tärkeä asia täällä.” (A 4)

Suljetussa vankilassa on välttämätöntä riisuttaa vankeja, luottamuksellinen ja sensitiivinen ilmapiiri edesauttaa vangin kannalta epämiellyttävää tilannetta. Työntekijän tulisi rauhallisesti ja asiallisesti perustellen kertoa, mitkä vaiheet vastaanotossa on välttämätöntä suorittaa, jolloin vanki pystyy ennakoimaan ja valmistautumaan riisuttamiseen. Alisteisessa asemassaan haastateltavat asettuivat vangin rooliin, eivätkä kokeneet ansaitsevansa päättää edes hetkeä, milloin riisuttaminen tapahtuu. Vangin vastaanottotilanteessa on tietyt lainsäädännölliset tehtävät, mutta laki ei määrittele niiden järjestystä.

”Haluatko tehdä sen pahimman (riisuttamisen) ensin vai haluatko jättää sen viimeiseksi...Koska se (riisuttaminen) on ihan, se on oikeasti ihan hirveätä.”(A1)

Vankien näkemyksen mukaan vastaanottotilat tulisi olla rauhoitettuja tiloja, joihin johtaa vain yksi ovi yksityisyyden suojan ja yleisen turvallisuuden tunteen takaamiseksi. Vankien näkökulmasta vastaanottotilannetta rauhoittaa myös yksi tai korkeintaan kaksi työntekijää. Yksilöllisen vastaanoton turvaamiseksi henkilökunnan toivottiin toimivan ammatillisesti ja vangin ihmisarvoa kunnioittaen.

Naisvangit kokivat luottamuksellisiksi asioiksi vastaanottotilanteessa henkilötietojen kirjaamisen, riisuttamisen suljetussa vankilassa sekä avolaitokseen tullessa huumevirtsanäytteenottamisen. Näissä asioissa henkilökunnalla tulee olla sensitiivinen, mutta rento tapa hoitaa työtehtäviä. Haastateltavat vangit nostivat esille häiritsevänä tekijänä olettamuksen kulttuurin vastaanottotilanteessa. Liian usein työntekijät olettivat, että useamman kerran vankilassa ollut vanki kyllä tietää, mitä häneltä odotetaan tai miten vastaanotto etenee, ja siksi sanoittaminen jäi liian vähäiseksi.

”Huumorilla ja sillä että otetaan yksilönä. Niin sellaisella yleisellä hyvällä inhimillisellä otteella” (A 4)

“Semmoinen tietynlainen, niin kun olettamuksen kulttuuri, että henkilökunta saattaa olettaa...Toiveena enemmän jopa liikaa sitä informaatiota kuin liian vähän” (A8)

Haastateltavat naisvangit toivoivat palveluohjausta jo vastaanottotilanteessa. Vankilan tarjoamista mahdollisuuksista kertominen avaa näköalan, miten vanki voi edetä suunnitelmallisesti vankeusprosessissaan. Haastateltaville vangeille oli merkityksellistä aito ja konkreettinen kannustus sekä avolaitostyöpaikka- tai asumistoiवेशeen vastaaminen. Ihmisarvoinen kohtelu syntyi siitä, että vanki koki tulleen kuulluksi ja nähdyksi. Valtaistuminen tapahtuu jo vangin oivaltaessa, mitä päämääriä on tavoiteltavissa vankeuden aikana ja meneekö hän eteenpäin omassa prosessissaan. Haastateltaville naisvangeille toiveikkuus merkitsi oivallusta vastaanottotilanteessa, että vankeus on ohimenevä vaihe elämässä.

“Enemmän kertomaan niistä mahdollisuuksista, mitä siellä on tulossa, ettei tunnu siltä, että sut vangitaan ja elämä on loppu.” (A4)

Naisvankien kehittämisehdotukset kiireettömään ja vuorovaikutukselliseen vastaanottotilanteeseen liittyivät naispuolisen työntekijän läsnäolevuuteen, jolloin hän rennolla, mutta jämykällä työotteellaan luo turvallisen ilmapiirin. Haastatellut naisvangit toivoivat palveluohjauksen vankilan tarjoamiin mahdollisuuksiin käynnistyvän jo vastaanottovaiheessa. Palveluohjauksen tulisi sisältää myös realistista kannustusta naisvankien mukaan.

Eräs vankihaastatteluista noussut kehittämisehdotus liittyi tupakoimiseen vastaanottotilanteessa. Vangit kokivat tupakkatauon rentouttavana keinona saapumisvaiheessa. Vangeilta nousi esiin toive päästä tupakalle työntekijän tarjotessa mahdollisuutta tauottaa vastaanottotilannetta.

6.2 Henkilökunnan näkökulma

Vankihaastatteluiden jälkeen haastattelimme työntekijöitä ja kuulimme heidän näkemyksiään työskentelystä haastavan asiakasryhmän kanssa vastaanottotilanteessa. Haastatteluisissa ammattilaiset toivat esille heidän toiveitaan paremmin organisoidusta vastaanottotyöstä. Kysyimme työntekijöiltä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen keinoja tai tapoja palautua työstä. Kysyimme myös heidän ajatuksiaan sijaistraumatisoitumisesta, jonka tiedetään olevan suurena vaarana työskennellessä traumatisoituneen asiakasryhmän kanssa.

6.2.1 ”Ei tää mitään liukuhihnahommaa ole”

Rikosseuraamusalalla nais erityisyys tulee huomioida kolmen keskeisen toiminnan kautta: ymmärrys, kunnioitus ja turvallisuus. Ymmärrys traumojen yleisyydestä ja niiden vaikutuksista edellyttää traumatietoista, inhimillistä kohtaamista naisvangin vastaanottotilanteessa. Ihmisarvoinen kohtelu ja naisvangin kunnioitus syntyvät vuorovaikutuksessa työntekijöiden ja

naisvankien välillä. Turvallisuus syntyy kahden edellisen elementin seurauksena. Turvallisuus on sisäänrakennettu rakenteisiin, mutta se tarkoittaa myös sellaista avointa ilmapiiriä, joka mahdollistaa tunteiden ilmaisun ja tätä kautta hälventää häpeän tunnetta.

“Esimerkiksi kysymään, että onko vangilla kysyttävää...jos on vaikka ensikertalainen ja ihan pihalla kaikesta ja pelottaa...pyrkii vähän sitä jättää... murtamaan.”(H 4)

“Niin kysyn sitä, että olisiko sinulla kiinnostusta, että menisit päihdeohjajalle.”(H8)

Työrauha takaa työntekijöille turvallisen olon, jolloin he voivat tarjota turvallisuutta myös vangeille. Henkilökunnan haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät tunnistivat turvallisuuden eri muodoissa emotionaalisenä, fyysisenä ja psykologisena turvallisuutena. Fyysinen turvallisuus takaa työntekijän emotionaalisen turvallisuuden tunteen. Vastauksissa korostui oma turvattuus kiireisessä arjessa vaativan asiakasryhmän kanssa sekä yksintyöskentelyssä. Myös tilanteiden ja työtehtävien ennakoimattomuus näkyi työntekijöiden vastauksessa niin suljetussa vankilassa kuin avolaitoksessakin. Suljetun vankilan vastaanotto on auki läpi vuorokauden, mikä tekee vastaanoton toiminnasta ennakoimatonta. Työntekijät hoitavat vastaanototehtävät muun valvontatyön ohessa virka-ajan ulkopuolella. Avolaitoksessa vangin vastaanotto tapahtuu kaiken muun avolaitoksen valvontatyön ohella. Luotettava työpari tuo vastaanottotilanteeseen turvallisuutta niin työntekijöille kuin vangeillekin.

Henkilökunnan haastatteluun oli kutsuttu työntekijöitä, jotka olivat pitkään työskennelleet naisvankien kanssa. Moni haastateltavista mainitsi, että tilanteen lukeminen on tärkeää naisvangin vastaanottotilanteessa. Haastateltavilla oli käytännön kokemusta ja jonkin verran yhteiskunnallista tietoa nais erityisestä työskentelytavasta. Haastatteluissa työntekijät tunnistivat kokemuksensa ja oppimansa perusteella naisvankien traumataustan vaikuttavan vastaanotto työssä. Usean työntekijän haastatteluissa nousi nais erityisen vastaanoton tapahtuvan traumataustoja huomioivasti kiireettömästi, sanoittamalla, ennakoimalla ja yksilöllisesti.

”Heillä monella on kaikennäköisiä traumataustoja, niitä sitten pyrkii huomioidaan siinä just sanottamisella ja semmoisella ennakoinnilla.” (H4)

”Niin se on varmasti semmoinen asia mikä ei ole liukuhihnahommaa. Ja juuri tietysti se, että pitää vähän niinku osata lukea sitä vankia sitten siinä että, mikä hänellä on niinku se olokin sillä hetkellä.”(H4)

Avolaitoksessa työskentelevällä naisvartijalla oli ymmärrys naisvankien taustalla olevista perheasioista. Hänen mielestään huoli perheestä ja laajennettu perhekäsitys näkyy naisvangin

saapua vankilaan ja siksi vastaanottotilanteessa on tärkeää huomioida taustalla olevia asioita. Myös erilaisuuden ymmärtäminen ja inhimillistäminen on nais erityistä vastaanottotyötä.

“Huomioi sen, että siinä tulee ehkä se koko paketti. Tulee sellainen perhe, lapset, asunnot, työpaikat, vanhemmat, isovanhemmat. Siinä voi tulla vaikka mitä...kultakalakin.” (H 7)

Henkilökunta haastattelussa nousi esiin naisvängin vastaanottotilanteen eri vaiheet. Työntekijät ovat huomanneet, että erityisesti riisuttaminen suljetussa vankilassa ja huumevirtsanäytteen ottaminen avolaitoksessa tuntuvat vangeista ikäviltä, mutta ne on mahdollista tehdä sensitiivisesti ja nais erityisesti sanoittamalla ja ennakoimalla sekä perustellen. Vanki joutuu näytteen antamisen ajaksi riisumaan vaatteensa, jolla estetään näytteen manipulointia. Tässä työtehtävässä huomioidaan sensitiivinen työote ja erityisesti, jos vangilla on kuukautiset, niin näytteenotto tapahtuu luontevasti ja vankia kunnioittaen.

“Oli toimenpiteet mitä tahansa, niin se kohtaamisen tärkeys siinä kohdassa ... että vanki tulee kuulluksi tilanteessa ja hänet otetaan yksilönä vastaan.” (H 4)

“Että otetaan henkilökohtaisesti... ja sanotetaan tarkasti tilanteita... Että ei vangille tule niinku yllätyksenä...perustellaan, miksi jotain tehdään, että esimerkiksi riisuminen on monelle tosi hankala...” (H4)

Molempien taustavankiloiden vastaanottotilat olivat haastatteluiden perusteella melko rauhatomia, mikä ei taannut luottamuksellisuutta vängin vastaanottotilanteeseen. Hämeenlinnan vankilassa tilat olivat uudet, mutta ne koettiin epäkäytännöllisinä. Vanajan osastolla vastaanottotilojen käytännöllisyyttä oli monesti jo mietitty, mutta riittävän käytännöllistä ratkaisua, joka loisi luottamuksellisuutta, ei ole löydetty. Haastavan asiakasryhmän kanssa työskentelevä henkilökunta teki parhaansa kiireestä huolimatta ja nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Työntekijät vastaanottivat naisvankeja rutiininomaisesti, vastaanottotilanne toteutettiin kuitenkin parhaalla mahdollisella tavalla.

“Muutenhan nämä on, niin kuin äärettömän epätoimivat; pienet, ahtaat, sokkelot...” (H4)

“Ympäristö tekee sitä luottamusta ja rauhallisuutta...on myös paljon (Vana jalla) mietitty, että millä tavalla sen vastaanoton työympäristön saisi turvallisiksi.” (H3)

Työntekijät toivoivat vastaanottotyöhön ennakkointia ja kiireettömyyttä sekä luotettavaa työparia. Kiireetön työilmapiiri takaa ammatillisen pelisilmän ja sensitiivisten tuntosarvien käyttämisen kohtaamalla yksilöllisesti vastaanotettava naisvanki. Molemmissa laitoksissa toivottiin

vastaanoton tilaa turvallisemmaksi niin, ettei asiaankuulumattomat työntekijät tule vastaanototilaan kesken sensitiivistä vangin vastaanottoa.

6.2.2 Kiire, arvostus ja palautekäytännöt

Sekä vankihaastatteluissa että henkilökunnan haastatteluissa kiire oli läpileikkaavin teema. Koska työntekijän työpäivä on täynnä työtehtäviä, jotka odottavat tekijäänsä, on tauoista huolehtiminen lähes mahdotonta. Työntekijä, joka ei ehdi pitämään ruokatuntia, uupuu pitkissä työvuoroissa. Myös ennakoimattomat työruuhkat - kuten usean vangin samanaikainen saapuminen vankivaunulla - toivat arkipäivään ruuhkaa ja luonnollisesti myös kiirettä. Työntekijät pyrkivät tekemään työnsä ripeästi, mutta vanki voi silti joutua odottamaan. Vangin vastaanottaminen voi keskeytyä molemmissa vankiloissa väliin tulevien muiden työtehtävien vuoksi. Haastateltavat kokivat vastaanottotyön sirpaleiseksi ja keskeytysalttiiksi.

“Oletuksena aina kysytään, että oletko valmis luopumaan ruokatunnista, et kun ei ole ketään laittaa sitten kunnolla...” (H 5)

“Kun se poliisi tuo usein siihen sen plus ykkösen ja taas meni pakka sekaisin ja kauhealla kiireellä, että kerkiää ajoissa kotiin.” (H 4)

Naisvangin vastaanottotyössä vaarana on uupuminen naisvankien haastavuudesta, työn määrästä ja hektisyydestä sekä ennakoimattomuuden takia. Organisoimattomassa työssä työntekijä ei kykene vastaamaan vaadittuihin odotuksiin, jolloin uupuminen vaanii työntekijää. Naisvangin vastaanottotilanteessa on paljon muuttuvia elementtejä, jolloin punaisen langan löytäminen työpäivässä voi olla vaikeaa. Uupuminen tapahtuu vähitellen, mikäli työntekijä ei havahdu tilanteeseen riittävän ajoissa. Työskentelyä traumataustan omaavien naisvankien kanssa uhkaa sijaistraumatisoituminen, jos työntekijä ei ole tietoinen vaarasta. Pelkästään vuorotyö, kiire ja esimiesten riittämätön tuki heikentää työntekijän jaksamista työssä ja sijaistraumatisoitumisen estämistä.

Henkilökunta tunnisti työskentelyn vankilassa haastavien naisvankien kanssa olevan ajoittain raskasta. Työssä jaksamista edesauttaa toimivat keinot työstä palautumiseen, arvojen mukainen työ, palautekäytännöt sekä työntekijän kokema arvostus. Henkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa asiakastyöhön. Työntekijöillä oli toiveena rauhoittaa vastaanottotilannetta ja keskittyä naisvangin yksilölliseen vastaanottoon, joka luo turvallisuutta. Työntekijä luo luottamusta pelokkaaseen, ensikertaiseen vankiin ennakoimalla ja sanoittamalla, mitä vastaanottotilanteessa tapahtuu.

Palautetta saadessaan työntekijä kokee arvostusta ja onnistumista työssään, myös epäonnistessaan työntekijällä on mahdollisuus kehittyä työssään annetun palautteen myötä. Palaute ja arvostus on laadukkaan työn kannatteleva voima. Kysimme haastateltavilta työntekijöiltä

heidän saamastaan palautteesta ja saivatko he palautetta sekä vangeilta, työkavereilta että esimiehiltä. Palautekäytännöt olivat olemattomia eikä arvostus ollut arkinen asia. Haastateltavat työntekijät kertoivat saaneensa esimiehiltä palautetta vaihtelevasti. Työkaverit saattoivat kiittää hyvin menneen päivän jälkeen toisiaan. Erityisen huomionarvoista oli, että työntekijät olivat saaneet palautetta vangeilta, joka ei ollut pelkästään kritiikkiä. Henkilökunnan kokema arvostus näkyy nähdyksi ja kuulluksi tulemisessa. Esimiehiltä ja ylemmältä johdolta työntekijät eivät olleet kokeneet saaneensa arvostusta, sen sijaan vangit arvostivat tasapuolista kohtelua.

“Saatetaan antaa palautetta jonnekin, mutta ei sille henkilölle, kelle se kuuluu.” (H11)

“Itse esimiehenä pyrin kyllä kiittämään aina, kun koen sen aiheeksi olla jotenkin kiitollinen henkilökunnasta.”(H12)

“Vähän...kukaan semmoista arvostusta osoittaa. Ylipäätensä...johto ja sitten vielä tuolta niinku talon ulkopuolinen ylempi johto... niin tuntuu, että vähän niinku valvontapuoli tämmöinen pakollinen paha.” (H4)

Vankilassa työskentelevää henkilökuntaa uhkaa työuupumus ja sijaistraumatisoituminen haastavien naisvankien kanssa työskennellessä. Vankilatyössä työuupumusta aiheuttaa kynnistyminen ja joustamattomat työvuorot. Siksi onkin tärkeää, että naisvankien vastaanottotilanne on hyvin organisoitu ja tarjoaa työntekijälle hallinnan tunnetta ja mielekkyyttä omasta työstään. Haastavan asiakasryhmän kanssa työskenteleville vartijoille tulisi antaa työrauha ja yksintyöskentelyä tulisi välttää. Hyvin organisoitu vastaanoton toiminta tuo emotionaalisen turvan työntekijälle, jota luotettava työpari edesauttaa. Myös rakenteisiin tulisi varustaa turvaa.

Naisvankilassa työskentelyn laatuun voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnilla työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisemiseksi. Kehittämisehdotukset liittyivätkin työrauhaan, ammatillisesti inhimillisiin tuntosarviin sekä kiireettömyyteen. Henkilökunta toivoi vastaanoton työn rauhoittamista sekä vastaanottotyölle arvostusta. Erityisesti suljetussa vankilassa toivottiin, että vastaanoton työpiste olisi työvuorosuunnittelulle niin tärkeä paikka, että sieltä ei työntekijää lainattaisi muihin työtehtäviin. Koska työparityöskentely koettiin ensiarvoisen tärkeäksi, niin työntekijät toivoivat voivansa valita tutun ja turvallisen työparin.

6.2.3 Palautumiskeinot ja mielekäs työ

Henkilökuntahaastatteluissa työntekijät kertoivat työstä palauttavana keinoina perheen ja ystävät sekä vapaa-ajan harrastukset. Huonoa omaatuntoa työntekijät tunnistivat ajan riittämättömyyden viettää laadukasta vapaa-aikaa läheistensä kanssa. Työstä irrottautumista auttoi töiden jättäminen työpaikalle. Työvuorojen järjestelyyn liittyen useimpien vapaapäivien peräkkäisyys auttoi irrottautumaan työstä.

“Pystyy enemmän ehkä pelaan säbää, mistä tykkään ihan hirveästi...sitten minulla olisi enemmän aikaa olla...lasten kanssa... koen ehkä sillä tavalla huonoa omaatuntoa...niille ei ole tällä hetkellä...aikaa.” (H 11)

“Useimmat vapaapäivät...suurin elämän suola ja auttaa niinku jaksamaan täällä töissä...”(H12)

Henkilökunta kertoi kokemuksiaan työssä jaksamisesta sekä keinoista työstä palautumiseen. Työvuoroilla oli merkittävä rooli. Kokemus itselle toimivista työvuoroista ja eräänlainen työajan autonomia auttoi työssä jaksamiseen ja palautumiseen pitkistäkin työrupeamista. Haastatelluissa oli mukana työntekijöitä, joilla oli kokemusta itselleen parempien työvuorojen positiivisesta vaikutuksesta jaksamiseen ja työstä palautumiseen. Työvuorojärjestelyissä joustavuus antaa mahdollisuuden laadukkaampaan ja palauttavampaan vapaa-aikaan. Haastateltavat olivat huomanneet, että työvuorosuunnittelu näyttäytyy vankilan arjen toiminnoissa ja henkilökuntamäärissä.

Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelmassa on kiinnitetty huomiota yksintyöskentelyyn ja sen haittoihin. Haastateltavat kokivat yksintyöskentelyn olevan myös turvatonta. Haastateltavat työntekijät toivat myös esille henkilökunnan nopean vaihtuvuuden, mikä koettiin kuormittavana. Uuden työntekijän työhön perehdyttäminen tehtiin kiireisessä arjessa oman työn ohessa. Sen sijaan luotettava työpari teki työstä huomattavasti helpompaa.

“Meillä on yksin työskentelyä myös vastaanotossa johtuen siitä, että on henkilökunta vajetta. Mikä sitten tarkoittaa päällekkäisiä työtehtäviä.” (H 12)

“Kun on hirveä kiire, niin sitten niinku sen kaiken muun lisäksi sun pitäisi vielä niin kuin ohjeistaa ja opettaa se sun työpari... Se lisää sitä työkuormaa ja kiirettä.” (H 4)

Kehittämisehdotuksena työntekijät esittivät paremmin organisoitua työtä ja autonomista työvuorosuunnittelua. Avolaitoksen työntekijät toivoivat, että vankia vastaanotettaessa ei työtehtävä häiriintyisi muista avolaitoksen töitten takia ja vastaanottotilanne olisi ennakolta tiedossa. Molemmissa laitoksissa toivottiin, että vähimmäisvaatimuksena on aina paikalla kaksi työntekijää, kun vankia vastaanotetaan. Avolaitoksessa toiveena oli saada taukoa jatkuvaan saatavilla oloon ja henkilökunta ehdotti ratkaisuksi päivystyksen rauhoittamisen muutamaksi tunniksi päivittäin.

6.3 Johdon näkökulma

Lopuksi haastattelimme näiden kahden vankilan johtoa ja teimme heille kysymyksiä liittyen aikaisemmista vankien ja työntekijöiden haastatteluista esiin nousseisiin teemoihin. Kysimme johdolta, miten traumainformoitu työtapa voisi sisältyä naisvankien vastaanottotilanteeseen ja

edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Kysyimme heiltä nais erityiseen omaisuuden hallussapitoon liittyen, koska nais vangit olivat haastatteluissaan tuonut tämän esille. Kysyimme johdolta myös kiireeseen ja ajankäyttöön liittyviä ratkaisuehdotuksia sekä miten luoda vastaanottotilanne turvalliseksi. Työhyvinvointiin ja palautekäytäntöihin haluttiin myös johdolta näkemyksiä. Lopuksi kysyimme traumainformoituun työtapaan liittyviä kysymyksiä.

6.3.1 Naisvankien omaisuuden hallussapito

Vankien omaisuuden hallussapito näyttäytyi vankihaastatteluiden perusteella nais erityisenä kysymyksenä. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikössä on haluttu yksinkertaistaa ja yhtenäistää valtakunnallisesti vankien omaisuuden hallussapitoa, jolloin sitä ei ole tarkasteltu sukupuolisensitiivisesti. Nais erityiset tarpeet ja laitospohjainen harkinta on unohdettu rikosseuraamuslaitoksen ylimmällä johdon tasolla, joten naisvankiloiden johdon tehtäväksi jää viedä nais erityisiä hallussapitotarpeita keskushallinnon päätettäväksi. Tosin laitostasolla yksilökohtainen harkinta nais erityisyyteen perustuen olisi johdon mahdollistettavissa jo nyt vähäisessä määrin.

Naisvankiprojektille jää mietittäväksi, halutaanko vangin omaisuuden hallussapitoa tarkastella miesnormin vai nais erityisyyden mukaisesti. Vastaanottotilannetta helpottaisi huomattavasti, kun nais erityinen omaisuuden hallussapito olisi kirjattu työntekijöiden saataville. Johdon näkökulmasta hallussapitosääntöjä tulisi tarkastella nais erityisesti yhdenvertaisuuden periaatteella. Myös suljettujen naisvankiloiden kanttiinivalikoimaa tulisi tarkastella nais erityisesti johdon haastattelujen perusteella.

“Hallussapitoahan on haluttu Rise:ssä paljon...yksinkertaistaa näillä mallijärjestyssäännöillä, joissa jo linjattu, että mikä avovankilassa sallittua hallussapitoa ja mikä sitten suljetuissa. Sitähän on paljon yksinkertaistettu...on toivottu, että yksiköt ei itse kauheasti sorvaisi niitä” (J2)

“On yksilökohtainen harkinta... täällä (Vanajan osastolla) rse käyttää sitä harkintavaltaa ...järkevästi.” (J2)

Valitettavasti Rikosseuraamuslaitoksen nais erityisissä linjauksissa ei vielä ole tarkasteltu omaisuuden hallussapitoa nais erityisestä näkökulmasta. Laitoksissa on mahdollisuus käyttää yksilökohtaista harkintavaltaa, mutta nais erityistä omaisuuden hallussapitoa tulee tarkastella yhdessä naisvankien kanssa ja se pitää kirjoittaa auki nais erityisiin linjauksiin. Tämä vähentää yksittäisten virkamiesten vastuuta, kun asiasta on tehty päätös.

6.3.2 Kiireettömyys ja turvallisuus ovat luottamuksen perusta

Kiire oli keskeisin teema, joka nousi sekä vankeja että työntekijöitä haastatellessa. Johdon tulee organisoida työ ja kohdentaa resurssit. Kiire tulisi ottaa haltuun vangin vastaanottotilanteissa, koska sen tiedetään peittävän alleen vuorovaikutuksellinen ihmisen kohtaaminen tärkeässä vankeuden alkuvaiheessa. Kiire ohjaa vastaanottotilannetta, vie hallinnan tunteen ja uuvuttaa henkilökunnan. Johto oli pohtinut kiireen taustalla olevia asioita, jolloin haastattelussa he kertoivat kiireen olevan myös suojautumiskeino psyykkisesti raskaalta työltä; työntekijä voi suorittaa työtehtävän mekaanisesti pysähtymättä ja aitoa vangin läsnä olevaa kohtaamista ei tapahdu. Johto voi itse toimia esimerkkinä alaisille kiireettömyydestä ja olla läsnä työyhteisössä, jolloin työntekijät voivat mallintaa kiireettömän työtteen suhteessa vankeihin. Johto myönsi kiireen olevan johtamisasia ja mitä suurimmassa määrin resurssikysymys.

”Meillä on käytännöt...ajateltu, mut sit tulee niin kauhea kiire...että ei ollut kenenkään hallinnassa.”(J2)

”Mun pitää olla johtamassa tätä...me tiedetään, milloin on niitä inhimillisesti tärkeitä hetkiä, joissa ei saa olla kiire...” (J2)

”Silloin ei tarvitse muuttaa omia toimintatapoja... ei tarvi kohdata itseään eikä sitä toista, kun vaan sanoo, että minulla on niin kiire, että mä en nyt kerkeä...” (J2)

”Mä itse yritän välttää (kiirettä)... Tämä on myös sitä, miten mä kohtelen henkilökuntaa... Mun täytyy muistaa itse se, että mä en välittäisi sitä fiilistä, että minulla on nyt niin kiire, että älä nyt tuu häiritsee... jos mä näen, että työntekijällä on joku mielen päällä...mulla pitää olla se hetki tai etsiä se hetki, että minulla ei ole kiirettä ja mä voin...kohdata sen ihmisen ihan rauhallisesti ja kuunnellen.” (J2)

Traumainformoidun työn periaatteista turvallisuus on keskeinen käsite, joka näyttäytyy myös Rikosseuraamuslaitoksen arvoissa. Turvallisuus käsitteenä on laaja-alainen ja se kattaa niin rakenteissa näyttäytyvän fyysisen turvallisuuden kuin henkilökunnan edustaman emotionaalisen turvan. Johto koki velvollisuudekseen olla suunnannäyttävä turvallisuuden tunteen luomisessa.

”Mulle se tietenkä tapahtuu isosti henkilökunnan kautta...kun henkilökunta tuntee olevansa turvassa, niin he voi käyttäytyä sitten itsekin turvallisuutta henkivästi ja edistävästi.” (J2)

“Turvallisuus on ensisijaisesti tuttuutta turvallisuuden tunnetta... täytyy synnyttää jokaisen ja mulla on tiettenkin siihen oma velvollisuus, kun mulla on tällainen tehtävä.”(J2)

Rikosseuraamusseuraamustyö on salassa pidettävää ja siksi luottamuksellisuutta vaativaa. Luottamuksellisuus näkyy vastaanottovaiheessa monina pieninä asioina; vangit luottavat henkilötietonsa, omaisuutensa ja vapautensa henkilökunnan käsiin. Johto ilmaisi näkemyksensä naiseri-tyisestä luottamuksellisesta rikosseuraamustyöstä vankilan vastaanotossa laajamittaisesti tuoden esiin myös henkilökunnan välisen kanssakäymisen, joka ei jää näkymättä vangille. Johto näki luottamuksellisuuden myötätuntona ja ihmisarvon kunnioituksena sekä sovituisista asioista kiinnipitämisenä.

“Mä ajattelen, että se on sellaista henkeä, että kenestäkään ei puhuta alatyylisesti ja että ihmisten asioita, olipa se sitten henkilökuntaa tai vankeja, niitä ei retostella.” (J2)

“Suhtautumistapaa asioihin, että se henkii sitä, että mä en revittele enkä räävi enkä juoruile...vaan mä suhtaudun myötätuntoisesti...” (J2)

“Semmoisen hengen luomista, että täällä on jokaisella myös mahdollisuus. tulla niinku kohdelluksi asiallisesti ja luottamuksellisesti.” (J2)

Johdon näkökulmasta kiire oli myrkyllistä; se peittää alleen hyvät ja mietityt käytänteet. Kiire vie hallinnan tunteen ja uuvuttaa henkilökunnan, mutta ei ole yksiselitteinen käsite johdonkaan näkökulmasta. Siksi johto pyrki vaikuttamaan kiireeseen omalla kiireettömällä esimerkillään. He pyrkivät olemaan saatavilla, kun henkilökunta esimiestä tarvitsee. Tämä lisäsi luottamusta ja turvaa. Johto oli oivaltanut, että tuttuus luo myös turvaa, joten tässäkin he pyrkivät toimimaan esimerkillisesti ja madaltavat hierarkiaa olemalla läsnä arjessa. Myös henkilökunnan kanssakäyminen toistensa kanssa on esimerkkinä vangeille ihmisarvoisesta kohtaamisesta.

6.3.3 Henkilökunnan työhyvinvointi, koulutus ja palautekäytännöt

Henkilökuntahaastatteluissa nousi tärkeäksi teemaksi uusien työntekijöiden perehdyttäminen vastaanottotyöhön. Perehdyttäminen ei ole ollut aikaisemmin kovinkaan organisoitua, vaan mallista oppimista, jolloin vangin kohtaamiskoulutukseen ei ole panostettu. Vankihaastatteluista nousi erityinen tarve vuorovaikutukselliseen vastaanottotyöhön, jossa kiireettömästi otetaan vastaan yksilöllisesti kohtaamalla vankilaan saapuja. Haastateltavat vangit kokivat perehdyttämisen vankilan sääntöihin ja käytänteisiin puutteelliseksi. Vankilan vastaanottotyö on lakisääteistä, mutta kohtaaminen ja vuorovaikutus tekee siitä naiseri-tyisen hetken vankeuden alussa. Johdolla ei ollut yksiselitteistä vastausta ja tämä koettiin ikuisuuskysymykseksi.

“Varmaan semmoinen aihe, että... ei ole varmaan kellään epäselvyyttä, että se on tärkeää ja siihen on satsattu enemmän”. (J2)

Johdolla oli ymmärrys siitä, että kouluttautuminen nais erityiseen työtöteeseen on tärkeää. Ei riitä, että työskentelee monia vuosia naisvankilassa, vaan naisten taustojen ymmärtäminen ja sen tiedon soveltaminen omassa työssä on merkityksellistä laadukkaan naisvankityön kannalta. Molemmissa vankiloissa oli ymmärretty henkilökunnan koulutuksen tärkeys. Nais erityistä koulutusta on tarjolla niin laitoskohtaisesti molemmissa vankiloissa kuin valtakunnallista verkko-koulutusta, jonka moni haastatelluista työntekijöistä oli käynytkin. Johdon haastatteluissa ratkaisuksi koettiin valtakunnalliset naisvankipäivät, jolloin tunteita ja ajatuksia käytännön työstä pääsee jakamaan kollegan kanssa ja naisvankityön ammatti-identiteetti pääsee vahvistumaan. Näin nais erityiset hyvät käytännöt leviävät myös muille naisvankien kanssa työskenteleville. Myös esimiehet neuvovat ja tukevat alaisiaan naisvankityössä.

“Valtakunnallisia päiviä ja jotkut käy aina välillä vähän muuallakin asiasta kuuntelemassa ja tuo sinne vankilaan sitä uusinta tietoa.” (J1)

“Esimiestyötä, että esimies ohjaa, että näitä asioita sitten tapahtuu, ohjaa, seuraa ja antaa palautetta.” (J1)

“Liian usein tai liian paljon on ihmisiä, jotka sanoo, että joo joo, mä olen ollut pitkään naisten kanssa töissä, mutta itse asiassa ei kuitenkaan koskaan ole saanut niinku tavallaan niitä niinku eväitä ja niitä lähtökohtia tiedoksi.” (J2)

Työntekijähaastatteluista nousi huomionarvoisena seikkana, että palautekäytännöt eivät tuke neet työskentelyä haastavan asiakasryhmän parissa. Aito ja kannustava palaute auttaa jaksamaan läpi haasteiden ja muutoksien vaativassa työssä. Johto peräänkuulutti koko työyhteisön läpileikkaavaa kannustavaa palautekulttuuria, josta hyötyy koko yhteisö. Nais erityinen työote ei voi kehittyä ja levitä jos palautetta ei anneta. Vanajan osastolla on kerätty asiakaspalautetta vapautuvilta naisvangeilta, jolloin kehittämisen kohteet tulevat palvelua käyttäviltä asiak kailta. Hämeenlinnan vankilan haastatteluissa ei tullut ilmi toimivia palautekäytäntöjä, joten palautteen antoa tulisi kehittää laajamittaisesti. Palautteen annon tulisi arkipäiväistyä niin, että antaisimme arjessa palautetta työkaverille, asiakkaille, lähimmäisillemme. Tällainen kulttuurin muutos lähtee ylhäältä alaspäin johdosta työntekijöihin ja työntekijöistä asiakkaisiin.

“Mitä enemmän me hyvää palautetta annetaan..., niin sitä paremmin me siellä voidaan ja jaksetaan.” (J1)

“Ei me saada näitä muutoksia jalkautettua sinne arjen toimintaan, ellei me ...esimiehet myös seurata, että ei se mene niin, että me vaan

sanotaan, että tehkää näin... se seuranta pitää olla koko ajan ja sitten siitä sitä hyvää ja kannustavaa palautetta.” (J1)

Hyvinvoiva henkilökunta on rikosseuraamusalan kivijalka. Henkilökunnan hyvinvointi ja sairauspoissaolojen minimointi on huomioitu myös Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvointiohjelmassa. Isot muutokset vaikuttavat työssä jaksamiseen. Johdon haastatteluissa ilmeni, että alaisten vahvuuksien tunnistaminen ja onnistumisten myötäeläminen on mitä suurimmassa määrin esimiehen työkenttää. Näiden onnistumisten kautta alainen löytää työn mielekkyyden.

“Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ja sen huomioon ottaminen, kun ollaan näin isojen muutosten äärellä...” (J1)

“Ihmisen vahvuudet... lähteä niitä kehittämään ja vahvistamaan ja sitä kautta luomaan työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia, kun tulee niitä onnistumisia...”(J1)

“Ihmistä ja työhyvinvoinnista huolehtiminen johtaa siihen, että meidän traumatietoisuus on yksi hyvä tapa lähteä ratkomaan niitä ongelmia...” (J2)

Perehdyttämistä ei koskaan tehdä liikaa. Uusien työntekijöiden rekrytoinneissa tulee huomioida nais erityisyyteen sitouttaminen. Nykyisin on hyvin tarjolla koulutusta sekä nais erityisyyteen että traumainformoi vuuteen. Henkilökuntaa tulisi kannustaa kouluttautumaan näihin. Rikosseuraamusalalla on monet muutokset käynnissä, jotka verottavat työhyvinvointia. Pienillä panostuksilla henkilökunta tulee kuulluksi ja nähdyksi. Työn mielekkyys ja työhyvinvointi synnyttää myötäintoa, joka vahvistaa yhteisöresilienssiä.

6.3.4 Traumainformoitu työtapa ei poista vangin vastuuta

Valtaistuminen traumainformoidun työtöteen periaatteista on yhteneväinen Rikosseuraamuslaitoksen arvon “Usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa” kanssa. Valtaistuminen tarkoittaa traumainformoidun työtöteen periaatteiden mukaisesti vangin vastuuttamista herättelemällä vankia tunnistamaan omat vahvuutensa ja niiden vahvistamista voimavaroiltaan. Myös realistisen toivon herättely ratkaisukeskeisesti on vangin valtaannuttamista traumainformoidun työtöteen periaatteiden mukaisesti. Yksinkertaisuudessaan kyse on vangin oman elämän haltuun ottamisesta. Johdon näkemysten mukaan valtaannuttaminen on vangin aitoa kuulluksi tulemistä ja vangille oman arvon ja paikan osoittamista. Vangin pärjävyyden kokemus syntyy vain vangin kokoisen vastuun kantamisesta. Johdon näkemysten mukaan valtaannuttaminen ei poista vangilta omaa vastuuta.

“Laittaa ikään kuin hänelle peili tai tarjotin eteen, että katso, sähän toimit ihan oikein tai sä otit juuri oman tilasi...”(J2)

“Tulee se kokemus, että mä joudun ottaa nyt näin paljon enemmän vastuuta omista tekemisistäni, niin siitä huolimatta pärjään. Niin se on varmasti tärkeä kokemus.” (J1)

“Se, miten siellä vastaanotossa kohdellaan, niin se... vaikuttaa suoraan siihen, että miten (vanki) sinne osastolle menee... vaikuttaa sitten siellä kaikkiin työntekijöihin, työkavereihin, muihin vankeihin...” (J1)

Valinnanvapaus koetaan haastavana mahdollisuutena vankilaympäristössä. Valinnanvapaus näkyy pieninä asioina arjessa. Mahdollistetaan vangin valita istumapaikkansa, laitetaan tarjolle juotavaa ja pientä syömistä. Nämä pienet asiat ovat vangille merkityksellisiä hetkiä ja lisää hänen hallintansa tunnetta, vaikka hän on menettänyt vapautensa. Myös hierarkisuus madaltuu valinnanvapauden lisääntyessä.

“Mä kysyn, haluatko istua tuossa vai tuossa, että hän saa valita” (J2)

“Haluatko juotavaa, onko sinulla jano tai nälkä, ...että me annetaan pikkasen hallinnan tunnetta, sitä valinnanvapautta.” (J2)

“Sille ihmiselle palautetaan pikkasen sitä valtaa, mitä häneltä on usein viety” (J2)

“Koemme itsemme arvokkaiksi ja tärkeiksi, kun tulemme kuulluiksi.” (J1)

Naisvangin taustat huomioiden oman arvon ja paikan osoittaminen vankilan vastaanotossa tuo naisvangille toimijuuden, vastuun ja hivenen omanarvontuntoa. Jotta henkilökunta voi tarjota vangille valtaantumista, sitä tulisi mahdollistaa myös henkilökunnalle. Henkilökunnan haastattelusta nousi esille vähäiset palautekäytännöt, joten työntekijöiden kuulluksi tuleminen antaa arvostuksen tunteen ja luo itseohjautuvuutta.

7 Opinnäytetyön johtopäätökset

Tässä luvussa käsittelemme vastauksia opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin ja peilaamme niitä opinnäytetyömme teoreettiseen ja yhteiskunnalliseen viitekehykseen. Tutkimuskysymyksemme naisvankien näkökulmasta oli miten naisvangit kokevat vankilan vastaanottotilanteen ja miten heidän erityisiä tarpeitaan voidaan ottaa huomioon vastaanottotilanteessa? Tutkimuskysymys henkilökunnan näkökulmasta oli miten vankilan henkilökunta tunnistaa naisvankien taustoja ja nais erityisiä tarpeita vastaanottotilanteessa sekä millaista tukea he tarvitsevat tehtävänsä toteuttamiseen? Johdon näkökulmasta tutkimuskysymys oli, miten johto tukee vastaanottotyön toteutumista naisvangeille nais erityiset ja traumainformoidut lähtökohdat

huomioon ottaen? Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloiden naisvankien vastaanottotilannetta nais erityisistä ja traumainformoidusta näkökulmasta. Viimeisessä alaluvussa perustelemme näkemyksiämme, miksi tulimme näihin johtopäätöksiin.

7.1 Naisvankien erityisten tarpeiden huomiointi vastaanottotilanteessa

Naisvankien ja henkilökunnan näkökulmasta nais erityisyys ja traumainformoivuus toteutuu parhaiten kiirettömässä ja kohtaavassa ilmapiirissä. Ulla Salovaaran (2019b, 24-25) mukaan nais erityisyys rikosseuraamusalalla on naisvankien taustan huomioimista ja palveluiden mitoittamista naistapaisesti. Haastateltaville naisvangeille nais erityisyys näyttöytyi pieninä toiveina naistapaisesta omaisuuden hallussapidosta sekä tulosoiton mahdollisuudesta vankeuslain (767/2005) 4 luvun 2§:n säätämällä tavalla jo vastaanotossa. Naisvangit toivoivat tupakkataukoja vastaanottotilanteessa, jolloin heidän ensisijainen tarpeensa tulisi huomioon otetuksi. Tupakoinnin mahdollistaminen lisää yhteistyötä, jolloin asetelma vartijan ja vangin välisessä kanssakäymisessä muuttuu.

Häpeän leima naisena vankilaan päättämisestä ei tuo naisvangille toimijuutta (Karttunen 2019, 146; Salovaara 2019b, 25), ellei henkilökunta sitä tarjoa tai vaadi. Henkilökunnan tehtävä on luoda turvallinen ilmapiiri tunteiden ilmaisulle (Salovaara 2019b, 25). Haastateltavat naisvangit kokivat saavansa turvaa vakauttavasta vankilasta ja jämäkästä naistyöntekijästä (Miller & Najavits 2012, 3).

7.2 Henkilökunnan tarvitsema tuki naisvankien vastaanottotilanteessa

Näkemyksemme mukaan hyvinvoiva henkilökunta on rikosseuraamustyön kivijalka. Haastatteluiden mukaan henkilökunnan hyvinvointia lisäävät miellyttävät taukotilat ja riittävän hyvin taotettu työaika. Haastavien tilanteiden purku, palaverikäytännöt ja arkiset palautekäytännöt lisäävät työhyvinvointia johdon haastattelujen perusteella. Haastatellut työntekijät kaipaavat arvostusta hyvin tehdystä työstä. Työssä jaksamista auttaa työntekijöiden nähdyksi ja kuulluksi tuleminen. Kehittämissäpäivillä osallistetaan valvontahenkilöstö lisäämään laatua arjen työhönsä. Jatkuva palautteiden kerääminen asiakkailta tuo näkyväksi asiakaslähtöiset kehittämistarpeet ja kiitokset. Työterveyslaitoksen mukaan työkyky rakentuu terveydestä ja toimintakyvystä, elinikäisestä oppimisesta, työn mielekkyydestä sekä esihenkilöiden vastuusta. Nämä perusteet tukevat toisiaan, mutta niitä tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. (Työterveyslaitos 2022.)

Naisvankilassa työskentelyssä on suuri vaara sijaistraumatisoitumiseen ja työuupumiseen (Miller & Najavits 2012, 1). Haastatteluiden ja teorian tiedon perusteella kuormittavina tekijöinä naisvankityössä ovat haastavat asiakkaat, alituinen kiire, joustamattomat työvuorot ja organisoidun työkuultuuri. Tutkimustiedon pohjalta sijaistraumatisoituminen on riski työskennellessä

traumatisoituneiden asiakkaiden kanssa (Miller & Najavits 2012, 4). Haastateltavat työntekijät eivät olleet tunnistaneet itsessään sijaistraumatisoitumista tai eivät kokeneet sitä vaaraksi työssään. Jo riskin tiedostaminen auttaa sijaistraumatisoitumisen välttämiseen ja lisää väli-
neitä torjua sitä (Miller & Najavits 2012, 4; Covington 2012, 4). Traumainformoiduilla käytän-
teillä naisvankityössä ja erityisesti vastaanottotilanteessa voidaan luoda turvaa ja työhyvinvoin-
tia koko henkilökunnalle. Johto totesi haastattelussaan, että hyvin organisoidulla työllä henki-
lökunnan ei tarvitse piiloutua kiireen taakse ja samalla välttää vuorovaikutusta vangin kanssa.

7.3 Johdon tuki traumainformoidulle naisvangin vastaanottotyölle

Opinnäytetyömme yksi tärkeimmistä johtopäätöksistä oli vastaanoton työn organisointi. Trau-
mainformoidusta näkökulmasta hyvin jäsenelty työ on turvallista, ennustettavaa ja johdon-
mukaista (Miller & Najavits 2012, 4). Johdon tehtäväksi jää taata riittävä työrauha vastaanot-
totyöhön ja varmistaa riittävät henkilökuntaresurssit. Vastaanoton ei tule olla koko vankilan
työvoimapankki. Myös avolaitoksessa vangin vastaanotto tulee rauhoittaa muusta avolaitoksen
toiminnasta. Toimivan vastaanottotyön edellytys on, että koko henkilökunta ymmärtää vastaan-
ottovaiheen tärkeyden. Laadukkaan vastaanottotyön toteuttamiseksi tarvitaan osaavaa ja hy-
vinvoivaa henkilökuntaa, jonka mahdollistajana johto voi toimia.

Nais erityinen ja traumainformoitu vastaanotto koostuu pienistä asioista: tiedostamalla naisvan-
kien taustat ja erityiset tarpeet sekä soveltamalla käytännössä Fallot & Harrisin (2006) lansee-
raamia traumainformoidun työn periaatteita. Jotta vastaanoton työstä tulisi johdonmukaista ja
yhdenvertaista ehdotamme, että vastaanoton työvaiheet kirjataan ohjeeksi, jota ammattilais-
ten vankilassa on helppo noudattaa. Tämä ohje tulee laatia yhdessä niiden työntekijöiden
kanssa, jotka sitoutuvat noudattamaan traumainformoidun työn periaatteita. Ohjetta tulee tar-
kastella työparityöskentelyn näkökulmasta.

Pienet konkreettiset asiat nousivat esille haastatellessa naisvankeja, henkilökuntaa ja johtoa.
Vastaanottotila tulee rauhoittaa muulta toiminnalta. Vastaanoton oven taakse olisi hyvä lisätä
liikennevalot tai varattu -kyltti. Vastaanottotyön vähimmäisvaatimuksena on työpari, jolloin
työntekijän turvallisuutta lisää luotettava työkaveri ja vankeuslaki (767/2005) toteutuu neljän-
nen luvun viidennen pykälän mukaan. Vastaanotossa tulisi olla vähintään kaksi asiakastuolia,
jolloin vangin valinnanvapautta on helppo lisätä. Vanki voi valita, kumpaan tuoliin hän haluaa
istua. Myös perustarpeista huolehtiminen lisää yhteistyötä ja luottamusta vastaanottotilan-
teessa, kun vangin nälkä tai jano tulee huomioiduksi juotavalla tai pienellä välipalalla.

Sparrauskahvilat ovat esimiesten ja työntekijöiden kohtaamispaikka, jossa on tilaa henkilökoh-
taisille palautteille. Tämä vaatii kuitenkin työn organisointia siten, että vastaanoton työnteki-
jöillä on mahdollisuus osallistua ja pitää taukoa vaativasta työstä. Työnantajan velvollisuutena
on huolehtia henkilökunnan työturvallisuudesta, lepoajoista ja työterveyshuollosta (Työaikalaki
872/2019; Työturvallisuuslaki 738/2002; Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Autonominen

työvuorosunnittelu tuo joustoa ja sitoutumista työhön - sillä on merkittävä rooli henkilökunnan työssä jaksamisessa ja hyvinvoinnissa haastateltavien työntekijöiden mukaan. Myös johto koki autonomisen työvuorosunnittelun olevan traumainformoitu lähestymistapa työntekijöiden työvuoroihin.

7.4 Traumatietoisuutta tarvitaan naisvankityössä

Yhteiskunnallinen tilanne ja havahtuminen naisvankien taustaan ja tarpeisiin perustelee naisriityistä ja traumatietoista työtettä vankilan vastaanottotilanteessa. Tämä vaatii asenteiden ja toimintakulttuurin muuttamista koko organisaatiossa. Yhteiskunnallisen tilanteen takia resursseja ei ole lisättäväksi eikä asennemuutosta ratkaista lisäresursilla - työ pitää järjestää uudella tavalla. Naisvankiselvitys (2020) nosti naisvangit suuren yleisön tietoisuuteen. Naisvankien tausta ja vähemmistöasema ei voi olla syy jättää naisvankien tarpeita huomiotta. Suomi on sitoutunut noudattamaan kansainvälisiä suosituksia: YK:n naisvankeja koskevat Bangkokin säännöt, Euroopan neuvoston vankilasäännöt ja vankeinhoidon vähimmäissäännöt, eli Mandela-säännöt. (Naisvankiselvitys 2020, 5.)

Covid 19 -pandemia ja vuonna 2022 sota Ukrainassa vaatii yhteiskunnalta yhteisöresilienssin vahvistamista. Työn tilaajina toimivien vankiloiden johto toi esille omissa haastatteluissaan, että he olivat joutuneet pohtimaan näiden yhteiskunnallisten muutosten tuomaa turvattomuutta. Tärkeä oivallus oli, että maailma ei palaudu entiselleen, joten työtäkin pitää tarkastella uudesta näkökulmasta. Työyhteisöön tulee lisätä turvallisuutta ja organisaation resilienssin eli joustavuuden, soveltamisen ja ennakoinnin vahvistamista (Työterveyslaitos 2022). Traumainformatiivinen lähestymistapa tuo yhteisöille inhimillisyyttä ja työkaverista huolehtimista. Empatialla tiedetään olevan myönteinen vaikutus yhteisöllisyyteen vaikeina aikoina (Paakkanen 2022).

Rikosseuraamuslaitoksen (2022, 51) henkilöstön tulostavoitteet kaudelle 2021-2024 on kirjattu Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen. Tavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia, tavoitteellista ja vuorovaikutuksellista lähityötä sekä osaamisen kehittämistä. Traumainformoitu työtapa vastaa työhyvinvoinnin (Pelkonen & Sarvela 2020, 266) ja tavoitteellisen sekä vuorovaikutuksellisen lähityön tavoitteisiin. Lähityö on osa valmentavaa työtettä. Pia Ylikomin (2020) mukaan lähityö on tavoitteellista ja suunnitelmallista vuorovaikutuksellista työskentelyä yhdessä vangin kanssa. Lähityön tarkoituksena ja tavoitteena on lisätä vankien valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan, edistää vankien elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää uusintarikollisuutta vankeuden aikana ja sen jälkeen.

Traumainformoidun työotteen periaatteet toteuttavat Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja lisäävät vankiloissa dynaamista turvallisuutta. Dynaaminen turvallisuus toteutuu aktiivisen lähityön keinoin, joka on Rise 2.0 hankkeen tavoite (Rikosseuraamuslaitos 2020). Rikosseuraamusalalla dynaaminen turvallisuus korostaa vuorovaikutuksen, läsnäolon ja havainnoinnin merkitystä

(Ylikomi 2020). Ymmärrys traumaista ja sen vaikutuksista tulisi näyttäytyä vastaanottotilanteessa. Vastaanoton toiminta tulisi kohdistaa haitan vähentämiseen ja toipumisen tukemiseen (Kubiak, Covington & Hillier 2017, 97).

Traumainformoitu työote ei voi olla vain yksittäisen työntekijän toimintamalli tai tapa kohdata vankeja. Suosituksemme on, että työhyvinvointiin pyrkivä henkilökunta sitoutuu noudattamaan traumainformoituja periaatteita vangin vastaanottotilanteessa. Ohjenuorana tässä on yhteistyössä henkilökunnan ja johdon kanssa laadittu menettelytapaohje turvalliseen vangin vastaanottoon. Naisvangin vastaanottoon laadittu traumainformoidut periaatteet sisältävä menettelytapaohje on jokaisen henkilökunnan jäsenen saatavilla. Hyödyntämällä tätä menettelytapaohjetta koko henkilökunta voi vaikuttaa merkittävästi traumaärsykkeiden vähentämiseen, häiriökäyttäytymisen vakauttamiseen sekä estää vaaratilanteita eskaloitumasta. (Miller & Najavits 2012, 1-2.)

8 Pohdinta

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyöprosessia ja refleктоimme omaa ammatillisuutta. Lisäksi pohdimme tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta, sekä tuomme esille oman näkökulman tutkimuksemme hyödyllisyydestä. Lopuksi tuomme esille kehittämisideoita sekä pohdimme jatkotutkimusehdotuksia.

8.1 Opinnäytetyöprosessin ja ammatillisen toiminnan reflektointi

Opinnäytetyöprosessi oli opettavainen, vaativa ja antoisa kokemus. Prosessi kesti kokonaisuudessaan vuoden. Se vahvisti ja syvensi omaa kokemustamme tutkimustyöstä sekä ammattiosaaamisesta. Opinnäytetyö toi tutkimuksellisen ja kehittävän näkökulman rikosseuraamusalalla tehtävään työhön. Opinnäytetyö lisäsi teoreettista näkökulmaa osaamiseemme rikosseuraamusalalla.

Opinnäyteyömme aihe syntyi keväällä 2021, jolloin haastattelimme Kaisa Tammea tutkimus- ja kehittämiskurssin harjoitushaastatteluna. Hän tarjosi meille toistakin aihetta, mutta valitsimme aiheen vankilan vastaanottoon liittyen. Myös Hämeenlinnan vankilan apulaisjohtajana Taina Taipaleella oli toiveita vastaanoton kehittämiseksi, joten siksi valitsimme aiheeksi kahden vankilan vastaanottovaiheen tutkimisen ja kehittämisen. Kahden erilaisen vankilan vastaanottotilanteen tarkastelu osoittautui aikaa vieväksi, mutta hyvin ajankohtaiseksi, koska näistä vankiloista muodostuu syksyllä 2022 organisaatiomuutoksen myötä nais erityinen rikosseuraamuskeskus. Ensisijaisen tärkeää meille olikin, että opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen ja naisvankeja palveleva kehittämistyö.

Opinnäytetyöprosessin vaativin osa oli ehdottomasti opinnäytetyöhön kuluva aika. Aloitimme toisen ohjaajan opastuksessa, ja toisenlaisella prosessilla, mutta ohjaajan vaihduttua, myös menetelmä vaihtui ja punaisen langan löytäminen vei hieman lisää aikaa. Keräsimme lähteitä ja tietoperustaa kesän ja syksyn 2021 aikana, ja saimme suunnitelmaosion valmiiksi juuri ennen joulua. Teimme kirjoitustyötä paljon itseksemme ja hyödynsimme toistemme tapaamisiin verkkoympäristöä, joka toimi reaaliajassa. Parityöskentely toimi meillä hyvin. Molemmilla opinnäytetyöntekijällä on pitkä työkokemus naisvankien parista, mutta eri työnkuvilla täydentäen toistemme osaamista. Toisella meistä on vuosien työkokemus naisvankien vastaanottotyöstä suljetussa vankilassa ja toisen työkokemus liittyy avolaitoksessa tehtävään naisvankien kuntoutukseen.

Kiinnostuksen kohteemme opinnäytetyön aiheeseen oli yhdistävä tekijä ja vaikutti motivaatiomme positiivisesti. Koko prosessin aikana kohtasimme vain virtuaalisesti, mutta käytimme aktiivisesti Teams-sovellusta kirjoittaen samanaikaisesti sekä toisinaan keskustellen aihetta syventäen ja lähteitä etsien. Olemme opiskelleet koko amk-tutkinnon covid-19 pandemian aikana, jolloin totuimme monimuoto-opiskeluissa etäopiskeluun ja tekemään ryhmätöitä Teams-sovelluksella. Olimme lähettäneet taustavankiloihin vankiosastoille tiedotteen, jossa kutsuimme naisvankeja opinnäytetyöhaastatteluun. Vankeja ilmoittautui riittävästi haastatteluihin, joten tutkimuksen näkökulmasta saimme riittävän luotettavan otannan haastateltavia. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen ilmoittautumisjärjestyksessä.

Kummallakin opinnäytetyön tekijällä on pitkä ura naisvankien parissa, joten olimme luontevia haastatellussamme naisvankeja. Toinen haastateltavista oli fyysisesti läsnä vankilassa haastatellen ja toinen Teams-sovelluksen kautta tarkkailijana ja täsmentäjänä. Vaihdoimme rooleja luontevasti. Uskomme, että naisvankien kanssa työskentely oli selkeä vahvuus haastatteluissa, minkä vuoksi haastattelut onnistuivat hyvin. Naisvangit olivat luontevia ja kokivat olevansa etuoikeutettuja, kun pääsivät osallistumaan omalla kerronnallaan tutkimukseemme. Avolaitosvankien valintaan saimme apua avolaitoksen henkilökunnalta, joka jakoi naisvangeille haastattelukutsut. Suostumuksen jälkeen toinen meistä sopi puhelimitse heidän kanssaan käytännön järjestelyistä, kuten haastattelujen ajankohdasta.

Naisvankien haastattelut sujuivat suunnitelmiamme mukaan. Teemahaastattelurunko toimi hyvin haastatteluissa ja antoi paljon tietoa siitä, miten naiset olivat kokeneet vastaanottotilanteen saapuessaan vankilaan. Vankihaastatteluista oli helppo nostaa erityisiä teemoja henkilökunnan haastatteluihin, mutta suunnittelemamme kaksi työntekijöiden ryhmähaastattelua eivät toteutuneet suunnitellusti. Hektinen vankilatyö, työntekijöiden lomat, sairastumiset ja muut poissaolot, erityisesti koronasta johtuvat poissaolot vaativat suunnitelmien muutosta. Joustavina tutkijoina emme lannistuneet vaan muutimme henkilökunnan ryhmähaastattelut 1-3 hengen ryhmiksi. Haastattelimme työntekijöitä Teams sovelluksen avulla. Bikva-menetelmän mukaiset ryhmähaastattelut eivät toteutuneet, joten haastatteluista ei muodostunut

vuorovaikutteista oppimiskokemusta työntekijöille. Myöskään johtoa emme saaneet kutsuttua koolle pari haastatteluun heidän kiireisen aikataulun takia, joten haastattelimme heidät yksitellen.

Haastatteluaineistoa kertyi yli 300 sivua, joten aineiston analysointi oli hankalin vaihe. Toivoimme siihen tukea avuksemme. Haastattelut tapahtuivat kolmella eri tasolla; vangit, työntekijät ja johto. Traumainformoidun työotteen periaatteiden näkyminen vastaanoton käytännöissä oli selkeää, mutta luokitteluvaiheessa oli vaikeaa tehdä poimintoja oikeiden teemojen alle, koska aineistoa oli niin paljon.

Laajan aineiston lukeminen yhä uudestaan oli aikaa vievä vaihe. Koska aineistoa käytiin läpi monta kertaa, niin keskeisimmät tulokset nousivat aineistosta kuin itsestään. Olimme käyttäneet syksyn opinnäytetyön vahvan teoriapohjan rakentamiseen, joten aineistosta löytyi hyvin paljon tietopohjaan yhteneväisiä seikkoja. Myös vahva teoriatausta auttoi johtopäätöksien luomisessa. Yhteistyö työn tilaajina toimivien kahden eri vankilan kanssa oli saumatonta. Tämän koimme johtuvan siitä, että opinnäytetyömme toimintaympäristöt olivat tuttuja; toinen opinnäytetyöntekijöistä työskenteli Hämeenlinnan vankilassa ja toinen opinnäytetyöntekijöistä oli työskennellyt pitkään Vanajan vankilassa.

Opinnäytetyön tuloksia tarkasteltaessa yllättävintä oli huomata, että kiire ja vastaanottotilanteen organisoimattomuus näyttäytyivät kaikille haastatteluryhmille kehittämiskohteena. Huomionarvoista oli myös sattumanvarainen perehdyttäminen. Vastaanoton henkilökunta oli saanut perehdytyksen kokeneemman henkilökunnan opastuksena, jolloin vangin kohtaamiskoulutus oli jäänyt puutteelliseksi. Vangeille sattumanvarainen perehdytys näyttäytyi kohtaamattomuutena ja kasana papereita liittyen tulo-oppaaseen ja vankilan järjestyssääntöihin. Työntekijöiden kokemus näkymättömyydestä ja vähäisistä palautekäytännöistä oli ikävää kuunneltavaa.

Opinnäytetyömme kohderyhmän naisvankien vankilakertaisuus ei ollut tietoa antava kysymys teemahaastattelurungon taustakysymyksissä. Kuvaavampaa olisi ollut kysyä vankilaan saapumiskertojen määrää. Vaikka naisvankien laitoskertaisuus oli yksi, niin hänellä saattoi olla kokemus useamman kerran vankilaan saapumisesta esimerkiksi sakkovankina tai tutkintavankina, joka ei kerrytä laitospertaisuutta. Naisvangeilla oli myös kokemuksia saapumisesta muihinkin vankiloihin, joka aiheutti paljon kritiikkiä haastateltavissamme. Vankilaan saapumisvaihe koettiin hyvänä, jos vertailuna oli saapuminen poliisivankilasta. Osalla avolaitoksessa haastateltavilla naisvangeilla oli kokemus myös suljettuun vankilaan saapumisesta, vain yksi haastateltavista oli saapunut suoraan itseilmoittautuneena avolaitokseen.

Opinnäytetyöprosessilla on iso merkitys ammatillisuudellemme. Haastattelut tapahtuivat luonnikkaasti ja oli mielenkiintoista kuunnella pitkän kokemuksen omaavia työntekijöitä ja heidän ajatuksiaan käytännön työstä. Naisvankien, työntekijöiden ja johdon kohtaaminen tutkijan näkökulmasta tuntui luonnikkaalta, nämä kohtaamiset lisäsivät ammatillista kasvuamme.

Tutkimustyössä hyvin olennaista on ollut eettinen pohdinta, joka on vahvistanut ammatillisuutta. Opinnäytetyöprosessin aikana olemme näyttäneet kolmesta eri roolista käsin samanaikaisesti; pitkän uran tehneinä ammattilaisina, opiskelijoina ja tutkijoina. Eettisesti ja ammatillisesti tärkeää on ollut osata erottaa eri roolit toisistaan, että ammattilaisen roolia ei käytetty hyväksi tutkimustyössä. Pitäydyimme annetussa tutkimusluvassa emmekä hyödyntäneet vankitietojärjestelmää. Kunnioitimme myös haastateltavien työntekijöiden kokemusta.

Tutkimustyössä nousi vahvasti esille luotettavuuden ja eettisyyden periaatteet. Niihin tutustuminen ja niiden tarkka noudattaminen on lisännyt huolellisuutta rikosseuraamusalan ammattilaisina. Olemme opinnäytetyöprosessin kokonaisuuteen tyytyväisiä, toivomme kehittämis ehdotusten jalkautuvan naisvankien ja vastaanotoissa työskentelevän henkilökunnan hyväksi. Toivomme naisvankiloiden vastaanottojen kehittämisen jatkumisen nais erityiseen ja traumaninformoivaan suuntaan. Lisäksi toivomme parempaa työhyvinvointia ja sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisemistä henkilökunnalle heidän haastavassa asiakastyössään. Uskomme tästä tutkimuksesta olevan hyötyä asiakaslähtöisyytensä ja käytännönläheisyytensä vuoksi. Toivomme myös muiden naisvankiloiden hyödyntävän tuloksiamme. Koemme saavuttaneemme omat tavoitteemme.

8.2 Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu

Kiinnitimme eettisyyden ja luotettavuuden periaatteisiin erityistä huomiota koko opinnäytetyöprosessin ajan. Pyrimme varmistamaan, että tämä opinnäytetyö antaa luotettavaa ja eettisesti hyväksyttävää tutkimustietoa. Pyrimme noudattamaan koko tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Otimme huomioon opinnäytetyöprosessissa sen, että haastateltavat tiesivät meidän työskentelevän rikosseuraamusalalla. Asetuimme tutkijan ja haastattelijan rooliin korostaaksemme opinnäytetyön luotettavuutta.

Tarkastelimme tutkimuksen aineistoa vain tutkijan ja haastattelijan rooleista käsin. Pyrimme vaikuttamaan siihen, että ennako-oletukset eivät vaikuttaneet tutkimustuloksiin tai niiden analysointiin. Pyrimme esittämään kysymykset myös mahdollisimman avoimina sekä välttämään johdattavia lisäkysymyksiä. Tutkijan roolissa pitäytyminen varmisti, etteivät aiemmat tiedot haastateltavista vaikuttaisi tulosten analysointiin.

Opinnäytetyön tulokset nousivat haastatteluista, joita tehtiin kolmella eri tasolla bikvan mukaisesti. Tulokset johdettiin haastatteluissa esille tulleiden aineistojen pohjalta. Luotettavuuden kannalta tutkijoiden ja haastateltavien sitoutuminen prosessiin oli tärkeää virhemahdollisuuksien minimoimiseksi. Tiedotimme etukäteen haastateltaville osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja otimme kirjalliset suostumukset. Haastateltavia ei ollut vaikea rekrytoida, heitä olisi tullut enemmän kuin pystyimme haastattelemaan. Lopulta haastatteluja oli paljon, mikä näkyi suurena aineistona litteroitua tekstiä.

Tutkimuksemme luotettavuutta lisää, että kaikki haastateltavat sitoutuivat vapaaehtoisesti haastateltaviksi. Erityisesti naisvangit kokivat tärkeänä kokemuksensa siirtymisen tutkimuksen hyväksi osallistuessaan haastatteluihin. Myös työntekijät ja johto osallistuivat mielellään haastatteluihin ja pitivät tutkimustamme tärkeänä. Huolehdimme, että haastateltavat olivat tietoisia heidän anonymiteettinsä säilymisestä. Koska opinnäytetyömme toimintaympäristöksi valikoitui sekä suljettu Hämeenlinnan vankila että avolaitos Vanajan vankila, niin uskomme opinnäytetyön tuloksien olevan yleistettäviä ja hyödynnettäviä myös muissa naisvankiloissa. Aikaisempia tutkimuksia ei ole tehty naisvankien vastaanottotilanteeseen liittyen.

Arvioimme tarkasti opinnäytetyömme luotettavuutta ja eettisyyttä jokaisessa opinnäytetyöprosessin vaiheessa, sillä opinnäytetyöprosessissa edellytetään ammatti- ja tutkimuseettisten periaatteiden noudattamista. Jokaisessa prosessin vaiheessa olemme pyrkineet välttämään tahattomia virheitä olemalla rehellisiä ja huolellisia. Käytimme ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettisiä periaatteita. Nämä periaatteet ovat: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys ja tietosuojat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Pidimme opinnäytetyötä ohjaavaa opettajaa ajan tasalla tekemisistämme ja kävimme keskustelua aktiivisesti prosessin eri vaiheissa. Kokoonnuimme verkossa ohjaavan opettajan kutsuun työnohjaustapaamisiin noin kerran kuukaudessa. Opinnäytetyön tekijöinä olemme vastuussa siitä, että haastateltavat ovat ymmärtäneet opinnäytetyöhömmä liittyvät oleelliset asiat: he ovat saaneet kaiken tarpeellisen informaation ennen kuin lupautuivat antamaan meille haastattelun. Olemme kertoneet haastateltaville heidän oikeuksistaan ja vapaaehtoisuudestaan sekä tutkimuksestamme, sen aiheesta ja siitä, mitä osallistuminen opinnäytetyöhömmä konkreettisesti tarkoittaa. Lähetimme haastateltaville etukäteen saatekirjeen, jossa annoimme tämän kaiken tiedon. Haastattelun alussa kertosimme nämä asiat ja pyysimme haastateltavilta kirjalliset suostumukset opinnäytetyöhömmä osallistumisesta. Tällöin myös painotimme edelleen osallistumisen olevan vapaaehtoista sekä heidän oikeuttaan keskeyttää osallistuminen koska tahansa ilman syytä.

Opinnäytetyöntekijöinä olemme vastuussa opinnäytetyöhömmä osallistuneiden haastateltavien identiteettisuojausta ja tietojen täydellisestä luottamuksellisuudesta. Tämä on edellyttänyt meitä kiinnittämään erityistä tarkkuutta aineiston keruun toteuttamiselle ja sen säilyttämiselle turvallisesti. Yksityisyyden suojausta koskevia periaatteita olemme noudattaneet suojaamalla tutkimusaineisto ja sen huolellisella säilyttämisellä. Opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen hävitämme tutkimusaineiston asianmukaisella tavalla.

Valmiissa opinnäytetyössämme haastateltavien tunnistetiedot on poistettu. Erityistä huomiota kiinnitimme myös suoriin aineisto-otteisiin ja pohdimme niitä erityisesti tunnistamisen näkökulmasta. Tässä kohden käytimme myös erityistä tarkkuutta pohtiessamme sitä, mitä epäsuoria

tunnisteita julkaistavan otteen yhteyteen jätetään, mitä pelkistetään ja mitä jätetään kokonaan pois.

Valmiissa opinnäytetyössämme olemme huolehtineet, että kirjoitusasu on haastateltuja kunnioittavaa. Ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettisten periaatteiden lisäksi olemme pohtineet opinnäytetyömme raportoinnissa seikkoja, jotka voisivat loukata tieteellisiä käytäntöjä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8). Tieteellisen käytännön loukkauksien ja vilppien eri muotojen syntymisen estämiseksi olemme kiinnittäneet erityistä tarkkuutta huolellisuuden esimerkiksi lähdeviitteiden merkitsemisessä. Lisäksi olemme pyrkineet ylläpitämään yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tulosten esittämisessä. Pyrimme kiinnittämään erityistä huomiota oikeaan viittaamistekniikkaan viitatessamme aikaisempiin tutkimustuloksiin. Halusimme kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia hyvän tieteen käytännön mukaisesti.

Tutkimuksen rajoituksena on aineiston pieni koko. Tutkimuksen rajoituksena ovat myös rajautuminen kahteen vankilaan ja Suomeen. Lisäksi tutkimuksen rajoituksena on nais erityisyyden ja traumainformoidun työotteen lyhyt historia rikosseuraamusalalla Suomessa.

8.3 Tuloksien hyödyllisyys ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millaisista nais erityisistä ja traumainformoiduista seikoista koostuu kahden naisvankilan vastaanottotilanne vankien ja henkilökunnan näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena oli tuottaa tietoa vastaanottotyön kehittämiseksi.

Opinnäytetyö avaa nais erityisen ja traumainformoidun työotteen merkityksellisyyttä naisvankien kanssa työskennellessä. Uskomme, että naisvangeilta ja rikosseuraamusalan ammattilaisilta saatujen kehittämisehdotuksien huomioiminen naisvankilan vastaanoton kehittämistyössä auttaa naisvankeja tuomionsa alussa valtaantumaan ja käyttämään vankeusaika itselleen hyödylliseksi. Traumatietoisien työtavan jalkauttaminen rikosseuraamusalalla lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja estää sijaistraumatisoitumista. Myös yhteisöresilienssi vahvistuu. Opinnäytetyö avaa myös naisvankien näkemyksiä vastaanottovaiheen merkityksestä. Uskomme, että kohtaavalla ja kiireettömällä vastaanottotilanteella on iso merkitys vankien ja henkilökunnan turvallisuuden ja hallinnan tunteelle. Lisäksi tutkimus tuottaa tietoa naisvankien nais erityisiin inhimillisiin tarpeisiin vankeuden ensi hetkellä. Uskomme tästä tutkimustiedosta olevan hyötyä kaikille rikostaustaisten naisten kanssa työskenteleville.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta löysimme kehittämideoita naisvankin vastaanottotilanteen kehittämiseksi nais erityisempään ja traumainformoituun suuntaan. Konkreettiset asiat eivät ole isoja, mutta asenne muutos sitäkin käänteentekevämpi. Iso oivallus oli, että traumainformoidun työn periaatteet ovat keinoja toteuttaa rikosseuraamuslaitoksen visiota ja arvoja. Naisvankin vastaanoton toiminnan tulisi perustua turvallisuuteen, luottamuksellisuuteen,

valinnanvapauteen, yhteistyöhön ja valtaantumiseen. Mikäli vankilan johto valitsee traumainformoidun johtamisen työtavaksi, se leviää koko vankilan toimivaksi työotteeksi lisäten työhyvinvointia. Kannustava arkipuhe tulee tavaksi puhutella niin naisvankia kuin työtoveria ja alais-takin. Emme kuitenkaan ajattele, että asennemuutos ja toimintakulttuuri muuttuisi hetkessä, joten pieni alku kohti traumainformoitua vankilaa on aukikirjoitettu menettelytapaohje, jossa vähimmäisvaatimuksena on noudattaa traumainformoituja periaatteita ja työhön sisältyviä ohjeita.

Vastaanottotilanne tulee organisoida uudelleen. Vangin vastaanottotilanteen merkityksen tärkeyden ymmärtäminen luo työrauhaa ja rauhoittaa vastaanottotilanteen. Turvallisen toiminnan takaamiseksi vastaanotossa ei saisi työskennellä koskaan yksin, vaan työvuorojen autonomian lisäämisellä voidaan varmistua riittävästä määrästä sitoutunutta ja hyvinvoivaa henkilökuntaa kussakin työvuorossa. Vastaanotto ei tulisi olla myöskään työpiste, josta lainataan resurssia muihin työpisteisiin. Työtä pitää voida tauottaa, jolloin vähimmäisvaatimuksena on sijainen tauon ajaksi. Työhyvinvoinnin lisääntyessä, sairauslomat vähenevät. Erilaisilla palaverikäytännöillä olisi mahdollisuus purkaa kuormitusta ja jakaa hyviä käytäntöjä työkavereiden kesken. Henkilökuntahaastatteluisissa syntyi myös kehittämis ehdotus siitä, että vastaanotossa työskentelisi vartija - rikosseuraamustyöntekijä -työpari, joka täydentää toisiaan. Myös moniammatillisen työryhmän tuki takaa laadukkaan vastaanottotilanteen naisvangille.

Valtakunnallisia naisvankipäiviä toivottiin, jolloin olisi mahdollista kohdata nais erityisiä kollegoita ja vahvistaa ammatti-identiteettiä. Traumainformoidun työtavan vakiintuminen auttaa inhimillistämään työtä. Konkreettisin kehittämis ehdotus liittyi nais erityisten julisteiden ja esitteiden siirtämisen sinne, missä vangeilla on mahdollisuus niihin tutustua. Suljetussa vankilassa ne voisivat olla odotustilan sisäpuolella, jossa vanki odottaa vuoroaan. Vanajan osastolla ne voisivat olla vankisoluissa.

Vastaanoton rakenteita tulisi muuttaa. Hämeenlinnan vankilan pientä, ahdasta ja sokkeloista vastaanottotilaa tulisi kehittää toimivammaksi. Vanajan osastolla vastaanoton tila tulisi erottaa tavaroiden säilytystilasta, tällöin vangin vastaanotto olisi rauhoitettu muista työtehtävistä. Valinnanvapauden lisäämiseksi vastaanotossa voisi olla esimerkiksi kaksi asiakastuolia, joista vanki voi halutessaan valita kumpaan istuu. Myös kylmän veden nauttiminen hermostuttavassa tilanteessa auttaa vankia rauhoittumaan. Vangeille tulisi suoda tupakkatauko, joka auttaa myös työntekijää pitämään pienen tauon. Vastaanotossa voisi olla tarjolla ensi hetken ensiapupaketti myslipatukoita ja pillimehua.

Kehittämis ehdotuksena näemme vähimmäisvaatimuksena jaettavaksi vangille ainakin kaksi vaatetta, erityisesti alusvaatteita annettavaksi vähintään kolmet. Hienoa on, että Hämeenlinnan vankilassa on lahjoitus rintaliivejä, joita vartija voi jakaa vastaanottotilanteessa. Erityisen tärkeänä kehittämis ehdotuksena pidämme valtakunnallista nais erityistä omaisuuden

hallussapitoluettelo. Pohtiessamme opinnäytetyömme jatkotutkimuksen aiheita pidämme tärkeänä traumainformoidun työotteen jatkokehittelyä ja soveltamista rikosseuraamusalalla. Toiminnallisina jatkotutkimusaiheina pohdimme käytännönläheistä traumainformoitua työtavan jalkauttamista valvontahenkilökunnalle työpajoina- se on paras tapa sitouttaa valvontatyötä tekevä henkilökunta. Jatkotutkimuksena suosittelemme kehittävää tutkimusta työhyvinvoinnin parantamiseksi, sijaistraumatisoitumisen ehkäisemiseksi rikosseuraamusalalla ja keinoja yhteisöresilienssin vahvistamiseksi.

Lähteet

Painetut

Forsblom, U., Kannisto, E., Kirilov, K., Konttila, A., Käkelä, H., Liikala, A., Lehtinen, U., Leskinen, R., Mikkola, A., Soramäki, J., Taipale, T., Vettenniemi, H. & Ylikomi, P. 2021. Työskentely rikostaustaisen naisen kanssa. Rikosseuraamuslaitos. Tussitaiturit.

Haapasalo, J. 2017. Kriminaalipsykologia. 2.painos. PS- kustannus.

Karkkunen, A. 2020. Kehon ja mielen vakauttamisen merkitys suhteessa. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. Yhteinen kieli- traumatietoisuutta ihmisen kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books. 200-242.

Kivivuori, J., Aaltonen, M., Näsi, M., Suonpää, K. & Danielsson, P. 2018. Kriminologia- Rikollisuus ja kontrolli muuttuvassa yhteiskunnassa. 2. painos. Gaudeamus.

Nyberg, S. & Lindroos, M. 2020. Traumainformoitu johtaminen ja ammatillinen itsetuntemus. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. Yhteinen kieli- traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books. 74-92.

Pelkonen, A. & Sarvela, K. 2020. Traumainformoitu hoito - läsnäoloa, myötätuntoa ja tunteita auttajille. Teoksessa K. Sarvela; & E. Auvinen, Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books. 261-303.

Puusa, A & Juuti, P. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. 143-156

Puusa, A. 2020. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. 106.

Sarvela, K. 2020. Traumainformoidun hoivan taustaa. Teoksessa Yhteinen kieli- Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. 2. painos. Helsinki: Basam Books. 13-31.

Tuomi, J. & sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Van der Kolk, B. 2020. Jäljet kehossa- Trauman parantaminen aivojen, mielen ja kehon avulla. Hartikainen, T. 6. painos. Helsinki: Viisas Elämä.

Sähköiset

Critoph, S. Talbot, J. Prais, V. & Rope, O. 2020. Women in prison. Viitattu 29.4.2022.

<http://www.prisonreformtrust.org.uk/Portals/0/Documents/Women/PRI-Women-in-prison-and-mental-well-being.pdf>

Covington, S. S. 2016. Becoming Trauma Informed. Tool Kit for Women´s Community Service Providers. One Small Thing Initiative. Haettu 23.11.2021. <https://www.mappingthemap.org.uk/wp/wp-content/uploads/2017/08/CovingtonTrauma-toolkit.pdf>

Duodecim Terveyskirjasto. 2022. Traumaperäinen stressihäiriö. Viitattu 23.4.2022.
<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00526>

Enroos, R. 2014. Lastensuojelua vankilassa- Instituutioiden tilat ja rajat vankilan perheosastolla. Viitattu 29.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116301/enroos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eurooppalaiset vankeinhoitosäännöt 2020. Viitattu 8.12.2021. [Vankeinhoiton_va776himma776issa776a776nno776t_low\(8\).pdf](https://www.vankienhoito.fi/attachments/2020/2020_vankeinhoitosaaennot_low(8).pdf)

Esitutkintalaki 805/2011. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110805>

Fallot, R. & Harris, M. 2006. Trauma -informed services: A self- Assessment and planning protocol. Viitattu 26.4.2022. <https://www.theannainstitute.org/TISA+PPROTOCOL.pdf>

Fallot, R. & Harris, M. 2009. Creating Cultures of Trauma-Informed Care (CCTIC): A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections /Version2.1/4-09

Granfelt, R. 2007. Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa. Tutkimus naisvankien päihdekuntoutuksesta Vanajan vankilassa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 2/2007. Viitattu 26.8.2021. [2-2007_Oppisin_elamaan_riippuvuuteni_kanssa \(2\).pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/2-2007_Oppisin_elamaan_riippuvuuteni_kanssa_(2).pdf)

Homes, A. & Gromes, G. 2021. Trauma-informed Practice: A toolkit for Scotland. Viitattu 29.4.2022. <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/advice-and-guidance/2021/03/trauma-informed-practice-toolkit-scotland/documents/trauma-informed-practice-toolkit-scotland/trauma-informed-practice-toolkit-scotland/govscot%3Adocument/trauma-informed-practice-toolkit-scotland.pdf>

Hypen, K. 2004: Vankilasta vuosina 1993-2001 vapautuneet ja vankilaan uudestaan palanneet. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2004. Viitattu 8.12.2021. https://rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/n39KxWVtv/1-2004_Vankeusrang.uusiminen.pdf

Joukamaa, M. & työryhmä 2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2010. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqMACEr8/RISE_1_2010_Rikosseuraamusasiakkaiden_terveys_tyokyky_ja_hoidontarve.pdf

Kanta-Hämeen perhetyö ry. 2021. Vankilan perheosasto. Viitattu 8.12.2021. <https://ensijaturvakotienliitto.fi/kantahameenperhetyo/ammattilaiselle/vankilan-perheosasto/>

Karttunen, T. 2019. Nais erityistä päihdehoitoa. Etnografinen tutkimus päihdehoitolaitoksen naistenyhteisöstä. Jyväskylä: JYU Dissertations 118. Haettu 31.8.2021.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7839-6>

Koivula, A. & Nyman, A. 2020. Traumainformoidun työn perusteita. Viitattu 29.4.2022.

<https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/traumainformoidun-tyon-perusteita/>

Krogerus, M. 2012. Ihmisen aivot ovat merkilliset, ja joskus voi tuntua, että ne toimivat lähes mielivaltaisesti. Viitattu 23.4.2022. <https://www.terve.fi/artikkelit/post-traumaattinen-stressi-miten-sen-tunnistaa>

Kubiak, S. P. Covington, S.S. & Hillier, C. 2017. Trauma Informed Corrections. Haettu

1.9.2021. https://www.researchgate.net/profile/Stephanie-Covington2/publication/347943130_Trauma-82_In-formed_Corrections/links/5fe9019d45851553a0fb2575/Trauma-InformedCorrections.pdf

Krogstrup, H. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi, Bikva-malli. Viitattu 8.12.2021.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75625/bikva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lattu, E. 2016. Naisten tekemä väkivalta. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 217. Ha-

ettu 29.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0138-5>

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lehtilä, P. 2000. Hämeenlinna vankilakaupunkina. Viitattu 29.4.2022. <https://lydia.hameenlinna.fi/exhibits/show/yhteiset-asiat/vankilat>

Lindqvist, A. 2021. Sijaistraumatisoitumisen ehkäisystä päihinänkuoressa. Viitattu 23.4.2022.

<https://traumaterapiakeskus.com/wp-content/uploads/2021/04/Sijaistraumatisoitumisen-ehkaisysta-Arja-Lindqvist.pdf>

Miller, N. A. & Najavits, L. M. 2012. Creating trauma-informed correctional care: a balance of goals and environment. *European Journal of Psychotraumatology*, Volume 3, 2012 - Issue 1.

Haettu 13.9.2021 <https://doi.org/10.3402/ejpt.v3i0.17246>

Naisvankiselvitys 2020. Selvitys naisvankien olosuhteista, toiminnoista ja turvallisuudesta. Vii-

tattu 29.4.2022. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collecti-ons/20201019102643/7LDL7zoyH/Naisvankiselvitys_-_Selvitys_naisvankien_olosuh-teista%2C_toiminnoista_web.pdf

Oikeusministeriö 2018. Hämeenlinnan vankilan uudistamien alkaa- paljusellit poistuvat Suomesta. Viitattu 4.4.2022. <https://oikeusministerio.fi/-/hameenlinnan-vankilan-uudistaminen-alkaa-paljusellit-poistuvat-suomesta>

Paakkanen, M. 2022. Empatiaa tarvitaan nyt työyhteisöissä, kun maailmalla kuohuu- tutkijan mukaan se parantaa hyvinvointia jatkuvan kuormituksen ja stressin alla. Viitattu 9.4.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12320504>

Pakkokeinolaki 806/2011. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110806#L9P3>

Partinen, S. 2021. Kun virkapuku ei suojaa- Psykkinen kuormittuminen vankilatyössä ja työperäiseen stressiin vaikuttaminen. Viitattu 23.4.2022. <https://legalpsy.fi/wp-content/uploads/2021/08/Sirpa-Partinen-1.pdf>

Rikosseuraamuslaitos 2019. Hämeenlinnan vankila. Historia. Viitattu 29.4.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnan-vankila/historia.html>

Rikosseuraamuslaitos 2020b. Arvot ja strategia. Viitattu 26.8.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos 2020a. Vanajan vankila. Viitattu 8.12.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/vanajanvankilaojoistenosasto.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021. Naisvankiselvityksen jatkotoimet käynnistyvät. Viitattu 20.4.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotteetjauutiset2021/naisvankiselvityksenjatkotoimetkaynnistyvat.html>

Rikosseuraamuslaitos 2021a. Hämeenlinnan vankila. Viitattu 26.8.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnanvankila.html>

Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 4/2021. Viitattu 8.12.2021. [Rikosseuraamusasiakkaat_1.5.2021\(4\).pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnanvankila/monisteita_1.5.2021(4).pdf)

Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2020. Viitattu 8.12.2021. [RI-SE_Tilastollinen_vuosikirja_2020_FI_1\(1\).pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnanvankila/tilastoja_2020_FI_1(1).pdf)

Rikosseuraamuslaitos 2022. Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2021. Viitattu 10.4.2022. [fi-le:///C:/Users/03089120/AppData/Local/Temp/Rikosseuraamuslaitoksen_tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2021.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnanvankila/tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2021.pdf)

- Rise 2.0. 2020. Ehdotus Rikosseuraamuslaitoksen uudeksi organisaatiorakenteeksi. Viitattu 29.4.2022. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collecti-
ons/20201023153851/7LJkoAEnx/Rise_2.0_loppuraportti_Valmis.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collecti-
ons/20201023153851/7LJkoAEnx/Rise_2.0_loppuraportti_Valmis.pdf)
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 28.4.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html
- Salovaara, U. 2019a. Rikoksista tuomitut naiset - Yhteisöstä erottaminen ja takaisinliittymisen mahdollisuudet. Väitöskirja. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus Acta Poenologica 1/2019. Haettu 31.8.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7685-9>
- Salovaara, U. 2019b. Päihteet ja nais erityisyys. Haaste 4/2019. Viitattu 29.4.2022. https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste_42019/paihteetjanaiserytyisyys.html
- Senaatti. 2018. Rakennushistoriaselvitys. Hämeenlinnan vankila. Viitattu 29.4.2022. https://www.senaatti.fi/app/uploads/2018/09/2018_ark-byroo_H%C3%A4meen-linnan-vankila_RHS.pdf
- Setlementti Tampere 2022. Ammatillaisen sijaistraumatisoituminen. Viitattu 23.4.2022. <https://www.seksuaalivakivalta.fi/auttajille/ammattilaisen-sijaistraumatisoit/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STT info 2018. Hämeenlinnan vankilan tiloja suljetaan sisäilmaongelmien vuoksi. Viitattu 8.12.2021. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/hameenlinnan-vankilan-tiloja-suljetaan-sisailmaongelmien-vuoksi?publisherId=2090&releasId=69848923>
- Södergård, T. 2022. Työuupumus ja sijaistraumatisoituminen oireilevat samalla tavalla. Viitattu 10.4.2022. <https://vaestoliitonterapia.fi/2020/12/21/tyouupumus-ja-sijaistraumatisoituminen/>
- Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos 2021. Myötätuntouupumus ja työn ohjaus. Viitattu 23.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatatuntouupumus-ja-tyonohjaus>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta- näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 8.12.2021. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toivola, K. 2004. Myötätuntouupumus -auttajantyön työperäinen riski. Työterveyslääkäri 22(3): 330-332. Viitattu 8.12.2021. https://www.hameenkesayliopisto.fi/wp-content/uploads/2018/09/toivola_2004.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyn käsitteleminen Suomessa. Viitattu 28.11.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskunnallisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Viitattu 28.11.2021. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Tutkintavankeuslaki 768/2005. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050768>

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työterveyslaitos. 2022. Stressi ja työuupumus. Viitattu 9.4.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. 2022. Työkyky. Viitattu 13.05.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vankeuslaki 767/2005. Viitattu 29.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O3L9P5>

Viitanen, P. 2013. The Health, Work Ability and Healthcare Needs of Finnish Female Prisoners. Tampereen yliopisto. Viitattu 8.12.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68299/978-951-44-9206-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Virolainen, V. 2018. Naisvankien tarinoita väkivallasta. Viitattu 29.4.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137207/YP1805-6_Virolainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Virtanen, H. 2019. Trauma ja rakkaus eli kuinka selviytyä mahdottomasta. Viitattu 23.4.2022. <https://www.elliblibrary.com/reader/9789518581164/preview>

VTH 2022a. Vankiterveydenhuolto. Vankisairaala. Viitattu 8.12.2021. <https://vth.fi/vankisairaala/>

VTH. 2022b. Vankiterveydenhuolto. Viitattu 29.4.2022. <https://vth.fi/>

Wilton, J. & Williams, A. 2019. Engaging with complexity - Providing effective traumainformed care for women. Centre for Mental Health. Haettu 25.11.2021 https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2019-05/CentreforMH_EngagingWithComplexity.pdf

Julkaisemattomat

Häva- manuaali 2021. Hämeenlinnan vankilan toimintaohjeet. Niemelä, P. 2021.

Hämeenlinnan vankilan palvelukartta 2021. Häva- manuaalissa sivulla 16.

Niemelä, P. 2021. Häva- manuaali. Viitattu 29.4.2022.

Nurminen, K. 2018. Asiakslähtöinen kehittäminen ja palvelumuotoilu. Esimerkkinä vangin kokemuspolku tulovaiheessa. Sähköpostiviesti.

Puolakka, P. 2021a. Suomen ensimmäiset digisellit-älykäs työkalu syrjäytymisen ehkäisyyn. Häva-manuaali. Viitattu 29.4.2022.

Puolakka, P. 2021b. Lähityö ja sähköinen asiointi. Älykäs vankila- hanke. Henkilökunta koulutusmateriaali. Viitattu 29.4.2022.

Rikosseuraamuslaitoksen linjaus nais erityisyydestä 2021, diaarinumero 7/400/2021, 21.4.2021 Päätös naisten avolaitokset_22042021 (002).pdf. Luettu 15.8.2021

Tammi, K. 2021. Vankilan johtajan verkkohaastattelu 23.4.2021.

Vanajan vankilan Vanajan osaston tulo-opas. Viitattu 29.4.2022.

Ylikomi, P. 2020. Vastuuvirkamiesmallin toteuttaminen. Lähityön määritelmä. Dynaaminen turvallisuus. Viitattu 29.4.2022.

Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet 2020	14
--	----

Taulukot

Taulukko 1: Tutkimuksen kohderyhmä	29
Taulukko 2: Ote analyysistä	31

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallinto	68
Liite 2: Tutkimuslupa Hämeenlinnan vankila	70
Liite 3: Tutkimuslupa Vanajan vankila.....	72
Liite 4: Teemahaastattelurunko naisvangeille.....	74
Liite 5: Teemahaastattelurunko henkilökunnalle	75
Liite 6: Teemahaastattelurunko johdolle	77
Liite 7: Suostumus opinnäytetyö haastatteluihin	79
Liite 8: Saatekirje vankiloihin	80

Liite 1: Tutkimuslupa Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallinto

**Tutkimuslupa**

45/332/2021

15.12.2021

Mia-Riikka Tyni
 Maija Nummikoski
 Sosionomi AMK, rikosseuraamusala
 Laurea Tikkurila

Hakemuksenne 15.12.2021

Tutkimuslupahakemus

Olette hakeneet Rikosseuraamuslaitokselta tutkimuslupaa Laurea -ammattikorkeakoulun sosionomiopintojen opinnäytetyötä varten. Opinnäytteen ohjaajana toimii lehtori Janika Lindström. Rikosseuraamuslaitoksen yhteyshenkilöinä toimivat johtaja Kaisa Tammi Vanajan vankilasta sekä apulaisjohtaja Jarmo Haavisto Hämeenlinnan vankilasta.

Tutkimuksen aihe

Traumainformoitu työote naisvankien vastaanottotilanteessa

Tutkimuksen toteutus

Hämeenlinnan vankilan ja Vanajan vankilan Vanajan osaston naisvankien haastattelut tammi-helmikuussa 2022. Vankihaastatteluja tehdään noin kymmenen.

Lupahakemus

Haette lupaa haastatteluihin.

Päätös

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

Vankien osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja heiltä tulee pyytää yksilöity kirjallinen suostumus osallistumisesta tutkimukseen. 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. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston keruu ei saa aiheuttaa kohtuutonta haittaa vankilan muulle toiminnalle.

Osoite
 Lintulahdenkatu 5
 00530 Helsinki

Puhelin
 029 56 88500

Faksi
 029 56 65440

Sähköpostiosoite
 kirjaamo.rise@om.fi

Www-osoite
 rikosseuraamus.fi

vankilatuote.fi

**Tutkimuslupa**

45/332/2021

15.12.2021

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

Ari Juuti,
turvallisuusjohtaja, kehitysjohtajan sijainen

Peter Blomster
erikoistutkija

Tiedoksi

Hämeenlinnan vankilan johtaja ja apulaisjohtaja
Vanajan vankilan johtaja
Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen johtaja

Liite 2: Tutkimuslupa Hämeenlinnan vankila



Tutkimuslupahakemus

1 (2)

28.12.2021

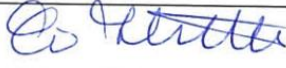
Nimi: Jarmo Haavisto	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: Apulaisjohtaja	
Osoite: Pikku-Parolantie 7, 13100 Hämeenlinna	
Puhelinnumero: 029 5681518	
Sähköposti: jarmo.haavisto@om.fi	
Päiväys: 28.12.2021	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijä/t:	Maija Nummikoski ja Mia-Riikka Tyni
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Rikosseuraamusalan sosionomi
Toimipiste:	Laurea, Tikkurilan toimipiste
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Lehtorin Janika Lindström
Työn/tutkimuksen nimi:	Traumainformoitu työote naisvankien vastaanottotilanteessa
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	<p>Tavoitteenamme on selvittää tutkimuskysymysten avulla naisvankien vastaanottotilannetta nais erityisestä ja traumainformoidusta näkökulmasta tarkasteltuna.</p> <p>Tutkimuskysymyksemme ovat:</p> <p>“Millainen on nais erityinen vastaanotto vankilassa työntekijöiden ja vankien näkökulmasta?”</p> <p>“Millainen on traumainformoitu vangin vastaanotto vankilassa työntekijöiden ja vankien näkökulmasta?”</p>
Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely:	Haastattelemme opinnäytetyön haastatteluihin suostuneita naisvankeja ja henkilökuntaa Hämeenlinnan vankilassa. Tarvitsemme tutkimusluvan

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus

2 (2)

28.12.2021

<p>Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>henkilökunnan haastatteluja varten Hämeenlinnan vankilassa. Tavoitteena toteuttaa haastattelut tammi-helmikuussa 2022.</p> <p>Tutkimuslupa voidaan toimittaa tutkimusluvan hakijoille sähköpostilla seuraaviin osoitteisiin</p> <p>majja.nummikoski@student.laurea.fi mia-riikka.tyni@student.laurea.fi</p>
<p>Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):</p>	<p>Haastattelut on tarkoitus toteuttaa tammi-helmikuussa 2022.</p>
<p>Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko, tietosuojaseloste, jne.):</p>	<p>Liitteenä tutkimuslupa vankien haastatteluun Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinosta.</p>
<p>Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä</p>	<p>28.12.2021  Jarmo Haavisto Apulaisjohtaja</p>

Liite 3: Tutkimuslupa Vanajan vankila



Tutkimuslupahakemus

1 (2)

28.12.2021

Nimi: Kaisa Tammi	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: Johtaja	
Osoite: Yläneentie 26, 13430 Hämeenlinna	
Puhelinnumero: 029 5680 353	
Sähköposti: kaisa.tammi@om.fi	
Päiväys: 28.12.2021	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijä/t:	Maija Nummikoski ja Mia-Riikka Tyni
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Rikosseuraamusalan sosionomi
Toimipiste:	Laurea, Tikkurilan toimipiste
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Lehtorin Janika Lindström
Työn/tutkimuksen nimi:	Traumainformoitu työote naisvankien vastaanottotilanteessa
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	<p>Tavoitteenamme on selvittää tutkimuskysymysten avulla naisvankien vastaanottotilannetta nais erityisestä ja traumainformoidusta näkökulmasta tarkasteltuna.</p> <p>Tutkimuskysymyksemme ovat:</p> <p>“Millainen on nais erityinen vastaanotto vankilassa työntekijöiden ja vankien näkökulmasta?”</p> <p>“Millainen on traumainformoitu vangin vastaanotto vankilassa työntekijöiden ja vankien näkökulmasta?”</p>
Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely:	Haastattelemme opinnäytetyön haastatteluihin suostuneita naisvankeja ja henkilökuntaa Vanajan vankilassa. Tarvitsemme tutkimusluvan henkilökunnan

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus

2 (2)

28.12.2021

<p>Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:</p>	<p>haastatteluja varten Vanajan vankilassa. Tavoitteena toteuttaa haastattelut tammi-helmikuussa 2022.</p> <p>Tutkimuslupa voidaan toimittaa tutkimusluvan hakijoille sähköpostilla seuraaviin osoitteisiin</p> <p>maija.nummikoski@student.laurea.fi mia-riikka.tyni@student.laurea.fi</p>
<p>Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):</p>	<p>Haastattelut on tarkoitus toteuttaa tammi-helmikuussa 2022.</p>
<p>Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko, tietosuojaseloste, jne.):</p>	<p>Liitteenä tutkimuslupa vankien haastatteluun Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinosta.</p>
	<p>Myönnetään lupa haastatteluihin</p> 
<p>Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä</p>	<p>Kaisa Tammi, johtaja</p>
	<p>Hämeenlinna 3.1.2022</p>

Liite 4: Teemahaastattelurunko naisvangeille

Taustatiedot Ikä, kertalaisuus

Tulitko poliisiin tuomana vankilaan vai ilmoittauduitko itseilmoittautuneena?

Tulitko suljettuun vankilaan vai avovankilaan?

Kerro hieman elämästäsi ennen vankilaa

Käsitteet

Miten ymmärrät sanat nais erityinen, sukupuolisensitiivinen, traumainformoitunut?

Mitä ajattelet näistä käsitteistä ja mitä ne sinulle merkitsevät?

Vastaanotto vankilassa

Kuvaile millainen tilanne oli saapuminen vankilaan?

Millaisia menneisyyteen liittyviä asioita mielestäsi tulisi ottaa huomioon vankilan vastaanotossa?

Millainen merkitys sinulle on työntekijän sukupuolella vankilan vastaanotossa?

Millaisia asioita sait hoidettua heti vankilan vastaanotossa saapuessasi vankilaan?

Millainen on mielestäsi nais erityinen vankilan vastaanotto?

Miten vankilan vastaanotto voi toimia traumainformoidusti?

Traumainformoidut periaatteet

Miten naisvankien turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä vastaanottotilanteessa?

Millainen on luottamuksellinen vastaanottotilanne?

Millaisia luottamuksellisia asioita vastaanottotilanteeseen mielestäsi liittyy?

Miten luottamusta vastaanoton työntekijän toimintaan voidaan edistää?

Miten valinnanvapautta voisi lisätä vankilan vastaanotossa?

Millaisiin asioihin tahtoisit vaikuttaa vankilan vastaanottotyössä?

Miten valinnanvapauttasi vastaanottotilanteessa voidaan edistää?

Miten naisvankien toiveikkuutta voitaisiin edistää vastaanottotilanteessa?

Miten yhteistyötä voidaan lisätä vastaanoton työntekijän ja vangin välillä?

Minkälaista kannustusta naisvangit tarvitsevat vastaanottotilanteessa?

Lopuksi Mitä haluaisit lopuksi sanoa aihepiiriin liittyen?

Liite 5: Teemahaastattelurunko henkilökunnalle

Taustatiedot:

- Ikä, työura risellä, koulutustausta myös täydennyskoulutus
- Miten on opastettu vastaanoton työhön, millainen on ollut perehdytys?
- Millaisia työvuoroja teet? (Teetkö vuorotyötä, myös yövuoroja?)
- Teetkö töitä yksin, parin kanssa vai suuremmassa ryhmässä

Käsitteet:

- Naiserityisyys rise alalla, miten ymmärrät sen ja mitä se sinulle merkitsee työssäsi?
- Traumainformoitu työote rise alalla, miten ymmärrät sen ja mitä se sinulle merkitsee työssäsi?
- Sijaistraumatisoituminen/ sijaisuupuminen, miten ymmärrät käsitteet ja mikä merkitys niillä on työssäsi?
- Miten ymmärrät risen arvot, mikä merkitys niillä on työssäsi?

Työ naisvangin vastaanottotilanteessa:

- Kuvaile naisvangin normaali vastaanottotilanne, mitä pitää sisällään?
- Mitä asioita on välttämätöntä hoitaa heti vastaanottovaiheessa, mitä voi jättää myöhemmäksi?

Kiire ja ajankäyttö:

- Koetko naisvangin vastaanottotyössä kiirettä, mistä luulet, että se johtuu, ja miten siihen voi vaikuttaa?

Palaute:

- Miten riittävästi saat palautetta, esimiehiltä, työtovereilta tai vangeilta? Minkälaista palautetta saat?

Asiointi henkilökunnan ja vangin välillä:

- Miten vangit asioivat henkilökunnan kanssa? Onko se sujuvaa, mitä kehitettävää siinä olisi?
- Miten koet sähköisen asioinnin yhteyden pitovälineenä henkilökunnan ja vankien välillä vastaanottotyössä?

-Omaisuuksien hallussapito:

- Miten koet vankien omaisuuden hallussapidon tällä hetkellä? Mitä muutettavaa tai kehitettävää vankien hallussapitoon toivoisit?

Traumainformoidun työn periaatteet ja niiden näkyminen naisvangin vastaanottotyössä:

- Turvallisuus: Miten naisvangin vastaanotto tehdään mielestäsi turvallisesti? Mistä syntyy turvallisuuden tunne? Mikä aiheuttaa tai pahentaa turvattomuutta?

Työntekijöiden ja vangin välinen yhteistyö:

-Minkälaisia mahdollisuuksia näet vastaanottotilanteessa työntekijän ja vangin väliseen yhteistyöhön?

Luottamuksellisuus:

Millainen vastaanottotilanne on luottamuksellinen?

Valinnanvapaus:

Millaista valinnanvapautta liittyy naisvangin vastaanottotilanteeseen? Miten suhtaudut vangin omiin mielipiteisiin vastaanottovaiheessa

Toiveikkuus ja kannustus (valtaistuminen):

Miten edistetään vankilaan saapumisvaiheessa vangin toiveikkuutta, miten vankia kannustetaan ja edistetään ns omilla jaloilla seisomiseksi

Työhyvinvointi ja työstä palautuminen:

Palautuminen:

-Miten koet palautuvasi riittävästi työstäsi naisvankilassa?

-Millä keinoin palautut työstäsi naisvankien kanssa tehdystä työstä?

Nähdyksi ja kuulluksi tuleminen:

-Miten tulet nähdyksi ja kuulluksi työssäsi naisvankien vastaanottotyössä? Minkälaista tukea saat lähiesimiehiltä?

Arvostus:

-Miten arvostuksesi työntekijänä näyttäytyy?

Työparityöskentely:

-Minkälainen merkitys on työpariudella, millainen luottamus välillänne vallitsee? Vaihtuuko työpari vai työskenteletkö saman työkaverin kanssa vastaanotossa? Miten koet vaihtuvan työparin?

Tutkimuskysymykset:

-Mistä seikoista mielestäsi koostuu nais erityinen vastaanotto?

-Miten naisvangin vastaanotto tehdään traumainformoidusti?

Liite 6: Teemahaastattelurunko johdolle

Taustatiedot:

-Ikä, koulutus, työuran kesto risellä, nykyinen työnkuva?

Arki ja johtajan työ

- Miten johtajan työ näkyy vankilan arjessa
- Mitä on johdonmukainen päätöksenteko? Miten se näyttäytyy alaisille ja vangeille?
- Miten asettaa rajat avolaitoksessa traumainformoidun työtavan mukaises-ti(vakauttaminen)? Miten osoittaa näkymättömät rajat avolaitoksessa?
- Miten rajojen asettaminen näyttäytyy suljetussa vankilassa?

Käsitteet:

- Naiserityisyys risealalla, miten ymmärrät ja mitä se sinulle merkitsee työssäsi naisvankilassa?
- Traumainformoitu työote risealalla, miten ymmärrät ja mitä se sinulle merkitsee työssäsi naisvankilassa? Suhteessa vankeihin ja henkilökuntaan?
- Sijaistraumatisoituminen, miten ymmärrät ja mitä merkitsee naisvankityössä?
- Sijaisuupuminen, miten ymmärrät ja mitä se merkitsee työssäsi?
- Työuupumus, miten ymmärrät ja mitä se merkitsee työssäsi naisvankilassa?

Traumainformoidun työn periaatteet: Miten ymmärrät ne ja miten ne näkyvät naisvankityössä? Erityisesti naisvankin saapuessa vankilaan, mikä merkitys niillä on? -Turvallisuus, Luottamuksellisuus, Valinnanvapaus, Yhteistyö, Valtaistuminen

Haastatteluista nousseet teemat, miten haluat kommentoida niitä?

- Kiire ja ajankäyttö vastaanottotyössä:
- Miten ehkäistä kiirettä ja luoda kiiretön ilmapiiri? Miten johtaja voi vaikuttaa kiireeseen?
- Miten johtaja voi taata alaisilleen työrauhan?

Perehdytys ja koulutus:

- Miten laadukas ja yhteneväinen perehdytys voidaan taata jokaiselle saapuvalla vangille?
- Miten henkilökunta koulutetaan ja perehdytetään vastaanotontyöhön ja ensikohtaamisiin tulevien vankien kanssa?
- Millaista vankien kohtaamiskoulutusta ja perehdytystä uusille tai vanhoille työntekijöille annetaan?
- Millaista täydennyskoulutusta työntekijät saavat naisvankien kohtaamiseen ja naisvanki-työhön? Onko koulutus konkreettista vai teoreettista?

Hallussapitosäännöt:

- Miten hallussapitosäännöt ajantasaistetaan nais erityisiksi ja miten ne ovat muutettavissa?
- Tiedonkulku: Miten parannetaan tiedonkulkua laitosten välissä ja yks toimistojen välillä? Miten vankien siirroissa ja sijoittelussa saatavilla oleva tieto olisi mahdollisimman ajantasainen?

Jaksaminen työssä, sijaisuupuminen, sijaistraumatisoituminen

- Miten johto voi tukea henkilökunnan jaksamista ja palautumista naisvankityössä? Miten ennaltaehkäistä sijaistraumatisoitumista?
- Miten suojautua maalittamiselta?
- Miten työvuorosunnittelu tukee parhaiten alaisia?
- Minkälaista yhteistyötä työterveyden kanssa tehdään, onko työnohjaus mahdollista?
- Miten vaikeat ja haastavat tilanteet puretaan?

Palaute ja arvostus

- Kuinka usein ja millaista palautetta johto antaa alaisilleen?

Traumainformoitu työote

- Miten mahdollisena näet traumainformoidun työotteen risealalla? Mitä mahdollisuuksia se tarjoaa risealalla? Miten johtajana näet traumainformoidun työtavan?
- Miten traumainformoitu työote saadaan koko henkilökunnan käyttöön vankilaan ja Riseen? Miten henkilökunta motivoidaan traumainformoituun työtapaan?
- Millainen hyöty traumainformoidusta työotteesta riselle saadaan?
- Miten risen arvot ja traumainformoitu työote tukevat toisiaan?
- Miten traumainformoitu työote voi olla vaikuttavaa hetkessä ja pidemmällä aikavälillä

Luottamus: Miten luottamusta edistetään johdon ja henkilökunnan välillä/henkilökunnan ja vankien välillä vankilassa?

Myötätunto: Miten myötätunto voi näyttäytyä vankilassa?

- Miten pidämme huolta toinen toisistamme? Miten johtaja voi edesauttaa koko työyhteisön jaksamista ja ehkäistä sijaistraumatisoitumista ja tarjota korjaavia kokemuksia?
- Mitä haluaisit sanoa aihepiiriin liittyen lopuksi?

Liite 7: Suostumus opinnäytetyö haastatteluihin

Laurea-ammattikorkeakoulu, Tikkurilan kampus

Sosionomi, Rikosseuraamusala

Opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutetaan noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittelemää hyvää tieteellistä käytäntöä (Hyvä tieteellinen käytäntö ... 2012).

Olen saanut tietoa opinnäytetyön sisällöistä ja sen tavoitteista.

- Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyön haastatteluun
- Henkilötietoja ei kerätä, joten tutkimusrekisteriä ei synny
- Antamiani vastauksia ei voi yhdistää minuun jälkikäteen opinnäytetyön kirjallisessa tuotoksessa
- Kaikki vastaustiedot ovat luottamuksellisia

Minulle on selvitetty opinnäytetyön tarkoitus ja siinä käytettävät tiedonkeruun (kuten

haastattelu/videointi/valokuvaaminen/ääninauhitteet) ja tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että

opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia.

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja ja tiedonkeruussa saatua materiaalia (kuten videointi/valokuvaaminen/ääninauhitteet) käytetään kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin sekä sen loppuraportointiin/esittämiseen. Voin halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni.

Päiväys ja paikka _____

Opinnäytetyöhön osallistuvan haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 8: Saatekirje vankiloihin

Hei!

Opiskelemme Laurea ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomi (AMK) koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kehittää naisvankiloiden vastaanottoa nais erityisempään ja traumainformoidumpaan suuntaan.

Toiveenamme olisi kuulla naisvankien kokemuksia vankilaan tulovaiheesta sekä kehittämisehdotuksia, miten vastaanottotilanne sujuisi turvallisemmin ja traumainformoidusti. Tämän vuoksi kutsumme asiantuntijaksi juuri Sinut kertomaan kokemuksestasi ja antamaan kehittämisehdotuksia kyseiseen asiaan.

Tavoitteemme on haastatella Sinua tammikuussa; haastattelupäivät tarkentuvat myöhemmin. Ilmoita halukkuudestasi haastatteluun henkilökunnalle. Saat tarkempaa tietoa allekirjoitaneilta.

Ystävällisin terveisin

Maija Nummikoski ja Mia-Riikka Tyni Laurea ammattikorkeakoulu