



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

”Saa justiin semmosta ajattelemisen aihetta”- Henkilöstön kokemuksia Voiva-ohjelman toi- mivuudesta Vanajan vankilassa

Pasuri, Anni

2013 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

”Saa justiin semmosta ajattelemisen aihetta” -
Henkilöstön kokemuksia Voiva-ohjelman
toimivuudesta Vanajan vankilassa

Anni Pasuri
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2013

Anni Pasuri

”Saa justiin semmosta ajattelemisen aihetta” - Henkilöstön kokemuksia Voiva-ohjelman toimivuudesta Vanajan vankilassa

Vuosi 2013 Sivumäärä 45

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, miten Vanajan vankilan henkilökunta on kokenut Voiva-ohjelman toimineen Vanajalla. Voiva-ohjelma on romaninAISille suunnattu toimintamalli, joka on käytössä Vanajan avovankilassa. Ohjelma on osa laajempaa Naisten vuoro -projektia vuosina 2010-2013. Voiva-ohjelman tarkoituksena on voimaannuttaa naisia ja katkaista syrjäytymiskierre ohjaamalla naisia arjenhallinnassa ja vahvistamalla naisten identiteettiä romanikulttuurista käsin. Tärkeä elementti on toisilta saman kulttuurin edustajilta saatu vertaistuki. Romanitaustaisen henkilön on helpompi vetää ryhmää, kuin valtaväestön edustajan. Romanitaustainen henkilö ymmärtää millaisesta maailmasta romanivangit tulevat ja ohjelman erikoisuutena onkin romanityöntekijä, joka vetää yksilö- ja ryhmätoimintaa sekä toimii palveluohjaajana. Voiva-ryhmä käsittelee asioita teemoittain kaksi kertaa viikossa. Opinnäytetyössäni olen tutkinut, miten Voiva-ohjelma on vaikuttanut kolmella tasolla: romaninAISvankien parissa työskentelevien työhön ja asenteisiin, romaninAISvankeihin henkilökunnan näkökulmasta sekä yleiseen ilmapiiriin.

Opinnäytetyön aineisto koostui kahdeksan henkilökunnan edustajan haastattelusta, jotka kerättiin kesällä 2013. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen ja sen aineistoa analysoitiin teemoittelun keinoin. Teoreettisena viitekehyksenä toimii kuntoutus rikosseuraamusalalla, dialogisuus asiakastyössä ja kulttuurien välinen dialogisuus. Henkilökunta oli tyytyväinen romanityöntekijän työpanokseen ja piti kulttuurista näkökulmaa merkityksellisenä työskentelyn onnistumisen kannalta. Huolena heillä oli ohjelman jatkuminen projektin jälkeen. Haastatellut uskoivat romaninAISvankien saaneen ohjelmasta ennen kaikkea uutta ajattelemisen aihetta ja vaihtoehtoisia toimintamalleja. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Naisten vuoro -projektin toiminnassa Voiva-ohjelman vaikuttavuutta arvioitaessa sekä kehitettäessä ohjelman yhteistyötä Vanajan vankilan kanssa. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että ohjelman vakinaistaminen jatkuvaksi toimintamuodoksi olisi tarpeellista.

Asiasanat: Vankeinhoito, kuntoutus, naisvangit, nais erityisyys, kulttuurisensitiivisyys, kulttuurien välinen dialogi

Anni Pasuri

“You get something new to think about” - Experiences of the workers on the functionality of Voiva-program in Vanaja prison

Year	2013	Pages	45
------	------	-------	----

The purpose of my thesis is to examine how the workers of Vanaja prison have experienced the functionality of Voiva-program in Vanaja open prison. Voiva-program is a program for Romany-women. The program is a part of a wider project Naisten vuoro destined for the years 2010-2013. The purpose of the Voiva-program is to empower the women and to stop marginalization by guiding the women in mastering their everyday life and by strengthening their identity from the view of their own culture. An important element is the peer support from the other women who represent the same culture. The leading of the group is easier for a Romany-person because they understand the world from which the Romany-women come from. The speciality of the program is a Romany-worker who leads the Voiva-group and provides personal guidance working with the women individually, as well as service guidance. The women discuss the issues by themes in the group two times a week. In my thesis I have studied how the Voiva-program has influenced on three levels: to the work and attitudes of those who work among Romany-women, to the Romany-women themselves as seen by the workers and into the atmosphere in general.

The thesis consists of the interviews of eight representatives of the employees that were recorded in the summer of 2013. The thesis is a qualitative research and the research material was analyzed by typecasting. The theoretical context of the thesis is based on the theories of rehabilitation in correctional services, dialogue in customer interaction and intercultural dialogue. The workers were pleased with the contribution of the Romany-worker and thought that the cultural aspect is necessary for successful work. Their main concern was the continuation of the program after the project. The interviewees believed that the most significant benefit that the Romany-women got from the program was something new to think about and optional ways of acting and conduct. The results of the thesis can be used when evaluating the effectiveness of Voiva-program and developing the co-operation of the program and Vanaja prison. The research indicates that establishing the program is essential.

Keywords: Imprisonment, rehabilitation, women offenders, cultural sensitivity, intercultural dialogue

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Kuvaus toimintakentästä	6
	2.1 Romaniväestön taustaa	7
	2.2 Tutkimuksia romanivangeista ja romanien työllistymisestä	7
	2.3 Romano Missio	9
	2.3.1 Naisten vuoro-projekti	9
	2.3.2 Voiva-ohjelma.....	10
3	Kuntouttava työote rikosseuraamusalalla	11
	3.1 Palveluohjaus	13
	3.2 Naisvangit ja nais erityisyys.....	13
	3.3 Naisvangeille suunnattu ohjelmatoiminta	15
	3.4 Dialogisuus asiakastyössä	15
	3.5 Kulttuurien välinen dialogisuus	16
4	Tutkimusasetelma ja tavoitteet	17
	4.1 Opinnäytetyön toteutus.....	18
	4.2 Tutkimusmenetelmät	18
	4.3 Tutkimuksen luotettavuus	19
5	Tutkimuksen tuloksia	22
	5.1 Osallistujien taustat	22
	5.2 Käsitteitä Voiva-ohjelmasta.....	23
	5.3 Romanityöntekijä voimavarana.....	24
	5.4 Voivan vaikutukset	26
	5.5 Hyvät käytänteet ja kehityskohteet	29
6	Johtopäätökset.....	32
	6.1 Voiva ja vankeusaikana kohdatut ongelmat	32
	6.2 Valmiudet vapauteen	33
	6.3 Henkilökunnan vuorovaikutuksesta romanin naisvankien kanssa	34
	6.4 Hyvät käytänteet	35
	6.5 Kehittämishaasteita	36
7	Lopuksi	37
	Lähteet	39
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	42
	Liite 2. Kirjallinen suostumuslomake haastatteluun osallistujalle	43
	Liite 3. Saatekirje vankilanjohtaja Kaisa Tammi-Moilaselle	45

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuottaa tietoa Voiva-ohjelman toimivuudesta vankeinhoito-henkilökunnan näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena on Voiva-ohjelma, joka on romaninai-svangeille suunnattu toimintamalli. Opinnäytetyötä tehdessä Voivan termistö muuttui ja nyky-ään puhutaan erikseen Voiva ryhmästä ja yksilötukityöstä, jotka ennen sisältyivät molemmat Voiva-ohjelmaan. Olen kuitenkin tutkinut Voivaa ohjelmakokonaisuutena, joten tässä opin-näytetyössä käytetään vielä termiä Voiva-ohjelma, koska näin tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeänä pitäytyä siinä kontekstissa, jota olen alun perin tutkinut.

Voiva on käytössä Vanajan avovankilassa ja sen tarkoituksena on voimaannuttaa naisia ja vai-kuttaa syrjäytymiseen ohjaamalla naisia arjenhallinnassa sekä vahvistamalla naisten identi-teettiä omasta kulttuurista käsin. Voivan nimi tulee sanoista voimaannuttava, identiteetin vahvistaja ja vaihtoehtoja tarjoava. Voiva-ohjelma on osa Romano Mission koordinoimaa laa-jempaa Naisten vuoro - projektia. (Naisten vuoro - projektin esite.) Romano Missio ry:n tehtä-vänä on toimia kristilliseltä arvopohjalta valtakunnallisena lastensuojelun, sosiaalialan, hen-gellisen työn sekä koulutusalan palvelujärjestönä romaniväestön keskuudessa. Järjestö on toiminut jo vuodesta 1906 alkaen ja se on Suomen vanhin romanijärjestö. (Romano Missio ry 2013.)

Valitsin opinnäytetyöni aiheen ennen kaikkea sen perusteella, että se ei ollut minulle entuu-destaan tuttu, sillä ainoa kontaktini romanivankeihin oli harjoittelujaksolla Keravan vankilas-sa, jossa kuitenkin kaikki tapaamani vangit olivat miehiä. Halusin perehtyä erityisesti naisvan-keihin ja olen kiinnostunut eri kulttuureista, joten oli mielenkiintoista päästä yhdistämään nämä kaksi seikkaa opinnäytetyössä. On haastavaa tutkia aihetta, jossa tarvitaan jonkin ver-ran perustietämystä romanikulttuurista ja olematta itse kyseisen kulttuurin edustaja, mutta toisaalta se antaa mahdollisuuden tarkastella eri ilmiöitä objektiivisesti ulkopuolisen näkö-kulmasta. Henkilökunta, joka Voiva-ohjelman vankien parissa toimii, ja joita tulen työtäni varten haastattelemaan, katselee asiaa varmasti hyvin samanlaisten silmälasien läpi kuin mi-nä. Vastapainoksi oli hyvä saada ohjaajaksi henkilö, jolta voi tarkentaa romanikulttuuriin liit-tyviä seikkoja.

Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä toimii kuntoutus rikosseuraamusalalla, dialogi-suus asiakastyössä sekä kulttuurien välinen dialogisuus. Kuntouttavien ohjelmien yhteydessä avataan kuntoutuksen käsitettä ja rangaistusajan suunnitelmallisuuden tärkeyttä. Dialogisuut-ta olen käsitellyt kulttuurien välisenä vuoropuheluna sekä asiakastyön elementtinä.

2 Kuvaus toimintakentästä

Tutkimuksen kohteena oleva Voiva-ohjelma toimii Vanajan vankilassa, joka kuuluu Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Se on toiminut itsenäisenä laitoksena vuodesta 2006 lähtien ja on jaettu kahteen eri yksikköön, Vanajan osastoon, joka on valtakunnallisesti naisvangeille tarkoitettu avolaitos, sekä miesvangeille suunnattuun Ojoisten osastoon. Vanajan osasto on perustettu vuonna 1994 ja se toimi suljettuna osastona vuoteen 1995 asti. Hallinnollisesti osasto kuului Hämeenlinnan vankilan alaisuuteen vuoteen 2006 asti. Vanajan osastolla vankipaikkoja on 60 ja se on päihteen osasto, jonka toiminta ajatuksena on ohjata vankeja vapauteen valmentautumisessa. (Rikosseuraamuslaitos 2013.) Voivaa on myös pilotoitu Hämeenlinnan vankilassa alkaen tammikuussa 2013. Tämä oli ensimmäinen kokeilu suljetussa vankilassa. (Naisten vuoro 2013.)

Pihapiirissä toimii myös perheosasto, jonka toiminnasta vastaa Kanta-Hämeen perhetyön kehittämissyhdystys ja valvonnasta vastaavat Vanajan vankilan vartijat. Perheosastolla lapset ovat äitiensä vastuulla ja työntekijät työskentelevät ensisijaisesti lapsen kanssa, mutta myös väistämättä tukien äitiä vanhemmuuteen ja rikoksettomaan elämään. Vanajalla pyritään mahdollistamaan vankiäitien osallistuminen toimintaohjelmiin, edellyttäen, että lapsen hoito osastolla järjestyy muulla tavoin. (Suullinen tiedonanto perheosaston työntekijältä 2013.) Perheosastolle sijoitettavan lapsen on oltava alle kaksivuotias, mutta erityisistä syistä osastolla oloa voidaan jatkaa kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Perheosastolla on kodinomaiset, lapselle soveltuvat tilat. Osastolla tuetaan lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta ja suunnitellaan perheen tulevaisuutta. (Vankilan perheosaston esite.)

Vanajalla vangeilla on mahdollisuus osallistua ompelimossa, kiinteistönhoidossa ja laitoshuollossa sekä keittiöllä tehtäviin töihin. Lisäksi Vanajan osastolla tehdään jonkin verran alihankintatöitä. Naisvangit tekevät monipuolista työtä osaston ulkopuolella yhteistyökumppaneina toimiville julkisyhteisöille ja valtion eri laitoksille. Osastolla vangit voivat osallistua toimintoihin ja ohjelmiin, jotka kehittävät elämänhallintataitoja (esim. VINN). Päihdekuntoutusta järjestetään yksilö- ja ryhmätoimintana ja laitossijoitus muuhun, osaston ulkopuoliseen kuntoutustoimintaan on mahdollista. Joillakin vangeilla on mahdollisuus käydä siviilitöissä tai opiskella laitoksen ulkopuolella, aina kuitenkin anomuksen perusteella ja harkituissa tapauksissa. (Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Vanajan vankilan Vanajan osastolla työskentelee 12 vartijaa, yksi rikosseuraamus esimies, yksi päihdetyöntekijä, yksi perhetyön ohjaaja, sekä yksi sosiaalityöntekijä ostopalveluna Kriminaalihuollon tukisäätiöstä (Krits). Lisäksi osastolla työskentelee työnjohdollisissa tehtävissä 5 virkamiestä, joihin lukeutuu myös keittiöhenkilökunta. Johtaja Kaisa Tammi-

Moilanen ja apulaisjohtaja Ulla Lehtinen työskentelevät sekä Vanajan osastolla että muissa yhdistelmäyksikköön kuuluvissa yksiköissä. (Vankilanjohtajan kirjallinen tiedonanto 2013.)

2.1 Romaniväestön taustaa

Romanikulttuuri on kansainvälinen, mutta siinä on paljon alueellisia eroja eri maiden välillä. Romaniyhteisö koostuu perheistä, suvuista ja yksittäisistä ihmisistä, jotka usein asuvat laajalla alueella ympäri Suomea. Romanikulttuurissa on tiettyjä kulttuuriin sisältyväksi ja noudatettavaksi hyväksytyjä käytänteitä, mutta siinä on myös vaihtelua sisällöissä, tulkinnoissa sekä sitoutumisessa tapojen noudattamiseen. (Majaniemi & Viljanen 2008:13.) Perheen kunnioitettuimpia ja arvostetuimpia jäseniä ovat vanhimmat. Vanhemman ihmisen kokemuksia arvostetaan ja elämänviisaus tunnustetaan merkittäväksi. (Koivisto 1984:53.) Romaneja on lähes joka puolella Suomea, mutta suurin osa heistä on keskittynyt pääkaupunkiseudulle. Romaneista on kirjoitettu paljon, mutta romanien itsensä kirjoittamaa historiaa heidän eri vaiheistaan ei ole, vaan aineisto on valtaväestön edustajien kirjoittamaa, usein muusta sosiaalhistoriasta irrallista. (Romano Missio ry 2013.)

Romanikulttuuriin liittyviä keskeisiä elementtejä ovat kunnioitukseen, häveliäisyyteen ja puhtauden ylläpitämiseen liittyvät tavat. Sääntöjen noudattaminen on ennen kaikkea tapa ilmaista romani-identiteettiä. Asumisessa on ollut tapana, etteivät nuoremmat romanit voi asua itseään vanhempien romanien yläpuolella. Romanien käsitteinä puhtas ja puhtaus kytkeytyvät paitsi konkreettiseen puhtauteen myös henkiseen puhtauteen, siveellisyyteen ja kunniallisuuteen. (Majaniemi & Viljanen 2008: 15-16.) Romanikulttuurissa on miesten ja naisten välisiä hierarkkisia eroja. Mies on perheen pää ja hänellä on vastuu perheen elannosta, kun taas nainen on keskeisessä asemassa puhtauden ja siveellisuuden ylläpitäjänä. Naisilla on romaniyhteisössä paljon vastuuta, mutta myös valtaa. (Mt:19.)

2.2 Tutkimuksia romanivangeista ja romanien työllistymisestä

Romanivangeista ylipäätään on hyvin vähän tutkittua tietoa ja erityisesti uutta tietoa. Romaneista vankiloissa ei ole kirjoitettua historiaa (Lounela 2001:18). Aihetta ovat tutkineet Juhani Kemppainen (1986) ja Paavo Lounela (2001). Kemppaisen tutkielman tiedot koottiin Keravan nuorisovankilassa ja Helsingin keskusvankilassa ja siinä on kuvattu romanien perinteistä tapakulttuuria sekä siitä aiheutuvia ongelmia vankilamaailmassa. Osa silloisista ongelmista on samoja kuin nykyäänkin, joskin useita muutoksia on tähän päivään mennessä jo tehty ristiriitojen ratkaisemiseksi.

Lounela työryhmineen toteutti tutkimuksensa Sukevan keskusvankilassa, Keravan nuorisovankilassa ja Helsingin keskusvankilassa. Lounelan (2001) mukaan erityisesti Sukeva oli romanien

keskuudessa huonossa maineessa, eivätkä he mielellään suorittaneet siellä rangaistustaan. Jatkotyöskentelyä Lounela teki myös Riihimäen, Hämeenlinnan ja Konnunsuon sekä Turun keskusvankiloissa. (Lounela 2001:9.) Hämeenlinnassa haluttiin tuolloin tutustua etenkin romaniain tilanteeseen, joskaan Lounela ei kirjassaan kirjoita naisten tilanteesta erikseen, minkä vuoksi opinnäytetyöni aihe on mielestäni tärkeä ja mielenkiintoinen myös romaninaisten vankien olojen selvittämiseksi. Lounelan työryhmässä toimi mahdollisuuksien mukaan myös romaniväestöön kuuluva henkilö, jotta tiedon kerääminen ja käsitteleminen helpottuisivat ja luottamus haastateltavien ja haastattelijan välillä muodostuisi helpommin haastattelutilanteessa (Mt:9). Sekä Lounela että Kemppainen keräsivät tietoa sekä vangeilta että vankeinhoitohenkilökunnalta. Itse keskityn opinnäytetyössäni ainoastaan henkilökunnalta kerättävän tiedon analysoimiseen.

Vuonna 2002 Rikosseuraamusvirasto perusti työryhmän käsittelemään romanien asemaa ja olosuhteita vankiloissa sekä yhdyskuntaseuraamusten suorittajina. Työryhmän tehtävänä oli muun muassa käsitellä romanien asemaa vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamusten suorittajina sekä selvittää, miten oikeus ylläpitää omaa kulttuuriaan toteutuu käytännössä, selvittää, miten romaneihin kohdistuvat uhat voitaisiin laitoksista minimoida ja selvittää, onko romaniyhdyshenkilölle vankilassa ja tukihenkilöverkostolle vapautumisen jälkeen tarvetta. Selvityksen perusteella koottiin raportti Rikosseuraamusvirastolle (Rikosseuraamusviraston romanasoiden yhteistyöryhmän raportti 2003).

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuonna 2008 tutkimuksen, jossa selviteltiin Suomessa asuvien romanien mahdollisuuksia ja edellytyksiä työllistyä, ja tavoitteena oli tuottaa kokonaiskuva romaneiden työmarkkinatilanteesta ja muun muassa työllistymisen esteistä (Elinkeino- ministeriö 2008). Romanien työllistymisestä ja sijoittumisesta työmarkkinoille ei ylipäätään tiedetä kovin paljoa. Koulutukseen liittyvät kysymykset sekä laajemmin vähemmistön oikeuksien ja yhdenvertaisuuden turvaamiseen liittyvät kysymykset ovat useimmiten paljon suuremman huomion kohteena. Toimenpiteet, jotka tähtäävät romanien työllistämiseen ovat usein katkonaisia ja projektiluontoisia. (Syrjä & Valtakari 2008:39.)

Työllistymiseen on myös joitakin selkeitä esteitä, kuten suoranainen syrjintä työhönottotilanteissa sekä koko väestöryhmää leimaavat ennakkoluulot ja kielteiset stereotypiat. Myös puheutumissäännöt saattavat vaikeuttaa työmarkkinoille integroitumista. Romaneilla itsellään puolestaan on vain vähän ammatillisia malleja yhteisössään ja tietämys työelämästä, ammateista ja vaadittavasta koulutuksesta on vähäistä. (Syrjä & Valtakari 2008:40.) Työministeriö toteutti vuonna 2003 kyselyn, jossa työvoimatoimistoja pyydettiin arvioimaan työttöminä työnhakijoina olevien romanien määrää. Romaniväestöltään suurten alueiden, pääkaupunki-seudun ja Uudenmaan työvoimatoimistot eivät kyenneet arvioimaan työttömänä olevien ro-

manien määrää. Tammikuussa 2003 romaneja työnhakijoina arvioitiin olevan kaikkiaan 1539, joista työttöminä työnhakijoina 1059. (Mt:41.)

2.3 Romano Missio

Romano Missio ry (alkuperäiseltä nimeltään Mustalaisyhdistys) on Suomen vanhin romanijärjestö ja on toiminut vuodesta 1906 lähtien. Se toimii kristilliseltä arvopohjalta ja tärkeimpiä toimintamuotoja ovat lastensuojelu-, hengellinen-, sosiaali- ja diakoniatyö, koulutus-, julkaisu- ja tiedotustoiminta, lapsi- ja nuorisotyö, romanikielen ja - kulttuurin vaaliminen ja opiskelevien romaninuorten tukeminen. Järjestö toimii yhteistyössä evankelis-luterilaisen kirkon, valtion, kuntien ja muiden romaniväestön keskuudessa toimivien yhdistysten kanssa. Tärkein työmuoto painottuu lastensuojelutyöhön ja Romano Missio ry ylläpitääkin kahta pienryhmä- ja lastenkotia. (Romano Missio ry 2013.)

Romano Missio ry toteuttaa monenlaisia sosiaali- ja diakoniatyön projekteja romanien parissa Raha-automaattiyhdistyksen tuella. Sosiaali- ja diakoniatyö on pääosin puhelimitse tapahtuvaa neuvontaa, mutta myös entistä enemmän ongelmanratkaisua muiden asiantuntijoiden tuella paikallisella tasolla. Sosiaaliohjaaja voi asiakkaan pyynnöstä avustaa myös viranomaisien kanssa asioissa. Romano Missio ry avustaa myös asumiseen liittyvissä asioissa, ja neuvottelee romaniasiakkaiden ja asuntoviranomaisten välillä asiakkaan romanikulttuuriin liittyvistä asumisen erityistarpeista. Järjestö järjestää myös muun muassa virkistystoimintaa vanhuksille ja infoa romanikulttuurista oppilaitoksille. (Romano Missio ry 2013.)

2.3.1 Naisten vuoro-projekti

Voiva-ohjelma liittyy Romano Missio ry:n koordinoimaan laajempaan nelivuotiseen romaninaisvankien kuntoutuksen kehittämishankkeeseen ”Naisten vuoro”, jonka tarkoituksena on selvittää kohderyhmän erityistarpeita sekä tuottaa toimiva malli uusintarikollisuuden ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Kohderyhminä hankkeella ovat vankiloissa rangaistustaan suorittavat naisromanivangit ja heidän läheisensä, heidän kanssaan työskentelevät Rikosseuraamuslaitoksen työntekijät, sekä vapautuvien naisromanivankien ja heidän läheistensä kanssa työskentelevät toimijat. Hanke käynnistettiin RAY:n avustamana vuosille 2010-2013. Hankkeen päätaavoitteena on tuottaa toimiva toimintamalli, jolla ehkäistään romaninaisvankien uusintarikollisuutta ja syrjäytymistä. Tavoitteena on myös luoda yhdyshenkilöverkosto, jonka kautta naiset saisivat tukea myös vapautumisensa jälkeen. Yhdyshenkilöiksi koulutetaan vapaaehtoisia tukihenkilöitä, jotka toimivat apuna vankien ja viranomaisten välillä. (Naisten vuoro-projekti 2013.)

Lisäksi tavoitteena on edistää rikosseuraamusalan henkilöstön tietoutta romanikulttuurin erityispiirteistä sekä romaniyhteisön tuntemusta rikosseuraamukseen liittyvistä asioista. Projektissa on koottu noin kaksi tuntia kestävä koulutuspaketti rikosseuraamusalan henkilöstöä varten ja se koostuu projektin esittelystä, romanikulttuuriosiosta ja yhteisestä keskustelusta. Projektin ohjaus- ja arviointiryhmään kuuluvat Romano Missio ry, Kriminaalihuollon tukisäätiö, Helsingin Diakonissalaitos, Ensi- ja turvakotien liitto ja Rikosseuraamuslaitos. Naisten vuoro-projektin tavoitteena on myös selvittää, soveltuisiko Voiva-ohjelma toteutettavaksi muissakin vankiloissa sekä miehille suunnattuna, naiset ja miehet kun eivät välttämättä hyödy samanlaisista työmuodoista. (Naisten vuoro-projekti 2013.) Aion huomioida tätäkin aspektia jonkin verran opinnäytetyössäni.

2.3.2 Voiva-ohjelma

Ulkomaalaisia naisvankeja on vankiloissa erittäin vähän eikä romaninaisvankien määrästä ole tarkkaa tietoa (kuten ei romanivankien lukumäärästä ylipäätään), sillä henkilötietolain mukaan syntyperän perusteella ei saa ylläpitää rekistereitä. Ainoastaan romaniopetuksesta on olemassa tilastotietoa. Naiset näkyviksi - työryhmän mietinnön mukaan ainakin vuonna 2008 Vanajan vankilassa oli tyypillisesti 5-10 romaninaista kerrallaan. Äiti-lapsiosaston vangeista tavallisesti noin puolet oli romaneja. (Naiset näkyviksi -työryhmän mietintö 2008:125.) Myös Naisten vuoro-projektin puitteissa on selvitelty romaninaisten lukumäärää vankiloissa.

Vankeinhoitohenkilökunnan mukaan romaninaisvangit eivät todellisuudessa juuri hyödy muusta tällä hetkellä tarjottavasta kurssi- ja ohjelmatoiminnasta ja myös vangit itse olivat sitä mieltä, etteivät nämä ohjelmat ole heitä varten (Naisten vuoro-projekti 2013). Sen vuoksi oli tarpeen kehittää toimintamalli, jossa naisten erityistarpeet huomioidaan romanikulttuurin kautta ja joka antaa valmiuksia myös muiden vankilassa tarjottavien kuntouttavien toimintojen hyödyntämiseen. Tarpeeseen vastasi Voiva-ohjelma. (Naisten vuoro-projekti 2013.) Termistön muututtua Voiva-ohjelma on siis nykyisin kuntouttava ryhmätoimintamalli Voiva.

Voivaa on pilotoitu Vanajan vankilassa sekä Hämeenlinnan suljetussa vankilassa ja projektin aikana saadut kokemukset osoittavat, että romanityöntekijälle selkeästi on tarvetta vankiloissa. Ryhmämuotoisena se on toteutettu tähän mennessä kaksi kertaa. Ryhmä kokoontuu käsittelemään asioita teemoittain 11 kertaa kaksi tuntia kerrallaan. Romaninaiset tulevat ohjelman piiriin joko vankilan henkilökunnan kautta tai hakeutuvat siihen itse ja ohjelman tarkoituksena on edistää rangaistusajan suunnitelman muita tavoitteita romanikulttuuriin kautta. Teemoiltaan ryhmä noudattelee muita vankilan kuntouttavia ohjelmia, mutta niitä käsitellään siten, että ne ovat romaninaisille tutussa ja ymmärrettävässä muodossa. (Naisten vuoro-projekti 2013.)

Voivassa tarjotaan sekä ryhmämuotoista että yksilöohjausta, jotka nykyisin on siis eriytetty toisistaan yksilötyöskentelyyn sekä Voiva ryhmään. Ryhmien runko on seuraava: 1. kerta Kursin aloitus, 2. Identiteetti I, 3. Identiteetti II, 4. Tunne ja reaktio + rutiinit, 5. Pääteet ja talous, 6. Vanhemmuus, 7. Rikos ja uusi mahdollisuus, 8. Koulutus ja elinikäinen oppiminen, 9. Avoin kerta (parisuhde), 10. Ihmisoikeudet, 11. Vankilan jälkeinen aika. Ryhmätoimintaan kuuluu myös vankilan henkilökunnalle ja romaninaisvangeille suunnatut infotilaisuudet, alku- ja loppuhaastattelut romaninaisille, sekä avovankilassa myös virkistyspäivä. Ryhmämuotoisen Voivan kokonaiskesto on noin seitsemän viikkoa. (Naisten vuoro - projekti 2013.)

Ohjelman erikoisuutena on romanityöntekijä, joka toimii linkkinä romaninaisvankien ja vankilan välillä. Romanityöntekijä vetää yksilö- ja ryhmätoimintaa ja toimii palveluohjaajana, jonka työpiste on osan viikosta Vanajan vankilassa. Voiva perustuu dialogisen oppimisen malliin ja vertaisuuteen. Romanitaustaisen henkilön on helpompi vetää ryhmää, sillä hän tietää, millaisesta maailmasta vangit tulevat ja romanitaustaisen vangin on helpompaa kohdata työntekijä, jolla on sama kulttuurinen tausta, ja jolle ei tarvitse alusta pitäen selittää kaikkea romanikulttuuriin liittyvää. Voiva-ohjelman lisäksi Vanajan vankilassa toiminut palveluohjaaja on toiminut henkilökunnan konsultointiapuna romaninaisvankeihin liittyneissä asioissa. (Naisten vuoro-projekti 2013.) Kansainvälisestikin on pohdittu, onko terapeutin prosessi vaikuttavampi jos asiakas ja auttava ammattilainen ovat samasta etnisestä tai kulttuurisesta ryhmästä. Valitettavasti aiheesta on vielä kovin vähän tieteellistä tutkimustietoa teoriaa tukemaan. (Soydan 2010:145.)

Nyman on omassa opinnäytetyössään *Naiset murroksessa: Romaninaiset Vanajan vankilassa* tutkinut romaninaisten kokemuksia Vanajalla ja selvittänyt, miksi romaninaisten rikollisuus on kasvussa. Opinnäytetyö tuotti tarpeellista tietoa Naisten vuoro-projektiin ja yhteiskunnan palvelujärjestelmään. Muutokset romaninyhteisössä heijastelevat osaltaan rikollisuuden lisääntymistä: tukiverkkojen löyhentyminen, pääteet, kouluttamattomuus ja toimeentulorajan alapuolella eläminen vaikuttavat kaikki syrjäytymiskehitykseen. Näitä seikkoja peilaten romanityöntekijän työpanokselle on todellinen sosiaalinen tilaus. Tärkeänä osana opinnäytetyötä Nyman (2012) selvitti romaninaisvankien palvelu- ja kuntoutustarvetta. Vapaudessa naiset tarvitsivat ennen kaikkea taloudellista apua, vankeudessa taas nousivat esille kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen tarve kulttuurisella tasolla.

3 Kuntouttava työote rikosseuraamusalalla

Tuoreessa Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa 2011-2020 luonnehditaan asiakaskuntaa seuraavasti: ”Rikosseuraamusasiakkaat muodostavat marginaalisen huono-osaisten ihmisten ryhmän, jonka koulutustausta, sosiaalinen asema, ammatillinen ura ja terveydentila ovat selke-

ästi heikkomat kuin muulla väestöllä. Päihderiippuvuus ja mielenterveyden häiriöt ovat hyvin yleisiä. Tiedot rikosseuraamusasiakkaiden terveydentilasta, työkyvyn alenemisesta sekä hoidon ja kuntoutuksen tarpeista on otettava huomioon toimintoja suunniteltaessa.” (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020: 8.)

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 1 luku 2§ määrittelee laitoksen toiminnan tavoitteen: ”Laitoksen toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytännönpano siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan” (Finlex 2013). Käytännössä se tarkoittaa kuntouttavan näkökulman korostumista rikosseuraamusalan työssä. Kuntoutus liitetään usein fyysisen kuntoutuksen käsitteeseen. Puhutaan myös ammatillisesta kuntoutuksesta ja mielenterveyteen liittyvästä kuntoutuksesta. (Rantanen 2009:107.)

Rikosseuraamusalalla kuntoutuksen käsite liittyy ensisijaisesti vangin sosiaaliseen ja psykososiaaliseen kuntoutumiseen (Rantanen 2009:107). Se voi tarkoittaa työskentelyä yksilötasolla tai ryhmän kanssa (Mt:108). Vankilassa kuntouttavan toiminnan tarkoituksena on vähentää uusimisriskiä, lisätä vangin elämänhallintaa ja sosiaalisia valmiuksia, tukea rikoksettoman ja päihteettömän elämäntavan omaksumista ja auttaa ammatillisiin opintoihin tai työelämään suuntautumisessa (Järvinen 2007:13). Kuntoutus rikosseuraamusalalla ja vankiloissa on useimmiten enemmän tai vähemmän moniammatillista. Eri henkilöstöryhmät työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta tilanne on ongelmallinen silloin, kun näillä eri toimijoilla on erilaiset työn tavoitteet. Tämä ei ole ollenkaan ennenkuulumatonta vankeinhoidossa. Myös salassapitoon liittyvät säännökset saattavat haitata vankilassa toteutettavaa yhteistyötä kuntoutuksen hyväksi. (Karsikas 2005:45.)

Kuntoutus rikosseuraamusalalla on kytkeytynyt jonkin verran What works -suuntauksen ympärille. Suuntauksella tarkoitetaan lähinnä kognitiivis-behavioristisia interventioita ja ohjelmia sekä strukturoituja riski- ja tarvearviointeja. What works -ajattelu perustuu kokemukselle siitä, mikä toimii työskennellessä rikoksiin syyllistyneiden kanssa, eli otetaan huomioon tekijät, jotka liittyvät rikolliseen käyttäytymiseen ja yritetään vaikuttaa niihin. (Järvinen 2007:13.) Kuntoutusta käsitellään usein myös vaikuttavuuden näkökulmasta. Tavoitteena voidaan pitää sellaisten työmenetelmien käyttöä, joiden vaikuttavuudesta on olemassa luotettavaa tutkimusnäyttöä, tutkimukseen perustuvia käytäntöjä (research based practices). Viime aikoina menetelmällisen kehittämisen yhteydessä on alettu korostaa myös työntekijöiden kokemustiedon ja asiakaspalautteen merkitystä, eli näyttöön perustuvia käytäntöjä (evidence based practices). (Rantanen 2009:109-110.)

Sosiaalisessa kuntoutuksessa korostuvat erityisesti tietyt piirteet: tavoitteen määrittelyn haasteellisuus, vuorovaikutuksen merkitys, kontekstuaalisuus sekä reflektiivinen ammatilli-

suus (Rantanen 2009:111-114). Voiva-ohjelmassa nämä näyttäytyvät arjenhallintataitojen, omakulttuurisen vuorovaikutuksen, rikollisuuden vastaisten asenteiden opetteluun ja romanityöntekijän oman toiminnan arvioinnin muodossa.

3.1 Palveluohjaus

Tärkeänä osana kuntoutumista toimii myös vankeusaikana toteutettava palveluohjaus, jota Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa painotetaan aktiivisen verkostotyön muodossa. Palveluja järjestettäessä selvitetään, onko niitä mahdollista liittää osaksi yhteiskunnan yleistä palvelutarjontaa. Ne palvelut, jotka Rikosseuraamuslaitoksen omana toimintana järjestettyinä eivät ole kustannustehokkaita tai vaikuttavuuden kannalta tarkoituksenmukaisia, hankitaan ostopalveluina, joiden laatu varmistetaan. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020:11.) Keskeistä palveluohjauksessa on myös se, ettei asiakkaan verkosto rajoitu pelkästään viranomaisverkostoon, vaan asiat on nähtävä asiakkaan näkökulmasta käsin (Suominen & Tuominen 2007:5).

Joskus vaatii erityistä ponnistelua asiakkaalta, että tämä ylipäättään pystyy ottamaan tuen vastaan. Palveluohjaus on prosessi, jonka päämääränä on selvittää asiakkaan omat voimavarat ja palvelutarpeet ja löytää niihin sopivat palvelut ja tukimuodot (Suominen & Tuominen 2007:7). Se toimiikin ennen kaikkea asiakasta valtaistavana, vahvistavana ja voimaannuttavana työvälineenä (empowerment) (Mt 2007:24). Asiakkaan ja palveluohjaajan suhteen tulisi perustua dialogisuudelle, jonka kautta muutostyö mahdollistuu (Mt 2007:79). Elinikäinen oppiminen puolestaan vahvistaa aktiivista kansalaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä ja voidaan näin ollen nähdä myös yhteiskunnallisesti vastuullisena tekona: yksilöllistä oppimista, itsensä kehittämistä ja henkilökohtaista kasvua pidetään nyky-yhteiskunnan ihanteiden mukaisena (Onnismaa 2007:70).

Työntekijän on myös kunnioitettava asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja käytännössä tämä tapahtuu selkiyttämällä asiakkaan omia tavoitteita kuntoutumisen suhteen. Jos työntekijä tarjoaa valmiita ratkaisuja, hän ei todellisuudessa edistä asiakkaan kuntoutumista, vaan ruokkii avuttomuutta ja riippuvuutta. (Rostila 2001:32.) Onnismaa (2007) kuvaa aikuisten ohjaimista identiteettineuvotteluksi, jonka päämääränä on rakentaa uudelleen ohjattavan menettämää luottamusta. Parhaimmillaan asiakkaalle tarjotaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta, joiden kautta voidaan paikata elämän murroskohdissa kertynyttä arvokkuusvajetta. (Onnismaa 2007:69.)

3.2 Naisvangit ja nais erityisyys

Kriminologit ovat jo pitkään olleet yhtä mieltä kolmesta erityispiirteestä, joita naisten rikollisuuteen liittyy: naiset tekevät merkittävästi vähemmän rikoksia kuin miehet, heidän rikoksensa ovat luonteeltaan vähemmän vakavia ja naiset harvemmin uusivat rikoksiaan ensimmäisen tuomion jälkeen. Selitystä on etsitty biologisista ja antropologisista eroista sekä sosiaalisen roolin oppimisen eroista. Kriminologian alkutaipaleella nainen nähtiin passiivisena olentona, jonka toimintaa ohjasivat äidinvaistot ja rikollisten naisten katsottiin olevan eräänlaisia epä naisia rikkoessaan näitä normeja. (Laine 2007:154.) Naisvangit ovat pieni marginaaliryhmä, jonka tarpeet jäävät usein sivuun julkisen sektorin ja myös järjestöjen priorisoinneissa. Naisvankien tarpeet eivät nouse etusijalle asumispalvelujen, aikuissosiaalityön eivätkä päihde- ja kriminaalihuollon kehittämässä. Moniammatillisen verkostotyön kehittäminen siviilitoimijoiden kanssa on siksi erityisen vaativaa. (Granfelt 2007:149.)

Naisvankeja Suomessa on noin 7 prosenttia vankiväestöstä ja yleisin rikostyyppi on väkivalta-rikos, useista muista länsimaista poiketen, joissa omaisuus- ja huumausainerikokset ovat tyyppisimpiä. Naisvangit ovat kuitenkin itse joutuneet väkivalta- ja seksuaalirikosten uhreiksi huomattavasti miesvankeja useammin, mikä osaltaan vaikeuttaa kuntoutumista. Naisvankeja Suomen vankiloissa on yhteensä kahdeksassa suljetussa ja kolmessa avovankilassa. Suurin osa, jopa 70 prosenttia heistä on 30-49-vuotiaita. (Portti vapauteen 2011.) Perheosastoilla vangeilla on mahdollisuus kasvattaa lapsiaan noin kaksivuotiaaksi asti (Rikosseuraamuslaitos 2013). Tällöin äiti ei pääsääntöisesti osallistu muihin vankilan toimintoihin vaan pääpaino on lapsen hoitamisessa. Naisten vankeusaikainen toiminta sisältää työtoimintaa, koulutusta ja kuntoutusta. Kuntouttava toiminta on pääasiassa päihdekuntoutusta ja uusintarikollisuuden vähentämiseen tähtäviä ohjelmia, kuten Cognitive Skillsiä, Omaehtoista ajattelua ja Suuttumuksen hallintaa järjestetään naisille vain harvoin. (Portti vapauteen 2011.)

Vuonna 2008 Rikosseuraamusvirasto asetti työryhmän tutkimaan naisvankien taustaa, kuntoutustarpeita ja vankiloiden toimintamahdollisuuksia naisille. Naiset näkyviksi - työryhmä tuotti tietoa pitkäaikaisvankeina olevien naisten riski- ja tarvearvioista ja rangaistusajan suunnittelusta, tietoa, jota ei aikaisemmin ollut saatavilla (Työryhmän mietintö 2008:11). Kansainvälisessä naisvankitutkimuksessa kritisoidaan pienten naisvankiosastojen sijoittamista miesvaltaisiin vankiloihin, sillä tällöin ongelmia voi ilmetä toimintojen järjestämisessä naisille, miesten ja naisten välisessä vuorovaikutuksessa ja henkilöstön asenteissa naisvankeja kohtaan (Mt:15). Vaarana on, että naisvankien asiat eivät ole erityisesti kenenkään vastuulla, eikä henkilökunnalla ole ammatillisia valmiuksia tunnistaa naisvankien erityistarpeita (Mt:18).

Kaikkialla maailmassa naisvangit ovat vähemmistönä vankipopulaatiossa, mutta naisvankien suhteellinen osuus on ollut kasvussa (Työryhmän mietintö 2008:15). Työryhmä havaitsi, että naisvangit ja miesvangit eroavat kuntoutustarpeiltaan ja suositti, että lisättäisiin naisille erityisiin kysymyksiin keskittyvää ryhmämuotoista kuntoutusta. Vankilan toiminnoissa naisnäkö-

kulma on poikkeuksellinen, sillä suurin osa kuntouttavasta toiminnasta on lähtökohtaisesti kehitetty nimenomaan miesvangeille, jotka muodostavat enemmistön vankipopulaatiosta. (Rikosseuraamuslaitoksen vuosikertomus 2009.)

3.3 Naisvangeille suunnattu ohjelmatoiminta

Naisille suunnattuja kuntouttavia toimintoja Suomen vankiloissa ovat VINN, Ketjun katkaisu, Luetaan yhdessä, AKKA ja Voiva, johon opinnäytetyöni keskittyy. VINN on motivaatio- ja keskusteluohjelma, jota käytetään myös Ruotsissa, Venäjällä ja Tanskassa. Ryhmämuotoinen ohjelma koostuu 14 eri teemasta ja sitä on mahdollista toteuttaa myös yksilötyönä. Tavoitteena on tietojen ja taitojen laajentamisen kautta oppia itsetuntemusta ja sosiaalisia taitoja, sekä oppia uskomaan oman muutoksen mahdollisuuteen. Ohjelma edellyttää, että on valmis jakamaan kokemuksiaan toisten kanssa. Teemoina ohjelmassa ovat identiteetti ja käsitys omasta itsestä, avoimuus ja viestintä, rikollisuus, muutos ja valinta, talous, päihteet ja riippuvuus, seksuaalisuus ja rakkaus, lapset, suru ja menetys, viha, rajat, väkivalta, verkostot ja suhteet. (Rikosseuraamuslaitos 2013).

3.4 Dialogisuus asiakastyössä

Haastavaa asiakastyötä toteuttavat työntekijät pohtivat usein ongelmia, jotka syntyvät ihmisten kohtaamattomuudesta. Ongelmien luonne saattaa vaatia monenlaisia toimenpiteitä ja jopa vallankäyttöä, mikä voi vaikeuttaa asiakaskeskeisyyttä ja luottamuksellista asiakassuhdetta. Vuorovaikutus on laava käsite, joka sisältää yksilöiden, yhteisöjen ja kokonaisten organisaatioiden, sekä eri kulttuurien välistä vuorovaikutusta. (Mönkkönen 2007:14-15.) Jokainen tuo vuorovaikutukseen oman historiansa, kulttuurinsa ja uskomuksensa, tarkemmin sanoen ne uskomukset, jotka sillä hetkellä ovat sille henkilölle totta. Vaikka puhutaan samoista asioista, ihmisten tavat katsoa niitä ovat kovin yksilöllisiä. Kuitenkin yksilöllinenkin maailma on sosiaalinen ja käsityksemme todellisuudesta muotoutuvat ihmisten välisissä suhteissa. Molemmilla osapuolilla, sekä asiakkaalla että työntekijällä, on oma osuutensa vuorovaikutuksen onnistumisessa, tätä ajatusta pyritään valaisemaan dialogisuuden käsitteellä. Dialogisuus pitää sisällään ajatuksen vuorovaikutuksen vastavuoroisuudesta ja sisältää molemminpuolisen ymmärryksen vaatimuksen. (Mt:16.)

Dialogisuus näkyy myös Voiva-ohjelman periaatteissa, sillä romanityöntekijän kautta vangin ja työntekijän on mahdollista olla enemmän samalla tasolla, samalla viivalla toistensa kanssa, ja löytää yhdessä parhaiten asiakasta hyödyttävät ratkaisut. Työskentelyssä ollaan avoimia ryhmässä nouseville ajatuksille ja pyritään siihen, että jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa. Mönkkösen (2007) mukaan dialogisen vuorovaikutuksen yhteydessä mainitaan usein myös ihmisen toiseuden tunnustamisen merkityksellisyys (Mönkkönen 2007:91). Dialogisessa

kommunikaatiossa osapuolet testaavat, kyseenalaistavat ja haastavat toisen puhetta ja samalla luovat itseään koko ajan uudelleen (Mt:92).

Asiakastyön osaamisen eri ulottuvuuksista puhuttaessa nousee esiin kolme osaamisen eri tasoa: substanssiosaaminen, prosessiosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Substanssiosaamisella tarkoitetaan sitä tosiasiallista tietotaitoa, joka ammattilaisella on omalta alaltaan. Sosiaali- ja terveysalalla esimerkiksi substanssiosaaminen sisältää tietoa lainsäädännöstä, toimintaperiaatteista ja työmenetelmistä, sekä työtä ohjaavista käsitteistä ja teorioista. (Mönkkönen 2007:22.) Prosessiosaaminen käsittää oman alan perustuntemuksen lisäksi ajatuksen siitä, että tuo kaikki tieto on riittämätöntä, jollei työntekijä osaa motivoida asiakasta muutokseen. Se vaatii pedagogisia taitoja, jotka mahdollistavat asiakkaan oppimisen. Apu pitää osata kohdentaa, jolloin asiakkaalle tarjotaan tarkoituksenmukaista tukea oikeaan aikaan. (Mt:23-24.) Vuorovaikutusosaaminen puolestaan käsittää kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Vuorovaikutuksen merkitystä korostaa se, että asiakkaan, tässä tapauksessa vangin, kuntoutusprosessin kanssa työskentely on usein moniammatillista työtä. (Mt:28-29.)

3.5 Kulttuurien välinen dialogisuus

Kulttuurien välinen dialogisuus on määritelty Euroopan neuvoston käytännöissä seuraavasti: Kulttuurien välinen dialogi on eri kulttuureihin kuuluvien yksilöiden ja ryhmien välillä tapahtuvaa avointa ja kunnioittavaa ajatustenvaihtoa, joka johtaa syvempään ymmärrykseen toisen maailmankuvasta. Neuvostossa on kuitenkin todettu, että on helpompaa kuvailla niitä tekijöitä ja olosuhteita, jotka mahdollistavat todellisen ja tarkoituksenmukaisen kulttuurien välisen dialogin. (Council of Europe - Intercultural Dialogue 2013.)

Vieraiden kulttuurien kohdatessa viranomaistyössä korostuvat erityisesti kolme osa-alueita: työrooli, kulttuurisensitiivisyys ja ammatilliset tiedot ja taidot (Pitkänen & Kouki 1999:18). Näitä pyritään huomioimaan erityisesti maahanmuuttajatyössä, mutta usein unohdetaan romanit, jotka kuitenkin ovat maassamme pisimpään asunut vähemmistö. Tietyissä yhteyksissä puhutaan myös positiivisen erityiskohtelun mahdollisuudesta, jonka taustalla on jaottelu muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa samanlaista kohtelua lain edessä, mutta tosiasiallisesta yhdenvertaisuudesta puhuttaessa myönnetään, että yhteiskunnassa on eriarvoisuutta, joka juontuu lainsäädännöstä, julkisen vallan toiminnasta sekä yksityisistä toimijoista. (Dahlgren, Kortteinen, Lång, Pentikäinen & Scheinin 1997:10.)

Joskus voi olla tarpeen poiketa muodollisesta yhdenvertaisuudesta, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi, kuitenkin vain suhteellisuusperiaatteen rajoissa ja hyväksyttävän tarkoi-

tusperän vuoksi. Positiivista erityiskohtelua tulisi harjoittaa tietyissä yhteyksissä esimerkiksi työelämässä (Dahlgren & al 1997:10-11). Lounela (2001) esittää, että vartijoiden negatiivisiin käsityksiin romaneista voisi vaikuttaa se, että työyhteisössä toimisi enemmän romaneja. Hänen mukaansa jokaisella uudella vankeinhoiton perustutkinnolla tulisi olla romaniväestöön kuuluva henkilö opiskelijana ja heille voisi olla oma, muutaman paikan kiintiö. (Lounela 2001:34-35.)

Rikosseuraamusalan asiakaskunta on yhä monikulttuurisempaa ja siksi kulttuurisensitiivisyys ja kulttuuristen kompetenssien merkitys korostuu myös vankien parissa tehtävässä asiakastyössä. Kulttuurisella kompetenssilla sosiaalityössä tarkoitetaan kykyä työskennellä vaikuttavasti eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa instituutioissa, joissa näkyvät erilaiset etniset käyttäytymismallit, asenteet ja käytännöt (Soydan 2010:135). Kulttuurikompetentit työntekijät osaavat välttää useimmat väärinymmärrykset ja toimia muiden kulttuurien piirissä ilman kummempia vaikeuksia. Kulttuurien välinen kompetenssi perustuu vuorovaikutustilanteeseen, jossa ei ole kyse tiettyjen eri kulttuuriin liittyvien käyttäytymismallien orjallisesta opettelusta, vaan siitä, miten tietotaitoa ja oman sekä vieraan kulttuurin piirteiden tuntemusta hyödyntää parhaiten ja sulavimmin käytännössä. (Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian internetsivut.)

4 Tutkimusasetelma ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää Vanajan vankilan henkilökunnan kokemuksia Voiva-ohjelman toimivuudesta Vanajalla. Lisäksi olen tutkinut, mitä uutta romanityöntekijä on tuonut työyhteisöön. Olen myös kiinnostunut siitä, mitä vaikutuksia henkilökunta näkee Voivalla olevan romaninaisvankien vankeusaikaan ja jopa vapautumisen jälkeiseen aikaan. Näiden aiheiden pohjalta tutkimuskysymyksiksi nousivat seuraavat:

1. Mitä vaikutuksia Voiva-ohjelmalla on ollut romaninaisten elämään vankeusaikana ja vapaudessa?
2. Mitä vaikutuksia romanityöntekijän työpanoksella on ollut vankeinhoitohenkilökunnan ja romaninaisvankien väliseen vuorovaikutukseen?
3. Mitä hyviä käytänteitä ja kehittämishaasteita henkilökunta on Voiva-ohjelmassa havainnut?

4.1 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin Vanajan vankilassa romaninainavankien parissa työskenteleville henkilökunnan jäsenille suunnattuna puolistrukturoituna haastatteluna. Virallista tutkimuslupaa ei tarvittu, sillä opinnäytetyötä varten ei haastateltu vankeja, vaan vankilanjohtajan lupa riitti. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu, sillä tällöin saatiin tutkimukseen osallistuvien ääni kuuluviin mahdollisimman laajassa merkityksessä. Esimerkiksi kyselylomakkeella kerättävä tieto olisi voinut olla paljon suppeampaa. Yksilöhaastatteluun päädyin sen vuoksi, että mahdollisten valtahierarkioiden aiheuttamat vääristymät mielipiteiden esittämisessä voitaisiin minimoida. Haastattelua tehtäessä kysymysten järjestystä muuteltiin sen mukaan, miten asiajärjestys kussakin tilanteessa tuntui luontevalta. Haastattelun aikana heräsi myös joitakin jatkokysymyksiä, jotka usein myös toistuivat usean haastateltavan kohdalla.

Haastateltavia pyrittiin saamaan 7-10 siten, että edustettuna olisi mahdollisimman monipuolisesti eri työntekijöitä valvontahenkilöstöstä kuntouttavan työn toteuttajiin. Lopulta 8 henkilöä haastateltiin, joukossa oli suhteellisen vähän kuntouttavaa työtä toteuttavia henkilökunnan jäseniä, sillä monet heistä olivat kesälomalla. Sikäli ajankohta haastatteluille oli hieman hankala, ja haastattelut myös toteutettiin kahtena eri päivänä, jotta haastateltavia saatiin tarpeeksi. Haastatteluun osallistui työnjohdon työntekijöitä, esimiesasemassa olevia henkilöitä, vartijoita sekä kuntouttavan työn toteuttajia. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen sain haastatteluun myös perheosaston työntekijän, joka vastasi koko perheosaston puolesta; osastolla oli pohdittu haastattelukysymyksiäni ennakkoon yhdessä. Joidenkin haastatteluiden aikana esiintyi jonkin verran häiriötekijöitä, jotka katkaisivat haastattelun muutaman kerran, mutta pääpiirteittäin haastattelutilanteet olivat rauhallisia.

Osa henkilökunnasta ei tiennyt kovin tarkasti Voiva-ohjelman sisällöstä, joten haastattelukysymykset oli jaettu kahteen osaan ja ohjelmasta paremmin tietäville oli lisäkysymyksiä. Lisäkysymyksiä kuitenkin esitettiin myös niille, jotka eivät Voivaa tunteneet, aina sen mukaan miten ne katsottiin aiheellisiksi. Haastattelun aluksi selvitin jokaiselle haastateltavalle oman roolini ja tehtäväni kertomalla tutkimuksesta ja sen tavoitteesta. Kävimme myös läpi haastattelun luottamuksellisuuteen liittyvät seikat ja kerroin, että haastattelu on mahdollista keskeyttää missä vaiheessa tahansa haastateltavan sitä pyytäessä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Haastattelut nauhoitettiin ääninauhurilla ja myöhemmin litteroitiin analysointia varten. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 40 sivua rivivälillä 1,5. Aloitin litteroinnin tehtyäni ensimmäiset haastattelut, mutta suurimman osan kirjoitin vasta saatua kaikki haastattelut kerättyä. Luokitteluja syntyi kuitenkin jonkin verran intuitiivisesti jo aineistonkeruuvaiheessa. Tein lit-

teroinnit melko tarkasti, mutta ei kuitenkaan sanasta sanaan, vaan poistin joitakin sisällön kannalta tarpeettomia toistoja tekstistä. Merkitsin joitakin taukoja ja äännähdyksiä kuten esimerkiksi naurahduksia ja miettimiseen tyypillisesti liitettäviä ääniä niihin kohtiin, joissa arvelin niiden olevan merkityksellisiä sisällön myöhemmän tulkitsemisen kannalta. Tulostin litteroinnit paperiversioksi ja koodasin jokaiseen kysymykseen annetut vastaukset numeroin ja erilaisin merkein teeman mukaan. Lisäksi merkitsin erilaisilla symboleilla muita haastatteluisista nousseita, toistuvia teemoja sekä kiinnostavia lauseita myöhemmin käsiteltäväksi tulososiossa.

Haastatteluaineistoa analysoin sisällönanalyysin keinoin, joka mahdollistaa yhtäläisyyksien ja eroavuuksien löytämisen aineistosta. Jaoin aineiston teemoihin, jotka hahmottuivat tarkemmin aineistoa tarkastellessa. Jari Metsämuuronen kuvaa sisällönanalyysin vaiheita Syrjäläisen mukaan seuraavasti: Tutkijan herkistyminen, aineiston sisäistäminen ja teoretisointi, aineiston karkea luokittelu ja jakaminen keskeisimpiin teemoihin, tutkimustehtävän ja käsitteiden täsmennys, ilmiöiden esiintymistiheyden ja poikkeusten toteaminen sekä mahdollisesti uusi luokittelu, ristiinvalidointi sekä viimeisenä seuraavat johtopäätökset ja tulkinta. Viimeisessä vaiheessa analyysin tulosta tarkastellaan laajemmassa tarkastelukehikossa. (Metsämuuronen 2006 mukaan Syrjäläinen 1994:124.) Sisällönanalyysi muistuttaa tietyiltä osiltaan Grounded Theory -lähestymistapaa, jota myös usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään. Lähestymistavan mukaan aineiston annetaan ensin kertoa, mitä kaikkea se pitää sisällään ja sen pohjalta muodostetaan teoria. (Metsämuuronen 2006:127.)

Pertti Alasuutari jakaa laadullisen analyysin kahteen vaiheeseen: havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen (Alasuutari 2011:39). Edelleen hän toteaa laadulliselle tutkimukselle olevan ominaista sellaisten sääntöjen ja sääntörakenteiden muotoilemisen, jotka pätevät koko aineistoon (Mt:41). Siinä mielessä laadullinen tutkimus vaatii absoluuttisuutta, joka taas ei tilastolliselle tutkimukselle ole ominaista. Kaikki selvitettäviin kuvioihin ja mysteereihin kuuluvat luotettavat seikat pitää kyetä selvittämään siten, ettei niissä ole ristiriitoja esitetyn tulkinnan kanssa. (Mt:38.) Vaikka hypoteesien esittäminen liitetään usein lähinnä tilastolliseen tutkimukseen, myös laadulliseen tutkimusprosessiin liittyy hypoteesien testaamista. Hypoteeseja ei vain muotoilla kovin tarkkaan ennakkoon, vaan vähitellen tutkimuksen ja analyysin edetessä, kun kohde tulee tutummaksi. (Mt:268.) Näin ollen tutkimuskysymyksetkin hakivat vielä muotoaan tutkimuksen edetessä ja tarkastelin taustateorioiden sopivuutta useassa eri vaiheessa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Haastatteluja varten olin laatinut haastattelusopimuksen, jossa jokainen haastatteluun osallistuja antoi suostumuksensa vastausten käyttämiseen opinnäytetyön aineistona. Oli

tärkeää, että kaikki osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisesti. Olin myös selvittänyt anonymiteettiä ja luottamuksellisuutta koskevat asiat haastattelusopimuksessa. Sopimus sisältää myös tiedon siitä, että kaikki aineisto tullaan hävittämään heti, kun se on käsitelty opinnäytetyötä varten. Nauhoituksista tuli hyvälaatuisia, joten oli helppo kuulla mitä kukin oli kysymyksiin vastannut, eikä vastauksiin näin ollen jäänyt tulkinnanvaraa. Haastattelut litteroitiin mahdollisimman nopeasti aineiston keruun jälkeen, jotta kaikki keskustelun vivahteet olisivat vielä tuoreessa muistissa.

Muutaman haastattelun aikana esiintyi pieniä häiriötekijöitä, kuten keskeytyksiä puhelinsoittojen tai asiakkaiden taholta, sekä meteliä avoimesta ikkunasta. Nämä eivät kuitenkaan olennaisesti haitanneet tutkimusta. Kuitenkin oli hankala koota ajatuksia haastatteluun varsinkin silloin, kun haastattelu oli jouduttu jo muutamaan kertaan keskeyttämään. Omilla kokemuksillani tutkijana on tietysti vaikutusta siihen, millaisten silmälasien läpi olen aineistoa tulkinnut, mutta olen yrittänyt olla mahdollisimman objektiivinen ja jättää omat mielipiteet pois tulkintoja tehdessä. Ensimmäisten haastattelujen aikana haastattelutekniikkani ei ollut vielä kehittynyt ja jännityksellä oli vaikutusta siihen, ettei haastattelun rakenne ollut vielä täysin koherenttia, mutta kysymysten tullessa tutuksi ja itsevarmuuden kasvaessa saatoin irtautua papereista enemmän ja keskittyä täysin siihen, mitä haastateltava kertoo. Myös väsymyksellä on saattanut olla vaikutusta siihen, miten haastattelut kunakin hetkenä sujuivat: heti aamusta haastattelu tuntui vaikeammalta, helpottui päivää kohden ja iltapäivästä saattaa olla, että keskittyminen alkoi jo herpaantua. Onneksi haastattelurupeamat eivät olleet kuitenkaan liian pitkiä.

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti mitattu kahdella termillä, joita ovat reliabelius ja validius. Hirsjärvi ja Hurme (2011:186) avaavat reliabeliuden käsitettä kolmella tavalla. Reliabeliudella tarkoitetaan ensiksikin sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan sama tulos kahdella kerralla. Tästä määritelmästä on kuitenkin luovuttava siinä tapauksessa, että otetaan huomioon ihmiselle ominainen ajassa tapahtuva muutos. Toiseksi tutkimuksen tulos on reliabeli, jos kaksi arvioitsijaa päätyy samaan tulokseen, mikä on kuitenkin epätodennäköistä ottaen huomioon, että jokainen tekee oman tulkintansa aineistosta oman kokemusmaailmansa perusteella. Kolmanneksi reliabelius ymmärretään siten, että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä päästään samaan tulokseen. Jälleen kuitenkin on huomioitava, että ihmisen käyttäytyminen riippuu kontekstista, joten on epätodennäköistä, että täysin sama tulos saataisiin kahdella eri menetelmällä. (Hirsjärvi & Hurme 2011:186.)

Validius on reliabeliuden tapaan käsite, joka on peräisin kvantitatiivisesta tutkimustraditiosta (Hirsjärvi & Hurme 2011:186). Validiudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1996:216). Lisäksi validius voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisällön validiteettia mitat-

taessa tutkitaan, ovatko tutkimuksessa käytetyt käsitteet ylipäättään teorian mukaisia ja kattavatko ne riittävän laajasti kyseisen ilmiön. Ulkoinen validius mittaa sitä, kuinka yleistettävissä tutkimus on. (Metsämuuronen 2006:56-57.)

Toisaalta Mäkelä (1992) esittää, että kvalitatiivisen tutkimuksen toistettavuutta ei voi muotoilla reliabiliteettiongelmaksiksi, eikä sen osuvuutta voida rinnastaa tilastollisen mallin selitysvaimaan tai osuvuuteen. Siksi hänen mielestään on tarpeen hakea toisia mittapuita, joiden varassa arvioida nimenomaan kvalitatiivisen analyysin osuvuutta ja onnistuneisuutta. (Mäkelä 1992:47.) Luotettavuutta arvioidessa tulisi kiinnittää huomiota aineiston merkittävyyteen ja yhteiskunnalliseen tai kulttuurilliseen paikkaan, aineiston riittävyteen, analyysin kattavuuteen sekä arvioitavuuteen ja toistettavuuteen (Mt: 47-48). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottava totuudenmukaisesti. Haastattelu- ja havainnointitutkimuksessa tulee kertoa olosuhteista, joiden alla aineistot on kerätty. Myös mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan oma itsearviointi on otettava huomioon. (Hirsjärvi & al 1996: 216.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan ihmistieteisiin luettavan tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu kolme osa-aluetta: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys ja tietosuoja (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2009:4). Haastateltavien tulee osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti (Mt:4), eikä esimerkiksi esimiehen osoittamina. Kirjallinen informointi ja tutkittavien vapaaehtoinen suostumus tarvitaan, kun aineisto kerätään suoraan tutkittavilta esimerkiksi haastattelujen muodossa (Kuula 2011:101). Suostumuksen pitää perustua riittävälle informaatiolle opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteista (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2009:4), joten haastateltavia varten suunnitellaan kuvaus opinnäytetyöstä ja haastattelujen etenemisestä: heille ilmoitetaan opinnäytetyön aihe, aineiston keruutapa ja aika-arvio haastatteluihin kuluva ajasta. Mikäli osallistujat haluavat lisätietoa tutkimuksesta, eli tarkempia tietoja, joita ei saatekirjeessä ole mainittu, sitä tarjotaan heille ja siihen varaudutaan ennalta. (Mt:5-6.) Jokaisella haastatteluun osallistujalla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa, mutta hänen siihen mennessä antamaansa haastatteluaineistoa voidaan kuitenkin käyttää (Mt:5).

Haastattelutilanteesta pyrin tekemään mahdollisimman mukavan niin, etteivät haastatellut kokeneet oloaan epämiellyttäväksi. Aineiston analysoinnissa noudatin luottamuksellisuutta ja tuloksiin viitataan siten, ettei ketään voida tekstistä tunnistaa. Tämän vuoksi mietinkin paljon, mitä tietoja haastatteluun osallistujista annetaan, esimerkiksi missä asemassa hän on Vanajan vankilassa, sillä tällaisten tietojen perusteella heidät saatetaan tunnistaa tekstistä. Yksittäisten tutkittavien tunnistettavuus arvioidaan tapauskohtaisesti (Tutkimuseettisen neuvottelu-

kunnan ohje 2009:11.) Tutkimusaineistoa säilytetään vain niin kauan, kuin on tarpeen sen riittäväksi analysoimiseksi. Lopuksi aineisto hävitetään.

Lisäksi jouduin haastattelujen tekijänä tarkkailemaan omaa asennettani tutkittaviin ilmiöihin ja ihmisiin: pyrin siihen, ettei minulla olisi liian voimakkaita ennakkokäsityksiä, jotka voisivat vaikuttaa saatavan aineiston tulkintaan. Kuitenkin tutkija väistämättä jollain tavalla tuo omaa näkökulmaansa ilmi, koska kukaan ei voi olla täysin irrallinen omasta arvopohjastaan ja elämäntarkastuksestaan, joten tämäkin seikka tulee tunnustaa tutkimusetiikkaa mietittäessä. Haastattelutilanne sinänsä antaa enemmän varaa haastattelijan tulkinnoille, kuin esimerkiksi kyselylomake. Käytännön etiikassa tulee ottaa huomioon esimerkiksi aineistoihin viittaaminen, jotta viitteet ovat asianmukaisesti esillä ja oikein ja että käytettävä aineisto on luotettavaa. Etenkin internet-lähteitä käytettäessä tulee arvioida niiden luotettavuutta.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on, että tutkija soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä menetelmiä sekä noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten tallentamisessa ja arvioinnissa (Kuula 2011:34). Kaiken kaikkiaan pyrin siihen, että kaikki tutkimukseen liittyvä tapahtuu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, sillä jokainen tutkimuksen toteuttaja on siitä viimekädessä itse vastuussa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013).

5 Tutkimuksen tuloksia

Tässä osiossa olen kuvannut opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksia aineistossa käyttämäni luokittelujen pohjalta. Tärkeimmät teemat olen koonnut otsikoiksi, joiden alla kuvaan haastateltujen taustatietojen lisäksi osallistujien käsityksiä Voivasta ja sen vaikutuksista, romanityöntekijästä sekä ohjelman hyvistä käytänteistä ja kehittämiskohteista.

5.1 Osallistujien taustat

Tutkimukseen osallistui 8 Vanajan vankilan henkilökunnan edustajaa, joilla oli erilaisia työhistorioita. Heidän joukossaan oli apulaisjohtaja, rikosseuraamusesimies, päihdetyöntekijä, kolme vartijaa, perheosaston ohjaaja sekä työnjohtaja. Heistä neljä oli ollut yli viisi vuotta rikosseuraamusalalla, mutta Vanajalla eivät vielä kovin kauaa, useimmat vuoden tai pari. Pisimpään Vanajalla oli työskennellyt henkilö, joka oli ollut palveluksessa yli kolme vuotta. Pisimpään rikosseuraamusalalla oli työskennellyt vartija, jolla oli 26 vuoden työhistoria alalta. Suurin osa haastatelluista, jotka olivat aikaisemminkin olleet rikosseuraamusalalla, olivat olleet tekemisissä romanivankien kanssa. Vain yksi aikaisemmin rikosseuraamusalalla työskennellyt ilmoitti, ettei ollut työskennellyt romanivankien kanssa

ennen Vanajalle tuloaan. Joukossa oli myös kolme, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta rikosseuraamusalan töistä, vaan olivat aikaisemmin olleet muunlaisessa työssä. Heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta romanivangeista, mutta kaksi heistä ilmoitti, että heillä oli ollut romaneja asiakkaina.

5.2 Käsitteitä Voiva-ohjelmasta

Ensimmäisenä kysymyksenä haastattelukysymyksissä oli Mikä on Voiva-ohjelma, johon oli mahdollisuus vastata omin sanoin sen mukaan, mikä käsitys kullakin ohjelmasta on. Vain muutama haastateltava oli ehtinyt lukea opinnäytetyön kuvauksen, jonka olin liittänyt suostumuslomakkeeseen. Kuvauksessa olin kertonut pääpiirteet opinnäytetyöni keskeisimmistä pyrkimyksistä, sekä Voiva-ohjelmasta ja Naisten vuoro -projektista. Vain kaksi haastateltavista vastasi, ettei heillä ole mitään muuta käsitystä ohjelmasta, kuin että romaninaiset lähtevät sinne tiettyinä aikoina. Kaikki haastateltavat kuitenkin olivat tietoisia siitä, että ohjelma on suunnattu romaninaisille.

Suurin osa oli selvillä siitä, että ohjelmaan liittyy erilaisia elämänhallinnallisia osa-alueita ja että romanikulttuuri on olennainen osa ohjelmaa, kuten myös romanityöntekijä. Kolme kahdeksasta haastateltavasta osasi antaa melko tarkankin kuvauksen ohjelmasta ja mainitsi kulttuurisensitiivisyyden, romaniuden tukemisen ja voimaannuttamisen tärkeinä elementteinä ohjelmassa: Useat haastateltavat totesivat, että he tuntevat ohjelman toiminta-ajatuksen, mutta sisältö ja ryhmässä käsiteltävät teemat ovat heille vieraita. Kaksi eri työntekijää vastasivatkin ensimmäiseen kysymykseen hyvin eri tavalla:

“Mä ajattelen et Voima, Voiva-ohjelma on täällä vankilassa toteutettava ohjelma joka on tarkotettu romaneille, romaninaisille, on tällänen heille suunnattu -- kulttuurisista lähtökohdista lähetään -- yks merkittävä asia sitä Voiva-työskentelyä on tää että ohjaaja, ryhmänohjaaja on myös itse romani. Voivaha on voimaannuttava identiteettiä vahvistava vaihtoehtoja tarjoava -- hyvin kokonaisvaltanen ohjelma -- pystyy ottamaan ne kulttuuriin liittyvät erityispiirteet huomioon jotka sit taas meillä jää, meidän muut ohjelmat ei tunne niitä.” (H1)

“Mul ei oo mitään käsitystä asiasta. Mä en oo yhtään seurannu sitä niitten ohjelmaa.” (H3)

Haastateltavat olivat saaneet tietoa Voiva-ohjelmasta hyvin erilaisia reittejä pitkin. Neljä haastateltavaa oli saanut tietoa ohjelmasta romanityöntekijältä. Muutamat olivat osallistuneet seminaariin, jossa oli kerrottu ohjelman toiminnasta. Kaksi työntekijää oli myös selailut esitteitä ja toiset taas olivat saaneet tietoa muiden työntekijöiden kautta. Yksi henkilö ei ollut omien sanojensa mukaan saanut minkäänlaista informaatiota ohjelman suhteen, mutta että tiedonetsintä oli lähinnä omasta kiinnostuksesta kiinni. Hän sanoi, että

tietoa olisi kyllä tarjolla, jos olisi itsellä enemmän kiinnostusta sitä hakea, mutta hän ei nähnyt sitä tarpeelliseksi oman työnsä kannalta. Myös kaksi muuta työntekijää kertoi saaneensa ohjelmasta kertovia papereita, mutta ei ollut ehtinyt omien töidensä lomassa niihin tutustumaan sen tarkemmin.

Monet olivat sitä mieltä, että tiedottamisesta ei olisi ainakaan mitään haittaa, päinvastoin, mutta informaatiotavoissa oli erilaisia toivomuksia. Toiset toivoivat näkyville esitteitä, joista jokainen voisi itse lukea ohjelmasta ja toiset taas olivat sitä mieltä, että paperia on kaikilla niin paljon muutenkin työn puolesta luettavana, että esimerkiksi lyhyt esitelmä viikkokatsauksen lomassa saattaisi jäädä paremmin mieleen. Yksi haastateltava myös kysyi, mistä sanoista lyhenne Voiva tulee.

5.3 Romanityöntekijä voimavarana

Työntekijöistä useimmat olivat paljon tekemisissä romanityöntekijän kanssa, mutta kaikki eivät työasioissa. Yksi haastatelluista ei ollut ollut tekemisissä romanityöntekijän kanssa ollenkaan. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että romanityöntekijä oli tarpeellinen ja merkityksellinen Vanajalla. He pitivät hyvänä asiana sitä, että romaninaisvangit voivat käydä läpi omaan kulttuuriinsa liittyviä asioita toisen romanin kanssa. Romanityöntekijä oli useimpien mielestä myös onnistunut toimimaan hyvin tulkkina romaninaisten ja henkilökunnan välillä epäselvissä asioissa ja työntekijät olivat mielissään siitä, että on mahdollista kysyä romanityöntekijältä käytännön asioista, joihin liittyy kulttuurillisia seikkoja (esimerkiksi puhtaussäännöt, asuttaminen ja sukuriidat). Eräs työntekijä totesi, että on helpompaa ja luotettavampaa kysyä näistä asioista toiselta työntekijältä kuin vangeilta itseltään.

“Varmaan aika paljon saa justiin semmosta ajattelemisen aihetta näihin ja on se muutenki et heil on tavallaan semmonen joka ymmärtää sitä heijän kulttuuria koska monesti meistä voi tuntua joku asia ihan hullulta et miks näin pitää tehdä, mut et hänen kauttaan on voinu selvittää meille niitä asioita.”
(H8)

Romanityöntekijän nähtiin olevan tärkeä roolimalli romaninaisille ja myös työntekijöiden kannalta pidettiin hyvänä, että työyhteisössä on erityyppisiä ihmisiä erilaisista kulttuuritaustoista, myös sen kannalta, että vangitkin ovat usein monikulttuurisia:

“Mun mielest on hirveen hyvä et täs on erityyppisiä ihmisiä et meil on kuitenkin koko ajan ulkomaisia vankeja täällä ja sitte romaninaisii periaattees tääl koko ajan tasasesti ni mun mielest se on aina hyvä vaa et on erilaisista lähtökohdista ja eri kulttuuritaustoilla ihmisiä ni must se on vaa hyvä ja terveellistä.” (H2)

Romaninainisvangeilta oli tullut kovasti positiivista palautetta romanityöntekijästä. Yksi haastatelluista mainitsi romaninaisen, joka oli hänelle ilmoittanut, ettei ollut halunnut osallistua Voivaan, koska oli kokenut sukunsa olevan liian läheinen romanityöntekijän kanssa. Eräs vanki taas oli ollut niin tyytyväinen romanityöntekijän kanssa työskentelyyn aikaisemalla tuomiolla, että oli halunnut osallistua ohjelmaan uudestaan. Haastateltavista muutamat mainitsivat ohjelman alkaessa nähneensä enemmän romanityöntekijää, mutta ettei ollut häntä nyt tavannut pitkään aikaan. Romanityöntekijän nähtiin olevan valtava apu koko kuntoutustiimille. Yksi haastateltavista mainitsi myös, miten hyvä olisi, jos miestenkin puolelle saataisiin romanityöntekijä.

Kun kysyin, mitä haasteita romaninainisvangin kohtaamiseen liittyy, monet vastasivat, ettei siihen liity sen kummempia haasteita kuin muidenkaan vankien kohtaamiseen. Kuitenkin esiin tuli joitakin ihan käytännön seikkoja, kuten romanivaatteiden käyttö sekä asuttamiseen liittyvät asiat. Esimerkiksi mainittiin, että romaninainisille on kerrottu, etteivät he voi työturvallisuussyistä käyttää työpaikalla romanihametta, vaikka paikalla olisikin samaan aikaan eri-ikäisiä naisia ja tähän he ovat hyvin tottuneet. Lapsia ei välttämättä haluta pestä samassa ammeessa, jossa on pesty muita lapsia, mutta vannan päälle voi laittaa vaikka muovipussin tai tuoda oman ammeen. Sanottiin myös, että romaninainiset saattavat olla hyvin "suulaita, kovaäänisiä ja temperamenttisia" ja pienistäkin asioista tulee välillä suuria. Muutama vartija mainitsi, että kaikki on romaninainisille aina niin "dramaattista" ja asioiden pitäisi tapahtua välittömästi, mikä ajoittain aiheuttaa kitkaa vankien ja henkilökunnan välille. Toisaalta taas päihteidenkäyttäjinä romanit nähtiin ihan samanlaisina kuin muutkin, eikä työskentely heidän kanssaan juurikaan eronnut valtaväestön vangeista.

Myös perheosastolla romaniäidit kohdataan muiden äitien tavoin, eikä työntekijä maininnut erityisiä haasteita juuri romanien kohtaamisessa. Seksuaalisuus teemana nähtiin vaikeaksi käsitellä heidän kanssaan, sillä siitä ei romanikuluttuurissa ole ollut tapana avoimesti puhua. Kohtaamisen arveltiin olevan erilaista esimerkiksi perheosaston ohjaajien sekä työnjohdon kanssa, sillä nämä eivät ole vartijoita eivätkä sosiaalityöntekijöitä, joten heitä vankien saattaa olla helpompi kohdata. Yksi työntekijä kuvasi ikäerokysymystä romanivangin ja työntekijän välillä:

"Sitte tietysti tulee tää ikäkuvio, vanhempi romaninainen ja valkolaistryöntekijä niin siin on aina semmonen pieni kynnys saattaa olla." (H6)

Toinen taas ei nähnyt iän tuovan sen kummempia haasteita kohtaamiseen:

"Kyllähän tätä tavallaan tehhän virka-aseamalla tätä hommaa eikä sillä iällä, et ei sillä oo niin merkitystä." (H8)

Eräs haastateltava toi esiin luku- ja kirjoitustaidottomuuden, mikä vaikeuttaa romanivankien asiointia. Hän näki koulutuksen puutteen isona haasteena:

“Kyl mä näkisin et se koulutustausta on ehkä kuitenkin se kaikista suurin haaste heijän kanssaan että pääsääntöisesti mitä täällä on ollu ni hyväkäyttöksisiä eikä siinä oo niinku mitää semmosessa mut se että sen syrjäytymisen ja sellasen ehkäsy et seki varmaa tulee aika paljon sielt siviilielämästä et kun ei oo koulutusta ni se helposti ajaa niihin rikoksiin. Mut se on varmaan ehkä se suurin se koulutuksen puute.” (H8)

On tietysti hankala hoitaa asioita ja pitää kiinni aikatauluista, jos lukutaito on heikko. Tässä on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan autettu. Työntekijä muisteli, että aikaisemmin oli ollut myös kursseja, joissa opeteltiin lukemaan ja kirjoittamaan, mutta tällä hetkellä opetusta on aika vähän. Luku- ja kirjoitustaito olisivat kuitenkin ensisijaisen tärkeitä taitoja, joita ilman voi olla hankalaa löytää paikkaansa yhteiskunnassa vankeuden jälkeen.

5.4 Voivan vaikutukset

Kysymyksenä “Miten Voiva-ohjelma on mielestäsi vaikuttanut romaninaisvankeihin” oli aika vaikea siinä mielessä, että monetkaan työntekijät eivät kokeneet tuntevansa Voivan sisältöä tarpeeksi hyvin arvioidakseen sen vaikutusta laajemmin. Tärkeimpänä vaikutuksena nähtiin kuitenkin se, että naiset ovat alkaneet pohtia omaa elämäänsä ja ovat saaneet ajattelemisen aihetta, “muutoksen siementä”, mikä selkeästi liitettiin Voivaan. Työpaikalla syntyi välillä Voiva-ryhmien jälkeen keskustelua aiheista, joita ryhmässä oli käsitelty ja myös muut vangit ottivat osaa keskusteluihin. Jotkut romaninaisista olivat työntekijöille kertoneet, että hyötyisivät enemmän yksilötyöskentelystä, mutta ovat toisaalta myös tyytyväisiä vertaisryhmätoimintaan. Myös työpaikalla oli aistittavissa, että naiset ovat saaneet uutta pohdittavaa.

Joku työntekijöistä sanoi, ettei ole erityisesti huomannut mitään muutosta, mutta epäilee, että siitä on naisille hyötyä, sillä he ovat sinne innolla aina menossa. Toinen mainitsi, että hänen mielestään romaninaiset ovat Voivan kautta tulleet paremmin systeemiin sisään ja oppineet kysymään neuvoa romanityöntekijältä, jos tarvitsevat apua. Isona asiana nähtiin myös se, että sellaisetkin naiset, joiden monet perheenjäsenet ja sukulaiset ovat olleet vankilassa, ovat saaneet romanityöntekijästä mallin:

“Tämmönen pärjänny ja menestyny, elämässä asioita hoitanut ihminen joka antaa tavallaan mallin heille ja kertoo niistä et miten asiat voi hoitaa toisellaki tavalla ettei vaan sillä minkä he on kenties joskus oppineet.” (H6)

Eräs perheosastolla ollut romaniäiti oli myös halunnut viedä ryhmän aiheita eteenpäin oman kotipaikkakuntansa naisryhmälle. Voiva-ryhmät olivat kaiken kaikkiaan perheosaston äideille hyvin odotettu tapahtuma, ja peruuntunut ryhmäkerta aiheutti aina pettymystä. Joku romaninaisista oli kuuleman mukaan tokaissut eräälle työntekijälle, ettei halunnut mennä ryhmään puhumaan romanityöntekijälle, sillä kaikki romanit juoruavat muiden asiat eteenpäin eikä heille uskalla omia asioitaan kertoa, oli työntekijä tai ei. Tähän työntekijä näki syynä naisen oman ennakkoluulon muita romaneja kohtaan työntekijöinä. Naisen saattoi olla vaikeaa kohdata romani työntekijänä, jollei hänellä ollut aikaisempaa kokemusta sellaisesta. Tämäkin luultavasti helpottuisi ajan myötä, mikäli ihmiset tottuisivat näkemään romaneja työntekijöinä ja ennakkoluulot hälväisivät.

Haastateltavien oli vaikea eritellä, onko Voiva antanut valmiuksia vankeuden aikaisten haasteiden kohtaamiseen naisille. Parhaiten valmiudet ilmenevät muun muassa siinä mielessä, että vangit ovat oppineet käsittelemään romanityöntekijän kanssa asioita, jotka muiden työntekijöiden kanssa ovat tuntuneet vaikeilta käsitellä. Monet romaninaiset olivatkin sanoneet, etteivät olleet tulleet ajatelleeksikaan asioita joltain tietyltä kannalta ja sikäli ajatusmaailma alkaa muuttua jo vankeustuomion aikana. Erilaiset toimintamallit nähtiin selkeästi parhaana vankeusaikaa helpottavana asiana. Voivalla nähtiin olevan jonkin verran vaikutusta myös vankilan arkeen ja ilmapiiriin. Perheosastolla se näkyi juuri pettymyksenä, mikäli ryhmä peruuntui. Eräs haastateltava arvioi, että romanityöntekijällä on sen verran hyvä kontakti romaninainiin, että se näkyy osastolla ilmapiirin rauhoittumisena, kun naiset ovat oppineet tietynlaista sääntöjen ja oikeinkäyttäytymisen mallia. Perheosastolla ei nähty yksiselitteistä yhteyttä Voivan tarjoamiin valmiuksiin vankeusaikana:

“Ainakin osan äideillä tai yksittäisen äidin kohalla voi se näkyä että, minulle olisi näyttäytynyt siltä, et hän olisi saanut Voivasta paljon. Mutta mä en osaa sanoa et olisiko hän suorittanut rangaistustaan sen helpommin tai vaikeammin et vaikuttiko se siihen mitään. Toisaalt ajattelen, että siitä huolimatta hän olis varmaan samalla tavalla suorittanu.” (H7)

Vapautumisen jälkeiseen aikaan Voiva oli haastateltavien mielestä antanut valmiuksia sikäli, että omia valintoja aletaan puntaroida enemmän ja saadaan ohjelman kautta välineitä arkeen kotona sekä voidaan paremmin pohtia omaa roolia vanhempana. Toivottiin, että naiset veisivät ainakin jotain Voivasta mukanaan, mikä vaikuttaa moneen asiaan myös lasten näkökulmasta. Voivassa käsitellään heidän käsityksensä mukaan kaikki elämän tärkeimmät asiat. Toisaalta pitkäkestoisia vaikutuksia oli vaikea arvioida, sillä työntekijät eivät ole enää tekemisissä naisten kanssa näiden vapauduttua. Työpaikan puolella myöskään ei paneuduta kovin vahvasti vankien menneisyyteen tai tulevaisuuteen. Se on kaikkien työpaikka, työntekijöitten ja vankien ja siellä ollaan tekemässä töitä.

Eräs työntekijä piti tärkeänä “itsensä löytämistä” vankeusaikana, sillä se antaa myös paljon vahvemmat eväät vapautteen siirryttäessä. Jos kuitenkin vielä etsii itseään tässä vaiheessa ja palaa takaisin siihen, mistä on lähtenytkin, saattaa Voiva tarjota avun. Yksi haastateltavista pohti romanikulttuurin muutosta, sillä monet vangeista ovat yksinäisiä naisia, joilla ei välttämättä ole sukuverkkoa pitämässä huolta, joten he joutuvat tutustumaan sosiaalitoimeen ja asuntopuoleen, jotta saavat paikan, minne mennä vapauduttuaan. Hän toivoi, että Voiva pystyy tarjoamaan apua myös tähän ongelmaan. Hän mainitsi vapautumisen jälkeisistä hankaluuksista myös ennakkoluulot, jotka ovat romaneja kohtaan kaksinkertaiset: vanki ja vielä romani.

Valvontahenkilökunnassa romanityöntekijä oli aluksi herättänyt hämmästyksiä, mutta nykyään romanityöntekijän läsnäolo nähtiin jo tavanomaisena. Voivan ja romanityöntekijän arveltiin tehneen romanikulttuuria näkyvämmäksi myös valtakulttuurin edustajille, sekä lisänneen yleissivistystä ja avartaneen katsantokantaa sikäli, että myös romani voi toimia työntekijänä ihan kuten kuka tahansa muukin:

“Kylhän se alkuun kun ensimmäisiä kertoja -- (romanityöntekijä) tuli tänne niin saatto valvontahenkilökunnassaki herättää semmosta että jaha, romaninainen kansallispukuun pukeutuneena tulee vankilaan -- niin herätti semmosta hämmästyksiä -- kyl se semmosta tietysti tuo niinkun kulttuuria myös meille muillekin näkyväks -- että hän tulee tekemään töitä ihan niinkun kuka tahansa muu meistä.” (H6)

Romanityöntekijän nähtiin tuoneen työyhteisöön uutta ja avartaneen erilaisia rooleja, mikä herättää ajatuksia myös työntekijöissä: hän näyttää myös henkilökunnalle, että romanitkaan eivät ole yksi joukko, joka päättyy vankilaan asiakkaaksi, vaan heitä on myös erilaisissa rooleissa. Kukaan työntekijöistä ei nähnyt, että romanityöntekijä olisi suoraan vaikuttanut heidän suhtautumiseensa romaneihin, sillä monet kokivat, että heillä on aina ollut hyvät välit romaneihin. Neljä työntekijöistä sanoi, ettei romanityöntekijä ole mitenkään vaikuttanut heidän suhtautumiseensa. Romanityöntekijä oli kuitenkin lisännyt monien ymmärrystä romanikulttuurista ja tuonut faktatietoa, kuten yksi haastateltavista luonnehti:

“Se lisää sitä ymmärrystä et minkälaisista kaikista asioista on kysymys, ja miten niitä voiaan viiä eteenpäin ja tietenki mä aattelen että onhan se tuonu työyhteisöön uutta ja just tätä avartanu että romanityöntekijäki on mukana mejjän työyhteisössä ja siinä toimii näitä erilaisia rooleja. Että ehkä seki herättää jo jotain ajatuksia.” (H1)

Joku sanoi, että hän on ollut niin monta vuotta vankiloissa töissä, että on kohdannut romaneita niin paljon, ettei työntekijällä sinänsä ole ollut vaikutusta suhtautumiseen. Toinen taas kertoi, että on nähnyt niin paljon romaneja vankeina, asiakkaina ja työntekijöinä, että on tottunut jo heihin kaikissa eri rooleissaan.

Kysyin muutamalta työntekijältä, mitä he arvelevat, miksi on epätavallista, että romani toimii työntekijänä. Taustalla nähtiin vaikuttavan kesken jääneet opinnot ehkä jo peruskoulusta alkaen. Myös vanhempien mallilla arveltiin olevan vaikutusta: jos vanhempien opinnot ovat jääneet kesken on todennäköisempää, että myöskään lapset eivät saa opintojaan päätökseen. Myös vanhempien työllisyydellä tai työttömyydellä nähtiin merkitystä. Eräs vartija oli sitä mieltä, että voisi auttaa monissa asioissa, jos romaneja olisi myös vartijoina, esimerkiksi suljetussa vankilassa. Hän epäili ennakkoluulojen osaltaan vaikuttavan siihen, ettei romaneja hakeudu rikosseuraamusalan koulutusohjelmiin. Keskustelimme myös siitä, että jos koulutukseen hakeutuminen on muutenkin romaneille vaikeaa, niin rikosseuraamusala ei ehkä ole juuri se ensimmäinen mihin lähdetään hakeutumaan:

“Fakta on, että heillä on paljon semmosia ihmisiä jotka on ollu vankilassa, suvussa, niin ehkä se sitte kuitenkin tuntuu niin vieraalta ajatukseltaki että lastaan kannustettas vaikka hakeutuun (naurahdus) tälle alalle töihin tai jotain. Että ehkä sekin on yks ajattelumallin muutos, mikä varmaan ois semmonen viranomaisvastaisuus ja semmonen että. Ei tietysti täällä oo semmoseen törmänny niin hirveesti, semmoseen viranomaisvastaisuuteen mutta. Oishan se ihan hyvä että joskus kävis niin, että hakeutus ja tulis tälle alalle.” (H8)

5.5 Hyvät käytänteet ja kehityskohteet

Haastateltavat listasivat Voiva-ohjelman hyviä käytänteitä seuraavasti: vertaisuus, mahdollisuus samaistua ohjaajaan, oman kulttuurin arvojen löytäminen (esimerkiksi vanhempien kunnioittaminen) ja voimavarojen tietyksi tekeminen, myötäeläminen ja toisien huomioon ottaminen sekä arjenhallintaan liittyvien taitojen opettelu. Monet vangeista ovat myös äitejä, vaikka lapset eivät heillä vankilassa mukana olisikaan, joten kulttuurin voimavarojen löytäminen ja siirtäminen omille lapsille nähtiin tärkeänä asiana. Vertaisuutta pidettiin yhtä tärkeänä, sillä romanit ovat kuitenkin vankiloissa vähemmistönä ja esimerkiksi ainoana romanina valtakulttuurin vankien seassa ei synny samanlaista jakamisen ja vertaisuuden kokemusta, ei välttämättä ymmärretä, mitä romaninlaiselta odotetaan naisena ja mitä käyttäytymisen koodistoja naisten elämään liittyy. Kaikista näistä asioista on mahdollista puhua toisten voivalaisten kanssa. Yksi haastateltavista myös mainitsi, etteivät kaikki romaninaiset halua työskennellä esimerkiksi päihdetyöntekijän kanssa tai heillä saattaa olla kovin lyhyitä tuomioita, mikä vaikeuttaa pitkäjänteistä työskentelyä, joten on hyvä, että heille voidaan tarjota mahdollisuus työskennellä romanityöntekijän kanssa.

Voiva-ohjelman haasteita ja kehityskohteitakin haastatellut löysivät muutamia. Palautteen keräämistä pidettiin erityisen tärkeänä, jotta naisten omat näkemykset saadaan näkyviin

ryhmän sisältöjä kehitettäessä. Joku mietti, aiheutuuko romanityöntekijän iästä haasteita, jos ryhmässä on paljon eri-ikäisiä naisia. Joskus naisten kanssa työskentelyyn saatetaan valita joku toinen työntekijä, mikäli keskustelu joistain aiheista ei tunnu luontevalta romanityöntekijän kanssa. Tällä ehkä viitattiin juuri esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyviin asioihin, joista puhumista jotkut romaninaiset saattavat karttaa oman kulttuurin edustajan kanssa.

Ohjelmalle on haastateltujen mielestä selkeästi tilausta ja haasteena on saada ohjelma jatkumaan myös projektin loppuessa. Muutamat totesivatkin, että romaninaisvankeja tulee olemaan kyllä jatkossakin, etteivät he tähän lopu, joten ohjelmaa tulisi ehdottomasti voida tarjota myös tuleville vangeille:

“Tietysti että se jatkuis, ettei se loppuis siinä vaiheessa kun projekti loppuu vaan että siitä tulis sellanen toimiva kokonaisuus mitä vos sitte toteuttaa sen projektin loputtuakin et se ois jatkuva yksi toimintamuoto muuallakin kun pelkästään Vanajan vankilassa.” (H6)

Myös tietynlainen jatkumo vapautumisen jälkeiseen aikaan, mietitytti haastateltavia ja he toivoivat, että Voivan-tyylinen työskentely jatkuisi naisten jälkeen myös vapaudessa. Myös yhteistyötä romanityöntekijän ja muiden työntekijöiden välillä toivottiin kehitettävän, mikä lienee yksi tärkeimmistä haasteista, mikäli ohjelmalle saadaan projektin jälkeen jatkoa. Myös yhdyskuntaseuraamustoimistoissa arveltiin olevan tarvetta samantyyppiselle työskentelylle:

“Tavallaan jalkauttaminen kaikkialle muuallekin ja miksei myös sitten yhdyskuntaseuraamustoimistoihin et ei pelkästään vankilatyöhön. Koska romaneita on, naisia ei ehkä nyt välttämättä niin paljon yhdyskuntaseuraamustoimistojen asiakkaina, mutta että sais sen toimivaks käytänteeks sitte myös projektin loputtua.” (H6)

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että Voiva sopisi toteutettavaksi myös muissa vankiloissa ja suljetuissakin ja sille nähtiin jopa olevan tarvetta myös muualla. Eräs vartija kehitteli mahdollisuutta aloittaa Voiva-työskentely esimerkiksi Hämeenlinnan tai Turun vankilassa, joista monet naiset siirtyvät Vanajalle, ja jatkaa sitä sitten Vanajalla. Hän pohti kuitenkin myös, miten vankiloiden puutteelliset resurssit vaikuttavat ohjelman toteutumiseen muualla ja totesi, että nykyään on hyvä jos saa perustoiminnot rahoitettua. Pidettiin tärkeänä, että ohjelmaa vetää nimenomaan romani, eikä se toimisi valtakulttuurista tulevalta vetäjällä. Kysymyksenä heräsikin, mistä saadaan uusia vetäjiä, mikäli ohjelmaa laajennettaisiin myös muihin vankiloihin:

“Mut että kyl sillä on että millai tää jatkuu ja mistä vetäjiä et sillainhan tää ei voi toimia, et tulis joku sieltä kulttuurin ulkopuolelta, et se on olennainen osa sitä et ryhmän vetäjällä on ymmärrys siitä romanikulttuurista.” (H1)

Kysyin myös, sopisiko Voiva-ohjelma toteutettavaksi myös miesvangeille, ja muutamat olivatkin jo maininneet haastattelun aikana, että miesvangeille pitäisi voida tarjota jotain samankaltaista. Monet sanoivat, etteivät tunne Voivan sisältöä tarpeeksi hyvin arvioidakseen, mitä kaikkea siinä pitäisi muuttaa, jos sen vetäisi miehille. Kaikki olivat kuitenkin sitä mieltä, että ohjelma soveltuisi myös miehille, mutta tietyin muutoksin. Naiseus ja äitiys teemoina eivät tietenkään suoranaisesti kosketa miesvankeja, mutta perhettä, lastenhoitoa ja naisen asemaa toivottiin käsiteltävän jossain muodossa myös miesten kanssa, kuten myös päihteisiin liittyviä ongelmia. Miehillä myös usein on vankeina erilaisia syitä, miksi ovat vankilaan joutuneet, joten sisällön pitäisi vastata heidän tarpeitaan:

“Miehet varmaan vois tarvita omansa mut siin täytyy varmaa mieltii ihan uudelleen sisältöjä, että sillai ylipäättäänki naisilla ja miehillä vankeina on kuitenkin vähän erilaisii historioita ja erilaisii syitä miks on vankilaan päätyyny.”
(H1)

Naisten ja miesten roolit romanikulttuurissa ovat hyvin erilaiset, ja niiden nähtiin olevan tärkeitä teemoja, joita miehille suunnatussa Voivassa voitaisiin käsitellä. Vetäjän tulisi haastateltavien mielestä olla mies, juuri näiden sukupuoliroolien vuoksi. Monia elementtejä Voivasta kuitenkin voitaisi siirtää jopa aika suoraan miesten ohjelmaan. Eräs haastateltava mainitsi, että myös miesten olisi hyvä keskustella vapautumiseen liittyvistä asioista oman kulttuurinsa näkökulmasta käsin. Ojoisten osastolla ei kuulemma välttämättä ole kerralla tarpeeksi romanimiehiä, jotta Voiva-ryhmä välttämättä toteutuisi, mutta yksilötyön katsottiin olevan tarpeellista.

Keskustelin monien haastateltavien kanssa myös siitä, miksi romaninaisten rikollisuus näyttää olevan kasvussa. He löysivät taustalta pitkälti samanlaisia syitä, mitä muillakin naisilla on joutua vankilaan: lähisuhdeväkivaltaa, tulottomuutta ja taloudellisia vaikeuksia, työttömyyttä ja elannon hankkimista laillisin keinoin. Työmarkkinoille ei löydy paikkaa ja päihdeongelmatkin ovat romaninaisten keskuudessa yleistyneet. Toisaalta ongelma on tullut näkyvämmäksi, ja muutamat totesivatkin, että ainahan vankiloissa on ollut romaninaisia, mutta nykyään siihen kiinnitetään enemmän huomiota. Tietynlainen kulttuurin murros ja perheverkkojen murtuminen myös nähtiin osana siinä, miksi rikollisuutta romaninaisilla esiintyy, ja päihdeongelmia ei enää ehkä hävetä ja peitellä samalla tavalla suvun edessä kuin ennen. Päihdeongelmia arveltiin olevan karkeasti sanottuna ainakin yli puolella romaninaisvangeista. Naiset myös nähtiin liikkuvampina kuin ennen ja rikollisuus kuten muukin toiminta on lisääntynyt sitä mukaa, kun naiset eivät ole enää vain kotona hoitamassa lapsia. Eräs työntekijä kuvasi vapautuviin romaninaisiin kohdistuvia työllistymisen esteitä seuraavasti:

“Siel on kaksinkertaset ennakkoluulot. On vanki ja vielä romani.” (H4)

Romaninaisten nähtiin eroavan romanimiesvangeista siinä, että he ovat tyypillisesti vielä puheliaampia ja kovaäänisempiä. Heillä on myös monilla perhe hoidettavanaan, myöskin sillä välin, kun nainen on vankilassa, joten heidän roolinsa myös vankilasta käsin on kovin erilainen. Yksi haastatelluista arveli, ettei kulttuuri ohjaile romaninaisten elämää enää yhtä vahvasti kuin ennen vaan se on väljempää kuin ennen, mikä tekee päihteidenkäytöstä ja rikosten tekemisestä jollain tavalla sallitumpaa. Monilla naisilla on painolastina myös ainakin yksi pieleen mennyt parisuhde. Naisilla on myös tietynlainen häpeän tunne omista virheistä aina läsnä ja vastuu perheestä, vaikka mies päättääkin pitkälti kaikista asioista. Tämä täytyy ottaa huomioon tulevaisuutta suunniteltaessa, jotta nainen pääsisi omille jaloilleen ja rakentaisi oman identiteettinsä vahvaksi sen sijaan, että mies saisi aina sanella, mitä tulee milloinkin tehdä.

6 Johtopäätökset

Olen koonnut tähän osioon aineistosta nousseita ajatuksia, joita haastatellut esittivät ja olen jakanut ne tutkimuskysymysteni mukaisesti vastaamaan niihin. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli miten henkilökunnan näkökulmasta Voiva-ohjelma on helpottanut romaninaisvankien vankeusaikana kohtaamia ongelmia ja toinen kysymys mitä valmiuksia Voiva-ohjelma on antanut romaninaisten elämään vapaudessa. Kolmantena kysymyksenä oli miten romanityöntekijän työpanos on vaikuttanut vankeinhoitohenkilökunnan vuorovaikutukseen romaninaisvankien kanssa. Neljäntenä kysymyksenä selvitin mitä hyviä käytänteitä henkilökunta on Voiva-ohjelmassa havainnut ja viides ja viimeinen tutkimuskysymys oli mitä kehittämishaasteita henkilöstö näkee Voiva-ohjelmaan liittyen. Kappaleet olen otsikoinut tutkimuksessa käyttämäni teemojen mukaisesti.

6.1 Voiva ja vankeusaikana kohdatut ongelmat

Vanajan vankilan ja perheosaston työntekijät löysivät monia asioita, joissa romaninaisvankien vankeusaikaisten ongelmien nähtiin helpottuneen Voiva-työskentelyn johdosta. Tärkeimpänä syynä mainittiin romanityöntekijä, joka pystyy ottamaan kulttuuriin liittyvät erityispiirteet huomioon ja jolta vangit voivat kysyä ohjeita heitä askarruttaviin asioihin. On tärkeää, että romanityöntekijä osaa selittää asiat naisille siten, että he helposti ne ymmärtävät. Pidettiin tärkeänä, että naiset voivat jo vankeusaikana alkaa pohtia omaa elämäänsä ja tehtyjä valintoja ja saavat Voivan kautta eväitä aloittaa rikoksettoman elämän. Ajatusmallien muuttumisen nähtiin helpottavan selkeästi jo vankeusaikaa. Keskeinen osa kuntouttavaa

toimintaa on suunnitelmallisuus. Sekä rangaistusajan että siviiliin siirtymisen suunnittelulla nähdään uusintarikollisuuden ehkäisyn kannalta olennaista vaikutusta. (Rantanen 2009:111.)

Voivan uskottiin tarjoavan sisältöä vankeuden suorittamiseen ja ennen kaikkea antavan vertaistukea ja vahvistavan yhteenkuuluvuuden tunnetta vankilassa, jossa romaninaiset kuitenkin ovat omana ryhmänään vähemmistönä muiden keskellä. Naiset ovat romaneja, mutta myös suomalaisia. Identiteetti ei olekaan vain valinta kulttuurisen taustan ja kansallisuuden välillä, vaan se rakentuu niiden kanssa, joiden kanssa aikaa vietetään sekä kulttuuristen komponenttien avulla (Euroopan kulttuurienvälisen vuoropuhelun teemavuoden julkaisu 2008:17). Voivan avulla naiset voivat rakentaa omaa kulttuurista identiteettiään samalla, kun opettelevat tulemaan toimeen valtaväestön yhteiskunnassa. Ryhmien käyttöä voidaan perustella ensiksikin sillä, että ryhmämuotoinen kuntoutus mahdollistaa useamman ihmisen osallistumisen kuntouttavaan toimintaan. Toiseksi voidaan hyödyntää ja kehittää vankien keskinäistä vertaistukea. Kolmanneksi ryhmässä on mahdollista kehittää ja harjoitella vuorovaikutustaitoja. Myös itsetuntemus kasvaa ryhmältä saadun palautteen myötä. (Granfelt 2007:36.)

Toisaalta on myös tärkeää, että Voivaa voidaan toteuttaa yksilötyönä, jolloin sellaisetkin naiset saavat avun, jotka eivät halua jakaa omia asioitaan ryhmässä. Ylipäätään naisten arveltiin sopeutuvan paremmin vankilan sääntöihin ja ohjeisiin Voivaa käytyään. Voimaantumisen, arkiselviytymisen ja elämänhallinnan uskottiin parantuvan Voivan kautta jo vankeusaikana, ja toimintamallien uusiutuminen koettiin merkittävänä. Sosiaalisella kuntoutuksella on keskeinen sija rikosseuraamusalan työssä. Sosiaalisen näkökulman voi kuitenkin käsittää monella tapaa ja se on laajempi, jokaisen asiakkaan yksilöllisen tilanteen huomioiva näkökulma. Tällaiselle kuntoutukselle on vaikeaa asettaa standardeja yksilöllisen luonteensa vuoksi. (Rantanen 2009:110.)

Vaikutukset näkyivät myös yleisessä ilmapiirissä siten, että sääntöjen ja oikeinkäyttäytymisen malli tuntui rauhoittavan ilmapiiriä ja romaninaisten elämän kuvattiin kulkevan selkeämmin. Voivan ja romanityöntekijän ajateltiin tuovan kulttuuria näkyvämmäksi ja sillä nähtiin olevan yleissivistävä vaikutus, joka oli avartanut katsantokantaa, millä varmasti osaltaan on vaikutusta myös romaninaisten vankeusajan sujuvuuteen. Toisaalta myös pienillä käytännön asioillakin voi olla merkitystä: kun henkilökunta tuntee romanikulttuurin piirteitä paremmin, pienet arkiset epäselvyydet voi olla huomattavasti helpompi selvittää, vaikka sitten romanityöntekijän avustuksella.

6.2 Valmiudet vapauteen

Vankeuden jälkeinen aika saattaa olla hankalaa kenelle tahansa, myös valtaväestön edustajille, mutta erityisesti romaninaisille paikkansa löytäminen voi olla kiven alla. Työntekijät arvelivat, että työllistyminen tulee olemaan huomattavasti hankalampaa romaninaisille, sillä ennakkoluulot luovat esteitä uuden elämän rakentamiselle. Voimaantumisen vankilassa olleilla näkyy myös mahdollisuutena osallisuuteen ja toimintaan yhteiskunnassa. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, jollei sille luoda yhteiskunnallisia edellytyksiä, eli palveluita ja aineellisia resursseja. (Karsikas 2005:139.) Romanityöntekijä toimii naisille toisenlaisena roolimallina, joka esimerkillään näyttää, että myös romaninaisten on mahdollista opiskella ja työskennellä ja elää elämäänsä toisin, kuin he ovat tottuneet.

Voiva ohjelma auttaa naisia kohtaamaan itsensä ja oman kulttuurin tuomat haasteet ja antaa mahdollisuuden miettiä omia valintojaan. Voivan kautta naiset saavat välineitä arjen pyörittämiseen kotona ja jo sitä kautta elämänkulku saattaa helpottua ja tasaantua. Tärkeänä elementtinä Voivassa nähtiin voimavarojen tietyksi tekeminen oman kulttuurin kautta, jolloin naiset oppivat siirtämään tärkeitä arvoja myös omille lapsilleen. Tätä kautta voidaan rakentaa seuraavan sukupolven tietä vähän helpommaksi.

Voiva tarjosi työntekijöiden mielestä kattavasti tietoa esimerkiksi tunteiden käsittelystä, taloushoidosta ja lastenhoidosta, sekä kaikista tärkeimmistä asioista ihmiselämässä, jotka korostuvat erityisesti vapaudessa, kun niiden kanssa joutuu päivittäin selviytymään. Henkilökunta uskoi, että Voivasta on apua vapautumiseen etenkin sen vuoksi, että naisille tulee ymmärrys siitä, mistä voi lähteä hakemaan apua ja mitä tukiverkkoja heille on tarjolla.

6.3 Henkilökunnan vuorovaikutuksesta romaninaisvankien kanssa

Työntekijät kertoivat saaneensa romaninaisvangeilta enimmäkseen myönteistä palautetta Voivasta ja romanityöntekijästä. He olivat keskustelleet jonkin verran ryhmän sisällöstä ja Voivan teemoja oli käyty läpi myös naisten työpaikalla muiden vankien kanssa. Avoimuus on sikäli hyväksi, että vuorovaikutus helpottuu sitä mukaa, mitä enemmän vankilan henkilökunta tuntee Voiva-ohjelman teemoja ja tavoitteita sekä sitä, mitä naiseuteen romanina kuuluu.

Työntekijät ovat voineet keskustella romanityöntekijän kanssa, mikäli joissain asioissa on ollut epäselvyyksiä ja sitten puhua romaninaisten kanssa ja sopia asioista. Esimerkkinä mainittakoon romanihome, josta työpaikoilla ja tietyissä tilanteissa on luovuttu yhteisestä sopimuksesta. Romanityöntekijän avulla ja välityksellä ollaan voitu keskustella siitä, mikä on kulttuurin kannalta merkittävää ja mistä taas vankilaoiloissa pitäisi luopua esimerkiksi työturvallisuuden vuoksi. Järvinen (2007) kuvaa asiakkaan ja työntekijän vuoropuhelua moniääniseksi: asiakkaan ja työntekijän näkökulmat saattavat olla hyvin erilaiset, mutta oleellista on se, että näiden eriävien näkökantojen kohdatessa on mahdollista syntyä jotakin

uutta (Järvinen 2007:37). Dialoginen vuorovaikutusorientaatio liittyy jaettuun asiantuntijuuteen, joka korostaa työntekijän ja asiakkaan yhteisesti tuotettua tietoa (Mt:19). Suljetussa asiantuntijuudessa arvostetaan työntekijän ammattitaitoa kun taas avoimessa asiantuntijuudessa otetaan myös asiakkaan asiantuntijuus huomioon yhtenä osatekijänä (Mt:17).

Romanityöntekijän työpanos oli ennen kaikkea lisännyt henkilökunnan ymmärrystä romanikulttuuriin liittyvistä erityispiirteistä. Romanityöntekijällä vaikutti olevan sen verran hyvä kontakti romaninaiisiin, että se auttoi myös monessa asiassa muun henkilökunnan asiointia vankien kanssa. Voi olla, että ilman tällaista ”tulkkia” monen asian ratkaisu olisi ollut hankalampaa ja naisille olisi voinut jäädä kokemus, ettei henkilökunta ymmärrä heitä tai välitä ymmärtää heidän kantaansa.

Perheosastolla pidettiin tärkeänä, että romanityöntekijä on osallistunut vankien alku- ja loppupalaverihin. Romaninaiisvangit itse ovat pitäneet romanityöntekijän läsnäoloa hyvänä asiana ja henkilökunta pystyy tällöin varmistamaan, etteivät vangit pääse puhumaan yhdelle työntekijälle toista ja toiselle toista. Yhteinen ymmärrys lisää kuuntelua, vastaamista ja vastavuoroisuutta, mutta dialogisuus ei kuitenkaan tarkoita samanmielisyyttä, vaan avoimuutta toisen näkökulmille. Tällöin korostuvat ristiriitojen sallivuuden ohella moniäänisyys, toisen koetteleminen ja vastaaminen. (Järvinen 2007:133.) Rehellisyys ja avoimuus vuorovaikutuksessa luo hyvän pohjan työskentelylle, sekä romanityöntekijän kanssa että perheosastolla. Näin taataan romaniäideille myös turvallisempi tunne suorittaa rangaistustaan lapsen kanssa, kun näytetään esimerkkiä siitä, että muidenkin työntekijöiden kanssa voi keskustella luottamuksellisesti. Romanityöntekijä toimii Vanajalla vähän samaan tapaan kuin Lounelan (2001) työryhmässä toiminut romaniväestöön kuuluva henkilö, joka oli mukana helpottamassa tiedon keräämistä ja käsittelyä ja luottamus haastateltavien ja haastattelijan välillä rakentui helpommin haastattelutilanteessa.

6.4 Hyvät käytänteet

Voiva-ohjelman hyviksi käytännöiksi lähes kaikki haastatellut mainitsivat vertaisuuden ja mahdollisuuden samaistua ohjaajaan. Hyviä käytäntöjä kehitettäessä oletetaan yleensä, että vaikuttavuus liittyy nimenomaan menetelmään, käytäntöön tai toimintaohjelmaan. Menetelmien ohella voidaan kuitenkin korostaa asiakkaan ja työntekijän välistä yhteistyösuhdetta. (Rantanen 2009:112.) Voivan ainutlaatuisuus perustuu siihen, että se on ainoa ohjelma, joka todella ottaa huomioon sen, mitä on olla romani ja mitä on olla nainen. Sitä kautta naiset voivat käydä läpi niitä asioita, joita heiltä odotetaan naisina ja käyttäytymiseen liittyviä kulttuurisia koodistoja voidaan tarkastella. Naisilla on mahdollisuus keskustella toisten romaninaisten kanssa ilman, että paikalla on valtakulttuurin edustajia,

joille pitäisi monia kulttuurisidonnaisia tekijöitä selittää alusta pitäen. Voivassa voidaan tutustua toisiin helpommin ja saada uutta näkökulmaa.

On myös hienoa, että vankilassa työskentelee ihmisiä, jotka tulevat erilaisista kulttuurisista taustoista, sillä se rikastuttaa ilmapiiriä etenkin, kun vankien joukossa on naisia monista kulttuureista. Romaninaisten ajateltiin olevan monesti hyvin myötäeläviä ja toisia huomioonottavia. Yksi hyvistä käytänteistä liittyi arjenhallintataitojen ja oikeinkäyttäytymisen opetteluun, mikä helpotti sekä vankeusaikaa että elämää vapaudessa. Romanityöntekijän kanssa naiset voivat ottaa esille asioita, joita eivät välttämättä muiden työntekijöiden kanssa puhuisi ja sekä yksilötyö että ryhmätyöskentely tarjoavat vähän jokaiselle jotakin. Romanityöntekijä osaa vahvistaa toisenlaisen roolin löytymistä ja tukea rikoksettomuudessa niiltä osin, jotka romanikulttuurista nousevat voimavaroina. Työntekijä on dialogeissa mukana aina samaan aikaan ammattihenkilönä sekä henkilökohtaisesti kokevana ihmisenä (Seikkula & Arnkil 2009:93). Tämä näkyy Voivassa erityisesti siten, että työntekijä voi tuoda vahvasti oman kulttuurisen taustansa ja kokemuksensa mukaan työskentelyyn.

Voitaneen sanoa, että Voiva on vastannut Rikosseuraamusviraston romaniasioiden yhteistyöryhmän (2003) esittämään kysymykseen siitä, onko romanityöntekijälle tarvetta vankilassa ja tarvitaanko tukihenkilöverkostoa vapautumisen jälkeen. Romanityöntekijän on havaittu olevan tuiki tarpeellinen apu Vanajalla ja pidettiin tärkeänä, että romaninaiset saavat apua myös vapautumisen jälkeiseen elämäänsä, esimerkiksi juuri tukihenkilön kautta. Uudet käytännöt muotoutuvat erityisissä olosuhteissa, eivät yleispätevien teorioiden soveltamisen tuloksena (Seikkula & Arnkil 2009:137).

6.5 Kehittämishaasteita

Voivan kehittämishaasteita henkilökunta keksi melko vähän. Päällimmäisenä mainittiin jatkuvuus projektin jälkeen, jotta Voivasta muodostuisi toimiva kokonaisuus ja se vakiintuisi yhdeksi toimintamuodoksi muiden rinnalle. Mietittiin myös, mitä vastaavanlaista toimintamuotoa voitaisiin tarjota romanimiehille ja mitä miesten ohjelmassa tulisi olla sisällöllisesti erilaista. Voivaa olisi hyödyllistä järjestää myös muissa vankiloissa ja jatkumoa työskentelyyn suljetusta vankilasta avovankilaan peräänkuulutettiin. Näitä kokemustiedon jakamista koskevia asioita voitaisiin siirtää eteenpäin hyvien käytäntöjen dialogina. Hyvien käytäntöjen dialogeilla tarkoitetaan arjen työhön liittyviä tilanteita, joiden kautta kerättyä omaa ja yhteisön osaamista voidaan jakaa eteenpäin: mikä toimii, missä olemme hyviä ja mitä vielä täytyy kehittää. Hyvien käytäntöjen dialogin toteuttaminen osana yhteisön toimintaa edesauttaa osallisuutta ja hyvää kohtaamista. (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012:7.)

Voivan ja romanityöntekijän toivottiin vielä kehittävän ja lisäävän yhteistyötään muun Vanajan vankilan henkilökunnan sekä perheosaston kanssa siten, että muutkin työntekijät olisivat tietoisia siitä, missä naisten kanssa työskentelyssä ollaan edetty ja missä on vielä kehittämisen varaa. Tiedottaminen ja Voivan sisällöstä kertominen nähtiin myös tärkeänä ja ajankohtaisena päivittää. Vapautuvien vankien toivottiin saavan apua myös vankeuden jälkeen, johon vastaa kehitteillä oleva tukihenkilöverkosto.

Myös palautteen keräämistä romaninaisilta pidettiin hyvin tärkeänä, joten romanityöntekijän keräämillä vankipalautteilla toivottiin olevan painoarvoa ohjelman kehittämisessä. Tätä lähestymistapaa on alettu viimeaikoina arvostaa enemmän ja työntekijöiden kokemustiedon ja asiakaspalautteen merkitystä, eli näyttöön perustuvia käytäntöjä (evidence based practices) pidetään varteenotettavina toimintamalleja arvioitaessa. Käytäntöä pidetään toimivana ja tarkoituksenmukaisena, jos asiantuntijakokemukset ja asiakaspalautteet antavat siitä viitteitä. (Rantanen 2009:110.) Ohjelmatyön lähtökohtana on oletamus, että vaikuttavat työmenetelmät voidaan standardoida ja niitä voidaan toteuttaa tietyn käsikirjan mukaisesti. Kuitenkin myös työntekijän jatkuva oppiminen sekä oman toiminnan arviointi ovat työskentelyn keskiössä. (Rantanen 2009:114.) Voivasta ollaankin kokoamassa käsikirjaa työskentelyn pohjaksi ja romanityöntekijän kokemustieto ja niin sanottu hiljainen tieto ovat siinä varmasti avainasemassa.

7 Lopuksi

Aloittaessani opinnäytetyöprosessia en oikeastaan vielä ollut selvillä, mitä kaikkea aiheeni pitää sisällään. Romanikulttuuri oli minulle vieras, mutta kiinnosti kuitenkin paljon ja olen tyytyväinen, että tartuin aiheeseen, joka ei ollut suoraan omasta kokemuspöydästä. Voiva-ohjelman ajatus on helposti lähestyttävä mutta kauaskantoinen: tarjota romaninaisvangeille mahdollisuus voimaantua rakentamalla omaa identiteettiään, etsiä uusia vaihtoehtoisia toimintamalleja ja vaalia omaa kulttuuriaan.

Opinnäytetyön on antanut minulle näkökulmaa siitä, mitä seikkoja työntekijät ja toisaalta eri kulttuurista tulevat vangit kohtaavat arjessa, ja sitä kautta oma ammatillinen kokemuspöydäni on jälleen hieman laajentunut. Olisi ollut mielenkiintoista haastatella myös romaninaisvankeja, jotta olisin ymmärtänyt paremmin ohjelman toimivuutta myös asiakkaiden näkökulmasta. Tämä olisi kuitenkin edellyttänyt jo huomattavasti laajempaa tutkimusta, joka ei tässä tapauksessa ajallisesti olisi ollut mahdollista.

Opinnäytetyön myötä huomasin, että myös Vanajan vankilan henkilökunnalla on kiinnostusta ohjelmaa kohtaan, mutta se ei ole vielä tullut kaikille tutuksi. Romanityöntekijän työpanosta pidettiin merkityksellisenä, mutta yhteistyötä muun henkilökunnan kanssa toivottiin vielä kehitettävän. Toivon, että tutkimustuloksia voidaan hyödyntää, mikäli Voiva-ohjelmalle saadaan jatkoa. Henkilökunnan puheesta kuvastui, että tarvetta tämän tyyppiselle ohjelmalle on jatkossakin paitsi Vanajalla, myös muissa vankiloissa. Haasteena on myös kehittää vastaava työmuoto romanimiehille, joille tällä hetkellä ei tarjota erityisesti heille suunnattua ohjelma-toimintaa, joka ottaisi huomioon romanikulttuurin erityispiirteet.

Kehittämishaasteeksi nousi myös jatkotyöskentely vapautuvien vankien kanssa. Naisten vuoro-projektin puitteissa on jo kehitetty yhdyshenkilötoimintaa, jonka kautta romaninaiset saivat apua myös vapaudessa. Aiheesta on samoihin aikoihin valmistumassa opinnäytetyö. Toivottavaa on, että nämä kaksi tutkimusta tukisivat projektin arviointia ja kehittämistä. Opinnäytetyöni tulokset viittaavat siihen, että Voiva-ohjelmalle olisi tilausta jatkuvana työmuotona muiden vakinaisten kuntouttavien ohjelmien rinnalla. Nähtäväksi jää, vakiinnuttaako ohjelma paikkansa niin, että siitä hyötyvät romaninaisvangit myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessin koin melko monimutkaisena ja ajoittain kirjoittaminen ei tuntunut sujuvan ollenkaan, mutta heti kun pääsin jyvälle siitä, mitä kaikkea Voiva-ohjelmaan ja tutkimuksen tekemiseen liittyy, alkoi tekstiä syntyä luontevammin. Opin paljon tutkimuksen eri vaiheista, ja huomasin myös asioita, joita olisin voinut tehdä toisin. Haastatteluja aloittaessani huomasin, että minun olisi pitänyt opetella ja sisäistää haastattelukysymykset paremmin, jotta haastattelutilanteet olisivat heti, alusta alkaen tuntuneet varmemmilta. Opinnäytetyön kirjoittaminen pitkittyi jonkin verran ja loppumetreillä tuli vielä paljon muutoksia aiheen termistöön, mikä tuntui aika raskaalta. Näitä kokemuksia voin hyödyntää jatkossa, mikäli aion tehdä uusia tutkimuksia.

Lopuksi haluaisin esittää kiitokseni Vanajan vankilan henkilökunnalle ja perheosaston työntekijöille, sekä erityisesti työelämäohjaajalleni Inka Jeskaselle, jolta sain paljon apua ja näkemystä opinnäytetyöni toteuttamiseen ja Tuula Nymanille, joka romanityöntekijänä tekee arvokasta työtä.

Lähteet

- Andrews, D. 2006. Enhancing adherence to risk-need-responsivity: Making quality a matter of policy. *Criminology and Public Policy* -journal.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Riika: Vastapaino.
- Arola-Järvi, A. 2012. Suunnitelmallisen vankeusajan käsikirja. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen oppikirja 1/2012. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Council of Europe - Intercultural Dialogue. 2013. Viitattu 19.9.2013. http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#P30_3374
- Dahlgren, T., Kortteinen, J., Lång, K.J., Pentikäinen, M. & Scheinin, M. 1997. Vähemmistöt ja niiden syrjintä Suomessa. Ihmisoikeusliitto r.y.:n julkaisusarja N:o 4. Helsinki: Yliopistopaino.
- Finlex-internetsivut. 2013. Viitattu 25.4.2013. <http://www.finlex.fi/fi/>
- Granfelt, R. 2007. ”Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa”. Tutkimus naisvankien päihdekuntoutuksesta Vanajan vankilassa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 2/2007. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press, Oy Yliopistokustannus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaala, P. 1996. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, M-K. 2007. Asiakas-työntekijäsuhteen dialoginen arviointi kriminaalihuollossa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2007. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Karsikas, V. 2005. Selvinpäinolosta tulee hyvä fiilis. Päihdeongelmaisten vankien voimaantuminen. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/2005. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Koivisto, V. 1984. Mustalaiset - Viljo Koivisto kertoo heimonsa menneisyydestä ja nykypäivästä. Porvoo, Juva: WSOY.
- Koskimies, M., Pyhäjoki, J. & Arnkil, T.E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 2013. Viitattu 7.4.2013. <http://www.palmenia.helsinki.fi/competence/kompetenssi.asp>
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.
- Laine, M. 2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.
- Laitio, T. 2009. Recording Europes. Teoksessa Näkökulmia kulttuurienväliseen vuoropuheluun. 2009. Euroopan kulttuurienvälisen vuoropuhelun teemavuoden 2008 julkaisu. Valtion taidemuseo. Helsinki: Art Print.
- Lattu, E. 2011. Naisvangit Suomessa. Portti vapauteen. Viitattu 21.2.2013. http://www.porttivapauteen.fi/tietoa/tietopankki/2468/naisvangit_suomessa
- Leino, j. 2010. Kuntouttava työote asiakastyössä -kurssin materiaalit ja diat.

Lounela, P. 2001. Romanit Suomen vankiloissa. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 1/2001. Tietosanoma Oy.

Majaniemi, P. 2012. Romaninainvankien kuntoutusohjelma: Voiva työskentelymalli-diat.

Majaniemi, P. & Viljanen, A.M. 2008. Romanivanhusten palvelutarvekartoitus. De patti phuuridenge -douva hin godjiba. Anna kunnia vanhuksille - se on viisautta. Helsinki: Kopio Niini.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Mäkelä, K. 1992. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.

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

Naiset näkyviksi - Työryhmän mietintö. 2008. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/ 2008.

Naisten vuoro -projekti. 2013. Viitattu 21.2.2013.
<http://www.naistenvuoro.fi/?Etusivu>

Nyman, T. 2012. Naiset murroksessa: Romaninainset Vanajan vankilassa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Ohjaajan suullinen tiedonanto 23.7.2013. Perheosasto. Vanajan vankila.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö - Aikaa huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Pitkänen, P. & Kouki, S. 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita.

Pulma, P. 2006. Suljetut ovet: Pohjoismaiden romanipolitiikka 1500-luvulta EU-aikaan. Helsinki: Gummerus.

Rantanen, T. 2009. Kuntoutus, vaikuttavuus ja kehittäminen. Näkökulmia rikosseuraamusalan työn kehittämiseen. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja A 66. Vantaa: Edita Prima Oy.

Rikosseuraamuslaitos. 2013. Viitattu 21.2.2013, 28.8.2013.
<http://www.rikosseuraamus.fi/>

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020

Rikosseuraamuslaitoksen vuosikertomus 2009

Romanien asema ja olosuhteet vankiloissa sekä yhdyskuntaseuraamusten suorittajina, 2003. Rikosseuraamusviraston monisteita 2/2003. Rikosseuraamusviraston romaniasioiden yhteistyöryhmän raportti. Helsinki.

Romano Missio. 2013. Viitattu 22.2.2013.
<http://www.romanomissio.fi/>

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö - Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: SoPhi.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu - Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Seikkula, J. & Arnkil, T.E. 2009. Dialoginen verkostotyö. Esa Print Oy.

Syrjä, H. & Valtakari, M. 2008. Romanian pitkä matka työn markkinoille - tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 22/2008. Edita Publishing Oy.

Soydan, H. 2010. Anti-racist Practice. Teoksessa Ethics and Value Perspectives in Social Work. China: Palgrave Macmillan. 1-16.

Suominen, S. & Tuominen, M. 2007. Palveluohjaus - Portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistus. Helsinki: 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Viitattu 25.4.2013.
<http://www.tenk.fi/>

Vankilan perheosaston esite. Ensi- ja turvakotien liitto ry.

Vanajan vankilanjohtajan kirjallinen tiedonanto 11.12.2013.

Viljanen-Saira, A. & Nikkinen, R. 1986. Kultaiset korvarenkaat - Mustalaisten kulttuuri ja käsi-työt. Keuruu: Otava.

What works - Mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003. Vantaa: Dark Oy.

Liite 1. Haastattelukysymykset

Taustatiedot

Kuinka kauan olet työskennellyt rikosseuraamusalalla? Entä Vanajan vankilassa?
Oletko ollut työssäsi tekemisissä romanivankien kanssa?

Yleiset kysymykset (kaikille)

1. Mikä on Voiva-ohjelma?
2. Millaista tietoa olet saanut Voiva-ohjelmasta? Mistä tai keneltä? Koetko tarvitsevasi lisätietoa Voivaan liittyen?
3. Mitä haasteita romaninainen vangin kohtaamisessa on?
4. Miten Voiva-ohjelma on mielestäsi vaikuttanut romaninainen vankeihin?
5. Miten Voiva on vaikuttanut vankilan arkeen tai ilmapiiriin?
6. Onko ohjelma mielestäsi antanut naisille valmiuksia vankeusaikana esiintyvien haasteiden kohtaamiseen?

Tarkentavat kysymykset (Voivan paremmin tunteville)

1. Mitä hyviä käytänteitä olet havainnut Voiva-ohjelmaan liittyen? Entä mitä haasteita?
2. Miten romanityöntekijä on vaikuttanut omaan suhtautumiseesi romaneihin?
3. Onko Voiva antanut romaninainen vangeille valmiuksia vapautumisen jälkeiseen arjenhallintaan?
4. Sopsisiko ohjelma toteutettavaksi muissa vankiloissa?
5. Voisiko ohjelmaa soveltaa miesvangeille?
6. Näetkö Voiva-ohjelmaan liittyen jotain kehitettävää?

Liite 2. Kirjallinen suostumuslomake haastatteluun osallistujalle



SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISEEN

Laurea-ammattikorkeakoulu, Tikkurilan yksikkö 2013

Olen saanut kirjallista tietoa opinnäytetyön sisällöistä, sen tavoitteista sekä nähnyt opinnäytetyöhön liittyvät teemahaastattelukysymykset (ks. lopussa)

- 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 projektitehtävässä 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

(Vastaajien tiedot eivät tule näkyviin, suostumuslomakkeet kansioidaan ja säilytetään lukitus-
sa tilassa Laureassa)

KUVAUS OPINNÄYTETYÖSTÄ

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuottaa tietoa Voiva-ohjelman toimivuudesta vankeinhoito-henkilökunnan näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena on Voiva-ohjelma, joka on romaninai-svangelle suunnattu kuntoutusohjelma. Ohjelman tarkoituksena on voimaannuttaa naisia ja vaikuttaa syrjäytymiseen ohjaamalla naisia arjenhallinnassa sekä vahvistamalla naisten identi-teettiä omasta kulttuurista käsin. Voiva-ohjelma on osa Romano Mission koordinoimaa laa-jempaa Naisten vuoro -projektia. Kohderyhminä projektilla ovat vankiloissa rangaistustaan suorittavat naisromanivangit ja heidän läheisensä, heidän kanssaan työskentelevät Rikosseu-raamuslaitoksen työntekijät, sekä vapautuvien naisromanivankien ja heidän läheistensä kans-sa työskentelevät toimijat.

Vankeinhoitohenkilökunnan mukaan romaninaisvangit eivät todellisuudessa hyödy muusta täl-lä hetkellä tarjottavasta kurssi- ja ohjelmatoiminnasta ja myös vangit itse olivat sitä mieltä, etteivät nämä ohjelmat ole heitä varten. Voivassa naisten erityistarpeet huomioidaan romani-kulttuurin kautta. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, miten työntekijöiden kokemuksen mukaan Voiva-ohjelma on vaikuttanut kolmella tasolla: Romaninaisvankien parissa työskentelevien työhön, romaninaisvankeihin sekä yleiseen ilmapiiriin osastolla. Haastattelujen avulla pyrin selvittämään, millä tavalla Voiva on kenties muuttanut työntekijöiden työnkuva ja mitä uutta romanityöntekijä on tuonut työyhteisöön. Toiseksi haluan tietää, miten henkilöstö ko-kee ohjelman vaikuttaneen romaninaisvankeihin; onko se kohentanut heidän selviytymistään arjessa vankeusaikana ja antanut valmiuksia vapautumisen jälkeiseen elämään. Lisäksi haluan tutkia, miten ohjelma on muuttanut yleistä ilmapiiriä romaninaisvankien osastolla henkilö-kunnan näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutetaan Vanajan vankilassa romaninaisvankien parissa työskenteleville henkilökunnan jäsenille suunnattuna puolistrukturoituna haastatteluna. Haastattelut nauhoite-taan ääninauhurilla ja myöhemmin litteroidaan analysointia varten. Aineiston analysoinnissa noudatetaan ehdotonta luottamuksellisuutta ja tuloksiin viitataan siten, ettei ketään voida tekstistä tunnistaa. Aikaa yhdelle haastattelulle varataan noin 30-45 min. Opinnäytetyön arvi-oitu valmistumisajankohta on syksyllä 2013.

TEEMAHAATETTELURUNGON KYSYMYKSET

(Esitelty liitteessä 1)

Liite 3. Saatekirje vankilanjohtaja Kaisa Tammi-Moilaselle

Hei!

Haluaisin kutsua Vanajan vankilan työntekijät sekä johtaja Kaisa Tammi-Moilasen yhteistyöhön opinnäytetyöni toteuttamiseen. Opinnäytetyön työnimi on Henkilökunnan kokemuksia Voiva-ohjelman toimivuudesta Vanajan vankilassa. Tavoitteenani on kerätä haastatteluilla tärkeää tietoa siitä, miten henkilökunta kokee Voiva-ohjelman hyödyllisyyden ja tarpeellisuuden ja olisiko ohjelman toiminnassa myös kehittämisen paikkoja. Haastateltavien kahdeksan työntekijän joukossa voi olla sekä sellaisia työntekijöitä, jotka tuntevat Voivaa paremmin ja työskentelevät romaninainavankien parissa, että sellaisia, joille ohjelma ei ole kovin tuttu.

Lähetän ohessa tutkimuslupahakemuksen, jonka liitteinä ovat suostumuskaavake haastatteluun osallistujille sekä tutkimussuunnitelma aika-arvioineen. Tutkimussuunnitelmasta selviävät tarkemmin opinnäytetyön tavoitteet ja yhteys laajempaan kehitystyöhön. Lähetän paperit myös postitse ja pyytäisin palauttamaan ne minulle allekirjoitettuna osoitteeseen:

Kesäisin terveisin

Anni Pasuri

Laurea-ammattikorkeakoulu Tikkurila

anni.pasuri@laurea.fi