



Kokeilujen kautta muutokseen

Hämeenlinnan vankilan palvelujen ja toimintatapojen kehittäminen asiakas- ja työntekijälähtöisesti

Taina Taipale

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kokeilujen kautta muutoksen

Hämeenlinnan vankilan palvelujen ja toimintatapojen kehittäminen asiakas- ja työntekijäläh-
töisesti

Taina Taipale
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2022

Taina Taipale

Kokeilujen kautta muutokseen, Hämeenlinnan vankilan palvelujen ja toimintatapojen kehittäminen asiakas- ja työntekijälähtöisesti

Vuosi

2022

Sivumäärä

96

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen ja Hämeenlinnan vankilan kanssa. Rikosseuraamuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteisessä ARTO-hankkeessa vuosina 2019-2020 hyödynnettiin Kokeilut käytäntöön -menetelmää ja se todettiin toimivaksi työkaluksi. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköltä tuli ehdotus, että opinnäytetyössä edelleen testattaisiin Kokeilut käytäntöön -menetelmän toimivuutta kehittämisen työkaluna. Hämeenlinnaan avattiin uusi suljettu naisvankila 1.11.2020 ja haluttiin kehittää vankilan palveluja asiakaslähtöisesti. Kehittämiseen osallistettiin vangit, työntekijät sekä verkostot. Opinnäytetyössä tuodaan esiin asiakkaiden ääni palvelutarpeiden tunnistamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Uuden vankilan avaamisen tuomien muutosten vuoksi katsottiin tärkeäksi osallistaa työntekijät kehittämiseen, jotta kokeilut saataisiin paremmin osaksi vankilan arkea. Verkostojen merkitys oli myös tärkeä. Ulkopuolisina he näkevät asiat eri näkökulmasta ja sen vuoksi he voivat tuoda kehittämiseen uusia näkökulmia. Lisäksi heillä on mahdollisuus viedä kokeilujen antia omiin yksikköihinsä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää naisvankien palveluntarpeita asiakaslähtöisesti ja niiden perusteella kehittää nykyisiä palveluja ja toimintatapoja entistä paremmiksi ja toimivimmiksi. Opinnäytetyössä oli neljä vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla haastateltiin naisvankeja. Tarkoituksena oli kartoittaa heidän kokemustaan omasta hyvinvoinnistaan. Toisessa vaiheessa opinnäytetyössä sovellettiin Kokeilut käytäntöön -menetelmää ideoimalla kokeiluja palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseksi. Kolmannessa vaiheessa kokeiluja testattiin vankilan arjessa. Viimeisessä vaiheessa pidettiin arviointityöpaja, jossa arvioitiin kokeilujen toimivuutta ja sovittiin jatkotoimenpiteet. Kehittämistyön tuloksena Hämeenlinnan vankilassa aloitettiin avoimilla osastoilla osastokokoukset, joissa käsiteltiin osaston toimintaan liittyviä asioita niin, että jokaisella olisi paremmat mahdollisuudet kuntoutua. Lisäksi laadittiin vangeille perehdytyslomake ja määräaikaisille vartijoille perehdytyspassi sekä osaston yhteiset toimintatavat -ohje. Toimintamallit luovat osastojen arkeen turvallisuutta, johdonmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset antoivat asiantuntija-arvioita positiivisemmän kuvan naisvankien hyvinvointitilasta. Saman suuntaisia tuloksia on saatu Aikuisväestön hyvinvointimittarin käytöstä myös muualla. Opinnäytetyössä saatiin vahvistusta sille, että Kokeilut käytäntöön -menetelmä on toimiva kehittämisen menetelmä. Sen avulla voitiin osallistaa kehittämiseen sekä työntekijät että vangit tasa-arvoisina kehittäjinä. Lisäksi työntekijät sitoutuivat kokeilujen konkreettiseen edistämiseen ja käytäntöön viemiseen hyvin.

Asiasanat: kehittäminen, osallisuus, kokeilut

Taina Taipale

Through Experimentation to Change, Customer- and Employee-Oriented Development of Hämeenlinna Prison Services and Practices

Year

2022

Pages

96

The thesis was made in cooperation with the Criminal Sanctions Agency and Hämeenlinna Prison. During 2019-2020 the Criminal Sanctions Agency's and the Occupational Health Institute's cooperation project "ARTO-project" used a practice called *Kokeilut käytäntöön* (Experiments in Practice method) and considered it to be a useful method. The Central Administration of the Criminal Sanctions Agency expressed a wish that the *Kokeilut käytäntöön* method would be further tested as a tool for development. When a new women's closed prison was opened in Hämeenlinna on November 1st, 2020, the Criminal Sanctions Agency wanted to develop customer-oriented prison services. Prisoners, workers and partners participated in the development. The thesis brings out the customer's voice in identifying service needs and in developing the operations. Due to the changes that come along when opening a new prison, it was crucial to involve the employees in the development process to get the experiments integrated into the prison's everyday life better. The involvement of network partners was also important. Looking from the outside, they see things from a different perspective, and therefore they are able to bring new perspectives and ideas in the development. In addition, they get the opportunity to take the benefits of the experiments back to their own units.

The aim of the thesis was to identify the service needs of female prisoners in a customer-oriented way, and based on the needs, to further develop existing services and practices to make them better and more effective. The development process had four phases. In the first phase, female prisoners were interviewed using the *Aikuisväestön hyvinvointimittari* (An Indicator of The Well-being of The Adult Population). The aim was to map the female prisoner's experience of their well-being. In the second phase, the *Kokeilut käytäntöön* method was applied by brainstorming experiments to develop new services and practices. The aim of the third phase was to test the experiments in everyday prison life. The fourth and the final phase included an evaluation workshop that was held to evaluate the functionality of the experiments and to agree about the follow-up measures to be taken. As a result of development work, Hämeenlinna Prison started prison ward meetings in the open wards', the purpose of which was to discuss the issues related to the wards activities, so that everyone would have a better chance of rehabilitation. An induction form for prisoners and an induction passport for temporary guards were also prepared, as well as a guideline on common practices in the department. The policies create security, consistency and fairness in the prison ward's daily life.

The results of the *Aikuisväestön hyvinvointimittari* gave a more positive picture of female prisoners' well-being than the experts working at the prison had estimated. Similar results have been obtained elsewhere using the *Aikuisväestön hyvinvointimittari*. The thesis confirmed that the *Kokeilut käytäntöön* method is an effective method of development. It allowed participation of both, staff and prisoners as equal developers. In addition, employees' commitment to the concrete promotion and implementation of the experiments was good.

Keywords: development, participation, experiments

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö	7
3	Uusimisriskiin vaikuttaminen ja rikollisuudesta irrottautuminen.....	11
4	Palveluiden kehittäminen osallistavilla menetelmillä	19
4.1	Aikuisväestön hyvinvointimittari	20
4.2	Kokeilut käytäntöön -menetelmä	21
5	Kehittämisasetelma	22
5.1	Kehittämisen vaiheet	22
5.2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	23
5.3	Vankien subjektiivisten hyvinvoinnin tilan kokemusten kartoittaminen	24
5.4	Työpajojen vaiheet ja osallistajat	24
5.5	Kehittämistyöpajat	26
5.6	Etiikka	29
6	Kehittämisen tulokset	30
6.1	Tulokset haastatteluista Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla.....	30
6.2	Ideointityöpajan tulokset 15.6.2021.....	35
6.3	Kehittämistoimet työpajojen välissä	40
6.4	Arviointityöpajan tulokset 31.8.2021.....	41
7	Johtopäätökset	48
7.1	Aikuisväestön hyvinvointimittari	49
7.2	Kokeilut käytäntöön -menetelmän työpajat ja kehittämiskokeilut	52
8	Pohdinta	58
	Lähteet.....	66
	Kuviot	71
	Liitteet	72

1 Johdanto

Suomessa melko pieni joukko koko väestön ihmisistä tekee suurimman osan rikoksista. Näistä aktiivisista rikoksentekijöistä monet tekevät ensimmäiset rikoksensa jo hyvin nuorina ja heillä on paljon sosiaalisia ongelmia. (Rikoksentorjunta 2021.) Tästä pienestä joukosta naisvankeja on noin 8 prosenttia (Tilastoja 2020, 13). Vankilaan joutuvilla on usein taustalla sosiaalisia ongelmia ja huono-osaisuutta. Naisvangit ovat tästä pienestä joukosta vielä oma erityinen joukkonsa. Naisvangit vaikuttavat olevan sakkovankien ohessa kaikkein huonommassa asemassa muun muassa terveyteen liittyvissä asioissa. (Joukamaa & työryhmä 2010, 75.) Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on lisätä vankien elämänhallintataitoja niin, että heidän uusimisriskinsä laskisi. Tammi-Moilanen (2020, 64) teki Rikosseuraamuslaitoksen toiveesta selvityksen naisvankien tilanteesta Suomen vankiloissa. Tammi-Moilasen selvityksen perusteella vankilassa työskentelevillä ei pääsääntöisesti ollut koulutusta nais erityisestä työtoteesta. Osaamista löytyi vain yksittäisiltä työntekijöiltä.

Hämeenlinnan vankila otettiin käyttöön 1.11.2020. Uusien fyysisten tilojen lisäksi, kehittämistä on tärkeää jatkaa nais erityisen osaamisen sekä toimintakulttuurin osalta. Lähityön ja vastuuvirkamiesmallin jalkauttaminen ovat keskeisiä kehittämisen kohteita. Rikosseuraamusalalla tiedostetaan asiakaslähtöisyyden merkitys palvelujen kehittämisessä. Työntekijöiden ja asiakkaiden tasavertaisina kehittäjinä toimiminen ja siihen liittyvä avoin keskustelu vaatii kuitenkin vielä jonkin verran kaikilta osallistujilta omalta mukavuusalueelta poistumista vankilaan liittyvien valtasuhteiden merkitysten vuoksi. Toikko & Rantanen (2009, 89-91) kirjoittavat, että toiminnan kehittäminen on aktiivinen sosiaalinen prosessi ja se edellyttää osallistujien vuorovaikutusta. Asiakkailla ja työntekijöillä ajatellaan olevan oikeus osallistua ja vaikuttaa kehittämistoimintaan. Kehittäjät, työntekijät ja asiakkaat tuovat jokainen oman näkemyksensä keskusteluun. Näin yhdistetään osallistujien ammatillinen osaaminen ja kokemus-tieto. Päävastuu kehittämisestä on kuitenkin kehittäjillä, jotka ohjaavat prosessia.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on kehittää Hämeenlinnan vankilan palveluja yhdessä vankien, työntekijöiden sekä verkostojen kanssa. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä käytettiin kehittämisen menetelminä sekä Aikuisväestön hyvinvointimittaria että Kokeilut käytäntöön -menetelmää. Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla haastateltiin 38 naisvankia. Tarkoituksena oli saada vankien ääni esiin palvelutarpeiden määrittämisessä. Kokeilut käytäntöön -menetelmää käytettiin Rikosseuraamuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteisessä ARTO-hankkeessa, jossa kehitettiin Lähityötä ja vankien sähköistä asiointia. Hankkeessa Kokeilut käytäntöön -menetelmä koettiin toimivaksi kehittämisen työkaluksi. Tästä johtuen Rikosseuraamusalan keskushallintoyksiköltä tuli ehdotus jatkaa Kokeilut käytäntöön -menetelmän testaamista. Aikaisemmin Rikosseuraamuslaitoksessa Kokeilut käytäntöön -menetelmää käytettäessä asiakkaat eivät olleet mukana kehittämisessä. Tässä opinnäytetyössä otettiin

työntekijöiden rinnalle asiakkaat mukaan kehittämiseen. Työpajoihin osallistui työntekijöiden ja verkostokumppaneiden lisäksi kaksi vankia ja yksi kokemusasiantuntija. Tämä asiakkaiden eli vankien ja työntekijöiden yhteistyö on yksi osa Rikosseuraamusalan toimintakulttuurimuutosta. Toimintakulttuurin muutoksen tarkoituksena on lisätä työntekijöiden aktiivista vuorovaikutusta vankien kanssa, niin että vangit tulisivat vaikuttavalla tavalla kuulluksi ja nähdyksi.

Opinnäytetyössä käytetään vankilan toiminnoista sanaa palvelu tai palvelut ja tästä johtuen vangit ovat palveluiden käyttäjiä tai asiakkaita, samaan aikaan kun ovat vankeja. Nämä ovat uusia termejä rikosseuraamusalalla. Hämeenlinnan uutta vankilaa suunniteltiin ja kehitettiin myös palvelumuotoilun menetelmin Senaatin yhteistyökumppaneiden kanssa. Palvelumuotoilun kautta nämä uudet termit tulivat osaksi rikosseuraamusalan arkea. Kaikilla yksiköillä on nykyään omat palvelukartat, joihin on koottu sen Rikosseuraamuslaitoksen ja kumppaneiden vankeusajalle tarjoamat palvelut. Tulevaisuudessa palvelukartat tulevat löytymään uudesta asiakastietojärjestelmästä.

Seuraavaksi kuvaan rikosseuraamusalaa ja Hämeenlinnan vankilaa toimintaympäristönä. Opinnäytetyön aiheena on palvelujen ja toimintatapojen kehittäminen, joten aluksi on tärkeää hahmottaa tämänhetkiset palvelut. Tämän jälkeen tuon esille opinnäytetyön tietoperustaa ja siihen liittyviä keskeisiä käsitteitä. Menetelmäosiossa kuvaan Aikuisväestön hyvinvointi mittaria sekä Kokeilut käytäntöön -menetelmää, jonka jälkeen kuvaan koko kehittämisasetelman. Lopuksi esittelen vielä tulokset ja johtopäätökset. Pohdintaosiossa kokoon yhteen sekä tämän opinnäytetyön kehittämishankkeen että koko rikosseuraamusalan kehittämiseen liittyviä ajatuksia.

2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on huolehtia tuomioistuimien määräämien rangaistusten täytäntöönpanosta sekä vankiloissa että yhdyskuntaseuraamuksina. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on lisätä yhteiskunnan turvallisuutta vaikuttamalla tuomittujen riskiin syyllistyä uusiin rikoksiin (RISE 2020). Vankeuslaki (767/2005) määrittelee vankeuden täytäntöönpanon tavoitteen seuraavasti 1 luvun 2 §:ssä: ”Vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoitumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana”. Vankeuden tarkoituksena ei siis ole eristää tuomittuja muusta yhteiskunnasta, vaan tukea ja ohjata häntä rikoksettomaan ja päihteettömään elämäntapaan. Onnistuessamme tukemaan vankia rikoksettomaan elämään lisäämme samalla koko yhteiskuntamme ja kaikkien kansalaistemme turvallisuutta.

Rikosseuraamuslaitoksen työtä ohjaavat visio ja arvot. Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus ja turvallisuus. Työtä ohjaa käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Vision mukaan Rikosseuraamuslaitos ”valmentaa

rikoksettomaan elämään - turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa”. Rikosseuraamuslaitoksen strategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö, joka tekee mielekästä työtä motivoituneesti. Työhyvinvointia kehitetään innostamalla ja valmentamalla työntekijöitä jatkuvassa muutoksessa muun muassa niin, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Työhyvinvointia vahvistetaan myös lisäämällä asiakkaiden ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta. (RISE 2020.)

Hämeenlinnan vankila on naisille tarkoitettu suljettu vankila, jonne voidaan sijoittaa vankeusvankien lisäksi myös sakkovankeja ja tutkintavankeja. Aikaisemmin Hämeenlinnan vankilaan sijoitettiin myös miesvankeja, mutta 1.7.2017 alkaen Hämeenlinnan vankilan muutettiin kokonaan naisvankilaksi. Uusi 100-paikkainen vankila avattiin 1.11.2020. Vankilassa on kahdeksan osastoa, joissa jokaisessa on kaksitoista paikkaa. Lisäksi on kaksi paikkaa perheosastolla tutkintavankeudessa oleville äideille, joilla on lapsi mukana vankilassa, sekä kaksi paikkaa nuoris-osastolla 15-18-vuotiaille nuorille vangeille. (RISE 2021a.)

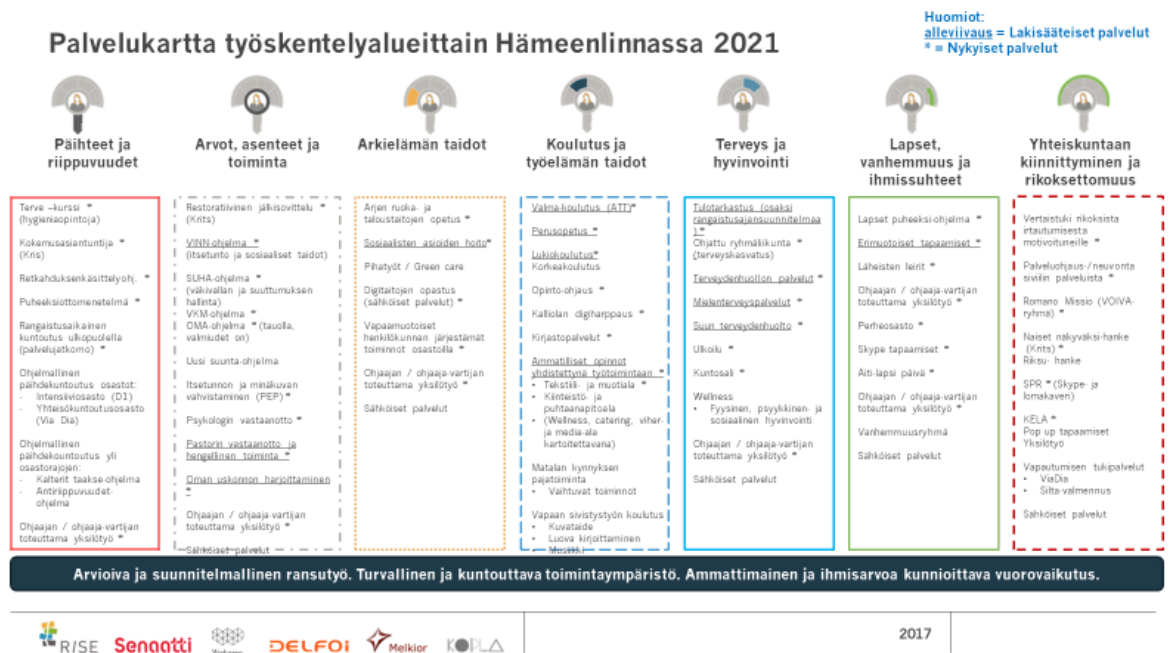
Hämeenlinnan vankila on ensimmäinen uuden vankilakonseptin mukaisesti toteutettu vankila. Vankilakonsepti on Rikosseuraamuslaitoksen strategisiin tavoitteisiin perustuva uusi toimintaja toimitilamalli, jolla pyritään lisäämään työn vaikuttavuutta. Tarkoituksena on, että Rikosseuraamuslaitos toimii rikoksettoman elämän oppimisympäristönä. Konsepti laadittiin Rikosseuraamuslaitoksen ja hankkeen rakennuttajana toimineen Senaatti-kiinteistöjen asiantuntijaverkoston yhteistyönä. Sellit ovat digisellejä eli jokaisessa sellissä on sellipäätteet. Tavoitteena on vähentää vankien uusimisriskiä ja parantaa mahdollisuuksia elää rikoksetonta elämää. (Senaatti 2020). Kuviossa 1 on vuonna 2018 asiantuntijaverkoston kanssa yhteistyönä tehty Hämeenlinnan vankilan visio.



Kuvio 1: Hämeenlinnan vankilan visio. (tiedot: Workspace 2021)

Konseptin mukaan Hämeenlinnan vankilan palvelut järjestetään vankien tarpeita vastaaviksi ja vangin omatoimisuutta tukien yhteistyössä vankilan ulkopuolisten kumppaneiden kanssa. Kaikki Hämeenlinnan vankilan rikoksetonta ja päihteetöntä elämää tukevat palvelut ovat koottu palvelukarttaan. Palvelukartta laadittiin konseptin suunnittelun myötä palvelumuotoilun menetelmiä käyttäen. (Workspace 2021.) Palvelukartan kivijalkana toimii arvioiva ja suunnitelmallinen työskentely, turvallinen ja kuntouttava toimintaympäristö sekä ammattimainen ja ihmisarvoa kunnioittava vuorovaikutus. Palvelukartassa on seitsemän työskentelyaluetta, joihin palvelut on kirjattu.

Rikosseuraamuslaitoksen jokaisella yksiköllä on nykyään oma palvelukartta, joka on tallennettu yhteisiin tiedostoihin. Sieltä jokainen työntekijä pääsee katsomaan tarvittaessa muiden yksiköiden palveluita. Palvelukartan avulla on vankilaan tai yhdyskuntaseuraamustoimistoon saapuvalla asiakkaalle ja yhteistyökumppaneille helppo esitellä yksikön palveluita. Palvelukartan avulla on myös kehitetty yksiköiden toimintaa. Kuviossa 2 on Hämeenlinnan vankilan palvelukartta vuodelle 2021.



Kuvio 2: Hämeenlinnan vankilan palvelukartta. (tiedot: RISE 2021b)

Hämeenlinnan vankilassa työskentelee noin 95 työntekijää erilaisilla nimikkeillä. Vartijoiden, rikosseuraamustyöntekijöiden ja rikosseuraamusesimiesten lisäksi työntekijöitä työskentelee työtoiminnassa ja kuntoutuksessa. Erytishenkilöstöä ovat esimerkiksi psykologi, pastori ja opinto-ohjaaja. Hämeenlinnan vankilan johto koostuu johtajan lisäksi kahdesta apulaisjohtajasta.

Hämeenlinnan vankilassa vangeilla on mahdollisuus työskennellä erilaisissa työpisteissä; kiinteistötyöryhmässä, tekstiilihuollossa, ompelimosassa, kirjastossa, puutarhatyössä ja siivoustyössä. Työtoimintaan osallistuvilla on mahdollisuus suorittaa töiden ohessa ammatillisten tutkintojen tutkinnonosia. Ammatillisia opintoja järjestää Hämeenlinnan vankilan kanssa yhteistyössä pääsääntöisesti ammattiopisto Tavastia sekä Kiipulan ammattiopisto puutarhaopintojen osalta. Lisäksi Hämeenlinnan vankilassa voi opiskella peruskoulu- ja lukio-opintoja sekä ammatillisiin perusopintoihin valmentavan koulutuksen (Valma). Ulkomaalaisilla on mahdollisuus opiskella suomen kieltä. Työtoimintaan sijoittamattomille vangeille järjestetään toiminnallisia ryhmiä tai yksilöllistä kuntoutusta tarpeen mukaan.

Hämeenlinnan vankilassa vangeilla on mahdollisuus osallistua myös yhteisökuntoutukseen. Yhteisökuntoutus tapahtuu omalla osastolla, jota kutsutaan Perhoseksi. Ensimmäinen ryhmä sai päättää osaston nimen. Perhonen-nimi valikoitui vankien kertoman perusteella sen vuoksi, että he kokivat olleensa perhosen toukkia osastolle tullessaan, osastolla he koteloituivat ja lähtivät sieltä eteenpäin perhosina. Osastolla noudatetaan yhteisökuntoutuksen toimintaperiaatteita ja suoritetaan VINN-ohjelma. VINN-ohjelma on Norjassa kehitetty motivointi- ja keskusteluohjelma naisille ja se sopii muutoksen eri vaiheisiin. Lisäksi vertaistukitoiminta ja arjen taitojen opettelu ovat tärkeitä kuntoutuksen osia. Yhteisöllisyyden lisäksi osastolla toimitaan restoratiivisten arvojen mukaan ja restoratiivinen ryhmä kokoontuu säännöllisesti kerran viikossa. Restoratiivisessa toimintaympäristössä on tarkoituksen opetella rakentavaa vuorovaikutusta. Muita kuntoutuksen palveluita Hämeenlinnan vankilassa ovat erilaiset päihdekuntoutusohjelmat, motivointi- ja keskusteluohjelmat, lähisuhdeväkivallan katkaisuun motivoiva ryhmäohjelma, terveysneuvontakurssit sekä kahden liikunnanohjaajan vetämät liikuntatunnit joko ryhmämuotoisena tai yksilötyönä.

Hämeenlinnan vankilassa on huomioitu Rikosseuraamuslaitoksen strategia, visio ja arvot myös fyysisissä puitteissa. Hämeenlinna vankila on rakennettu ajatuksella, että se on rikoksettoman elämän oppimisympäristö ja fyysiset puitteet tukevat vuorovaikutuksellista lähityötä sekä dynaamista turvallisuutta. Osastoilla on iso yhteinen oleskelu- ja ruokailutila, johon tullaan suoraan asuintilasta. Henkilökunnan työtila on sijoitettu niin, että sieltä on hyvä näkyvyys osaston keskeisiin tiloihin sekä ulkoilualueelle. Jokaisella osastolla oma ulkoilupiha, jonne pääsee siirtymään ruokailu- ja oleskelutilasta. Osastojen omien ulkoilupihojen etuja ovat helpon kulkuyhteyden lisäksi se, että ulkoilua valvovat osaston vartijat, jotka tuntevat ulkoilevat vangit parhaiten. Vankien välisen vuorovaikutuksen onnistuminen on arvioitu jo osastolle sijoittamisen yhteydessä ja useimmilla osastoilla mahdollisuutta ulkoilla voidaan lisätä merkittävästi. (Niemelä 2021, 8, 14.)

Henkilökunnan tarkoituksena on pääsääntöisesti tehdä työtä osaston oleskelu- ja ruokailutilassa tai muissa yhteisissä tiloissa. Työtehtävien edellyttäessä vetäytymistä on henkilökunta kuitenkin helposti tavoitettavissa osastolla olevassa erillisestä työpisteestä. Osastoilla on

mahdollisuus harjoitella arkielämän perustaitoja. Hämeenlinnan vankilassa toimintojen painopiste on osastoilla. Henkilökunnan aktiivisella läsnäololla osastolla ja vuorovaikutuksella vankien kanssa saadaan aikaan luottamusta ja opitaan tuntemaan vankeja paremmin. Tällöin saadaan tarkempi käsitys vankien mahdollisista laitosturvallisuutta uhkaavista jännitteistä ja pysytään paremmin ennakoimaan näitä tilanteita. Samaan aikaan motivointi, tuki ja ohjaus parantaa vankien edellytyksiä sitoutua rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden mukaiseen toimintaan. (Niemelä 2021, 8-9.)

Hämeenlinnan vankilassa on hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa ulkoilupihoilla, luontopolulla sekä liikunta- ja kuntosalilla. Omatoimisen asioinnin harjoittelun mahdollisuutta lisää vankilan tori, jossa on kanttiiniautomaatti, kahvio, hiushoitola/wellness-tila, kirjasto ja hengellisen toiminnan tilat. Toimitilat mahdollistavat myös monipuolisen toiminnan. Vankilassa on myös opetuskeittiö sekä tilat työtoiminnalle, matalan kynnyksen työtoiminnalle ja opinnollistetun työtoiminnan opetukselle. Osastoilla on kodinhoitohuone, jossa on mahdollisuus vaahtehuoltoon sekä asuinhuoneen ja osaston puhtaana pitämiseen tarvittavat välineet. Jokaisessa sellissä on päätelaite, jolla vanki voi olla yhteydessä työntekijöihin vankilassa ja vankilan ulkopuolella sekä läheisiin. Sellipäätteeltä tehdään myös viikoittainen kanttiinitilaus ja sieltä on mahdollisuus päästä internettiin noin 200:lle keskushallintoyksikön hyväksymälle sivustolle. (Niemelä 2021,13,15, 17.)

Kestävän kehityksen ajattelu ja toiminta on olennainen osa Hämeenlinnan vankilaa. Suurin osa energiasta tulee maalämmöstä ja auringosta. Kierrätykselle on luotu hyvät edellytykset vankien asuinosaistoilta alkaen koko vankilaan. Ruokahävikkiä pyritään vähentämään järjestelmällisesti tarkkailemalla eri ruoka-aineiden menekkiä yhteistyössä ruokapalveluja tuottavan kumppanin kanssa. Vankien arkielämän taitojen ohjauksessa perehdytään kestävän kehityksen teemoihin ja pyritään vaikuttamaan vankien valintoihin myös vapautumisen jälkeen. (Niemelä 2021, 33.)

3 Uusimisriskiin vaikuttaminen ja rikollisuudesta irrottautuminen

Rikoksenteikijän todennäköisyys tehdä uusia rikoksia määrittää rikoksen uusimisriskin vakavuuden. Uusimisriskin määrittelyssä arvioidaan staattisia eli pysyviä tekijöitä ja dynaamisia eli muuttuvia tekijöitä. Kriminogeenisillä tekijöillä tarkoitetaan asioita, jotka aiheuttavat, vaikuttavat tai ylläpitävät rikollista käyttäytymistä. (Hypèn 2004, 7.) Kriminogeenisiä tekijöitä ovat muun muassa päihdeongelma, koulutuksen vähäisyys, antisosiaalinen persoonallisuus, heikot sosiaaliset taidot, matala itsekontrolli, rikosmyönteiset asenteet ja rikosmyönteinen sosiaalinen verkosto.

Rikosseuraamuslaitoksen yksi keskeisimmistä tavoitteista on uusintarikollisuuden vähentäminen, ja pyrkimyksenä on, että asiakas tekee vähemmän vakavia rikoksia tulevaisuudessa kuin riskien perusteella olisi voinut olettaa. Tästä johtuen pyritään arvioimaan asiakkaan tarpeita

ja vahvuuksia sekä riskejä syöllistyä uusiin rikoksiin. Tämän arvion perusteella kaikille asiakkaille laaditaan rangaistusajan suunnitelma. Se on väline, jolla edistetään asiakkaan elämäntapa- ja sijoittumista takaisin yhteiskuntaan. Asiakasta tuetaan ja motivoidaan rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden mukaiseen toimintaan ja sitä kautta saamaan valmiuksia rikoksettomaan ja päihitteettömään elämään. (Liimatainen, Rantala, Mäkipää & Tyni 2017, 2; Arola-Järvi 2012, 32.)

Rangaistusajan suunnitelman taustalla ovat What works -ajattelu, RNR-malli sekä GLM-malli. What works -ajattelussa pyritään selvittämään tieteellisesti uusintarikollisuuteen vaikuttavia toimintamalleja. RNR-mallissa, joka tulee sanoista risk, need ja responsibility, huomioidaan uusimisriskiin liittyvät tarpeet ja valitaan tarkoituksenmukainen toiminta asiakkaan kyvyt ja toimintaedellytykset huomioiden. What works -ajattelussa keskeisenä uusimisriskiin vaikuttavana tekijänä nähdään kognitiivis-behavioraaliset toimintaohjelmat. RNR-mallissa ajatellaan samaan tapaan kuin What Works -ajattelussa. RNR-mallissa nähdään rikoksettomaan tai rikolliseen elämäntapaan vaikuttavat tekijät kuitenkin laajemmin kuin What Works-ajattelussa. Kognitiivis-behavioralististen toimintaohjelmien lisäksi esimerkiksi sosiaaliset suhteet nähdään merkittävänä tekijänä uusimisriskiin vaikuttamisessa. (Liimatainen ym. 2017, 2.) GLM- malli on voimavarasuuntautunut kuntoutuksellinen viitekehys, joka tulee sanoista Good Life Model. Vilkkaan (2019) mukaan Purvis, M., Ward, T., & Willis, G. (2011) ovat todenneet, että GLM-malli ohjaa työntekijöitä suunnitelmien laadinnassa ottamaan huomioon asiakkaan kyvyt, kiinnostukset sekä omat pyrkimykset ja sitä kautta auttamaan asiakasta hankkimaan itselleen valmiuksia ja kykyjä saavuttaa itselleen merkityksellisiä tavoitteita. He määrittivät kaikille ihmisille yhteiset yksitoista perustarvetta, jotka ovat: kokonaisvaltainen hyvinvointi, tietämys itselle tärkeistä asioista, pystyvyys työssä, toimijuus, mielenrauha, yhteenkuuluvuus, yhteisöllisyys, elämän tarkoitus ja merkityksellisyys, onnellisuus sekä luovuus.

RNR-malli ja GLM eroavat toisistaan siinä, että RNR-malli on enemmän asiantuntijalähtöistä arvion tekemistä asiakkaan ongelmallisista elämäntilanteista, jonka jälkeen asiakkaan kanssa yhdessä tai asiakasta motivoiden asetetaan tavoitteita muutoksen aikaansaamiseksi. Kun taas GLM- malli painottaa enemmän asiakaslähtöisyyttä, jossa asiakas itse arvioi mitkä asiat häntä hyödyttävät muutoksessa ja niitä lähdetään vahvistamaan. RNR-mallissa keskitytään ongelmien ratkaisuun ja GLM-mallissa taas painotetaan koetun hyvän vahvistamista. Tällä hetkellä rangaistusajan suunnitelmien laadinnassa painottuu edelleen RNR-malli ja vankitietojärjestelmän riski- ja tarvearvio jonkin verran ohjaa tähän ajatteluun. Uuden asiakastietojärjestelmän, Rotin kehittämisen aikaan on pyritty korostamaan asiakkaan roolia rangaistusajan suunnitelmia laadittaessa sekä toteutuksen seurannassa. Tulevaisuuden suunnitelmissa on toteutaa asiakkaan mahdollisuutta päästä sähköisesti näkemään oma rangaistusajan suunnitelmansa ja sitä kautta lisätä asiakkaan osallisuutta.

Desistanssi tarkoittaa rikollisuudesta irtautumista ja desistanssitutkimus on tuonut tavan toimia asiakastyössä asiakaslähtöisesti niin, että huomioidaan rikollisuudesta irrottautumiseen liittyvä prosessi. Tähän prosessiin ja muutoksen onnistumiseen vaikuttavat asiakkaan sosiaaliset taidot ja voimavarat sekä rikoksista irtautumista tukevat sosiaaliset verkostot. Lisäksi desistanssille ja muutoksen mahdollisuudelle on kolme tärkeää edellytystä: motivaatio, kyky ja osaaminen sekä mahdollisuudet. Motivaatio ei ole pysyvä tila, joten sitä pitää ylläpitää ja vahvistaa työntekijän toimesta. Kykyä ja osaamista irrottautumiseen tulee kehittää ja vahvistaa sekä lisätä mahdollisuuksia vahvistamalla rikoksetonta elämäntapaa tukevaa sosiaalista verkostoa. (Andersson 2016, 28-29.)

Rangaistusajan suunnitelmat laaditaan arviointikeskuksessa tai yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, joissa vastataan täytäntöönpanon aloittamisesta. Rangaistusajan suunnitelma on valmisteltava yhteistyössä vankeuteen tuomitun kanssa. Rangaistusajan suunnitelmaa laadittaessa on tehtävä yhteistyötä tarpeiden mukaisesti eri viranomaisten ja muiden henkilöiden kanssa. Rangaistusajan suunnitelma on niin sanottu elävä asiakirja, jota täydennetään, tarkennetaan ja päivitetään säännönmukaisesti. Suunnitelman toteutumisesta vastaa tehtävään nimetty Rikosseuraamuslaitoksen virkamies, jonka tehtäviin kuuluu lisäksi vangin motivointi suunnitelman noudattamiseen sekä tavoitteiden vastaiseen toimintaan puuttuminen. (Liimatainen ym. 2017, 9-11; Arola-Järvi 2012, 16; Vankeuslaki 4 luku 6-7§.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa yhtenä tärkeänä toimintana on valmentaa rikoksettoomaan elämään. Tämän toiminnan keskeisenä lähtökohtana on lähityö. Lähityön tavoitteena on edistää vangin elämänhallintaa, motivoida muutokseen ja valmentaa vapauteen. Kaikki työntekijät osallistuvat asiakkaiden ja vankien rangaistusajan suunnitelmien edistämiseen ja ottamalla aktiivisesti kontaktia ja pitämällä vuorovaikutusta yllä vankien ja asiakkaiden kanssa sekä osallistumalla moniammatilliseen yhteistyöhön. Lähityössä asiakas- ja vankituntemus on keskeisessä osassa ja se lisää turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitos järjestää täydennyskoulutusta lähityön osaamisen kehittämiseen, ja esimiehiä valmennetaan ohjaamaan lähityötä. Lähityön tavoitteita tukemaan luodaan vastuuvirkamiesmalli. (Ylisassi, Seppänen, Heikkinen & Vesio 2021, 23; RISE 2020.)

Ylisassi, Seppänen, Uusitalo, Kalavainen & Piispanen (2016, 115) tutkivat ja kehittivät vankilojen valvonta -ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksellista lähityötä. Tutkimus osoitti, että kaikki lähityö ei ole kuntouttavaa. Vangin aktivointi edellyttää vuorovaikutusta vangin kanssa ja haastavissa vuorovaikutustilanteissa työidentiteetin tulee olla vahva. Lisäksi työntekijän tulee ymmärtää vuorovaikutustilanteiden vaikutukset itseensä. Muutoin vangin kanssa työskentely voidaan kokea kuormittavana ja vangin epäonnistumiset voidaan kokea henkilökohtaisina epäonnistumisina. Lähityössä keskeistä on vankien aktivointi ja se edellyttää vuorovaikutusta ja vahvaa ammatillista identiteettiä sekä Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin sitoutumista kaikessa toiminnassa.

Lähityössä tarkoituksena on, että rikosseuraamusalan työntekijöiden työssä yhdistyy sekä ennaltaehkäisevä valvonta että kuntouttava ja aktivoiva vuorovaikutus eli rikoksettomaan elämään valmentaminen ja dynaaminen turvallisuus. Sillä miten lähityötä tehdään, on merkitystä. Lähityötä voi tehdä myös sellaisin keinoin, joka lisää vangin uusimisriskiä. Lähityötä tehdään aina, kun ollaan vuorovaikutuksessa vangin kanssa ja jokainen lyhytkin kohtaaminen on tärkeä uusimisriskin näkökulmasta. Tämän vuoksi on tärkeää määritellä ja kuvata konkreettista tekemistä, joka lisää kuntoutumista ja turvallisuutta. Soramäki (2021, 67-68) kuvaa opinnäytetyössään *Tämä paikan sisällä*, naisvankien turvan ja turvattomuuden kokemuksia suljetussa vankilassa. Opinnäytetyöhön osallistuneiden naisvankien mukaan sillä, että henkilökunta on kiinnostunut vangin pärjäämisestä ja kuulumisista on iso merkitys turvallisuuden tunteen kokemuksen mahdollistumiseksi.

Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimukseen vuosille 2020-2023 on asetettu henkilöstön ja lähityön osalta tavoitteeksi toteuttaa lähityön kehittämistoimia. Toimenpiteinä otetaan käyttöön muun muassa rikosseuraamustyöntekijä-nimike ja lähityön vastuuvirkamiestoimintamalli. Rikosseuraamuslaitos on myös omassa strategiassaan nostanut lähityön kehittämisen yhdeksi henkilöstöä koskevaksi tavoitteeksi vuosille 2020-2023. Lähityön vastuuvirkamiestoimintamallissa on kyse työn sisällöllisestä muutoksesta, jonka keskiössä ovat vangin kanssa tehtävä tavoitteellinen työskentely ja moniammatillisen työskentelyn lisääminen. Huomioitavaa on, ettei vastuuvirkamies ole virkanimike, vaan kuuluu jokaiselle nimetylle vastuuvirkamiehelle työn sisällöllisenä lisäyksenä. Pääsääntöisesti vastuuvirkamiehiksi nimetään niitä virkamiehiä, jotka ovat eniten vangin arjessa läsnä eli vartijoita ja rikosseuraamustyöntekijöitä. Vastuuvirkamiestyöskentelyssä on keskiössä dynaaminen turvallisuus, joka koskee kaikkia vankilan virkamiehiä. Dynaaminen turvallisuus korostaa vuorovaikutuksen ja läsnäolon merkitystä henkilöstön toiminnassa. Vuorovaikutuksella luodaan edellytyksiä vangin kuntoutumiselle ja vapautteen valmentamiselle, mutta myös hyvälle järjestykselle ja turvallisuudelle. (Paasonen 2021, 23-24.) Vastuuvirkamiestyön sisällöllisen muutoksen keskiössä on ajattelutavan muutos. Vaikuttava työ edellyttää jokaiselta vangin kanssa työskentelevältä sekä kuntouttavan työtteen että dynaamisen turvallisuuden taitojen osaamista.

Rikosseuraamuslaitoksen strategian neljästä arvosta yksi on turvallisuus. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksissa vuonna 2015 määriteltiin käsite dynaaminen turvallisuus. Siinä turvallisuus nähdään kaikkia koskevana ja kaikkeen liittyvänä ajattelutapana. Dynaamisessa turvallisuudessa korostuu vuorovaikutuksen, läsnäolon ja havainnoinnin merkitys kaikessa työskentelyssä. Se on työskentelymenetelmä, jossa henkilökunta asettaa etusijalle vankien kanssa tapahtuvan päivittäisen vuorovaikutuksen aloittamisen ja ylläpitämisen. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015, 11.)

Dynaaminen turvallisuus tarkoittaa sitä, että vankiloiden henkilökuntaa kannustetaan ja koulutetaan opettelemaan tuntemaan vangit yksilöinä, tarjoamaan apua ja käymään mielekästä

keskustelua heidän kanssaan. Vangit ovat eniten vuorovaikutuksessa vartijoiden kanssa vankilan arjessa. Tämän vuoksi vartijoilla on suuri vaikutus vankien käyttäytymiseen ja asenteisiin. Myönteinen vuorovaikutus edistää yleensä rakentavaa käyttäytymistä ja asenteita sekä vähentää epäasiallista käyttäytymistä. Lisäksi dynaaminen turvallisuus lisää mahdollisuutta huomata ja havaita mahdolliset laitosturvallisuusriskit ja sitä kautta antaa aikaa riskien ennaltaehkäisyyn. (United Nations 2015a, 6, 31, 42.) Dynaamisen turvallisuuden keinoin lähityöstä tulee vaikuttavaa työtä.

Dynaaminen turvallisuus toteutuu henkilökunnan ja vankien välisissä vuorovaikutustilanteissa ja käytännön tekoina ammatillisessa ja rakentavassa vuorovaikutuksessa. Dynaamisen turvallisuuden toteutumisen onnistumiseksi henkilökunnan on oltava säännöllisesti paikalla ja läsnä siellä missä vangit ovat. Vankien kanssa käydään säännöllisesti keskusteluja ja niiden tarkoituksena on luoda luottamuksellinen ja positiivinen vuorovaikutussuhde. Samaan aikaan tehdään havaintoja vangin fyysisestä hyvinvoinnista. Epäasialliseen käyttäytymiseen reagoidaan johdonmukaisesti ja negatiivista käyttäytymistä käsitellään asiallisesti ja rauhallisesti. Positiiviseen käyttäytymiseen rohkaistaan. Tärkeää on myös ohjata vanki yksilöllisesti oikeiden palveluiden piiriin ja vastata vangin pyyntöihin aikatauluista kiinni pitäen. (United Nations 2015a, 39-42.)

Lähityön kehittämissuunnitelma vuodelle 2022 pohjautuu Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimukseen vuosille 2021-2024. Sen mukaan lähityö on yhteinen strategian mukainen työote niin vankiloissa kuin yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Lähityö on osa henkilöstöä koskevia strategisia tavoitteita. Vaikuttavassa lähityössä työntekijä luo proaktiivisesti tavoitteellisia vuorovaikutustilanteita. (Lähityön kehittämissuunnitelma 2022.)

Arvioivaan ja suunnitelmalliseen työhön kuuluu asiakkaan kanssa yhdessä tehtävät arviointi ja suunnitelman laadinta sekä tämän jälkeen suunnitelman toteutus ja sen onnistumisen seuranta. Työskentely on asiakaslähtöistä ja edistymistä arvioidaan sekä muutoksiin reagoidaan tarvittaessa. Asiakkuuden aikana arvioidaan kriminogeeniset eli rikollista käyttäytymistä ylläpitävät tekijät ja niiden perusteella arvioidaan ja varmistetaan edistymisen oikea suunta. (Andersson 2016, 29.)

Vankilakontekstissa asiakkuuden kokonaishallinta on jaettu niin, että arvioinnin ja suunnitelman laadinta on arviointikeskusten työntekijöiden tehtävä ja suunnitelman toteutus ja sen seuranta kuuluu vankilan työntekijöiden tehtäviin. Lähityö siis sisältää arvioivan ja suunnitelmallisen työtteen. Siinä tunnistetaan asiakkaisen tarpeet ja vahvuudet ja ohjataan asiakas tarkoituksenmukaisten palveluiden piiriin joko yksikön sisällä tai verkostoyhteistyönä.

Rikosseuraamuslaitoksen laatiman Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa ohjeen (RISE 2021c, 3) mukaan lähityö on käsite, joka koskee kaikkia Rikosseuraamuslaitoksen asiakas- ja vankityötä tekeviä virkamiehiä. Lähityön keskeiset tavoitteet ovat vastuuvirkamiesmallin

käyttöönotto, vankiloissa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden lisääminen sekä rikosseuraamusesimiesten työnkuvan muutos kohti asiakastyön ohjaamista ja johtamista. Määritelmällisesti lähityö on asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa tehtävää suunnitelmallista ja tavoitteellista työtä, jonka tavoitteena on lisätä asiakkaan valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan.

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen yliopettaja Heidi Kajander (2021) nojautui Durnescun (2020) ajatukseen kuvatessaan rikosseuraamusallalla työskentelevän työntekijän ydinosaamisen keskeisiä osa-alueita. Näitä ovat: kyky luoda hyvä yhteistyösuhde, motivoivan keskustelun taidot, Pro-social modelling, ratkaisukeskeisyys sekä ymmärrys tai osaaminen kognitiivis-behavioristisista kuntoutusohjelmista. Kajanderin mukaan Pro-social modelling mallissa vahvistetaan hyvää ja puututaan huonoon.

Pro-social modelling eli sosiaalisen mallintaminen on ajattelutapa ja työskentelyote, jossa annetaan esimerkkiä asiakkaille noudattamalla sovittuja asioita sekä ilmaisemalla yhteiskunnassa hyväksytyjä sosiaalisia arvoja ja asenteita. Asiakkaan tunteita kunnioitetaan ja ollaan luottamuksen arvoisia. Rikollisen käyttäytymisen haitalliset vaikutukset tuodaan esiin samalla, kun keskustellaan rikoksettomuuden positiivisista puolista. Työntekijä kunnioittaa asiakkaan tunteita ja on luotettava. Asiakkaan asiallisesta vuorovaikutuksesta ja onnistuneesta sosiaalista puheesta ja käyttäytymisestä annetaan hyvää palautetta. Epäsosiaaliseen puheeseen ja käyttäytymiseen puututaan etsimällä asiakkaan kanssa yhdessä kielteisiin tunteisiin liittyviä ajatuksia ja ratkaisemaan tilanne tietoisesti omien tavoitteiden mukaisesti. (Anderson 2016, 58-59.)

Restoratiivisen eli korjaavan oikeuden mukaan rikos rikkoo ihmisten välisiä suhteita. Tämän vuoksi restoratiivisessa oikeudessa veloitetaan korjaamaan näitä rikkoutuneita ihmissuhteita. Restoratiivisessa oikeudessa keskitytään rikoksen aiheuttamiin seurauksiin ja pyritään palauttamaan hyvinvointi uhrien, tekijöiden ja yhteiskunnan osalta sekä estämään rikoksen tekeminen tulevaisuudessa. Joidenkin työntekijöiden mukaan voitaisiin puhua myös restoratiivisesta lähestymistavasta. (Konttila 2021 ja Liebmann 2007, 25-26.)

Restoratiivisessa vankilassa tai osastolla toteutettavien toimintojen edellytyksenä on kunnioituksen ja vastuunoton kulttuuri, jossa vankien ja henkilökunnan tulee voida kokea olonsa turvalliseksi. Kunnioittava ja arvostava suhtautuminen vallitsee sekä vankien ja vangin ja henkilökunnan välillä että henkilökunnan välillä. Siksi on tärkeää, että koko henkilöstö on sisäistänyt restoratiivisten arvojen merkityksen käytännössä. Vastuunottaminen puolestaan merkitsee muun muassa sitä, että kohdistetaan huomio rikosentekijöiden ja uhrien tai omaisten tarpeisiin. Vastuunottoa ei voida kehittää, ellei myös anneta vastuuta joistakin asioista. Muita keskeisiä restoratiivisia arvoja, joita tulee vankilan arjessa noudattaa ovat: aito dialogi, empatia (kokemus kuulluksi tulemisesta, toisen näkökulman oppiminen), hyvittäminen, avoimuus,

osallisuus, mukaan pääseminen ja voimaannuttaminen. Vankien vahvuudet ja voimavarat otetaan huomioon tarpeiden lisäksi. (Konttila 2021 ja Liebmann 2007, 25-26.)

Restoratiivisuus sisältää ”nonviolent communication” -ajattelun eli suomennettuna ajattelun rakentavasta ja myötäelävästä vuorovaikutuksesta. Sen on kehittänyt yhdysvaltalainen psykologian tohtori Marshall B. Rosenberg (1934-2015). Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus perustuu humanistiseen psykologiaan, väkivallattomuuden etiikkaan sekä tarvekeskeiseen ihmiskäsitykseen. Tarkoituksena on opetella taitoja kohdata itsemme ja toiset ihmiset arvostavasti ja myötätuntoisesti. (Grant 2015.)

Restoratiivisen yhteisön kannalta on tärkeää, että restoratiiviset arvot ja periaatteet toteutuvat osastolla. Osallisuus tai osallistaminen merkitsee esimerkiksi sitä, että laaditaan yhdessä osaston säännöt ja sitoudutaan tavoitteisiin. Viikoittaisissa yhteisökokouksissa avoimuus tarkoittaa muun muassa, että luottamuksellisen ilmapiirin vallitessa uskalletaan ja on helppoa ottaa asioita esille. Kaikkia kuullaan. Ensimmäisissä kokouksissa käydään osaston restoratiiviset arvot läpi niin, että kaikki tietävät mitä ne merkitsevät käytännössä. On sovittava myös siitä, mitä seuraa sääntöjen rikkomisesta ja miten erilaiset konfliktit ratkaistaan restoratiivisin menettelyin keskustelemalla tai sovittelun keinoin. Osastolla kannustetaan yhteistyöhön. (Konttila 2021.)

Naisvangit koetaan tai kuvataan usein haastavina asiakkaina, joilla on vaikeuksia sopeutua erilaisiin tilanteisiin. Naisvangit voidaan kokea jopa niin vaikeina, että tulee vaikutelma heidän sopeutumattomuudestaan rikosseuraamuslaitoksen palveluihin. Kyse on kuitenkin siitä, että palvelut eivät vastaa naisvankien tarpeita. (Salovaara 2019a, 24; Soramäki 2021, 4; Tammi-Moilanen 2020, 64.) Uusimisirisktiin vaikuttavat tekijät poikkeavat nais- ja miesvankien kohdalla jonkin verran toisistaan, ja joidenkin tekijöiden vaikutus voi olla sukupuolien välillä jopa käänteinen. Naisvangeilla on keskimäärin heikompi itsetunto ja heikko luottamus omaan pysyvyyteen. Terveystila on naisilla keskimäärin heikompi ja heillä on useammin taustalla seksuaalista kaltoin kohtelua. Naisilla ihmissuhteet ovat useammin rikollista elämäntapaa tukevia. (Niemelä 2021, 5; United Nations. 2015b, 24.)

Joukamaa ja työryhmä (2010, 27-28, 72) tutki rikosseuraamusasiakkaiden terveyttä, työkykyä ja hoidon tarvetta. Tutkimuksen mukaan vangeilla on muuhun väestöön verrattuna paljon mielenterveyden häiriöitä erityisesti päihderiippuvuutta ja persoonallisuushäiriöitä. Molemmat ovat vaikeasti hoidettavia ja asettavat haasteita vankilassa tehtävälle työlle. Tutkimuksen perusteella naisvangit olivat monessa suhteessa vielä miesvankeja huonomassa asemassa, esimerkiksi heillä oli miesvankeja enemmän traumaattisia tapahtumia elämänsä aikana. Rikosseuraamuslaitoksen tilastollisen vuosikirjan (2020, 16, 19.) mukaan naiset kuitenkin uusivat rikoksensa harvemmin kuin miehet. Vapautuneiden vankien uusintarikollisuus on ylipäättään vähentynyt ja suurin muutos on tapahtunut naisvankien ja ensikertalaisten uusimisessa.

Naisvankien määrä oli vuonna 2020 noin 8 %:a kaikista vangeista. Koko väestöä tarkasteltaessa naiset joutuvat harvoin vankilaan. Naisilla on todennäköisesti miehiä enemmän tai vahvemmin rikolliselta elämäntavalta suojaavia tekijöitä. Ne naiset, jotka päätyvät vankilaan ovat usein kovin huonossa asemassa. Siitä huolimatta he uusivat harvemmin kuin miehet. Tämän perusteella tätä pientä joukkoa naisvankeja kannattaa kuntouttaa.

Naiserityisessä työskentelyssä huomioidaan naisten lähtökohdat, nykytilanne ja niistä johtuvat tarpeet. Naiserityisissä palveluissa tulisi huomioida naisten ja miesten välistä erilaisuutta sekä ottaa huomioon, hyväksyä ja tukea naistapaista toimijuutta. Päihteitä käyttävien naisten sosiaaliset verkostot ovat vahvasti miesnormin omaavia ja naisilla on mahdollisuus toimia vain kahdessa eri toimintaroolissa eli ”hyvän jätkän” ja ”pirihuoran” roolissa. ”Hyvä jätkä” joutuu kieltämään oman naiseutensa ja olemaan yksi ”jätkä” muiden joukossa. Väkivallan käyttö on yksi edellytys tämän roolin saamiselle, jotta voi lunastaa paikan ”jätkien” hierarkiassa. ”Pirihuora” taas on alhaalla sosiaalisessa asemassa, jossa naisella on häpeällinen leima ja paikka yhteisössä. Käsite viittaa huumausaineprostituoituna toimiseen. Tällöin seksin avulla voi saada esimerkiksi huumeita tai yöpaikan. Molemmat roolit ovat traumatisoivia. Naiserityisten palvelujen lisäksi nais erityisyydessä tulee huomioida kolme keskeistä toimintatapaa; ymmärrys traumojen yleisyydestä ja niiden vaikutuksista, kunnioittava vuorovaikutus sekä turvallinen toimintaympäristö, jossa on mahdollisuus opetella tunteiden ilmaisua ja käsitellä traumaattisia kokemuksia. (Salovaara 2019a, 24-25.) Hämeenlinnan uuden vankilan palveluita tulee kehittää niin, että palvelujärjestelmä huomioi naisten erityiset tarpeet.

Rikosseuraamusalalla on viime aikoina tehty loikkaus organisaatiolähtöisestä kehittämisestä käyttäjä- ja asiakaslähtöiseen kehittämiseen. Esimerkiksi uusien vankiloiden suunnittelussa on otettu työntekijät ja asiakkaat mukaan kehittämiseen. Rikosseuraamuslaitoksella toteutettiin vuosina 2019-2020 Arto-hanke, jossa toteutettiin erilaisia kokeiluja lähityön ja sähköisen asiainnin kehittämiseksi. Hankkeessa testattiin Kokeilut käytäntöön -menetelmää rikosseuraamusalan kehittämistoimintona, jossa ideoidaan kokeiluja, testataan niitä käytännössä ja arvioidaan kokeilujen toimivuutta. Lopuksi vielä sovitaan jatkokäytännöt. Tätä kautta Kokeilut käytäntöön -menetelmästä tuli hyväksytty tapa kehittää toimintaa rikosseuraamusalalla. Tässä opinnäytetyössä käytetään Kokeilut käytäntöön -menetelmää aiemmasta poiketen niin, että kehittämisen keskiössä ovat työntekijöiden lisäksi myös asiakkaat. Tarkoituksena on ideoida uusia palveluja ja toimintatapoja Hämeenlinnan vankilaan. Ensimmäisen Kokeilut käytäntöön työpajan keskustelun virittämiseksi haastateltiin Hämeenlinnan vankilan naisvankeja Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla. Tarkoituksena oli saada palveluiden käyttäjien ajatuksia ja kokemuksia palveluiden tarpeesta mukaan kehittämistoimintaan.

4 Palveluiden kehittäminen osallistavilla menetelmillä

Parpei kirjoittaa kirjassaan *Tee, toimi ja saa aikaan*, että vaikka työntekijä olisi ymmärtänyt työnsä tavoitteet, se ei välttämättä takaa sitoutumista tavoitteen saavuttamiseen. Siihen tarvitaan ymmärtämisen lisäksi sitoutumista, jonka edellytyksenä on se, että työntekijä kokee työnsä tavoitteet merkityksellisiksi ja tärkeiksi. (Parpei 2019, luku 6.2.) Ylisassi ym. (2021, 18) mukaan osallistamalla työntekijöitä työn kehittämiseen ja antamalla heille mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön saadaan aikaan motivaatiota ja sitoutumista työn tekemiseen. Samaan aikaan työhyvinvointi lisääntyy.

Virkkunen ym. (2007) korostavat, että työntekijän mukaan ottaminen työn kehittämiseen sekä kehittämistyön arvioimiseen on erityisen merkityksellistä silloin, kun työpaikalla on tapahtumassa suuria muutoksia. Kehittämiseen mukaan ottamisella on suuria vaikutuksia varsinkin isoissa muutoksissa, joiden tarkoituksena on kehittää nykyistä toimintaa entistä paremmaksi luomalla uudenlaisia rakenteita ja toimintaa, jotka vaativat myös uudenlaisia taitoja ja osaamista. Kun työntekijät osallistetaan kokeilujen arviointiin on kokeilujen muodostuminen arjen toiminnaksi todennäköisempää kuin silloin, jos arvioinnin tekee ulkopuolinen henkilö. (Ylisassi ym. 2021, 19.)

Asiakkaan osallisuuden ja aktiivisuuden lisääminen on tärkeä osa sosiaalityötä. Sen kautta lisätään asiakkaan hyvinvointia sekä parannetaan ja kehitetään asiakkaalle tarjottavien palvelujen laatua heidän tarpeidensa mukaan. Asiakkaan osallisuuden ja aktiivisuuden lisääminen antaa hänelle mahdollisuuden motivoitua tekemään muutoksia elämässään ja ratkaisemaan ongelmiaan eri tavalla kuin aikaisemmin. (Rissanen 2013, 137-139.)

Tässä kehittämishankkeessa käytetty Aikuisväestön hyvinvointimittari on helppokäyttöinen työväline asiakkaan hyvinvoinnin ja muutoksen seuraamiseen kokonaisvaltaisesti ja asiakaslähteisesti. Tällä tavoin tarkoituksena oli saada asiakkaiden ääni esiin palveluiden tarpeesta. Kokeilut käytäntöön -menetelmällä toteutettua ensimmäisessä työpajassa ideoidaan kokeiluja, joita testataan työyhteisön arjessa. Toisessa työpajassa arvioidaan kokeilujen onnistumista ja sovitaan jatkotoimenpiteistä. Tavoitteena oli osallistaa sekä henkilökunta että asiakkaat uusien palvelujen ja toimintatapojen edistämiseen vankilassa ja sitouttaa heitä muutokseen.

Monien erilaisten tapojen joukosta kehittää organisaation toimintaa käyttäjä- ja asiakaslähteisesti valitsin Kokeilut käytäntöön -menetelmän, koska se todettiin hyväksi menetelmäksi kehittää toimintaa ARTO-hankkeen kokeiluissa. Hämeenlinnan vankila oli mukana ARTO-hankkeen sähköisen asioinnin kehittämishankkeessa ja pääsin itse ulkokehän osallistujana mukaan kehittämiseen. Tämän osallistumisen kautta minulla oli jo etukäteen kokemusta menetelmästä osallistujana.

Rikosseuraamusalan keskushallintoyksiköstä tuli myös ehdotus, että menetelmää edelleen testattaisiin ja lisäksi niin, että myös palveluiden käyttäjät eli vangit pääsevät mukaan kehittämiseen. Niinpä tässä opinnäytetyössä viedään osallistaminen hieman vielä aikaisempaa pidemmälle, kun kehittämiseen mukaan tulevat henkilöstön lisäksi myös asiakkaat. Vankilan toimintaympäristössä asiakkaan ja henkilöstön yhteinen toiminnan kehittäminen ja tasavertaisena osallistujana toimiminen ei ole ollut tavanomaista. Opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Tavoitteena on muuttaa aikaisempia palveluita ja toimintatapoja paremmin käyttäjiä palveleviksi uusimisriskin vähentämisen ja palvelun käyttäjän hyvinvoinnin näkökulmasta.

4.1 Aikuisväestön hyvinvointimittari

Kehittämishankkeeseen haluttiin saada palveluiden käyttäjien ajatuksia ja kokemuksia palveluiden tarpeesta. Tämän vuoksi vankeja haastateltiin aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla. Aikuisten hyvinvointimittarin ovat kehittäneet Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca yhdessä pääkaupunkiseudun kuntien kanssa. Hyvinvointimittaria käytetään apuna palveluntarpeen arvioinnissa ja asiakassuunnitelman teossa sekä työskentelyn arvioinnissa pääkaupunkiseudun sosiaalityössä. Hyvinvointimittarin avulla voidaan arvioida asiakkaan hyvinvointia ja seurata muutoksia siinä. Kokonaishyvinvointi jäsentyy yhdeksän eri osa-alueen avulla ja mittari laatii graafisen esityksen hyvinvoinnin kokonaisuudesta. (Hossain-Karhu, 2021.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada esiin palveluiden käyttäjien hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin piikkejä aikuisväestön hyvinvointimittarin graafisen esityksen avulla. Pahoinvoinnin piikkeihin ajateltiin tarvittavan eniten palveluja. Haastatteluiden perusteella saatua tietoa oli ajatuksena käyttää ensimmäisessä työpajassa aiheeseen virittäytymiseen niin, että vankien tuottamaa tietoa palvelutarpeista verrattaisiin Hämeenlinnan vankilan palvelukarttaan. Löytyykö olemassa olevasta palvelukartasta palveluita niissä osa-alueissa, joissa palveluiden käyttäjät oman kokemuksen perusteella niitä eniten tarvitsevat? Aikuisväestön hyvinvointimittarin yhdeksän eri osa-alueen ja Hämeenlinnan palvelukartan seitsemän eri osa-aluetta katsottiin olevan niin samankaltaisia, että vertailu työpajan keskustelun virittämiseksi arvioitiin mahdolliseksi. Aikuisväestön hyvinvointimittarin teemojen katsottiin keskustelemaan hyvin myös kriminogeenisten tekijöiden ja GLM-mallin perustarpeiden kanssa.

Haastatteluun lisättiin kaksi kysymystä liittyen rikoksiin johtaneisiin syihin sekä siihen, miten asia nähdään myöhemmin vankilassa ollessa. Nähtiin, että vankilan palveluiden tarpeita karvoitettaessa on tärkeää saada esiin asiakkaiden ajatuksia ja kokemuksia rikoksiin johtaneista tekijöistä Aikuisväestön hyvinvointimittarin kysymysten lisäksi. Näitä ajatuksia ja kokemuksia koottiin yhteen työpajan keskustelujen virittämiseksi.

4.2 Kokeilut käytäntöön -menetelmä

Länsi-Suomen rikosseuraamusalue ja keskushallintoyksikkö olivat mukana Työterveyslaitoksen vuosina 2019-2020 toteuttamassa ARTO Arvioinnilla toimijuutta- hankkeessa, jossa kehittämisen ja arvioinnin kohteena olivat lähityön ja sähköisen asioinnin kehittämisen teemat. ARTO-nimike hankkeelle saatiin arvioinnin ja toimijuuden alkutavuista. Hankkeen tarkoituksena oli selvittää, miten kokeilujen osallistavalla arvioinnilla saadaan aikaan kehittämistoimijuutta ja muutoksia toiminnassa. ARTO-hankkeen yhtenä tarkoituksena oli testata osallistavan Kokeilut käytäntöön -kehittämismenetelmän soveltumista rikosseuraamusalan kehittämistoimintaan. (Ylisassi ym. 2021, 14, 18.)

ARTO-hankkeen myötä rikosseuraamuslaitoksella huomattiin, että Kokeilut käytäntöön -menetelmä sopii erinomaisesti kehittämiseen. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön ehdotuksesta tässä opinnäytetyössä edelleen testataan Kokeilut käytäntöön -menetelmää kehittämistyössä. Tällä kertaa kehittäminen olisi asiakaslähtöistä ja vangit pääsisivät mukaan tasa-arvoisina kehittäjinä. Hämeenlinnan vankilan palvelujen kehittäminen on ajankohtaista, kun uusi vankila on aloittanut toimintansa. Kokeilut käytäntöön -mallin kautta kehittämisen keskiöön saadaan palveluiden käyttäjät ja käytännön työn tekijät. Malli mahdollistaa osallistujien ottamisen mukaan muutoksen tekemiseen ja sen vuoksi samaan aikaan sitouttaa muutokseen aikaansaamiseen sekä vähentää muutosvastarintaa.

Kokeilut käytäntöön -työpajoissa tuotetaan tietoa kokeilujen hyödyistä ja vaikutuksista, tehdään konkreettinen etenemis- tai leviämissuunnitelma ja tuotetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja osallistumista työn kehittämiseen. Arviointityövälineen hyödyntäminen työpajassa tukee osallistujien oppimista. Työpajassa osallistujat jaetaan sisä- ja ulkokehälle. Aktiivisen kuuntelun ja puhumisen roolit vuorottelevat kehien välillä. Ulkokehä voi nähdä kokeilun ulkopuolisena kirkaammin ja auttaa edistämään toimintaa tulevaisuutta kohti. (Ylisassi ym. 2021, 45-46.)

Yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisuun tarvitaan systeemisyiden huomioivia sekä tulevaisuuteen orientoituneita menetelmiä ja arviointeja. Kokeilut käytäntöön -menetelmän lähtökohdista ovat sekä palvelun käyttäjiin että työntekijöihin kohdistuvat vaikutukset systeemisen ajattelun, tulevaisuusorientaation sekä monitoimijuuden huomioiden. Tulevaisuusorientaatioissa tarkoituksena on se, että kokeiluja suunniteltaessa katse olisi jo tulevaisuudessa nykyhetken sijaan. Monitoimijuus tarkoittaa eri toimijoiden yhteistyön merkitystä kokeilussa, jossa tarkoituksena on lisäksi edistää osallistujien refleksiivistä oppimista sekä juurruttaa kokeilua tai jatkaa kehittämistyötä. (Ylisassi ym. 2021, 43.)

Pirjo Stålle kirjoittaa artikkelissaan *itseuudistumisen dynamiikka*, että yleisen systeemiteorian alkuperäisen käsityksen mukaan systeemit olivat kaaottisia ja niihin liittyi ennakoimattomia muutoksia käytöstä systeemien sisäisessä dynamiikassa. Teorian mukaan pienikin muutos

systemissä saattoi aiheuttaa ison muutoksen kokonaisuudessa. Myöhemmin käsitys muuttui ja kaaos ei ollutkaan ainoastaan hankala asia systemissä, vaan usein perusedellytys muutokselle. Ymmärrettiin, että ihmisten luomiin systeemeihin voidaan vaikuttaa myös sisältä päin ymmärtämällä siihen vaikuttavia tekijöitä ja osallistamalla toimintaan. (Stålhe 2021, 2-3.)

Systemien sisällä on usein muutosvastarintaa. Muutoksia ei saada aikaan pinnallisilla muutoksilla, vaan on tehtävä näkyväksi ihmisten ajatusmallit, joiden kautta toisinnamme systeemiä ja jatkamme aikaisempaa käyttäytymistämme. Tarvitsemme muutoksia ajattelutapoihimme, jotta voimme nähdä uusia tapoja toimia ja ratkaista ongelmia. Näiden uusien ajattelutapojen keskiössä on systeemijattelu. (Colchester, 2019.)

Innovaatio on keskeinen termi tulevaisuuden kehittämistyöskentelyssä. Se ei tarkoita ainoastaan luovasta ajattelusta noussutta hyvää ideaa. Luovuus ja idea ovat hyvät lähtökohdat innovaatiolle, joka sisältää lisäksi idean työstämisen toimivaksi palveluksi. (Hiltunen, 2018, 265). Kehittämistyöskentelyssä kokeilut ovat yleistyneet, mutta haasteena on ollut kokeilun saaminen toimivaksi käytännöksi arjessa. Lisäksi kokeilujen arviointi ja siitä oppiminen ei ole ollut tehokasta. Kokeilut käytäntöön -menetelmän avulla voidaan rakentaa vuorovaikutteinen arviointiprosessi, jossa kokeiluun osallistuvat pääsevät itse tekemään, arvioimaan ja sitä kautta oppimaan ja saamaan palautetta. Työkirja tukee ja ohjaa kokeilujen vetäjiä, kehittäjiä ja leviittäjiä kokeilun alusta loppuun asti arvioinnin menetelmin. (Saari ym. 2018, 6.)

5 Kehittämisasetelma

Tässä opinnäytetyössä halusimme kehittää Hämeenlinnan vankilan palveluja ja toimintatapoja niin, että myös palvelun käyttäjät eli vangit ja heidän kanssaan työskentelevät ovat mukana ideoimassa, suunnittelemassa, toteuttamassa ja arvioimassa uusia palveluita ja uudenlaisia toimintatapoja. Palveluilla tarkoitetaan niitä menetelmiä ja prosesseja, joihin vanki voi vankilassa osallistua. Toimintatavoilla tarkoitetaan tapoja tai tyyliä tehdä työtä esimerkiksi osastolla sekä tiedottaa vankeja erilaisista asioista.

5.1 Kehittämisen vaiheet

Opinnäytetyössä kuvataan haastattelujen perusteella saatuja naisvankien kokemuksia heidän hyvinvoinnin tilastansa. Lisäksi kuvataan sekä osallistavassa työpajassa valittuja kokeiluja ja niiden laaja-alaista arviointia. Vankilan palveluiden käyttäjien eli vankien osallistaminen katsottiin tärkeäksi, jotta palvelut ja toimintatapojen muutokset olisivat toimivia ja tarkoituksenmukaisia. Henkilökunnan mukaan ottamisen hyödyiksi nähtiin toimivien ja tarkoitustenmukaisten palveluiden ja toimintatapojen turvaamisen lisäksi se, että henkilökunta sitoutuu muutoksen aikaansaamiseen vankilan arkeen. Lisäksi kehittämiseen osallistui verkoston jäseniä, tuoden mukaan ulkopuolisen näkökulmaa.

Osallistavissa käyttäjä- ja asiakaslähtöisissä kehittämisessä erityisen tärkeitä asenteisiin vaikuttavia työvälineitä ovat kumppanuus ja empatia. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ne antavat mahdollisuuden yhteiselle ymmärrykselle, joka on edellytyksenä uusien käytäntöjen luomiselle, käytäntöjen testaamiselle ja kokemukselliselle oppimiselle. Ammatillisen tiedon ja taidon sekä teoreettisen osaamisen vuoropuhelu, jossa reflektoidaan ja tulkitaan yhdessä kehittämisen kohteiksi valittuja kokeiluja, luo sosiaalisen ja konstruktivisen sekä uutta rakentavan työtavan. Tiedon muodostumisen edellytyksenä ovat vuorovaikutustaidot, kommunikatio, kieli ja kyky tiedon, taidon ja osaamisen jakamiseen. (Vilkkä 2021, 51-52.)

Kehittämiprosessissa on neljä vaihetta:

1. Naisvankien subjektiivisen hyvinvoinnin tilan kartoittaminen
2. Ideointityöpaja
3. Työpajojen väliset kehittämistoimet
4. Arviointityöpaja

5.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää käyttäjälähtöisesti naisvankien palvelutarpeita sekä esiin tulleiden palvelutarpeiden perusteella luoda uusia tarkoituksenmukaisia palveluja ja toimintatapoja tai kehittää aikaisempia palveluja ja toimintatapoja yhdessä Hämeenlinnan vankilan työntekijöiden, vankien sekä verkostojen kanssa. Uudet palvelut tai käytännöt otetaan kokeilevasti käyttöön ja sen jälkeen arvioidaan niiden toimivuutta edelleen yhdessä työntekijöiden, vankien ja verkostojen kanssa.

Tässä opinnäytetyössä pyritään vastaamaan kysymyksiin:

1. Mitkä ovat asiakkaiden ja työntekijöiden arvion perusteella merkittävimmät kehittämisen kohteet Hämeenlinnan vankilan palveluissa ja toimintatavoissa?
2. Miten kehittämistyöpajassa ideoituja kokeiluja, voidaan jatkossa hyödyntää Hämeenlinnan vankilan palveluiden ja toimintatapojen kehittämisessä?

Tässä opinnäytetyössä esittelen ensin sen, miten keräsimme ajatuksia ja kokemuksia palveluiden tarpeesta palveluiden käyttäjiltä eli vangeilta pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen Soccan kehittämän Aikuisväestön hyvinvointimittarin ja Rikosseuraamuslaitoksen Ohjenuora tehtäväkirjan ”Mitkä asiat johtivat rikokseen?” tehtävän avulla (Ohjenuora 2005, 51). Lisäksi esittelen haastattelujen perusteella saadut tulokset. Tämän jälkeen esittelen Kokeilut käytäntöön -arviointityöpajojen sisällön ja kulun sekä työpajoista saadut tulokset. Lopuksi teen yhteenvedon kehittämishankkeesta ja sen tuloksista.

5.3 Vankien subjektiivisten hyvinvoinnin tilan kokemusten kartoittaminen

Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin naisvankien subjektiivista hyvinvoinnin tilaa. Vankilan palvelujen käyttäjiä eli vankeja haastateltiin Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla 1.12.2019 - 31.3.2021 välisenä aikana. Haastateltavat vangit olivat joko vankeusvankeja tai tutkintavankeja. Sakkovankeja ei haastattelujen ajankohtana ollut sijoitettuna Hämeenlinnan vankilaan. Haastatteluja tehtiin 38 kappaletta seitsemän haastattelijan toimesta, jotka olivat vankilan työntekijöitä. Aikuisväestön hyvinvointimittarin kysymysten lisäksi kysyttiin kaksi kysymystä, joiden perusteella saatiin esille vankien ajatuksia rikoksiin johtaneista tekijöistä. Haastattelujen tarkoituksena oli tuottaa tietoa palveluiden käyttäjien eli vankien palveluiden tarpeesta, mutta samalla ne toimivat haastateltavien oman elämän tavoitteiden ja unelmien jäsentäjinä.

Aikuisväestön hyvinvointimittarin haastatteluilla kerättiin tietoa Hämeenlinnan vankilassa tuomiota suorittavien naisvankien omista kokemuksista oman elämänsä hyvinvoinnin tilasta. Haastattelujen perusteella oli tarkoitus saada tietoa siitä, missä elämän osa-alueilla Hämeenlinnan vankilan palveluiden käyttäjät tarvitsevat palveluja. Haastatteluissa kysyttiin lisäksi vankien ajatuksia siitä, mitkä asiat johtivat rikoksen tekemiseen ja miten he näkevät asian nyt. Aikuisväestön hyvinvointimittarin kysymykset ovat liitteessä kolme ja Ohjenuora tehtäväkirjan kysymykset ovat liitteessä neljä.

Asiakas täyttää Aikuisväestön hyvinvointimittarilomakkeen työntekijän tuella, jonka jälkeen työntekijä syöttää tulokset Excel-tiedostoon. Excel piirtää tuloksista graafisen käyrän, josta voi tarkastella oman elämän hyvinvoinnin, pahoinvoinnin tai neutraaleja osa-alueita. Opinnäytetyön yhteydessä kaikki 38 haastattelua kerättiin yhteen ja Excel-tiedostoon syötettiin ensin haastattelujen keskiarvo ja sen jälkeen mediaani.

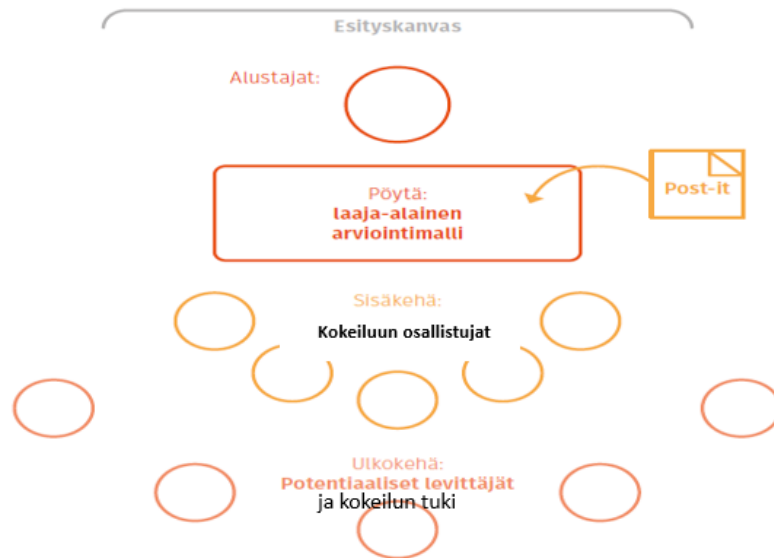
5.4 Työpajojen vaiheet ja osallistujat

Toisessa vaiheessa 15.6.2021 järjestettiin työpaja, jossa ideoitiin ja tuotettiin uusia palveluja ja toimintatapoja Hämeenlinnan vankilaan. Kolmannessa vaiheessa kokeiltiin käytännössä konkreettisesti kesän aikana työpajassa ideoituja ja valittuja kokeiluja. Neljännessä vaiheessa järjestettiin 31.8.2021 toinen työpaja, jossa arvoitiin käytännössä testattuja kokeilujen onnistumista ja sovittiin jatkotoimenpiteistä.

Työpajoissa sovellettiin kokeilut käytäntöön -menetelmää ja käytettiin muun muassa työkirjassa olevaa akvaariotyökalua, jonka avulla tehtiin osallistujille mahdolliseksi aktiivisen puhumisen ja kuuntelun vuorottelu. Sisäkehän puhuessa ulkokehä kuuntelee ja myöhemmin toisin päin. Sisäkehään valittiin kokeilun kehittäjiä ja aktiiviset kokeilun käyttäjät ja ulkokehään taas potentiaaliset kokeilujen levittäjät. (Saari ym. 2016, 56-60.) Kuviossa 3 on Kokeilut

käytäntöön -työkirjasta malli kokeilun ideointiakvaariosta. Koronan johdosta ulkokehä osallistui etänä tässä hankkeessa.

Kokeilun ideointiakvaario



Kuvio 3: Kokeilut käytäntöön -menetelmän Kokeilujen ideointiakvaario. (tiedot: Saari ym. 2018, 57.)

Työpajoihin valittiin sekä Hämeenlinnan vankilan työntekijöitä että vankeja. Lisäksi osallistujiksi valittiin ulkopuolisia jäseniä, joiden tarkoituksena on tuoda oma näkemyksensä kehittämiseen ja levittää uusia palveluja ja toimintatapoja myös Hämeenlinnan vankilan ulkopuolelle. Työpajoihin valitut henkilökunnan jäsenet vastaavat omalta osaltaan uusien palveluiden ja toimintatapojen käyttöönotosta.

Työpajan sisäkehään osallistui kuusi ihmistä, joista neljä oli vankilan työntekijöitä ja kaksi vankia. Työntekijöistä yksi toimi rikosseuraamusesimiehenä, yksi rikosseuraamustyöntekijänä, yksi vartijana ja yksi erityisohjaajana. Ulkokehään osallistujat olivat Hämeenlinnan vankilan ja Vanajan vankilan apulaisjohtajat ja Silta-Valmennuksen naisten kuntoutusosaston ohjaaja sekä kokemusasiantuntija/ohjaaja. Yksi osallistujista toimi työpajojen aikaan Rikosseuraamusalan keskushallintoyksikön tarkastajana, mutta ulkokehään hänet valittiin, koska hän on toiminut pitkään myös naisten osaston rikosseuraamusesimiehenä Satakunnan vankilan Köyliön osastolla ja kehittänyt muun muassa restoratiivista toimintaa.

Toisessa työpajassa osallistujat olivat muilta osin samat kuin ensimmäisessä, mutta rikosseuraamusesimies joutui viime hetkellä perumaan tulonsa. Rikosseuraamustyöntekijää ja vartijaa

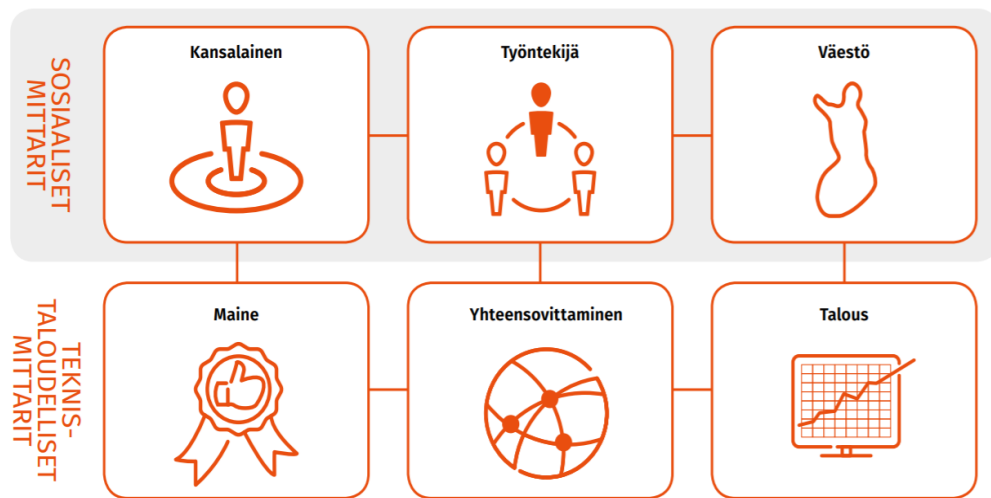
edustivat eri henkilöt kuin ensimmäisessä. Koronasta johtuvista rajoituksista samassa tilassa olevien lukumäärästä johtuen ulkokehä osallistui videolinkin välityksellä.

5.5 Kehittämistyöpajat

Ensimmäisessä työpajassa keskusteltiin omista kokemuksista ja esitettiin näkemyksiä liittyen Hämeenlinnan vankilan palveluihin ja toimintatapoihin. Työpajan tavoitteena oli ideoida kokemusten perusteella palvelujen ja toimintojen edelleen kehittämistä ja/tai virittää uusia pienimuotoisia kokeiluja, jotka edistävät vankilassa tapahtuvaa toimintaa tukemalla vankien hyvinvointia. Toisessa työpajassa arvioitiin kokeiluun valittujen palveluiden ja toimintatapojen muutosten toimivuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Lisäksi työpajassa tehtiin suunnitelma ja jaettiin vastuut uusien palveluiden ja toimintatapojen kokeiluun liittyen vankilan arjessa.

Työpajan aluksi esiteltiin Kokeilut käytäntöön menetelmä, jossa työtä kehitetään kokeilujen kautta. Sitten pidettiin lyhyt alustus teemaan ja työskentelyyn. Tämän jälkeen käytiin keskustelua siitä, mitä ajatuksia alustus herätti. Tämän jälkeen oli sisäkehän konkreettisen ideoinnin vuoro, jota ulkokehässä olevat kuuntelivat. Ideoiden esittelyn jälkeen oli ulkokehän vuoro käydä keskustelua kuulemastaan kommentoiden ja vinkkejä antaen. Lisäksi heillä oli mahdollisuus kertoa, miten he voisivat tukea uusia kokeiluja. Ulkokehän kommenttien jälkeen sisäkehä jatkoi keskustelua huomioiden juuri kuulemansa ja niiden perusteella valittiin ehdotuksista kokeilujen lopulliset teemat ja sovittiin vastuut. Lopuksi vielä sovittiin toisen arviointityöpajan ajankohta.

Työpajan aiheeseen virittäytyttiin tutustumalla Kokeilut käytäntöön -menetelmän sisältämään laaja -alaisen ihmislähtöiseen arviointimalliin. Tämä malli auttaa kiinnittämään huomiota kokeilun kokonaisvaltaisiin vaikutuksiin ja avartaa näkökulmia, mikä taas tukee kehittämistä. Arviointimalli tuo esiin sellaisia merkityksiä, joita on hankala mitata. Arvioinnin kohteena on kuusi ulottuvuutta. Ensimmäisessä mietitään mitä vaikutuksia kokeilulla on kansalaisiin. Tämä kysymys voi olla hyvin laaja, joten työkirjan oppien mukaisesti teimme osallistujille apukysymyksiä. Apukysymys vaikutusten tunnistamiseen kansalaisten kohdalla oli, mitä hyötyä/haittaa tästä on vangin näkökulmasta? Toinen ulottuvuus on työntekijä, jossa apukysymyksenä oli, miten tämä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin? Kolmas ulottuvuus oli väestö ja apukysymyksenä toimi, miten tämä vaikuttaa rikoksista irtautumiseen? Neljäs ulottuvuus oli maine ja näkökulmana vaikutus vankilan julkisuuskuvaan. Viides ulottuvuus on yhteensovittaminen, jossa apukysymys oli, mitkä olisivat vaikutukset vankilan ja yhteistyökumppaneiden tavoitteiden sovittamiseen? Kuudentena ulottuvuutena oli talous ja apukysymyksinä toimivat, millaisia taloudellisia vaikutuksia kokeilulla on: lyhyellä/pitkällä tähtäimellä, yksilölle/yksikölle/yhteiskunnalle? (Saari ym. 2018, 14.) Kuviossa 4 on esitetty Käytännön kokeilut -menetelmän laaja-alainen ihmislähtöinen arviointimalli.

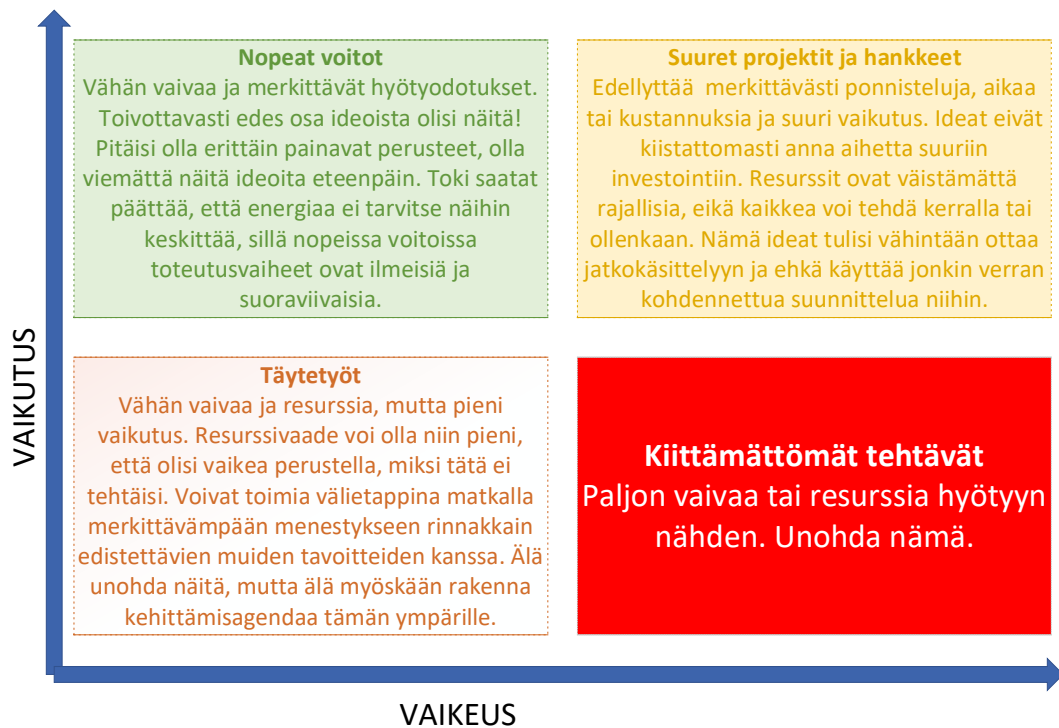


Kuvio 4: Kokeilut käytäntöön -menetelmän laaja-alainen ihmislähtöinen arviointimalli. (tiedot: Saari ym. 2018,15)

Seuraavaksi esitettiin sekä rikosasiokyselyn että Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset, joita peilattiin tutkimusten tuloksiin. Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen kehityspäällikkö Pia Ylikomi oli tehnyt Aikuisväestön hyvinvointimittarin ja rikosasiokyselyn vastauksista ja tutkimustuloksista infograafit, jotka valaisivat selkeästi sekä vankien ajatuksia ja kokemuksia omasta hyvinvoinnin tilasta ennen vankilaan joutumista sekä tutkimusten tuottamia tuloksia. Tutkimustuloksissa tuodaan esiin myös miesten osuudet, joiden kautta voidaan hahmottaa naisvankien erityisyys monissa asioissa. Kuvat infograafeista löytyvät liitteistä 5 ja 6.

Seuraavassa vaiheessa osallistujia pyydettiin arvioimaan Hämeenlinnan vankilan palveluita ja toimintatapoja: mikä toimii, mikä ei toimi ja mikä on jatkossa tärkeää. Keskustelua jatkettiin käyttämällä apuna voimakysymystä, jossa sisäkehää pyydettiin pohtimaan tilannetta, jossa Rikosseuraamuslaitos on uudistunut. Sekä naisvankien että työntekijöiden hyvinvointi on lisääntynyt. Mikä on toisin? Mihin panostamalla muutos saatiin aikaan?

Keskustelun jälkeen oli ulkokehän vuoro kommentoida kaikkea kuulemaansa jokainen omalla vuorollaan. Ulkokehän kommentoinnin jälkeen sisäkehä lähti kartoittamaan konkreettisia kokeiluita. Seuraavaksi kartoitettiin kokeilujen toimivuutta vaikuttavuuden nelikentän avulla. Kuviossa 4 on kehityspäällikkö Pia Ylikomin toimesta suomennettu ja muokattu vaikuttavuuden nelikenttä *Working Together for Change: citizen-led change in public services* -oppaasta, jonka ovat laatineet Sam Bennett, Helen Sanderson and Simon Stockton 2012.



Kuvio 5: Vaikuttavuuden nelikenttä. (tiedot: mukailen Bennet, Sanderson ja Stockton 2012)

Nelikentän avulla kokeilut jaettiin neljään eri kategoriaan: nopeat voitot, suuret projektit ja hankkeet, täytetyöt sekä kiittämättömät tehtävät. Nopeat voitot ovat sellaisia kokeiluja, joista on vähän vaivaa ja paljon hyötyodotuksia. Näitä kokeiluja tulisi viedä eteenpäin, paitsi tilanteessa, jossa toteutusvaiheet ovat ilmeisiä ja suoraviivaisia. Suuret projektit ja hankkeet edellyttävät merkittävästi ponnisteluja, aikaa tai kustannuksia. Niiden vaikutus on suuri ja nämä ovat tärkeää ottaa vähintään jatkokäsittelyyn, mikäli tässä kohtaa aika ja resurssit eivät riitä. Täytetöistä ei ole paljoa vaivaa eivätkä ne vie paljon resursseja, mutta samaan aikaan vaikutus on pieni. Nämä voivat toimia välietappina matkalla merkittävimpiin tavoitteiden saavuttamiseen. Viimeisenä ovat kiittämättömät tehtävät, joista on paljon vaivaa ja vaativat paljon resurssia hyötyyn nähden. Tähän sijoittuvat kokeilut voi unohtaa. Työpajan lopuksi tehtiin toimintasuunnitelma ja jaettiin vastuut.

Toisen työpajan alussa osallistujat esittelivät vankilan arjessa testattuja kokeiluja. Osallistamisen näkökulmasta oli tärkeää, että osallistujat itse saivat esittää omien kokeiluidensa onnistumista. Esittelyjen jälkeen sisäkehä arvioi kokeiluja yksi kerrallaan. Ulkokehä pääsi tämän jälkeen keskustelemaan ja kommentoimaan sisäkehän keskustelua. Oman vuoronsa lopuksi ulkokehä toi esiin omia ehdotuksiaan kokeilujen kehittämiseen ja jalkauttamiseen. Ulkokehän ehdotusten jälkeen sisäkehä pääsi pohtimaan ja muokkaamaan ulkokehän ehdotuksia. Työpajan lopuksi päätettiin, miten toimitaan ja mitä jokainen työpajaan osallistuja voi itse tehdä kokeiluiden eteen.

5.6 Etiikka

Aineiston keruun ensimmäisessä vaiheessa kerättiin tietoa naisvankien hyvinvoinnin tilasta ja palveluiden tarpeesta. Haastattelut tekivät valikoidut Hämeenlinnan vankilan työntekijät. Naiset, jotka joutuvat vankilaan, ovat usein erityisen heikossa asemassa ja heidän itsetuntonsa sekä omanarvon tuntonsa ovat usein hyvin huonot. Tämän vuoksi on tärkeää, että haastattelut tehdään yhdessä osaavan henkilöstön kanssa, joka osaa luoda toivoa myös todella vaikeassa elämäntilanteessa oleville naisille. Haastattelijat valittiin yhdessä kehityspäällikkö Pia Ylikomin kanssa.

Haastattelun tulokset annettiin haastateltavalle itselleen sekä opinnäytetyön aineistoksi, mikäli haastateltava on antanut luvan siihen. Haastattelussa ei tule esille sellaisia seikkoja, joiden perusteella yksilöitä voitaisiin tunnistaa. Haastattelut olivat aina vapaaehtoisia ja osallistuminen opinnäytetyöhön perustuu aina osallistujan antamaan kirjalliseen suostumukseen.

Toisessa vaiheessa järjestettiin kaksi työpajaa Hämeenlinnan vankilassa, joiden tarkoituksena oli luoda uusia palveluja, käytänteitä ja toimintatapoja käyttäjälähtöisesti. Kehittämistoimintaan osallistettiin Hämeenlinnan vankilan työntekijöitä, vankeja ja verkostoja. Työpajojen kesto oli kolme tuntia. Työpajoissa tuotettua aineistoa käytetään opinnäytetyön tutkimusaineistona ja kehittämisen työkaluna. Työpajoihin osallistujat valittiin yhdessä kehityspäällikkö Pia Ylikomin kanssa. Työpajoihin osallistuminen oli vapaaehtoista.

Opinnäytetyön molemmissa vaiheissa noudatetaan yleisiä tutkimukselle asetettuja eettisiä ja lainsäädännöllisiä vaatimuksia. Aikuisväestön hyvinvointimittarin raportointi tehdään niin, että yksilöitä ei ole mahdollista tunnistaa. Kokeilut käytäntöön -työpajojen raportointi pyritään tekemään myös niin, että yksilöitä ei ole mahdollista tunnistaa. Mikäli tämä ei ole mahdollista, jokaiselta varmistetaan erikseen lupa tiedon käyttöön raportoinnissa.

Haastattelut ja työpajojen keskustelut ja aineistot puretaan ja käsitellään tietoturvallisesti ja luottamuksellisesti. Tulokset raportoidaan ryhmä- ja kehittämiskokeilutasolla. Aikuisväestön hyvinvointimittarin haastatteluista käsittelevät vain tarkkaan valitut haastattelijat ja niiden tulosten yksilölliseen tunnistamiseen ei ole tarvetta opinnäytetyössä. Henkilötunnisteisessa muodossa olevaa aineistoa käsittelevät vain haastattelijoiden lisäksi opinnäytetyön laatija Taina Taipale ja opinnäytetyön ohjaaja Pia Ylikomi. Tutkimusaineistoja ei ole tarkoituksenmukaista säilyttää opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, joten ne tuhoetaan asianmukaisesti. Opinnäytetyön tulokset julkaistaan niin, että yksilöitä ei pystytä tunnistamaan.

Kaikki tulokset kirjattiin fläppitaululle kehityspäällikkö Pia Ylikomin toimesta. Taina Taipale teki lisäksi omat muistiinpanot. Kaikki osallistujien kirjoittamat Post It -laput kerättiin ja otettiin mukaan osaksi aineistoa. Aineisto litteroitiin ensin Word-tiedostolle ja sen jälkeen siitä tehtiin Power Point-esitys, jota oli helppo lukea ja tarkastella. Alkuperäinen aineisto

säilytetään lukkojen takana ja siihen ei ole pääsyä muilla kuin opinnäytetyön tekijällä. Alkuperäinen aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tietoturvasyistä. Power Point-tiedostoa on käytetty apuna vankilan kehittämiseen liittyvässä työskentelyssä. Ehdotuksia tai ajatuksia ei kirjattu kenenkään työpajaan osallistuneen omaksi vaan litterointi on tehty sisäkehän ja ulkokehän ryhmämuotoisena tuotoksena.

6 Kehittämisen tulokset

Tässä kappaleessa esitellään ensiksi Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla tehdyillä haastatteluilla saadut tulokset. Lisäksi kysyttiin, mitkä asiat johtivat rikoksen tekemiseen, ja miten vastaaja näkee rikoksen tekemisen tällä hetkellä. Tämän jälkeen esittelen ensimmäisen työpajan tulokset, jossa ideoitiin erilaisia kokeiluja Hämeenlinnan vankilan palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseksi. Näistä ideoista valittiin kolme, joita lähdettiin kokeilemaan käytännössä vankilan arjessa. Lopuksi esitellään toisen työpajan tulokset. Työpajassa arvioitiin käytännön kokeiluja ja päätettiin jatkotoimista.

6.1 Tulokset haastatteluista Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla

Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset esitetään kaikkien yhdeksän eri osa-alueiden osalta, jotka ovat: 1. asuminen, 2. työ, osaaminen ja toimeentulo, 3. terveys, 4. perhe ja läheiset, 5. arki ja vapaa-aika, 6. tulevaisuus ja käsitys itsestä, 7. osallisuus, 8. sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttö ja 9. kriisit. Tämän jälkeen esitetään tulokset rikokseen johtaneista tekijöistä ja ajatukset rikoksen tekemiseen tällä hetkellä.

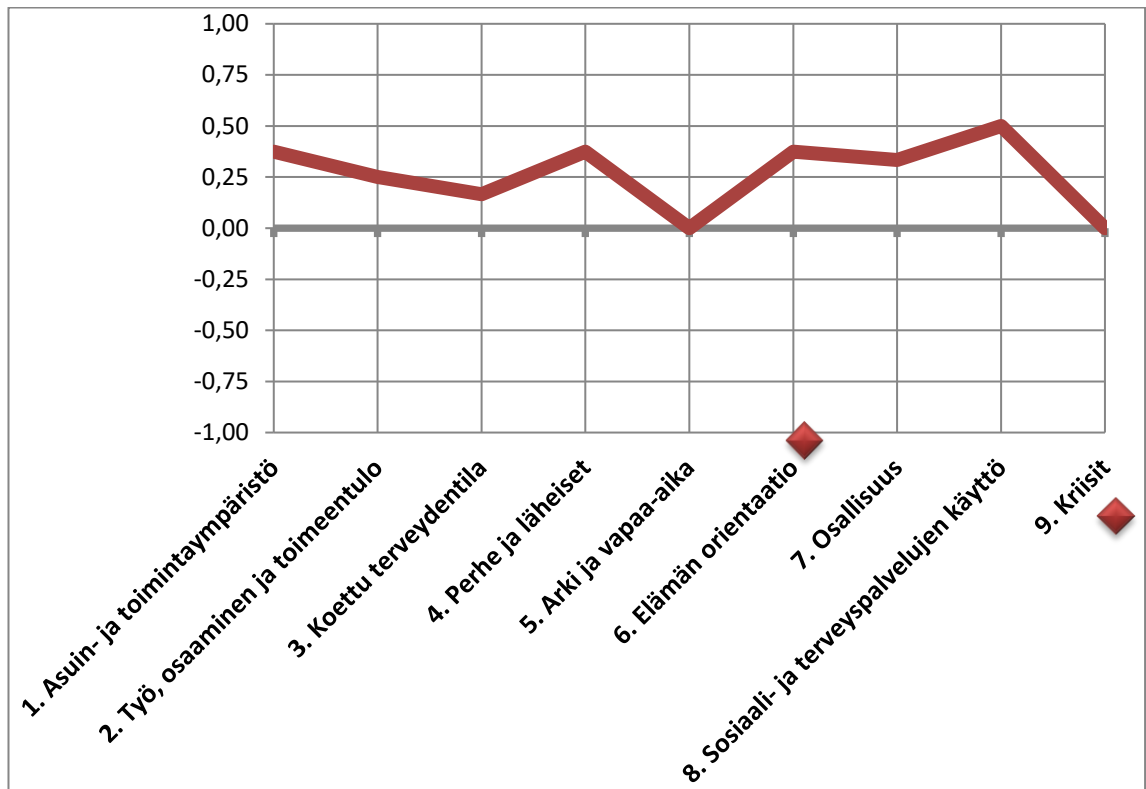
Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulosten perusteella vastaajat kokivat asumisasioiden olevan kunnossa ja asuinympäristöt koettiin viihtyisinä. Kulkemisen paikasta toiseen koettiin sujuvan melko hyvin. Palveluiden tarjonta koettiin riittävän laajaksi ja palvelut helposti saataviksi. Kaikista 38 vastaajasta, kuusi vastasi, että on ollut töissä ennen vankilaan joutumista. Päihitteiden käytön vuoksi monikaan ei ollut töissä ennen vankilaan joutumista ja sen vuoksi myöskään ei kyennyt olemaan työttömänä työnhakijana työvoimamarkkinoilla. Iloa koettiin toisinaan uusien asioiden oppimisesta ja oma osaaminen koettiin puhumisen, lukemisen ja kirjoittamisen osalta sujuvaksi.

Fyysisessä terveydessä ei koettu olevan erityisiä ongelmia ja psyykinen terveys koettiin melko hyväksi. Suurin osa vastaajista (13) koki fyysisen terveyden kohtuullisen hyväksi. Muut vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti osan kokiessa fyysisen terveyden hyväksi tai ettei ole erityisiä ongelmia sen kanssa ja toiset taas tunnistivat ongelmia tai jopa vakavia ongelmia fyysisen terveyden kanssa. Suurin osa vastaajista (14) koki psyykkisen terveytensä hyvänä tai melko hyvänä (8). Kaksi vastaajista koki, että heillä ei ole erityisiä ongelmia psyykkisen terveytensä kanssa. Paljon pienempi osuus tunnisti, että on murheita (7) tai pitkäaikaisia tai vakavia ongelmia (7) psyykkisen terveydentilan kanssa. Päihitteiden käytön kanssa koettiin

olevan jonkin verran ongelmia. Tulosten perusteella naisvangit eivät olleet juuri ennen tuomion alkamista parisuhteessa tai he olivat suhteessa, joka ei ollut merkityksellinen. Suhteet lapsiin koettiin melko hyvänä ja perhe koettiin melko tärkeänä asiana. Ystäviä koettiin olevan jonkin verran, mutta ei kovin läheisiä ystäviä kuitenkaan.

Arkielämässä koettiin olevan joitain ongelmia, mutta ne koettiin sellaisiksi, joista selvittää melko hyvin. Vapaa-ajalla ei tehty mitään erityistä, mutta sitä ei koettu ongelmana. Tulevaisuuteen suhtauduttiin melko myönteisesti, tosin tulevaisuutta ei kuitenkaan suunniteltu mitenkään erityisesti. Viimeisen kuukauden aikana ennen vankilaan tuloa iloa oli koettu melko usein. Haastattelun vastausten perusteella naisvangit eivät kokeneet olevansa parempia tai huonompia kuin muut ihmiset vaan he kokivat olevansa ihan kuin kuka muu tahansa. Joskus heillä oli kokemuksia myös muiden ihmisten arvostuksesta ja välittämisestä.

Osallisuus-osiossa naisvangit kokivat, että he eivät kuulu mihinkään heille merkitykselliseen yhteisöön. Yksinäisyyttä koettiin jonkun verran, mutta sen ei koettu olevan ongelmallista. Tulosten perusteella naisvangit uskoivat, että asiat voi ratkaista puhumalla. Naisvangit kokivat tietävänsä mistä saan tietoa sosiaali- ja terveyspalveluista tarvittaessa. Näiden palvelujen koettiin lisänneen hyvinvointia, mutta ne koettiin vaikeasti saavutettaviksi. Tulosten mukaan naisvangit eivät kokeneet elämänsä olevan kriisissä, vaikka joitain ongelmia siinä olikin. Kuvi-ossa kuusi tulokset on esitetty keskiarvolla laskettuna aikuisväestön hyvinvointimittarin tuottaman graafisen esityksen mukaan.



Kuvio 6: Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset keskiarvolla laskettuna.

Aikuisväestön hyvinvointimittarin haastattelun ohessa kysyttiin lisäksi vankien omaa kokemusta siitä, mitkä asiat johtivat heidän mielestään rikoksensa tekemiseen. Rikokseen johtaneita asioita sai valita useamman. Keino saada toimeentuloa oli 17 naisvankin ajatus omasta rikokseen johtaneista syistä ja kohta ”tarvitsin rahaa” oli 14 saanut vastausta. Kymmenen vastaajista koki olevansa rikoksen tekohetkellä pakkotilanteessa, eikä olisi voinut toimia toisin. ”Niin vain kävi” -kohdan oli merkinnyt yhdeksän vastaajaa. Kahdeksan vastaajista ilmoitti, että rikokseen johti omalta osaltaan se, että kavereilla on tapana tehdä rikoksia. Kahdeksan vastaajista kertoi olleensa vihainen ja ilmaissut suuttumuksensa tekemällä rikoksen. Kuudelle vastaajalle rikos oli tullut vastaan tilaisuutena, joka oli ollut pakko hyödyntää. Neljä vankia oli merkinnyt kohdat ”en vain pystynyt vastustamaan”, ”rikoksen tekeminen oli jännittävää ja kivaa” sekä ”sain kiksit rikoksen tekemisen onnistumisesta”. Kaksi vastaajista oli ajatellut ansaitsevansa jotain ylimääräistä ja kahden kohdalla kaverit olivat päättäneet asiasta. Yksi ei ollut halunnut elää taviksen elämää ja yksi oli halunnut tehdä vaikutuksen muihin tekemällä rikoksia. Kuviossa 7 näkyy vastausten jakauma.



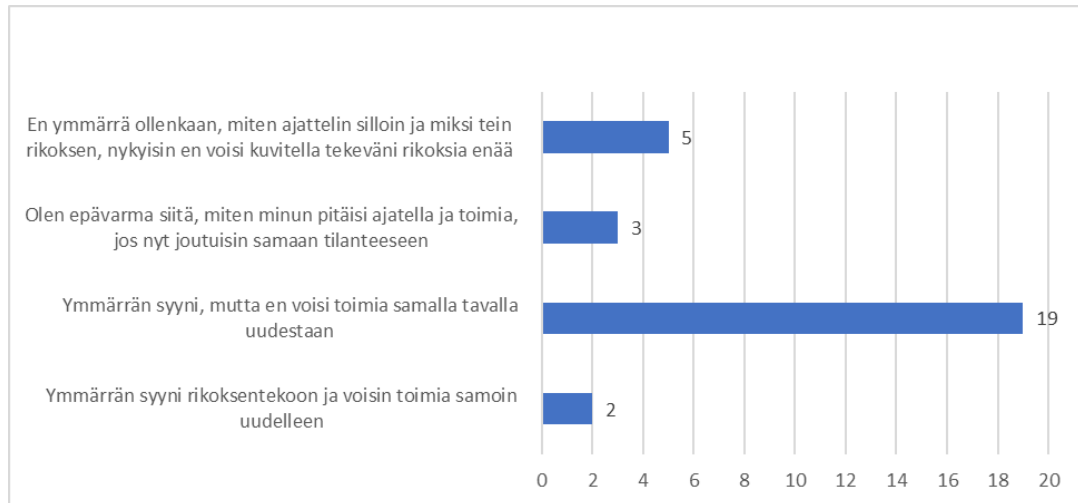
Kuvio 7: Vastanneiden kokemukset rikokseen johtaneisiin syihin.

Kysymykseen ”Mitkä asiat johtivat rikokseen” kohdassa ”muut syyt” ilmoitettiin riippuvuuksiin, toimeentuloon ja sosiaalisiin suhteisiin liittyviä syitä. Peli- ja päihderiippuvuuden koettiin olevan syy rikosten tekemiseen, rikoksia tehtiin päihteiden vaikutuksen alaisena tai niiden hankkimiseksi. Toimeentuloon liittyen eräs vastaaja pohti, että voisi vielä tulla suorittamaan lyhyen tuomion, mikäli rikoksesta jäisi sukan varteen niin paljon, että voisi elää mukavaa elämää vapautumisen jälkeen. Hänellä ei ollut siviilissä vastaamishetkellä mitään, johon vankeus oli vaikuttanut haitallisesti. Eräs vanki koki, että viralliset tahot eivät ehtineet auttaa häntä maksujen hoitamisessa ja sen vuoksi hän hoiti asiaa myymällä huumeita. Hän ei kuitenkaan lopettanut huumeiden myyntiä laskujen maksamisen jälkeen vaan kertoo myymisen jääneen päälle.

Sosiaalisten suhteiden koettiin vaikuttavan merkittävästi rikosten tekemiseen. Haluttiin auttaa ystävää tai puolisoa. Tunnistettiin myös, että rikoksiin johtaneissa syissä oli riippuvuus- tai rakkaussuhde rikollista elämäntapaa elävään ihmiseen. Yksi koki rikosten tekemisen elämäntapana ja toinen kertoi, että hänet on jo pienestä pitäen opetettu tekemään rikoksia. Terveiden pettäminen ja kodittomuus koettiin myös rikoksiin johtaneeksi tekijäksi.

Kysyttäessä naisvangeilta, miten he näkevät asian nyt, niin 19 koki, että ei voisi toimia samalla tavalla enää uudestaan samassa tilanteessa. Näin siitä huolimatta, että he ymmärsivät syyn minkä vuoksi aikoinaan tekivät rikoksen. Viisi vankia kertoi, että ei enää ymmärrä lainkaan, mitä ajatteli rikosta tehdessään ja minkä vuoksi teki rikoksen. Nämä viisi vastaajaa ei voisi enää kuvitella tekevänsä rikoksia tulevaisuudessa. Kolme koki olevansa epävarma, miten hänen tulisi ajatella ja toimia, mikäli tulevaisuudessa joutuisi vastaavanlaiseen tilanteeseen. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että heidän syynsä rikoksen tekemiseen oli ymmärrettävä ja

että he voisivat toimia uudestaan samalla tavalla tulevaisuudessa vastaavanlaisessa tilanteessa. Kuviossa kahdeksan näkyy vankien vastausten jakautuminen.



Kuvio 8: Miten rikoksen tekeminen ajateltiin vastaamisen hetkellä.

Haastattelujen tulokset eivät siis tuoneet esille naisvankien pahoinvoinnin piikkejä vaan naiset kokivat, että heidän elämänsä on melko hyvää. Siitä huolimatta, että analysointi tehtiin sekä keskiarvoa että mediaania käyttämällä. Vastausten keskiarvo on tulosten summa jaetuna lukumäärällä ja mediaani saadaan, kun tulokset laitetaan suuruusjärjestykseen ja valitaan keskimäinen tulos tai kahden keskimäisen tuloksen keskiarvo. Toisiaan lähellä olevat keskiarvo ja mediaani viittaavat tulosten vastaavuuteen. Kun havainnot keskittyvät jakauman toiseen päähän tai kun jotkut havainnot poikkeavat huomattavasti keskimääräisestä, kuvaa mediaani keskikohdan lukua paremmin kuin keskiarvo. (Taanila 2019.) Opinnäytetyön vastauksissa keskiarvo ja mediaani vastasivat hyvin toisiaan tai ero oli mahdollisimman pieni. Käytimme keskiarvoa ensimmäisen työpajan keskustelun virittämiseksi alkuperäisen suunnitelman mukaan, koska erot olivat niin pienet.

Keskiarvo ja mediaani poikkesivat toisistaan neljässä kohdassa: ensimmäisessä kohdassa, neljännessä kohdassa (kaksi eroavaisuutta) ja kuudennessa kohdassa. Ensimmäisen kysymyksen kohdalla keskiarvo antoi tuloksen ”liikkumiseni paikasta toiseen ei tuota ongelmia” kun taas mediaanin mukaan mahdollisuudet liikkua paikasta toiseen koettiin hyväksi. Tässä kohtaa suurin osa (21) oli kokenut, että hänellä on hyvät mahdollisuudet liikkua paikasta toiseen, mikä selittää mediaanin tuloksen. Vähän pienempi osa vastaajista koki, että liikkuminen paikasta toiseen ei tuottanut ongelmaa (11) ja vain pieni osa (6) koki, että liikkumisessa paikasta toiseen on ongelmia.

Neljännessä kohdassa eroavaisuuksia oli kaksi. Ensinnäkin keskiarvo antoi kysymykseen ”suhteeni lapsiin ovat melko hyvät” tuloksen ja mediaani tuloksen ”minulla ei ole lapsia tai olen lasteni kanssa vähän tekemisissä”. Tähän suurin osa (20) vastannut, että ”minulla ei ole lapsia tai olen heidän kanssaan vain vähän tekemisissä”, mikä taas selittää mediaanin tuloksen. Keskiarvoa nosti se, että muista vastauksista suurin osa painottui vaihtoehtoon ”suhteeni lapsiini ovat hyviä, he tuovat elämääni merkitystä ja mielekkyyttä” (12) ja ”suhteeni lapsiini ovat melko hyvät” (4). Kukaan vastaajista ei kokenut ristiriitoja paljon lastensa kanssa, muista pieni osa (2) koki suhteet lapsiin olevan kuormittavina.

Toinen eroavaisuus neljännessä kohdassa ilmeni vastauksissa kohdassa ”ystävät”. Keskiarvoa edusti vastaus ”minulla on joitakin ystäviä, mutta he eivät ole kovin läheisiä” ja mediaania vaihtoehto ”minulla on ystäviä, jotka tuottavat iloa ja merkitystä elämääni”. Suurin osa vastaajista (25) koki, että heillä on iloa ja elämään merkitystä tuottavia ystäviä. Kukaan vastaajista ei kokenut, että hänellä ei ole yhtään ystävää eikä edes tiedä, miten niitä voisi saada. Osa (4) ei kokenut tarvitsevansa ystäviä. Osalle ystävät eivät olleet läheisiä (5) tai ystävät tuottivat lähinnä ongelmia tai murheita. Kuudennessa kohdassa keskiarvon mukaan vangit kokivat olevansa kuin kuka muu tahansa. Tämä vastausvaihtoehto oli kuitenkin saanut vastauksia vähiten (8). Mediaania edusti ”minulla on suhteellisen realistinen ja positiivinen käsitys itsestäni”. Tämä vaihtoehto valittiin kaikkein useimmin (20). Moni (10) koki itsensä surkeaksi ihmiseksi.

Rikosasiokyselyn perusteella suurin osa koki taloudellisten ongelmien olleen rikosten teon taustalla. Jonkin verran kuitenkin tunnistettiin lisäksi lähisuhteiden ja osallisuuden kokemuksen merkitys rikolliseen elämäntapaan sekä tunteiden säätelyn vaikeudet. Suurin osa vankeista koki, että ei voisi toimia enää samalla tavalla tilanteessa, jossa rikoksen teki.

6.2 Ideointityöpajan tulokset 15.6.2021

Työpajassa ideoitiin yhdessä, miten Hämeenlinnan vankilan palveluja ja toimintoja voisi konkreettisin toimin lisätä tai parantaa. Lopputuloksena tavoiteltiin uusia palveluja ja toimintatapojen muutoksia. Alustuksen pohjalta lähdettiin keskustelemaan siitä, mitä ajatuksia se herätti. Alun perin tarkoituksena oli tarkastella Aikuisväestön hyvinvointimittarin tuloksia ja Hämeenlinnan vankilan palvelukarttaa ja pohtia, onko Hämeenlinnan vankilassa tarkoituksenmukaisia palveluja siellä missä vangit niitä eniten kokevat tarvitsevansa. Pahoinvoinnin piikkien puuttuessa, laadittiin infograafit sekä Aikuisväestön hyvinvointimittarin tuloksista että naisvankien tilanteesta tutkimustulosten perusteella. Infograafit löytyvät liitteistä viisi ja kuusi. Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulosten ja tutkimustulosten erilaisuus sai yhden osallistujan pohtimaan, että miten vanki itse kokee tilanteensa. Elämä saatetaan kokea hyvänä joko sen vuoksi, että heikkoon asemaan on totuttu tai että on vaikea myöntää itselleen kuuluvansa

heikossa asemassa olevien joukkoon. Ajateltiin, että tärkeää olisi tunnistaa ja tunnustaa omat heikkoudet sekä vahvuudet muutoksen aikaansaamiseksi.

Keskustelua herätti myös se, että naisvangit ovat tilastojen perusteella heikommassa asemassa kuin miesvangit, erityisesti traumaattisten kokemusten osalta. Väkivaltaiset lähisuhteet mukaan lukien fyysiset, henkiset ja seksuaaliset väkivallan muodot kiinnittävät myös huomiota niiden merkittävän osuuden vuoksi naisvankien elämässä. Naisvankien mielenterveysongelmien taustalla ajateltiin mahdollisesti olevan juuri kokemukset väkivallasta.

Työpajassa koettiin, että naisvangit tarvitsevat erityisesti tukea päihteettömyyteen. Päihteiden käytön seurauksena heille on tullut vääristynyt kuva parisuhteesta ja perhearvoista ja yhteiskunnan normaalista vuorovaikutuksesta. Ajateltiin, että naisvangeilla ei välttämättä ole tietoa paremmasta normaalista kuin ”mihin on itse itsensä totuttanut”. Vankila koettiin myös mahdollisuutena pysähtyä ja alkaa käsitellä omia asioita: mitkä ovat omat tavoitteet ja mitkä asiat ja millainen toiminta auttaisivat siviiliin paluussa.

Yksi työpajalainen ajatteli, että rikosten teko, asunnottomuus, huonot perhesuhteet ja psykiset ongelmat ovat kaikki päihdeongelmasta johtuvia seurauksia. Ajatuksia herätti myös se, että Aikuisväestön hyvinvointimittarin mukaan asumisasioiden koettiin olevan kunnossa, kun taas työpajalaisen oman kokemuksen mukaan suurella osalla vangeista on ongelmana asunnottomuus ja haasteet uuden asunnon hankkimisessa. Puutteet koulutuksessa ajateltiin yhdeksi naisvankien rikoksia mahdollisesti selittäväksi tekijäksi. Ilman koulutusta on vaikeampi työllistyä, minkä vuoksi taloudellinen tilanne saattaa olla heikko. Taloudellista tilannetta parannetaan tekemällä rikoksia. Rikososion kyselystä koettiin yllättävänä se, että oman rikoksen tekoa ei ymmärretty eikä missään nimessä haluttu toistaa. Toinen palaute oli, että vastaukset rikosten syihin olivat mielenkiintoisia.

Seuraavassa vaiheessa osallistujia pyydettiin arvioimaan Hämeenlinnan vankilan palveluita ja toimintatapoja: mikä toimii, mikä ei toimi ja mikä on jatkossa tärkeää. Hämeenlinnan vankilassa arvioitiin olevan hyvät mahdollisuudet käsitellä omaa päihteiden käyttöä. Ylipäätään päihteettömyyteen pyrkiminen koettiin toimivaksi asiaksi vankilassa. Vankeuden ajateltiin olevan monille mahdollisuus katkaista oma päihteidenkäyttö. Lisäksi ajateltiin, että päihteiden saanti vankilassa on haastavampaa kuin siviilissä.

Päihdekuntoutusosasto, jolla viitataan Hämeenlinnan vankilan yhteisökuntoutusosastoon, koettiin hyväksi ja sellaiseksi, jossa keskitytään oikeisiin asioihin. Yhteisölliseen kuntoutukseen liittyvä ”palkintojärjestelmä” koettiin toimivaksi. Erityistyöntekijöiden toteuttama yksilötyö koettiin myös toimivaksi Hämeenlinnan vankilassa ja siihen liittyvien palvelujen koettiin olevan paremmin tavoitettavissa kuin siviilissä. Erityistyöntekijöitä ovat mm. päihdetyön ja sosiaalityön erityisohjaajat, pastori, opinto-ohjaaja ja psykologi. Myös terveydenhuollon palvelut koettiin vankilassa toimiviksi ja helposti saatavilla oleviksi. Hämeenlinnan vankilassa saatiin

vangeille omat päätelaitteet alkuvuodesta 2021 ja niiden koettiin tukevan palvelujen saata-
vuutta ja lisäävän sähköisiä palveluja.

Vankien uskottiin tulevan paremmin kuulluksi, koska osastoilla on enimmillään vain kaksitoista
naisvankia. Kahdeksan erilaisen osaston mahdollisimman sulavassa ja organisoidussa toimin-
nassa koettiin olevan vielä kehittämisen varaa. Osastoille kaivattiin lisää rikosseuraamustyön-
tekijöitä, jotka mahdollistaisivat paremmin rangaistusajan suunnitelmien läpikäymisen van-
kien kanssa ja auttaisivat vankia ymmärtämään rangaistusajan suunnitelman merkityksen uu-
simisriskiin vaikuttamisessa ja tukisivat vankien tavoitteidensa saavuttamisessa. Sitä kautta
vangilla olisi paremmat mahdollisuudet hyödyntää vankeusaika paremmin.

Mahdollisuus suorittaa ammatillisia osatutkintoja ja osallistua koulutukseen koettiin toimivina
ja niiden uskottiin tukevan työllistymistä sekä rikoksetonta ja päihteetöntä elämää siviilissä.
Yksi osallistujista oli kuitenkin sitä mieltä, että työtoimintaa ja opiskelumahdollisuuksia tulisi
vielä lisätä. Työ- ja opiskelumahdollisuuksia pidettiin jatkossakin tärkeänä asiana ja naisille
suunnattua koulutusta toivottiin lisäävän niin, että samalla lisättäisiin vankilan palveluja.
Tällaisia koulutuksia olisivat esimerkiksi kynsiteknikon koulutus, ripsien pidennykset, hierojan
koulutus ja reikihoitajan koulutus.

Arjen sujuvuuden ja toimivuuden peruslähtökohdaksi koettiin tarkoituksenmukaiset henkilös-
töresurssit, jotka eivät kommenttien perusteella tuntuneet olevan riittävät tai oikein kohdis-
tettuja. Valvontahenkilöstön koettiin vielä tarvitsevan koulutusta vankien kohtaamiseen trau-
matietoisella työotteella. Kaikilla ei vielä koettu olevan riittävää osaamista suhtautumisessa
vankeihin heidän taustansa huomioiden. Jatkossa olisi osallistujien näkemyksen mukaan tär-
keää nimetä jokaiselle osastolle omat vartijat ja perehdyttää vierailevat vartija riittävän hy-
vin vankien uusimisriskiin vaikuttamiseen, dynaamiseen turvallisuuteen sekä osaston toimin-
taan. Organisaatiossa toivottiin pysähtymistä arvioinnin äärelle: mikä toimii ja mikä ei
toimi. Tämän jälkeen olisi tärkeää kehittää toimintaa tekniikkaa ja muuta potentiaalia hyö-
dyntäen.

Sosiaalityössä kaivattiin enemmän panostusta asunnon hankkimiseen ja päihdekuntoutusjatku-
moiden järjestämiseen. Toimintaohjelmia ja vertaisryhmiä toivottiin myös jatkossa enemmän.
NA-ryhmien kokoontumisia toivottiin kerran viikossa jumppasalissa. Niiden uskottiin tukevan
siviiliin lähtöä. Lisäksi ryhmien kautta olisi mahdollisuus saada päihteettömyyttä tukevia sosi-
aalisia suhteita.

Jatkossa koettiin tärkeäksi myös se, että vangeilla olisi parempi mahdollisuus pitää huolta
henkilökohtaisesta hygieniasta. Tämä mahdollistaisi sen, että vanki voisi lähteä siviiliin itses-
tään huolehtivan ihmisen näköisenä. Mahdollisuus esimerkiksi kampaajapalveluihin ja kynsien
laittamiseen lisäisi vangin tasavertaisuuden kokemusta siviiliin lähdeäessä.

Keskustelua jatkettiin käyttämällä apuna voimakysymystä, jossa sisäkehää pyydettiin pohtimaan tilannetta, jossa Rikosseuraamuslaitos on uudistunut. Sekä naisvankien että työntekijöiden hyvinvointi on lisääntynyt. Mikä on toisin? Mihin panostamalla muutos saatiin aikaan?

Sisäkehän osallistujat vastasivat seuraavasti:

- Jokaisella osastolla on oma vartija ja vierailevat vartijat on perehdytetty hyvin. Osastoilla on järkevät ja perustellut säännöt sekä selkeät toimintamallit ja päiväjärjestykset, joista selviää helposti esimerkiksi se, milloin ulko-ovi on auki ja on mahdollista tupakoida sekä mihin aikaan sellien ovet suljetaan. Tämä mahdollistaa myös työntekijöiden samanlaiset toimintamallit, joiden vuoksi on helpompi ennakoida tulevia tapahtumia ja sitä kautta tuntee olonsa turvallisemmaksi. Tällöin asiat eivät myöskään henkilöidy kehenkään yksittäiseen työntekijään. Hämeenlinnan vankilan osastot on profiloitu selkeästi niin, että jokaiselle vangille löytyy tarpeita tukeva osasto ja rangaistusajan suunnitelman edetessä ja tarpeiden muuttuessa vanki voi edetä avoimemmalle osastolle.
- Vangit ovat saaneet perehdytyksen vankilan toiminnoista ja palveluista sekä järjestys-säännöistä ym. henkilökunnalta heti, kun he ovat tulleet vankilaan. Vangeilla on säännöllisesti mahdollisuus kahdenkeskeiseen aikaan osaston vartijan tai rikosseuraamus-työntekijän kanssa. Tutut työntekijät huomaavat osastolla ilmapiirin muutokset ja osaavat toimia erilaisissa tilanteissa. Esimerkkinä työpajalainen kertoi seuraavaa: ”Tuntui hyvältä, kun tutut vartijat huomasivat, etten voi kovin hyvin ja kyselivät kuumisia ja vointia.”
- Jokaisella osastolla on osastokokous, jonne tulee paikalle vankien lisäksi osaston vartija, rikosseuraamusesimies ja rikosseuraamustyöntekijä sekä tarvittaessa muita henkilökunnan jäseniä. Osastokokouksessa sovitaan yhdessä, miten voidaan toimia toisin, jotta kaikkien hyvinvointi paranisi. Tällöin vankien vastuullisuus kasvaa ja halutaan onnistua sekä omissa että yhteisissä tavoitteissa. Osallistamalla vankeja saadaan aikaan sitoutumista.
- Osastoilla toimivat myös vankien avainlätkätkät, jolloin jokainen vanki voi olla omass sellissä omassa rauhassa, siitä huolimatta, että osasto olisi auki. Uusien sellipäätteiden myötä on tullut paljon hyvää, mutta lisäksi se on tuottanut ”tunnusviidakon”, joka voi tuntua vangista aluksi haasteelliselta. Moneen asiaan, esimerkiksi kanttiiniostoihin, tarvitaan oma tunnus. Sellipäätteiden ja tunnusten käyttöön olisi hyvä saada aluksi tarvittaessa tukea enemmän, jotta arki alkaa vankilassa sujumaan.
- Vankilan osastoilla on järkevää ohjattua tekemistä ja monenlaista matalan kynnyksen toimintaa pihalla tai osastolla kuten arjen taitojen ohjausta, siivouspäivä osastolla

sekä hygieniataitojen harjaannuttamista. Taitojen kehittyessä vanki voi päästä eteenpäin avoimemmalle osastolle, jossa annetaan enemmän vastuuta henkilölle itselleen näiden asioiden huolehtimisesta. Työntekijöiden työn sisältöä voidaan kehittää ja työntekijät pääsevät tekemään osaamiaan asioita. Esimerkiksi musikaalinen työntekijä voisi pitää musiikkiryhmää tai lukemisesta kiinnostunut työntekijä voisi innostaa vankeja lukemaan lukupiirin avulla. Lisäksi todettiin, että kollektiiviset rangaistukset eivät toimi vankilaympäristössä eikä niitä ei tulisi käyttää tulevaisuudessa.

Keskustelun jälkeen oli ulkokehän osallistujien vuoro kommentoida kaikkea kuulemaansa, jokainen omalla vuorollaan. Ulkokehän mukaan vastuuvirkamiestoiminnan kehittämistä on tärkeää jatkaa edelleen, koska oma vartija koetaan turvallisenä ja hyvänä asiana. Osastoilla tapahtuvien viikkokokousten käyttöönottamista kannatettiin ulkokehässä vahvasti. Ulkokehä kannusti henkilökuntaa tutustumaan omiin asiakkaisiin hyvin, jolloin dynaaminen turvallisuus lisääntyy ja asiakkaan käyttäytymistä on helpompaa ennustaa erilaisissa tilanteissa ja sitä kautta ennakoita ja vähentää ei-toivotun käyttäytymisen riskiä. Luottamuksen syntyessä myös hankaliin asioihin tarttuminen helpottuu ja voidaan saada vaikeitakin asioita eteenpäin.

Ulkokehä kannatti myös hyvän edistämisen ajatusta eli esimerkiksi positiivisen kautta hyvään käytökseen kannustamista. Tähän tarkoitettiin esimerkiksi sitä, että kun vangit käyttäytyvät vastuullisesti, voitaisiin heille antaa myös enemmän vastuuta, jolloin osaston myös olosuhteet paranevat. Näin luodaan hyvät puitteet kuntoutumiselle. Ulkokehä oli myös sitä mieltä, että kuntoutumista ja turvallisuuden tunnetta tuovat myös selkeä päiväjärjestys, osastojen omat profiilit sekä osastokohtainen työntekijöiden perehdytys.

Ulkokehän kommentoinnin jälkeen sisäkehä lähti ideoimaan konkreettisia kokeiluita. Kokeiluiksi ehdotettiin seuraavia kokonaisuuksia: traumatietoisien työotteiden vahvistamista, mielen-terveystalon omahoitotehtävien tekeminen vastuuvirkamiehen tukemana, palvelupolkujen laatiminen verkostoyhteistyössä (Kela, TE-palvelut, kunnat sekä kolmannen sektorin yhteistyökumppanit), toverikunnan toiminnan palauttaminen, määräaikaisten vartijoiden perehdytyksen kehittäminen, selkeiden yhteisten toimintamallien luominen, restoratiivisen toiminnan lisääminen, vangin perehdytyksen kehittäminen sisältäen päiväjärjestyksen sellissä, NA-toiminnan aloittaminen sekä osastopalaverien käyttöön ottaminen.

Palvelupolkujen laatiminen verkostoyhteistyössä kuntien, Kelan, TE-palveluiden sekä kolmannen sektorin yhteistyökumppaneiden kanssa koettiin niin suureksi projektiksi, että sitä ei tämän kehittämissuunnitelman kautta kannata viedä eteenpäin. Täytetöitä ja kiittämättömiä tehtäviä ei kehittämissuunnitelmasta löytynyt yhtään. Kaikki muut kokeiluehdotukset sijoittuivat nopean voiton sarakkeeseen.

Näistä nopeiden voittojen sarakkeeseen sijoittuneista kehittämissuunnitelmista äänestettiin ne, joita lähdetään kokeilemaan Hämeenlinnan vankilassa. Eniten ääni sai NA-toiminnan

käynnistäminen, joka sai viisi ääntä. Seuraavaksi eniten ääniä sai osastolla toimivien viikkopalaverien aloittaminen kolmella äänellä. Määräaikaisten vartijoiden perehdyttämisen ja vankien perehdyttämisen kehittäminen saivat molemmat kaksi ääntä. Määräaikaisten vartijoiden perehdyttämiseen liittyi vahvasti selkeät toimintamallit ja päiväjärjestykset. Päiväjärjestyksen toivottiin olevan esillä myös vankien sellissä. Toverikuntatoiminnan palauttaminen sai yhden äänen. Mielenterveystalon omahoitotehtävien tekeminen vastuuvirkamiehen tukemana ja restoratiivisen toiminnan lisääminen jäivät ilman ääniä.

Äänestyksen jälkeen käydyssä keskustelussa huomattiin, että NA-toiminnan aloittaminen, restoratiivisen toiminnan lisääminen ja toverikunnan toiminnan palauttaminen kuuluvat ilmeisiin ja suoraviivaisiin toteutuksiin. Nämä toiminnat voidaan aloittaa Hämeenlinnan vankilassa ilman kokeilua ja arviointia. Eniten kokeilusta ja arvioinnista koettiin olevan hyötyä uusien määräaikaisten vartioiden perehdytyksessä ja yhdenmukaisissa toimintatavoissa, vankien perehdyttämisen kehittämisessä sekä osastopalavereiden käyttöön ottamisessa.

Työpajan lopuksi tehtiin toimintasuunnitelma ja jaettiin vastuut. Osastopalaveri päätettiin ottaa käyttöön jokaisella osastolla ja niistä vastaisivat osaston työntekijät. Yhteisökuntoutusosastolla osastopalaverit ovat olleet koko ajan käytössä ja työntekijöitä ohjattiin käymään tutustumassa ja ottamassa mallia sieltä. Hämeenlinnan vankilan kaikki osastot ovat profiileiltaan erilaisia, ja tämän vuoksi tehtävänä oli soveltaa yhteisökuntoutusosaston mallista omalla osastolla toimiva malli. Vankien perehdyttämisen ja uusien määräaikaisten työntekijöiden perehdyttämisen mallin luomisen ottivat vastuulleen osa työpajaan osallistuneista. Lisäksi päätettiin koota yhteen eri osastoilla käytössä olevista malleista toimintaohjeet seuraavaa työpajaa varten.

6.3 Kehittämistoimet työpajojen välissä

Osastoilla aloitettiin osastokokoukset. Osastokokouksissa puheenjohtajina ja sihteereinä toimivat vangit ja henkilökunnan jäsenet osallistuivat kokouksiin. Osaston vartijat ja rikosseuraamusesimiehet, jotka osallistuivat näihin kokouksiin, kirjasivat omia ja vankien ajatuksia ja kokemuksia toiminnasta. Näiden ajatusten ja kokemusten perusteella tehtiin kuvaus osastokokouksista arvioitavaksi toiseen työpajaan. Kokemusten ja ajatusten perusteella osastokokouksia ehdotettiin järjestettävän kerran viikossa avoimilla osastoilla. Suljetuilla osastoilla ehdotettiin järjestettävän joka aamu lyhyt tiedotuspalaveri. Avoimilla osastoilla koettiin hyväksi se, että vangit toimivat kokouksen puheenjohtajina ja sihteereinä.

Vankien perehdytykseen ja määräaikaisten vartijoiden perehdytykseen laadittiin asiakirjat, joita kutsuttiin vankien perehdytyslomakkeeksi ja määräaikaisten vartijoiden perehdytyspassiksi. Näiden tekemisestä olivat vastuussa ensimmäiseen työpajaan osallistuneet rikosseuraamusesimies ja rikosseuraamustyöntekijä. He osallistivat muuta henkilökuntaa, muun muassa perehdytykseen erikoistunutta vartijaa, lomakkeiden laadintaan. Lomakkeet käytiin läpi myös

esimiespalaverissa, jonka seurauksena niitä muokattiin vielä. Vankien perehdytyslomaketta ehdittiin laatimisen jälkeen kokeilla. Määräaikaisten vartijoiden perehdytyspassin laatiminen vei sen verran aikaa, että sen kokeilu päätettiin aloittaa vasta 1.9.2021. Lisäksi Hämeenlinnan vankilan osastojen työntekijöiltä kerättiin ehdotuksia siitä, mitä yhdenmukaisten toimintatapojen tulisi sisältää. Muutamilta osastoilta löytyikin osastovartijoiden tekemiä valmiita versioita osaston yhteisistä toimintatavoista. Nämä versiot ja ehdotukset koottiin yhteen niin, että he pystyttiin esittelemään toisessa työpajassa.

Ensimmäisen työpajan kehittämisehdotuksia, joita ei valittu arvioitavaksi kokeiluksi, ei kuitenkaan unohdettu. NA-toiminnan aloittaminen vaati aluksi tiettyjä linjauksia johdolta, mutta yhteistyö aloitettiin mahdollisimman pian Naistenkartanon ja Vailla vakinaista asuntoa ry:n yhteisen Super Novat hankkeen kanssa. Päihde-NOVAT-ryhmät piti kokoontua 13.8.2021 alkaen perjantaisin. Ryhmissä oli tarkoituksena keskustella muun muassa päihdeistä ja naisena olosta päihdekulttuurissa. Ryhmiä veti hankkeen ryhmäohjaaja ja kokemusasiantuntija työpari. Korona toi haasteita toimintaan sekä kokoontumisrajoitusten että sairastumisten vuoksi. Näistä haasteista selvittiin ja toimintaa pyritään jatkamaan mahdollisuuksien mukaan.

Restoratiivisen toiminnan lisäämiseksi oltiin yhteydessä erikoissuunnittelija Arja Konttilaan, joka on pitänyt säännöllisesti restoratiivisia ryhmiä yhteisökuntoutusosastolla. Päätettiin, että Hämeenlinnan vankilaan tulisi lisäksi toinen restoratiivinen osasto. Osastoksi valittiin osasto, jonne on sijoitettu pitkää tuomiota suorittavia vankeja. Osaston toiminta alkaa vuoden 2022 alussa. Lisäksi päätettiin järjestää koko henkilökunnalle koulutusta aiheesta. Traumatietoisesta työotteesta on myös tulossa Hämeenlinnan henkilökunnalle koulutusta sekä ammattikorkeakouluissa opinnäytetyötätekeviltä vankiloiden työntekijöiltä että rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköltä.

Mielenterveystalo on laatinut internet-sivuilleen useita itsehoito-oppaita aikuisille muun muassa ahdistukseen ja suuttumuksenhallintaan (Mielenterveystalo 2021). Vangeilla on mahdollisuus päästä näille sivuille sellipäätteellään. Hämeenlinnan vankilan vartijoille järjestettiin kolme kahden tunnin vastuuvirkamiestyöpajaa vuonna 2020. Viimeisessä työpajassa tutustuttiin kyseisiin oppaisiin ja kannustettiin käyttämään niitä vastuuvirkamiestyön tukena. Hämeenlinnan vankilassa on edelleen vastuuvirkamiehillä mahdollisuus saada tukea ja ohjausta myös tähän toimintaan. Tämä kokeilu ei saanut ääniä, jonka vuoksi se jätettiin pois. Kaikkea ei voi tehdä kerralla. Tämän voisi kuitenkin ottaa myöhemmin kokeilun ja arvioinnin aiheeksi.

6.4 Arviointityöpajan tulokset 31.8.2021

Toisen työpajan tavoitteena oli arvioida kehittämiskokeiluja. Aluksi esiteltiin osastopalaverikokeilu. Seuraavaksi esiteltiin vankien perehdytykseen tuotettu perehdytyslomake sekä määräaikaisten vartijoille laadittu perehdytyspassi. Tämän jälkeen esiteltiin vielä yhteen kerätyt osastojen toimintatavat sekä ne asiat, jotka osaston vartijat ajattelivat olevan tärkeitä ottaa

huomioon osastojen yhteisissä toimintatavoissa. Esittelyjen jälkeen sisäkehä arvioi kaikki kolme kokeilua (osastopalaveri, perehdytyslomake ja perehdytyspassi) Kokeilut käytäntöön - menetelmän laaja-alaisen ihmislähtöisen arviointimallin (Kuvio: 4) avulla. Esittelen ensin kokeilujen arviot vangin (kansalainen) ja työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta, jonka jälkeen kuvailen neljä muuta näkökulmaa yhteisesti. Sitten esittelen ulkokehän kommentit sisäkehän arvioihin ja ehdotukset siihen, mitä kokeiluille kannattaa tehdä seuraavaksi. Lopuksi sisäkehä päätti jatkotoimenpiteet kokeiluiden suhteen.

Osastopalaveri-kokeilu

Työpajaan osallistuva vanki esitteli osastopalaveri-kokeilun. Esittelyssä tuotiin esiin omia kokemuksia ja kootusti muilta kerättyjä kokemuksia. Osastopalaverit koettiin hyvinä ja niitä ehdotettiin jatkettavan edelleen kerran viikossa avoimilla osastoilla. Osastopalavereiden puheenjohtaja ja sihteeri valittiin osastolla asuvien vankien joukosta ja se oli koettu toimivaksi tavaksi. Suljetummilla osastoilla osastopalavereita kokeiltiin myös. Siellä koettiin toimivammaksi lyhyt palaveri joka aamu virkamieslähtöisesti, jossa käydään päivän tapahtumat läpi ja kuullaan vankien kuulumiset yön jälkeen. Näillä osastoilla ei ole tarkoitus olla pitkään, minkä vuoksi osastopalaverien tuottama yhteisöllisyyden kokemus ei toteudu.

Ensimmäiseksi arvioitiin osastopalaveri-kokeilua vangin hyvinvoinnin näkökulmasta. Osastopalaverien järjestäminen kerran viikossa sai positiivista palautetta. Kokouspöytäkirjaa säilytetään kansiossa osastolla ja vihkoon voi kirjata etukäteen seuraavassa kokouksessa käsiteltäviä asioita. Näin saadaan osaston toimintaan suunnitelmallisuutta ja turvallisuuden tunnetta: kaikkia asioita ei tarvitse hoitaa ja selvittää heti, vaan niihin voidaan palata osastopalaverissa. Osastopalavereissa osastolle tullut uusi vanki tulee tutuksi ja pääsee helpommin porukkaan mukaan. Lisäksi tulee kokemus kuulluksi tulemisesta. Osastopalavereissa sovitaan yhteisistä asioista, jonka vuoksi yhteiselämä osastolla toimii paremmin. Osastokokouksessa opetellaan ottamaan vastuuta omista tekemisistä. Yhteisesti sovittuihin asioihin sitoudutaan ja sääntöjä noudatetaan. Lisäksi osastopalaverit kehittävät neuvottelutaitoja. Vangin hyvinvoinnin näkökulmasta osastopalaverista ei löytynyt mitään haittoja.

Osastopalaverien vaikutus työntekijän hyvinvointiin nähtiin riippuvan työntekijästä. Toinen työntekijä voi olla innostunut ja sitoutunut olemaan mukana järjestämässä osastopalavereita ja toinen ei ikinä haluaisi olla mukana järjestämässä niitä. ”Ei ikinä” -työntekijän ajateltiin kokevan muutosvastarintaa, koska osastopalaverin järjestäminen saattaa pelottaa eikä työntekijä usko selviävänsä tilanteesta. Tähän ehdotettiin ratkaisuksi sitä, että osastopalavereissa olisi aina kaksi työntekijää paikalla ainakin aluksi, kunnes ratkaisukeskeinen toimintamalli on opittu. Lisäksi työntekijää kannustettiin lähtemään yhteisökuntoutusosastolle tutustumaan ja ottamaan mallia ja ottamaan sieltä valmiin pöytäkirjapohjan kokoukseen. Omalta osastolta voisi ottaa myös yhden vangin mukaan tutustumaan yhteisökuntoutusosaston osastopalaveriin

ja sitä kautta lisäämään mahdollisuuksia onnistuneeseen osastopalaveriin myös omalla osastolla.

Työntekijän hyvinvointia lisääväksi asiaksi nähtiin se, että osastopalavereissa on mahdollisuus tiedottaa asioista koko porukalle yhdellä kertaa. Työntekijöiden hyvinvointia ajateltiin lisäävän myös se, että yhteiset pelissäännöt on sovittu yhdessä. Tällöin vangit sitoutuvat sääntöjen noudattamiseen paremmin. Osastopalavereissa työntekijä oppii tuntemaan vankeja paremmin ja sitä kautta dynaaminen turvallisuus lisääntyy. Paras hyöty osastopalavereista koettiin saatavan silloin kun osastolla on vakituiset työntekijät.

Suljetummilla osastoilla, joilla vangit ovat vain lyhyen aikaa ja vaihtuvat usein, nähtiin joka aamuinen lyhyt palaveri toimivana käytäntönä. Toisaalta ajateltiin, että kerran viikossa tapahtuva tiedotuspalaveri voisi olla myös riittävä. Tutkinnallisesti eristetyt vangit eivät voi tällaisiin palaverihin osallistua lainkaan ja työpajaan osallistuvien vankien mukaan siinä vaiheessa tuomiota ei tällaisia palavereita edes kaipaa.

Perehdytyslomake vankien perehdytykseen -kokeilu

Vangin perehdytyksen vankilan toimintaan nähtiin lisäävän vangin hyvinvointia monella tapaa. Perehdytyslomakkeen ollessa vangilla itsellään hallussa vanki osaa ja uskaltaa itsekin kysyä hänelle epäselviä asioita. Perehdytyslomakkeen uskottiin lisäävän turvallisuutta, kun vangilla saisi sen ohjaamana tarvittavat tiedot vankilan säännöistä ja ohjeista paremmin tiedossa. Perehtymisen myötä sääntöihin sitoutuminen ja sääntöjen noudattaminen oletettavasti lisääntyy. Tämä luo myös psykologista turvallisuutta. Perehdytyslomake toivottiin annettavan vangille haltuun paperisena. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että se löytyisi helposti myös tietokoneelta. Perehdytyslomakkeeseen toivottiin lisättävän muistiinpanotilaa, johon vanki voi tehdä omia merkintöjä niin halutessaan.

Vangin perehdytyslomakkeen ajateltiin tuovan työntekijälle paljon hyvää, esimerkiksi varmuutta muistaa asiat, jotka tulee perehdyttää. Lisäksi lomakkeesta voi tarkistaa, mihin asioihin vanki on jo perehdytetty. Lomakkeen uskottiin myös vähentävän vankien kysymyksiä ohjeisiin ja sääntöihin liittyen. Työntekijän tulee kuitenkin asennoitua niin, että vangin ei tarvitse oppia kaikkea kerrasta, vaan asioita saa kysyä uudelleen. Tässä kohtaa tuotiin toiveena esiin, että päiväjärjestykset olisivat sellien ovissa paperisina. Sen uskottiin lisäävän työntekijän hyvinvointia, koska vangilla on mahdollisuus helposti aina tarkistaa päivän ohjelma. Pohdintaa aiheutti se, että onko tarkoituksenmukaista käydä perehdytyslomake aina uudestaan läpi vangin siirtyessä osastolta toiselle. Todettiin, että lomake kannattaa käydä läpi ja vanki kertoo, mikäli asia on jo ihan tuttua. Tärkeänä pidettiin, että jokainen henkilökunnan jäsen perehdyttää ja varmistaa, että perusasiat ovat kunnossa. Esimerkkinä mainittiin kanttiinitunnukset.

Perehdytyspassi määräaikaisille vartijoille -kokeilu

Hyvin perehdytetyt määräaikaiset vartijat ja yhteiset pelisäännöt lisäävät vankien hyvinvointia selkeyttämällä osaston arkea. Ei tarvitse miettiä, että ketähän meillä on täällä tänään töissä ja miten se vaikuttaa päivän kulkuun ja asioiden hoitamiseen. Uskottiin, että hyvällä perehdytyksellä ja yhteisillä pelisäännöillä voidaan välttää turhia konflikteja, kun osataan ennakoida päivän tapahtumat, eikä ole turhia odotuksia. Sitä kautta myös osaston turvallisuus lisääntyy, kun ei tarvitse riidellä ja turhaan neuvotella asioista. Perehdytyspassin ja yhteisten pelisääntöjen osalta pidettiin tärkeänä, että niissä on tarkasti yksilöity asiat. Esimerkiksi milloin juuri tällä osastolla ulko-ovi on auki, jolloin voi ulkoilla ja tupakoida.

Määräaikaisen työntekijän perehdytyspassi koettiin hyvänä ja tarpeellisena myös työntekijöiden näkökulmasta. Passissa oli niin paljon perehdytettäviä asioita, että pohdittiin, onko edes mahdollista käydä kaikkia asioita läpi, jotka siihen on listattu. Todettiin, että ajan kanssa se on mahdollista. Samalla se mahdollistaa perehtyjän vastuunoton ja aktiivisemmän roolin ottamisen omasta perehtymisestä. Työntekijän perehdytyksessä pidettiin tärkeänä, että voisi aluksi toimia vakituisen työntekijän työparina jonkin aikaa.

Hämeenlinnan vankilan kaikkien osastojen profiilit eroavat toisistaan ja jokaiselle osastolle on kerääntynyt useita ohjeita, joista uuden työntekijän voi olla vaikea löytää nopeasti vastauksia. Hyvän perehdytyksen lisäksi yhdelle paperille kootut osaston yhteiset pelisäännöt antavat mahdollisuuden tarkastaa nopeasti asian laita ja sitä kautta saada selkeyttä työn tekemiseen. Vastuussa olevan perehdyttäjän on helppo nähdä passista, että mitkä asiat on jo käyty läpi ja missä vielä tarvitaan tukea ja ohjausta. Keskusteluun nousi lisäksi joidenkin määräaikaisten kokemukset siitä, että ei ole osattu vastata muuta kuin ”en tiedä”. Tästä johtuen kysyminen on tullut vaikeammaksi ja erityisesti, kun ei tiedä keneltä asiaa tulisi kysyä. Työntekijöitä tulee kannustaa myönteiseen asenteeseen uusien kysymyksille, ja jos itse ei tiedä, tulisi kertoa keneltä kannattaa kysyä. Ehdotettiin myös perehdytyksen vastuuhenkilöiden nimeämistä jokaiseen vuoroon, joiden vastuulla olisi siinä työvuorossa olla uusien työntekijöiden erityisenä tukena ja turvana.

Kokeilut väestön, maineen, yhteensovittamisen ja talouden näkökulmasta

Rikoksista irtautumisen (väestö), vankilan julkisuuskuvan (maine), vankilan ja yhteistyökumppaneiden tavoitteiden yhteensovittamisen (yhteensovittaminen) sekä taloudellisten vaikutusten (talous) nähtiin olevan kaikissa kolmessa kokeilussa samantyyppisiä. Kokeilujen tuomien muutosten nähtiin lisäävän vangin tunnetta omasta elämänhallinnasta sekä mahdollisuutta rikoksista irtautumiseen. Samalla kokeilut antavat mahdollisuuden kasvattaa vastuunottamisen kykyä ja opetella oman elämänhallinnan taitoja. Kokeilujen koettiin mahdollistavan asioiden ja tapahtumien ennakoimista ja sitä kautta lisäävän turvallisuuden tunnetta. Kokeilut antavat myös mahdollisuuden oppia ennakoimaan asioita ja tapahtumia, mikäli se ei ole ollut aiemmin

käytäntönä. Kokeilujen kautta voidaan osoittaa, että rikolliset ajatusmallit eivät toimi tällä osastolla, koska yhteisistä pelisäännöistä pidetään kiinni. Sovituista asioista kiinni pitäminen lisää myös psykologisen turvallisuuden tunnetta. Kokeilujen kautta saadaan erimerkkiä vastuullisesta käyttäytymisestä sekä kokemuksen, että omalla käytöksellä voi vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Lisäksi opitaan kommunikoimaan ja selvittämään asiat puhumalla. Lisäksi kokemus tasavertaisesta kohtelusta kohottaa itsetuntoa ja oman arvon tuntoa. Kokeilujen kautta opitaan rikoksetonta elämäntapaa tukevia ongelmaratkaisutaitoja monella tapaa. Keskusteltiin myös siitä, että voisiko osastoilla olla niin sanottu luottovanki, joka voisi myös omalta osaltaan perehdyttää.

Vankilan julkisuuskuva rakentuu osittain sekä työntekijöiden että vankien kokemuksista vankilassa sekä siitä, miten he viestivät kokemuksistaan vankilassa eteenpäin. Kokeilut vaikuttavat julkisuuskuvaan positiivisesti luomalla turvallisemman ja mukavamman työyhteisön ja työilmapiirin. Määräaikaiset työntekijät vievät positiivista viestiä eteenpäin, kun heidät on perehdytetty hyvin ja he kokevat pärjäävänsä haastavissakin tilanteissa yhdessä muun henkilökunnan kanssa. Vankilan palveluiden ollessa toimivia ja tarkoituksenmukaisia ja ilmapiirin kuntouttava, on vankien viesti ulkopuolelle tai vapautumisen jälkeen todennäköisesti vankilan julkisuuskuva parantavaa.

Vankilan ja yhteistyökumppaneiden tavoitteiden yhteensovittamiseen koettiin jäävän enemmän aikaa turhien konfliktien vähentyessä. Ylipäätään tärkeille asioille, myös vankien omien asioiden edistämiseen, koettiin jäävän enemmän tilaa. Kun energiaa jää kuntoutumiseen ja saadaan paras hyöty irti vankeusajasta. Osastopalaverien koettiin tuovan mahdollisuuden tiedottaa esimerkiksi erilaisista vankilassa toimivista hankkeista ja muiden yhteistyökumppaneiden toiminnasta. Selkeiden ja yhteisten toimintatapojen sekä hyvän perehdytyksen koettiin lisäävän työntekijöiden jaksamista ja kiinnostusta tehdä työtä. Työntekijöiden uskottiin sitoutuvan paremmin työtehtäviinsä ja jäävän Hämeenlinnan vankilaan töihin. Uskottiin myös, että kokeilujen kautta voidaan vaikuttaa sairaslomien vähenemiseen ja sitä kautta myös ylitöiden vähenemiseen, joilla molemmilla on merkittävä taloudellinen vaikutus. Palveluiden ja toimintatapojen ollessa toimivia ja tarkoituksenmukaisia vangit kuntoutuvat paremmin ja he jaksavat työssään paremmin sekä vankilassa että siviilissä. On myös mahdollista, että hyvinvoinnin lisääntyessä masennuslääkitykset jäävät pois tai ainakin vähenevät. Yhteiskuntaan sijoittumiseen liittyvät palveluntarpeet vähenevät myös vankien ollessa paremmin kuntoutuneita vankilasta vapautuessaan.

Seuraavaksi ulkokehä pääsi kommentoimaan kaikkea kuulemaansa. Ulkokehän osallistujia pyydettiin kertomaan yleisesti, millaisia ajatuksia oli tullut sisäkehän keskusteluita kuunnellessa. Sen jälkeen heitä pyydettiin kertomaan mitä kokeilusta opittiin, mitä kokeilulle tulisi tehdä seuraavaksi ja millaista tukea voisi tarjota toiminnan edistämiseen? Ulkokehä koki, että kokeiluiden kanssa on tapahtunut jo paljon ja on hienoa, kun nähdään tekemisen hyödyt.

Kokeilujen kautta tulleet onnistumiset kannustavat myös muita toimimaan samalla tavalla. Eteenpäin on toisinaan hyvä mennä myös pikkuhiljaa. Huomio on tärkeää kiinnittää ratkaisuihin ja asioissa edistymiseen.

Ulkokehän mukaan kaikille työntekijöille ei ole luontevaa ohjata osastokokousta vuorovaikutustaitojen, asenteiden, ajattelumaailman ja tavoitteiden ollessa erilaiset kuin Rikosseuraamuslaitoksen. Tässä asiassa tarvitaan vahvaa esimiestyötä eteenpäin pääsemiseksi. Ulkokehä kehottaa tuumasta toimeen -asennetta esimiehille, jotta tavoitteissa päästää eteenpäin. Ulkokehä tunnisti tulo-osaston olevan kovin aikataulukkeskeinen, jonka vuoksi siellä osastopalaverin merkitys ei ole samanlainen kuin avoimilla osastoilla.

Ulkokehän osallistujat uskoivat vangin perehdytyskaavakkeen auttavan vankia uskaltamaan kysyä epäselviä asioita henkilökunnalta. Pohdittiin myös, että lisäisikö vangin ja vartijan allekirjoitus sitoutumista asioihin ja vähentäisikö se mahdollisesti konflikteja. Yhteisten pelisääntöjen koettiin lisäävän vankien hyvinvointia ja vähentävän turhia konflikteja, jotka vievät tilaa kuntoutumiselta. Vastuuvangin ottaminen mukaan auttamaan omalta osaltaan perehdytyksessä, koettiin kokeilunarvoiseksi ideaksi. Uskottiin, että virkamiehen ja vangin yhteinen perehdytys laskisi entisestään kynnystä kysyä epäselviä asioita sekä kasvattaisi sitoutumista noudattaa sääntöjä ja ohjeita. Ulkokehä ajatteli myös ”en mä tiedä” -konfliktien vähenevän tai jäävän kokonaan pois, kun vankien perehdytystä kehitetään. Tärkeänä huomiona pidettiin sitä, että henkilökunnan asenteena on se, että kaikkea ei tarvitse oppia kerralla vaan, että voi oppia vähittäin, pitkän ajan kuluessa.

Ulkokehä muistutti, että työntekijän perehdytys on lakisääteinen velvollisuus ja esimies vastaa perehdytyksestä. Työntekijöiden psykologisen turvallisuuden tunteen ajateltiin lisääntyvän hyvän perehdytyksen ja yhteisten pelisääntöjen kautta. Perusasioiden ollessa hyvin hallussa myös vangin turvallisuus lisääntyy.

Seuraavaksi käsiteltiin ulkokehän ehdotuksia siitä, mitä näille kokeiluille kannattaa tehdä seuraavaksi. Ulkokehä muistutti, että muutos on pysyvää ja kokeilut ja jatkuva kehittäminen kannattaa ottaa tavaksi toimia. Kokeilujen ja kehittämisen avuksi kehoitettiin ottamaan ketteriä sapluunoita, jotta ne eivät ehdi vanhenemaan liian nopeasti. Erityisen tärkeäksi koettiin, että digitalisaation tuomat mahdollisuudet tulisi ottaa monipuolisesti kokeilun ja kehittämisen kohteiksi ja sitä kautta arjen toiminnaksi.

Osastopalaveri koettiin tärkeäksi kokeiluksi, josta kannattaa pitää kiinni. Osastopalavereiden toteutuminen arjessa vaatii vahvaa esimiestyötä ja esimiehiä, jotka sitoutuvat ja ottavat aikaa niiden järjestämiseen. Esimiesten tehtävä on myös tuoda esiin ja palauttaa mieliin osastopalavereiden hyödyt, hetkellä, jolloin niiden pitäminen tuntuu työläältä. Osastopalavereiden aloittamiseen ja kehittämiseen voisi apuna ja tukena olla esimiesten mentorointi.

Tutustumista osastopalaveritoimintaan yhteisökuntoutusosastolla kannatettiin, jotta saadaan mallia, mistä voi kehittää omalle osastolle sopiva toimintatavan.

Osastopalavereiden nähtiin olevan hyödyllisiä, kun vangeilla on edessä siirtyminen toiselle osastolle tai avolaitokseen. Ulkokehässä oli hyvä kokemus osastopalaverissa tapahtuneesta perehdytyksestä avolaitoksen olosuhteisiin ja toivomus oli, että tällainen perehdytys olisi jatkuvaa kaikilla avoimilla osastoilla. Lisäksi oli hyviä kokemuksia saattaen siirto -palavereista Hämeenlinnan vankilan ja Vanajan vankilan välillä. Niiden toivottiin myös jatkuvan ja lisääntyvän. Suljetummilla osastoilla nähtiin hyvänä tapana pitää kuulumiskierros jopa päivittäin. Erityisesti yöllä on voinut tulla hankalia ajatuksia ja tunteita, joista olisi tärkeää saada puhua heti aamusta.

Vangin perehdytyksen suhteen haluttiin pitää kiinni siitä, että vartija ja vanki tarkastavat yhdessä perehdytyksen etenemisen vuorovaikutteisesti. Todettiin, että molempien pitäisi pystyä seuraamaan perehdytyksen etenemistä ja pohdittiin, voisiko tässä hyödyntää digitaalisuutta.

Vangeilla on mahdollisuus lukea Hämeenlinnan vankilan järjestyssäännöt ja oman osaston päiväjärjestys tietokoneelta ja tämän koettiin olevan hyvä edistysaskel. Pidettiin hyvänä ideana ottaa vanki mukaan perehdyttäjän rooliin. Ajateltiin, että se voisi madaltaa kynnystä kysyä asioita ja voisi parhaimmillaan tukea viranomaisten perehdyttämistä vähentäessään vankien epävirallista ja mahdollisesti epäasiallista perehdyttämistä. Puhuttiin tutorvangeista ja isosiskovangeista, jotka voisivat valikoitua mukaan perehdytykseen. Todettiin, että isosiskous pitää olla vapaaehtoista, heidän koulutuksensa tulisi sisältää perehdytyksestä tietyt osa-alueet, esimerkiksi siivouksen ohjaamista.

Uudelle työntekijälle ehdotettiin perehdytyspäivän järjestämistä jo ennen työn alkamista ja ennakkomateriaalin kotiin lähettämistä: esimerkiksi tulo-opas, järjestyssäännöt ym. Todettiin, että Hämeenlinnan vankilassa on aikaisemmin ollut tällainen käytäntö ja, että sen palauttaminen ei olisi mahdotonta. Pohdittiin, voisiko kokelaiden perehdyttäjärinki toimia nopeiden kysymysten vastaajina aina työvuorossa ollessaan.

Vartijoille ehdotettiin tehtävän esimerkiksi Power Point -esitys, jossa olisi tärkeitä asioita esitettyinä selkeästi. Tämä tekisi perehdytyksestä myös tasalaatuisempaa, kun yhdestä asiasta olisi vain yhdenlainen näkökulma ja toimintatapa esityksessä. Hyvänä pidettiin selkeästi yhdellä paperilla olevia päivärutiineja eli yhdenmukaisia toimintapoja. Rutiinien todettiin helpottavan vangin elämää ja arkea, jolloin jää enemmän aikaa kuntoutumiseen. Todettiin vielä, että esimies vastaa uuden vartijan perehdyttämisestä viime kädessä. Lopuksi kannustettiin pitämään kaikkia kokeiluja ja kehittämistä yksinkertaisena, jolloin niiden toimivuus ja jalkautuminen arkeen on todennäköisempää.

Työpajan lopuksi sisäkehä käsitteli ulkokehän ehdotukset ja päätti, miten jatketaan työskentelyä kokeilujen parissa. Pohdittiin myös, mitä jokainen on itse valmis tekemään kokeilujen eteen ja jaettiin vastuita. Apulaisjohtajien tehtäväksi katsottiin tukea ja ohjata rikosseuraamusesimiehiä järjestämään osastopalavereita sekä seurata ja arvioida niiden toteutumista. Osastopalavereiden ei katsottu olevan vapaaehtoista toimintaa, vaan jokaiseen osastoon kuuluvaa toimintaa. Työntekijöitä ohjataan käymään tutustumassa yhteisökuntoutusosastolla toimivaan malliin ja ottamaan myös omalta osastoltaan vangin mukaan tutustumaan toimintatapaan. Yhteisökuntoutusosastolla toimiva kokouspohjamalli jaetaan kaikkien osastojen käytettäväksi. Osastopalaverit tulee järjestää ainakin aluksi työparityöskentelynä, joka helpottaa toimintatavan käyttöönottoa.

Vangin perehdytyskaavakkeeseen lisätään vielä muistiinpanotilaa ja kirjataan kannustavasti, ettei kaikkea tarvitse oppia kerralla ja että aina voi kysyä, henkilökunta vastaa mielellään. Vangin perehdytyslomake käydään läpi aina osastolle siirtymisen yhteydessä. Perehdytys kirjataan aina rangaistusajan suunnitelmaan. Päätettiin myös ottaa perehdytyspaperiin sekä vangin että vartijan nimikirjoitus, jonka jälkeen paperista otetaan kopio vartijalle kansioon ja alkuperäinen paperi jää vangille. Jatkokehitysideoina päätettiin laatia Power Point -esitys vartijan tueksi vangin perehdyttämiseen. Osaston rikosseuraamusesimies huolehtii, että osaston työntekijöiden kanssa Power Point esitys laaditaan. Lisäksi ideoitiin, että vangille tehtäisiin perehdytysvideo, jota voisi aina tarvittaessa katsoa sellipäätteeltä. Tämän tehtävän ajateltiin olevan hyvä opinnäytetyön aihe ja sen tekemiseen ehdotettiin otettavan vangit mukaan. Pohdittiin myös vankien kouluttamista perehdyttäjiksi ja toimimista isosiskovankeina. Tämän asian kehittäminen jätettiin toteutettavaksi myöhemmin.

Osastojen rikosseuraamusesimiehet huolehtivat, että päiväjärjestys ja yhteiset toimintatavat ovat jokaisella osastolla samassa paikassa päivitettyinä ja hyvin esillä. Yhteiset toimintatavat laaditaan yhdessä rikosseuraamusesimiesten ja apulaisjohtajien toimesta. Uuden työntekijän perehdytyspassi otetaan koekäyttöön 1.9. alkaen. Esimies seuraa ja arvioi perehdytystä sekä on vastuussa siitä, että perehdytys toteutuu. Uudet työntekijät pyritään sijoittamaan ensin jonkun vakituisen tai pidempään olleen työntekijän työpariksi, jotta uusi työntekijä saa mahdollisuuden rauhassa oppia osaston tai yksikön toimintatavat. Valvontahenkilökunnan työhön-sijoittelulistaan määritellään aina yksi kokeneempi vartija, jolta on erityisesti lupa kysyä perehdytymisessä esiin tulleita kysymyksiä.

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää käyttäjälähtöisesti naisvankien palvelutarpeita. Ensimmäiseksi näitä palvelutarpeita kartoitettiin haastattelemalla vankeja Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla. Haastatteluilla ei saatu esiin pahoinvoinnin piikkejä, joihin olisimme voineet kohdistaa palveluja. Mittarin tulosten perusteella, naisvankien elämäntilanteet

huomioiden, voidaan arvioida, että naisvankien itsetunnon ja omanarvontunnon kohentaminen on tärkeää uusimisriskiin vaikuttavaa työtä.

Seuraavassa vaiheessa opinnäytetyössä sovellettiin Kokeilut käytäntöön -menetelmän työpaikkoja, joissa palveluntarpeita kartoitettiin yhdessä vankien, työntekijöiden ja verkostojen kanssa. Vankien, työntekijöiden ja verkostojen arvion perusteella valittiin kolme tärkeää kehittämisen kohdetta Hämeenlinnan vankilassa. Valitsemisen jälkeen kokeilut otettiin käyttöön vankilan arjessa, ja toisessa työpajassa arvioitiin niiden onnistumista ja sovittiin jatkokäytökentelystä.

Ensimmäinen kokeilu oli jokaisella osastolla järjestettävä osastokokous, jossa vanki toimii puheenjohtajana ja toinen vanki sihteerinä. Henkilökunta on paikalla osallistujana ja tarvittaessa ohjaa tilannetta oikeaan suuntaan. Toinen kokeilu kohdistui vankien perehdyttämiseen, jota varten luotiin niin sanottu perehdytyslomake, jossa on kirjattuna kaikki tärkeimmät perehdytettävät asiat. Kun asia on käyty läpi yhdessä henkilökunnan kanssa, niin asia kirjataan passiin laittamalla rasti tai nimikirjaimet kyseiseen kohtaan. Kolmas kokeilu oli määräaikaisten vartijoiden perehdytys ja osaston yhdenmukaiset toimintatavat. Määräaikaisten vartijoiden perehdytyksen tueksi laadittiin myös niin kutsuttu perehdytyspassi, jonne ajantasaisesti merkitään jo opitut asiat. Tästä passista on helppo tarkistaa, mitkä asiat ovat jo hallussa ja mistä asioista vielä pitää hankkia tietoa. Nämä tiedot helpottavat rikosseuraamusesimiestä muun muassa töihin sijoittelussa. Osaston toimintatavat kirjattiin yhdelle paperille, josta uuden työntekijän on helppo tarkistaa osaston toimintatapoja nopeasti.

7.1 Aikuisväestön hyvinvointimittari

Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla kerättiin tietoa Hämeenlinnan vankilassa tuomiota suorittavien naisvankien omista kokemuksista oman elämän hyvinvoinnin tilasta. Haastattelujen kautta tarkoituksena oli saada tietoa siitä, mitkä ovat Hämeenlinnan vankilan palveluiden käyttäjien omat kokemukset sekä, siitä missä elämän osa-alueilla he tarvitsevat erityisesti palveluja. Tarkoituksena oli alun perin, että ensimmäisessä työpajassa osallistujille esitetään haastatteluiden perusteella saatu tieto sekä Hämeenlinnan vankilan palvelukartta. Tämän jälkeen työpajassa oli tarkoituksena kirkastaa kokeilun visio eli mitä haluamme saada kokeiluilla aikaan. Haastatteluissa tuli siis esiin, että haastateltavat kokivat hyvinvointinsa suhteellisen hyväksi eikä suuria pahoinvoinnin piikkejä tullut esille. Analysointi tehtiin ensin laskemalla keskiarvo, mutta pahoinvoinnin piikkien puuttuessa päätettiin kokeilla saada niitä esiin laskeamalla mediaani. Mediaaniarvot eivät myöskään tuottaneet pahoinvoinnin piikkejä. Naisvangit kokivat hyvinvointinsa suhteellisen hyväksi aikaisemmista kokemuksistaan ja elämäntilanteestaan huolimatta.

Haastattelin Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen erikoissuunnittelija Rosa Hosain-Karhua 12.1.2022 Teams -kokousovelluksen kautta. Keskustelimme kokemuksista

Aikuisväestön hyvinvointimittarilla siviilielämässä saaduista tuloksista. Hossain-Karhun mukaan on melko tavallista, että tulokset ovat ammattilaisten arvioita positiivisempia. Oma hyvinvointi voidaan kokea hyvänä, koska vastaaja on voinut kasvaa huono-osaisuuteen ja se koetaan normaalina. Toinen mahdollisuus on, että ei haluta myöntää itselleen tai muille esimerkiksi päihdeongelmaa. Hossain-Karhun mukaan toistomittauksissa on tullut esiin, että toisessa haastattelussa hyvinvoinnin tila on laskenut. Alamäki saattaa kuitenkin kertoa siitä, että muutostyö on lähtenyt edistymään, kun tunnistetaan paremmin oman ongelmalliset ulottuvuudet. Toisaalta ulospäin vaikeaan elämäntilanteeseen voi liittyä ihmisen aidosti positiivisiksi kokeimia asioita. Ongelmallisten elämänalueiden tunnistaminen haastaa ja motivoi asiakasta muutokseen ja voimavarojen tunnistaminen luo toivoa muutoksen mahdollisuudesta. (Hossain-Karhu 2022.)

Tulos herätti hyvin samankaltaisia ajatuksia myös työpajan osallistujien joukossa. Työpajan osallistujat pohtivat, että elämä saatetaan kokea hyvänä sen vuoksi, että heikossa asemassa oloon on totuttu. Toisena ajatuksena oli, että on vaikea myöntää kuuluvansa heikossa asemassa olevien joukkoon. Osallistujien mielestä tärkeää olisi tunnistaa ja tunnustaa omat heikkoudet ja vahvuudet muutoksen aikaansaamiseksi. Väkivaltaisten kokemusten ajateltiin olevan mahdollisesti mielenterveysongelmien taustalla ja erityisesti naisvankien ajateltiin tarvitsevan tukea päihdeettömyyteen. Päihdeiden käytön seurauksena naisvangeille on muodostunut vääristynyt kuva parisuhteesta ja perhearvoista sekä yhteiskunnan normaalista vuorovaikutuksesta. Tästä johtuen ei tiedetä paremmasta normaalista kuin ”mihin on itsensä totuttanut”. Vankila koettiin hyvänä paikkana pysähtyä tunnistamaan ja käsittelemään omia tavoitteita ja niitä asioita, jotka tukevat yhteiskuntaan sopeutumista.

Esko - Kohti tasa-arvoisempaa työelämää -hankkeessa kerättiin yhteensä sadan syrjäytymisvaarassa olevan nuoren miehen Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla saatu aineisto. Aineiston perusteella nämä nuoret miehet kokivat hyvinvointia enemmän kaikilla elämän osa-alueilla kuin voisi arvella heidän elämäntilanteensa huomioiden. Tulosten perusteella arvioitiin, että hyvinvointimittari ei joka kohdassa mittaa todellista hyvinvointia vaan asiakkaan kokemusta omasta hyvinvoinnista. Haastateltavat varmasti vastaavat omasta mielestään rehellisesti kysymyksiin. Ihmisillä on kuitenkin luontainen taipumus kertoa asiat hieman paremmin kuin oikeasti ne ovat. Tämän vuoksi osaan teemoista voi liittyä jonkin verran kieltämistä tai asioiden esittämistä paremmassa valossa. (Seppälä 2020, 2, 14-15.) Esko-hankkeen aineisto tuotti samankaltaisen tuloksen kuin tässä opinnäytetyössä, mikä tukee ajatusta siitä, että omia ongelmallisia elämänalueita ei joko tunnisteta tai haluta tunnustaa.

Sakari Kainulainen analysoi teoksessa *Suomalainen vanki* (2021, 32, 40) erilaisissa tilanteissa olevien vankien kokemusta elämästään sekä peilaa hyvinvoinnin kokemuksia muuhun väestöön. Tutkimus perustuu 2018-2019 kerättyyn Vasora-kyselyyn ja se toteutettiin yhteistyössä Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Kyselyyn vastasi 443 vankia. Rikosseuraamuslaitoksen

toiveena oli saada tietoa vankien sosiaalisista suhteista sekä siitä, miten vankeja voisi tukea paremmin uusimisriskin laskemiseksi. Tutkimuksessa kysyttiin tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä omaan elämään ja kartoitettiin vankila-aikaista hyvinvointia. Kainulainen käyttää käsitettä *elämään tyytyväisyys*, jonka ohella voidaan puhua myös *koetusta hyvinvoinnista*. Kainulainen tiivistää, että molemmissa on kyse siitä, vastaako nykyinen elämä niitä tavoitteita, joita ihminen on itselleen asettanut ja toivonut. Lisäksi ympärillä oleva yhteisö ja oma paikka yhteisössä tuottavat kokemusta hyvinvoinnista.

Kainulaisen (2021, 48) mukaan keskeisillä mittareilla arvioiden vankien kokemus elämän laadusta ei ole yhtä hyvä kuin muulla väestöllä, mutta elämänlaatu koetaan kuitenkin kohtuullisena. Väestötutkimusten perusteella suomalaisten elämään tyytyväisyys on keskimäärin lähellä kahdeksaa ja vankien vastaava luku on 6,2 Vasora-aineiston perusteella. Naisten on havaittu olevan miehiä tyytyväisempiä elämäänsä väestötutkimusten perusteella. Sama tulos näkyy myös naisvankien parissa, tosin paljon voimakkaampana. Tutkimuksessa vastaajina oli vain vähän naisia ja hekin olivat sijoitettuna avolaitokseen. Tämän vuoksi tulos ei ole täysin luotettava, koska tutkimuksen perusteella avovankilaan sijoitetut vangit ovat tyytyväisempiä kuin suljettuun laitokseen sijoitetut vangit.

Ulla Salovaara teki vuonna 2019 väitöskirjan *Rikoksista tuomitut naiset: yhteisöstä erottaminen ja takaisinliittymisen mahdollisuudet*. Hän (Salovaara, 2019b) kirjoitti aiheesta artikkelin Haaste 4/2019-lehteen. Artikkelissa hän kirjoittaa, että tilastollisesti naiset ovat huonommassa asemassa rikosseuraamuksia suorittaessaan kuin miehet sekä fyysisen terveyden että traumaattisten kokemusten osalta. Naisten oppimisvaikeuksia ja keskittymishäiriöitä ei vielä tunnisteta yhtä hyvin kuin miesten. Nainen voi näyttää ulospäin ehyeltä, mutta olla sisältä hyvin rikki ja yrittää piilotella heikkoa asemaansa selviytyäkseen. Esimerkiksi traumaattiset kokemukset ja oppimisvaikeudet eivät näy ulospäin ja niitä ei ole aina helppo tunnistaa. Vankilaan jouduttaessa naisen kohdalla häpeän tunteet saattavat olla valtavat ja aiheuttaa avun tarpeen kieltämisen tai sen vähättelyn ja sitä kautta estää avun hakemisen. Vankeusaika on kuitenkin aina myös mahdollisuus aloittaa muutostyöskentely ja saada apua ja tukea siihen.

Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla emme saaneet tietoa palveluiden tarpeesta pahoinvoinnin piikkien kautta. Tulokset osoittavat kuitenkin sen, miten tärkeää on naisvankien itsetunnon ja omanarvontunnon vahvistaminen. Heikon itsetunnon omaava ei usko omiin kykyihinsä muutoksen aikaansaamiseksi ja heikolla omanarvotunnolla koetaan, ettei olla edes ansaittu mitään tämän parempaa. Nämä uskomukset estävät kuntoutumisen. Heikkoa itsetuntoa ja omanarvontuntoa ei voida parantaa nopeilla keinoilla vaan pikkuhiljaa. Tämän vuoksi jokainen kohtaaminen vankilassa on tärkeää. Työntekijä voi omalla käytöksellään lyhyessäkin ajassa, vaikka 5 minuutin keskustelussa, heikentää ihmisen omanarvontunnetta niin, että sillä on suuri vaikutus uusimisriskin kasvamiseen. Hyvien kohtaamisten kautta vanki voi taas pikkuhiljaa alkaa luottamaan itseensä ja omiin kykyihinsä.

Pia Puolakka (2021, luku 8.) kirjoittaa kirjassaan Narsistit vankilassa, että onnistuneet kohtaamiset ovat tärkeitä vangeille, koska sitä kautta he voivat oppia uskomaan, että toisiin ihmisiin voi luottaa ja, että maailmassa on olemassa myös paljon hyvää. Hyvät kohtaamiset jäävät mieleen ja luovat turvallisuutta. Vankien kanssa tulee aina välillä eteen haastavia ja hankalia vuorovaikutustilanteita. Työntekijän tulisi näissäkin tilanteissa käyttäytyä kunnioittavasti ja avuliaasti. Uhkaileminen, mitätöinti, huutaminen tai riitely eivät ammattitaitoisia tapoja olla vuorovaikutuksessa, siitä huolimatta, että vanki on rikollisessa alakulttuurissa niin oppinut käyttäytymään. Rikolliseen maailmaan tottuneelle on tärkeää nähdä normaali tapa olla vuorovaikutuksessa haastavassakin tilanteessa.

7.2 Kokeilut käytäntöön -menetelmän työpajat ja kehittämiskokeilut

Kokeilut käytäntöön -työpajoissa tärkeää oli luoda niin luottamuksellinen ilmapiiri, että jokainen osallistuja uskalsi kertoa ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Haastavinta tämä oli todennäköisesti sisäkehään osallistuneelle kahdelle vangille. Heidän kertomansa mukaan he kokivat tärkeänä asiana päästä mukaan vaikuttamaan, mutta samaan aikaan osallistuminen ja puhuminen jännitti. Ensimmäinen työpaja aloitettiin niin, että jokainen sisäkehässä oleva otti kovalisen kortin ja kertoi, kuka on ja minkä vuoksi kokee tärkeänä sen, että pääsee vaikuttamaan Hämeenlinnan vankilan palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseen. Sisäkehän osallistujien puheenvuoron heti alkuun uskottiin helpottavan puheenvuoron ottamista myös myöhemmin työpajan aikana. Ulkokehän osallistujat esittäytyivät muutoin samalla tavalla, mutta eivät voineet ottaa korttia etäyhteyden vuoksi.

Ensimmäisessä työpajassa jokainen kirjoitti lapulle, että mitä ajatuksia keskustelun virittämiseksi esitetty alustus herätti. Sen jälkeen sisäkehän osallistujat tulivat laittamaan omat lappunsa huoneen etuosassa olevaan fläppitauluun. Ulkokehän osallistujien ajatukset kirjattiin fasilitaattorien toimesta. Työpajan osallistunut vanki kertoi jälkepäin, että oli todella jännittävää tulla eteen tuomaan ja kertomaan omia ajatuksia. Olimme keskustelussa molemmat ylpeitä hänen onnistumisestaan jännityksestä huolimatta. Toisessa työpajassa huolehdimme, ettei kenenkään ollut pakko nousta turvalliselta paikaltaan.

Työpajassa annettiin sisäkehän osallistujille aikaa keskustella alustuksen pohjalta. Keskustelun apuna käytimme myös niin sanottua voimakysymystä, jonka avulla saimme osallistujien ajatukset tulevaisuuden onnistumisiin. Kerroimme osallistujille, että Rikosseuraamuslaitos on uudistunut ja että sekä naisvankien että työntekijöiden hyvinvointi on lisääntynyt. Tämän jälkeen kysyimme osallistujilta, että mikä on toisin ja mihin panostamalla muutos saatiin aikaan? Tämän kysymyksen avulla saatiin esiin asioita, jotka auttoivat osallistujia löytämään ehdotuksia Hämeenlinnan vankilan uusiksi palveluiksi tai toimintatavoiksi. Työpajaa jatkettiin antamalla sisäkehän rauhassa tuottaa uusia ideoita ja sen jälkeen esitellä ne. Ulkokehä kuunteli aktiivisesti ideointia ja esittelyä. Käytössä oli *kehittävä arviointiakvaariomenetelmä*, jossa

tärkeää on osallistujien oma oppiminen. Menetelmässä mahdollistetaan aktiivisen kuuntelun ja puhumisen vuorottelu, jolloin sisäkehä puhuu, ulkokehä kuuntelee ja seuraavaksi toisin päin. (Saari ym. 2018, 60.) Tämä vuorottelu toimi hyvin ja antoi kaikille mahdollisuuden osallistua vuorollaan. Kiireisen vankilan arjen keskellä osallistujat saivat mahdollisuuden kuulla tilanteesta erilaisia näkemyksiä avoimesti ja rehellisesti sekä laajentaa ymmärrystä keskustelun kautta.

Ehdotuksia ja ideoita kokeiluista tuli monenlaisia. Opinnäytetyössä aiemmin esitelty nelikenttä auttoi osallistujia valitsemaan ehdotuksista ne, joista on vain vähän vaivaa ja merkittäviä hyötyodotuksia. Toteutus suunnitelmassa sovittiin yhdessä valittujen kokeilujen vastuuhenkilöt, missä vaiheessa haluttiin olla kokeilun kanssa ennen seuraavaa arviointityöpajaa, mitä kukakin tekee ensimmäiseksi ja miten varmistetaan jatkuva eteneminen. Yhdessä pohdittiin myös, keitä kokeiluihin tarvitaan ja millaisia resursseja, mikä voisi auttaa kokeilun onnistumista, miten kokeilua seurataan ja sitä mistä tiedetään, että onnistuttiin. Lisäksi mietittiin, että miten kokeilun edistymisestä kerrotaan tai raportoidaan kaikille asiaan liittyville tahoille. Näiden pohdintojen uskottiin auttavan kokeilujen onnistumista.

Toisessa työpajassa sisäkehän osallistujat kertoivat kokeiluiden tuomista kokemuksista vankilan arjessa. Tämän jälkeen sisäkehä arvioi valittuja kokeiluja Kokeilut käytäntöön -menetelmän laaja-alaisen ihmislähtöisen arviointimallin avulla. Arviointimallissa otetaan huomioon sosiaaliset mittarit, joita ovat kansalaisen, työntekijän ja väestön näkökulmat. Lisäksi otetaan huomioon teknistaloudelliset mittarit, joita ovat maine, yhteensovittaminen ja talous. Kansalainen kohdassa arvioitiin, että mitä hyötyä tai haittaa kokeilusta on vangin hyvinvoinnin näkökulmasta. Toiseksi arvioitiin, miten kokeilu vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja kolmanneksi sitä, että miten kokeilu vaikuttaa rikoksista irtautumiseen. Lisäksi arvioitiin, mitkä vaikutukset kokeilulla on vankilan julkisuuskuvaan ja vaikutukset vankilan ja yhteistyökumppaneiden tavoitteiden yhteensovittamiseen. Arvioitiin myös, millaisia taloudellisia vaikutuksia kokeilulla on lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä yksilölle, yhteisölle ja yhteiskunnalle? (Saari ym. 2018, 14-16.) Samaan aikaan työpajassa kirjattiin ylös kokeilusta saatuja oppeja.

Sisäkehän arvioinnin jälkeen ulkokehän osallistujat kertoivat omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan siitä, mitä oli kuullut. Apukysymyksinä käytettiin, mitä kokeilusta opittiin, mitä kokeilulle pitäisi tehdä seuraavaksi ja millaista tukea ulkokehän osallistujat voivat tarjota toiminnan edistämiseen. Sisäkehän osallistujat pohtivat vielä sitä, miten toimitaan jatkossa ja mitä kukakin on itse valmis tekemään asioiden eteen. Lopuksi jaettiin vastuutehtävät.

Henkilökunta ja vangit osallistuivat ja tekivät töitä yhdessä tasavertaisina kehittäjinä opinnäytetyön työpajoissa. Tämä oli uudenlaista toimintaa rikosseuraamusalalla. Arjessa henkilökunta on aina valta-asemassa vankiin, työpajoissa tämä valta-asema jäi hetkeksi taustalle. Työpajoissa onnistuttiin osallistamaan kaikki osallistujat taustasta riippumatta Kokeilut

käytäntöön -menetelmiä soveltaen ja fasilitoinnin avulla. Vankien kertoman perusteella osallistuminen hieman jännitti, mutta asia koettiin niin tärkeäksi, että työpajaan tultiin siitä huolimatta. Jälkeenpäin oli innostunut ja onnistunut olotila ja kokivat pääsevän vaikuttamaan merkityksellisiin asioihin.

Osastokokouksella nähtiin olevan vangin hyvinvoinnin näkökulmasta olevan useita hyvinvointia lisääviä asioita. Osastokokouksessa päätetään yhdessä yhteisistä asioista ja tavoitteista. Osastokokouksen tarkoituksena on löytää ratkaisuja esille tuotuihin kehitysideoihin tai haasteisiin. Osallistamalla päätöksentekoon saadaan aikaan sitoutumista päätöksen mukaiseen toimintaan. Yhdessä sovituisissa asioissa ja tavoitteissa halutaan onnistua. Osastokokoukset tuovat osaston toimintaan suunnitelmallisuutta ja turvallisuudentunnetta, kun kaikkea ei tarvitse hoitaa ja selvittää heti, vaan niihin voidaan palata osastopalaverissa. Tämä antaa myös mahdollisuuden tulla kuulluksi. Samalla vangin vastuunottoa ja tunne omasta elämänhallinnasta kasvaa, kun hän oppii viemään asioita osastokokoukseen ja löytämään yhdessä ratkaisuja asiaan. Osastokokouksessa on myös helppo kehittää sosiaalisia taitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Siellä on mahdollisuus opetella ottamaan vastuuta omista tekemisistä ja kehittää neuvottelutaitoja. Osastolle tullut uusi vanki pääsee paremmin porukkaan ja tulee kaikille tutuksi.

Työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta ajateltiin olevan tärkeää se, että saa rauhassa opetella tällaisen toiminnan mahdollistamista. Mikäli toiminta tuntuu työntekijästä haastavalta, olisi tärkeää yhdessä tekeminen, jossa toinen työntekijä osaa ja toinen opettelee. Toimivaan malliin voi käydä tutustumassa toisella osastolla, ja mukaan kannattaa ottaa myös oman osaston vanki mukaan perehtymään toimintamalliin. Osallistujien kokemuksen perusteella vangit oppivat tuomaan asiansa osastopalaveriin, mikä vähentää työntekijän kuormitusta, kun asioita ei tule aina, kun se on mahdollista, hallitsemattomalla aikataululla. Osastokokous mahdollistaa myös asioista tiedottamisen kerralla kaikille osastonvangeille. Työntekijän hyvinvointia lisää myös se, että yhteisiin pelisääntöihin sitoudutaan ja niitä noudatetaan paremmin. Osastokokouksissa työntekijä näkee, miten vangit toimivat ryhmässä ja oppii näin ollen tuntemaan vangit paremmin. Tätä kautta dynaaminen turvallisuus osastolla vahvistuu. Osastokokouksista ajateltiin olevan paras hyöty silloin, kun osastolla on vakituiset työntekijät.

Vangin perehdytyslomakkeen nähtiin lisäävän vangin hyvinvointia. Sen avulla vankilan toimintojen, sääntöjen ja ohjeiden kokonaisuuden nähtiin hahmottuvan helpommin ja helpottavan vangin omaa aktiivista otetta perehtymiseen. Ajateltiin, että vanki uskaltaa paremmin kysyä tarvittaessa henkilökunnalta tarvittaessa perehtymiseen liittyviä asioita, kun paperilta on helppo tarkistaa mitä kaikkea pitäisi tietää. Vangin perehdytyslomakkeen uskottiin lisäävän myös osaston turvallisuutta ja vangin psykologista turvallisuutta, kun sääntöjä ja ohjeita noudatetaan paremmin niiden ollessa tiedossa ja hallussa. Perehdytyslomakkeen toivottiin olevan sekä paperisena että digitaalisena sellipäätteellä ja siihen toivottiin lisää muistiinpanotilaa. Sellipäätteiden ajateltiin tuottavan enemmän perehdytyksen tarvetta tuomion alussa, koska

vangin pitää nykyään vankilassa hallita myös tietokoneen käyttö ja muistaa tunnuksia, jotta arki alkaa sujumaan vankilassa.

Vangin perehdytyslomake ajateltiin vahvistavan työntekijän hyvinvointia. Sen uskottiin tuovan varmuutta omaan tekemiseen helpottamalla muistamaan perehdytykseen liittyvät asiat. Lomakkeesta voi lisäksi helposti tarkistaa, mitkä asiat on jo käyty läpi. Työntekijän asenteen pitää kuitenkin olla sellainen, että vankien ei tarvitse oppia kaikkea kerralla vaan kertaus on tärkeää tarvittaessa. Vankien kysymysten uskottiin vähenevän, kun perehdytyksen laatu paranee ja sitä kautta työntekijälle jää enemmän aikaa muihin tehtäviin. Työpajassa todettiin, että lomake kannattaa käydä läpi osaston vaihtuessa. Joidenkin asioiden kertaamisesta ei uskottu olevan haittaa ja toiset asiat ovat eri tavalla toisella osastolla.

Määräaikaisen vartijan perehdytys ja yhteiset toimintatavat lisäävät vangin hyvinvointi selkeyttämällä osaston arkea. Vangin ei tarvitse miettiä, että ketähän meillä on tänään töissä ja miten sen vaikuttaa päivän kulkuun ja asioiden hoitamiseen. Yhtenäiset toimintatavat ohjaavat ja tukevat työntekijöitä toimimaan samalla tavalla. Tällöin vangin on helpompi ennakoita tulevia tapahtumia ja sitä kautta tuntee olonsa turvallisemmaksi. Lisäksi asiat eivät henkilöidy yksittäiseen työntekijään. Yhtenäiset toimintatavat vähentävät myös manipuloivan käytäytymisen mahdollisuutta, kun on selkeät säännöt, ei tarvitse kokeilla rajoja. Niiden avulla voidaan välttää turhia konflikteja ja sitä kautta osaston turvallisuus vahvistuu, kun ei tarvitse turhaan neuvotella asioista ja riidellä.

Esimerkkinä tästä voisi olla mahdollisuus päästä ulos tupakalle liikunnan jälkeen, mikä on merkittävä asia vankien arjessa. Vangin kertoman perusteella on todella stressaavaa, kun ei tiedä pääseekö tupakalle vai ei. Tätä asiaa aletaan pohtimaan jo liikunnan aikana ja mikäli ei päästä, ovat tunteet jo voimakkaat. Vangin mukaan helpompaa olisi, jos jo etukäteen olisi tiedossa, ettei tupakalle pääse, ja sitten tästä toimintamallista johdonmukaisesti kiinni pidettäisiin kiinni. Haastavassa elämäntilanteessa olevat naisvangit kokevat, että selkeät rajat ja rutiinit luovat turvallisuuden tunnetta.

Työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta perehdytyspassi mahdollistaa perehtyjän aktiivisemman ja vastuullisemman roolin ottamisen, kun on lista mistä näkee ne asiat, joihin tulee perehtyä. Perehdyttäjän on helppo nähdä paperilta, mitkä asiat on jo käyty läpi ja mihin tarvitaan edelleen tukea ja ohjausta. Perehdyttäjän on helpompi huomioida tarpeen mukaan joko perehtyjän tai vankilan tarpeet työhön sijoittelussa. Sellaisena päivänä, kun on enemmän työntekijöitä voi perehtyjän sijoittaa toisen työntekijän pariin oppimaan uutta. Työntekijöiden määrän ollessa pieni, perehtyjä kannattaa sijoittaa sellaiseen paikkaan, jossa hän on jo aikaisemmin ollut ja perehtynyt toimintaan. Tämä on helppo tarkistaa passista. Paperille kootut osaston yhteiset toimintatavat antavat mahdollisuuden nopeasti tarkistaa miten

tilanteessa tulee toimia ja sitä kautta selkiyttää työn tekemistä ja vähentää ristiriitatilanteita osastolla.

Alla olevaan taulukkoon on koottu kehittämiskokeilujen vaikutukset asiakkaisiin ja työntekijöihin.

Kehittämiskokei- lut	Vaikutus asiakkaisiin	Vaikutus työntekijöihin	Aktiiviset toimijat
Osastopalaverit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lisää suunnitelmallisuutta ja turvallisuuden tunnetta. 2. Yhteisesti sovittuihin asioihin sitoudutaan ja sääntöjä noudatetaan paremmin. 3. Kokemus kuulluksi tulemisesta lisääntyy. 4. Opitaan ottamaan vastuusta omasta käyttäytymisestä ja neuvottelutaidot kehittyvät. 5. Uusi vanki tulee nopeammin tutuksi ja pääsee mukaan yhteisöön. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yhteisesti sovittuihin asioihin sitoudutaan paremmin ja sääntöjä noudatetaan paremmin. 2. Dynaaminen turvallisuus lisääntyy, kun työntekijä oppii tuntemaan vangit paremmin. 3. Tiedottaminen helpottuu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vangit 2. Osastolla toimiva henkilökunta
Vangin perehdytys	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lisää osaston turvallisuutta, kun vangilla on paremmin tarvittavat tiedot säännöistä ja ohjeista, hän voi myös paremmin niitä noudattaa. 2. Osataan ja uskalletaan paremmin kysyä epäselviä asioita, kun tarvittavat asiat on helppo hahmottaa paperilta. 3. Edellä mainitut asiat lisäävät myös vangin psykologista turvallisuuden tunnetta. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lisää varmuutta, kun voi helposti tarkistaa asiat, jotka tulee perehdyttää. 2. Voi helposti tarkistaa jo perehdytetyt asiat. 3. Vähentää vankien kysymyksiä ohjeisiin ja sääntöihin liittyen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vangit 2. Osastolla toimiva henkilökunta
Ma. vartijan perehdytys Osaston yhdenmukaiset toimintatavat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selkeyttää osaston arkea 2. Vähentää konflikteja, kun osataan ennakoida päivän tapahtumat 3. Lisää turvallisuutta, kun ei tarvitse turhaan riidellä ja neuvotella asioista 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Helpottaa perehdyttäjän aktiivisemmän roolin ottamista omasta perehdyttämisestä 2. Perehdyttäjän on helppo nähdä passista perehdytyksen vaihe 3. Yhdenmukaiset toimintatavat selkiyttää työn tekemistä ja paperilta on helppo tarkistaa asian laita 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rikosseuraamusmiehet 2. Perehdytyksestä vastaava henkilöstö 3. Perehdyttäjä 4. Tarvittaessa koko henkilöstö

Kuvio 9: Kehittämiskokeilujen vaikutukset asiakkaisiin ja työntekijöihin.

Vaikutukset rikoksista irtautumiseen, vankilan julkisuuskuvaan, vankilan ja yhteistyökumppaneiden tavoitteiden yhteensovittamiseen sekä talouteen nähtiin samankaltaisiksi kaikissa kolmessa kokeilussa. Kokeilujen koettiin vahvistavan vangin elämänhallinnan kokemusta ja taitoja sekä lisäävän vastuunottamista omasta käytöksestä. Tärkeäksi asiaksi koettiin se, että tapahtumien ennakoinnin ollessa helpompaa vankien psykologinen turvallisuuden tunne lisääntyy. Ristiriitatilanteiden vähentyminen on merkittävä hyvinvointia lisäävä asia sekä vangeille että työntekijöille. Kokeilujen kautta mahdollistetaan myös vangeille sosiaalisten taitojen ja rikoksettomien ongelmaratkaisukeinojen opettelua. Kokeilujen kautta vankien itsetunto ja omanarvon tunto vahvistuvat, mikä on edellytyksenä muutoksen aikaansaamiselle. Kokeilut vaikuttavat myös työilmapiiriin ja työyhteisöön positiivisesti ja sitä kautta positiivisesti myös vankilan julkisuuskuvaan. Sekä vankien että työntekijöiden voidessa mahdollisimman hyvin, heidän viestinsä ulospäin on todennäköisesti myös positiivista. Psykologisen turvallisuuden tunteen lisääntymisen johdosta ja ristiriitatilanteiden vähentyessä, ajateltiin työntekijöille jäävän enemmän aikaa tehdä laadukasta yhteistyötä verkostojen kanssa.

Työhyvinvoinnin lisääntyessä kokeilujen kautta uskottiin sairaslomien ja ylitöiden vähentyvän ja työntekijöiden sitoutuvan paremmin sekä työtehtäviin että työpaikkaan. Näillä asioilla on suuri merkitys vankilan julkisuuskuvaan, verkostojen kanssa tehtävään työhön. Lisäksi vaikutukset talouteen ovat positiivisia. Turvallinen ja kuntouttava ilmapiiri mahdollistaa vankien kuntoutumisen paremmin ja sitä kautta heillä on paremmat mahdollisuudet integroitua takaisin yhteiskuntaan. Turvallisen ilmapiirin syntymisen ja vangin omanarvontunteen vahvistamisen myötä on myös mahdollista, että tarve yhteiskunnan tukipalveluille on vankeudesta vapaututtaessa vähäisempää.

Rantala, Helenius ja Kuokkanen (2021, 219) kirjoittavat artikkelissa *Reilun vankilan elementit*, että vankien kuntoutumisessa keskeistä on toiminnan ennustettavuus, johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus. Lisäksi tärkeää on mahdollisuus vaikuttaa oman vankeusajan olosuhteisiin. Vankilan työntekijöiden tasapainoilu kontrollin ja kannustamisen välillä on kuitenkin haastavaa. Vankien oikeudet ja velvollisuudet tulee ottaa huomioon. Mikäli kontrolli koetaan perusteltuna ja se on asiallista, voi vanki kokea sen reiluksi. Pahimmassa tapauksessa vanki kokee kontrollin epäreiluksi, mikä voi olla uusimisriskiä vahvasti lisäävä tekijä. Vankeuslain 1. luvun 5 §:n mukaan vankeja tulee kohdella oikeudenmukaisesti ja ihmisarvoa kunnioittaen. Haasteena nähdään resurssien puute tavoitteisiin nähden.

Osastokokoukset alkoivat toimimaan neljällä osastolla seitsemästä ja toimintaa pyritään edelleen vahvistamaan niin, että apulaisjohtajat tukevat ja ohjaavat rikosseuraamusesimiehiä huolehtimaan oman osaston osastopalavereista. Seitsemästä toiminnassa olevasta osastosta kolme on suljettuja osastoja, joista yksi toimii koronakaranteeniosastona ja yksi tulo- ja tutkinnallisesti eristettyjen osastona. Yksi suljettu osasto on tarkoitettu sellaisille vangeille, jotka eivät syystä tai toisesta pysty asumaan avoimella osastolla. Tällä osastolla on tärkeää pitää viikoittain tai jopa päivittäin lyhyt katsaus osaston tapahtumiin pienille ryhmille kerrallaan, jotka voivat osallistua toimintaan yhdessä.

Vangin perehdytyslomaketta muokattiin niin, että siihen lisättiin muistiinpanotilaa. Perehdytyslomake otettiin käyttöön ainoastaan tulo-osastolla. Tärkeää on jatkossa lisätä sen käyttöä niin, että se käydään läpi aina osastolle siirtymisen yhteydessä kaikilla osastoilla. Lisäksi perehdytys kirjataan aina rangaistusajan suunnitelmaan. Päätettiin kokeilla myös käytäntöä, jossa otetaan nimikirjoitus perehdytyspaperiin sekä vangilta että perehdyttäjältä. Paperista otetaan kopio vartijalle kansioon ja alkuperäinen paperi jää vangille. Tulevaisuuden jatkokehitysideoiksi ehdotettiin Power Point -esitystä vartijan tueksi vangin perehdyttämiseen ja sekä vangeille tarkoitetun perehdytysvideon tuottamista.

Määräaikaisten vartijoiden perehdytyspassi otettiin käyttöön 1.9.2021 alkaen. Haastavan resurssitilanteen vuoksi on harvoin mahdollista sijoittaa uusi vartija kokeneemman vartijan työpariksi aluksi. Tähän kuitenkin pyritään mahdollisuuksien mukaan. Työhönsijoittelulistaan ei

vielä merkitä kyseisen päivän perehdytyksestä vastaavaa kokeneempaa vartijaa. Myös tämä käytäntö olisi kuitenkin hyvä aloittaa. Uuden työntekijän on helpompi ja turvallisempi arvioida, että keneltä kyseistä asiaa voisi kysyä. Päiväjärjestykset ovat saatavilla omalla sellipäätteellä katsottavissa. Rikosseuraamusesimiehet ja osastonvartijat voivat tulostaa päiväjärjestykset myös paperille, jotta vanki voi helposti tarkistaa päivän tapahtumat. Keskittymisvaikeuksien vuoksi päiväjärjestyksen aikataulu unohtuu helposti ja tietokoneen avaaminen tuntuu vaivalloiselta, mikäli haluaa vilkaista päiväjärjestyksestä nopeasti tilanteen tarkistamiseksi. Tulostettu paperi voi siis lisätä merkittävästi vangin tunnetta elämänhallinnasta. Yhteisiä toimintatapoja käsiteltiin esimiespalaverissa kerran. Uusia toimintatapoja olisi tärkeää kuitenkin käsitellä vielä uudestaan. Lisäksi tulisi varmistaa, että jokaisella osastolla on helposti nähtävissä osaston yhteiset toimintatavat ja, että ne olisivat muokattu juuri sen osaston toimintoja vastaavaksi.

8 Pohdinta

Hämeenlinnan vankilassa suorittaa tuomiotaan ainoastaan naispuolisia vankeja. Tämän vuoksi opinnäytetyön yhtenä tärkeänä näkökulmana ovat naisvankien erityiset palvelujen ja toimintatapojen tarpeet vankilassa. Salovaaran mukaan nais erityisyyden lähtökohtana on ymmärtää, että naisten palveluiden ja toimintatapojen tarpeet ovat osittain erilaisia kuin miesten. Naisten tarpeet ja toiminnot ovat erilaisuudesta huolimatta tasa-arvoisia miestapaisen toiminnan kanssa. Naisvangin tausta, tilanne ja tarpeet on tärkeää huomioida asiakkuuden kokonaisuudessa ja palveluiden tuottamisessa ja järjestämisessä. Nais erityisessä työskentelyssä työntekijä pyrkii järjestämään vankilaan traumavapaat ja turvalliset olosuhteet, laitosturvallisuuden lisäksi myös naisvankien turvallisuuden kokemuksen. (Salovaara, 2019b)

Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset olivat odotuksia positiivisemmat. Haastattelujen perusteella haastateltavat kokivat elämänsä melko hyväksi tai ainakin neutraaliksi eikä pahoinvoinnin piikkejä tullut esiin. Siitä huolimatta, että haastattelijan katsottiin olevan osaava ja luotettava vangin näkökulmasta. Yhtenä tekijänä tähän positiiviseen tulokseen on mahdollisesti voimakas häpeän tunne vankilaan joutumiseen johtaneista tapahtumista ja ylipäättään vankilaan joutumisesta. Häpeä on tärkeä tunne, jotta huomataan epäonnistuminen ja voidaan korjata omaa toimintaa. Siihen ei saa kuitenkaan jäädä jumiin vaan tulee olla armollinen itselle ja antaa anteeksi sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan muuttamaan omaa toimintaa. Voimakas häpeä voi aiheuttaa kuitenkin niin vaikeita tunteita, että kielletään koko tapahtuma tai oma vastuu tapahtumasta ja vastuu siirretään muualle. Se voi aiheuttaa myös sen, että ei kyetä vastaanottamaan apua oman toiminnan muuttamiseen. Heikko itsetunto ja omanarvon tunto vaikeuttavat vastuun ottamista omasta käytöksestä ja sitä kautta avun vastaanottamista ja uuden oppimista. Arvostavalla ja kunnioittavalla käytöksellä voidaan vahvistaa naisvankien omanarvon tuntoa ja uskoa omiin mahdollisuuksiinsa toimia toisin. Ensin pitää uskoa, että olen arvokas ja tärkeä ihminen tapahtuneista huolimatta ja sitä kautta kyetä ottamaan vastuu

omasta käytöksestä. Tämän jälkeen pitää vielä uskoa omaan kykyynsä muuttaa toimintatapaansa.

Yhdysvalloissa tehdyn tutkimus tuotti päinvastaisen kokemuksen hyvinvoinnin osalta, naisvankit kokivat elämänlaatunsa huonompina kuin miehet ja erityisen suuret erot olivat fyysisen terveyden sekä psykologisen hyvinvoinnin osa-alueilla. Tutkimuksen perusteella vankilasta yhteiskuntaan takaisin sijoittuvien asiakkaiden hyvinvoinnin tilan ymmärtäminen on tärkeä asia uusimisriskin vähentämisen näkökulmasta ja hyvinvointia voidaan parantaa vahvistamalla asiakkaan itsetuntoa ja omanarvontuntoa. (Prost, Panisch & Bedard 2020, 1171-1172.) Nämä samat johtopäätökset voidaan tehdä tämän opinnäytetyön perusteella. Hyvinvoinnin tutkimuksessa on tärkeää huomioida häpeän ja huonon itsetunnon vaikutus tutkimustuloksiin. Häpeän tunteen tai huonon itsetunnon ja omanarvontunnon vuoksi ei kyetä tunnustamaan tai tunnistamaan omaa hyvinvoinnin tilaa realistisesti.

Tätä ajatusta tukee myös Teija Karttusen väitöskirjan tulokset. Yhteiskuntatieteiden maisteri Teija Karttunen teki sosiaalityön väitöskirjan vuonna 2019 Jyväskylän yliopistossa, jonka aiheena oli: "Nais erityistä päihdehoitoa - etnografinen tutkimus päihdehoitolaitoksen naisyhteisöstä." Ella Rantanen haastatteli Teija Karttusta 2.12.2019 ilmestyneessä *Talentia* lehdessä. Haastattelussa Karttunen kertoo, että: "Naispuoliset päihdehuollon asiakkaat kokevat helposti häpeää omasta tilanteestaan, koska päihdeongelman ei nähdä vastaavan yhteiskunnan luomiin odotuksiin naiseudesta ja äitiydestä. Energiaa menee hirveästi peittelyyn ja salailuun. On tärkeää pohtia, millä tavalla hoitojärjestelmässä voidaan käsitellä näitä häpeän kokemuksia. Nainen saattaa esimerkiksi epäillä, onko lainkaan hoidon ja huolenpidon arvoisen." (Rantanen 2019.)

Gill Atrill on nimennyt viisi erilaista toimintoa, jotka ovat tärkeää ottaa huomioon naisvankien kuntoutuksessa. Ne eroavat hieman miesten kuntoutuksen tarpeista. Nais erityisessä työssä ensimmäiseksi tulee varmistaa, että naiset tuntevat olonsa turvalliseksi ja olevan suojassa häiritsejiltä. Tätä kautta heille tulee mahdolliseksi rauhassa ajatella omaa tulevaisuuttaan. Toiseksi on tärkeä tukea naisten itsetuntoa ja omanarvon tuntoa niin, että he oppivat itse auttamaan itseään. Tukea tarvitseville naisille opetetaan taitoja, miten he huolehtivat omista tarpeistaan ja rohkaistaan tekemään näitä asioita itse. Lisäksi tuetaan heidän rikoksetonta elämäntapaansa edistäviä, terveitä sosiaalisia suhteita ja itsenäisyyttä. Kolmantena vakautetaan naisen tilanne kokonaisvaltaisesti. Päihdeongelmaa hoidetaan traumatietoisella työskentelyotteella ja mielenterveyden haasteet huomioiden. Neljäntenä vahvistetaan prososiaalista identiteettiä parantamalla naisen uskoa omaan mahdollisuuteensa muuttua ja selviytyä haastavassa tilanteessa. Opetetaan hänelle tunteiden säätelyyn keinoja sekä impulsien hallintakeinoja. Viidentenä vapautumisen valmisteluun liittyen kartoitetaan kiinnostus koulutukseen tai työllistymiseen ja tuetaan niihin osallistumista. Turvallisen asunnon

varmistamisen lisäksi naisia opetetaan tulemaan itsenäisesti toimeen. Edelleen vahvistetaan terveitä ja tukevia perhesuhteita. (Atrill 2015.)

Opinnäytetyön yhtenä keskeisenä tuloksena tuli esiin se, että vangin muutoksen edellytyksenä on tarpeeksi vahva itsetunto, jotta uskotaan omiin kykyihin tehdä muutos sekä tarpeeksi hyvä omanarvontunto, jotta tiedostetaan ansaitsevan parempaa elämää ja hyvinvointia. Tämän mahdollistaa työntekijöiden kunnioittava ja arvostava vuorovaikutus kaikissa tilanteissa. Rikosseuraamusalalla puhutaan paljon siitä, että jokainen kohtaaminen on tärkeä. Samalla, kun osaston vartija jakaa lääkkeitä, hän voi omalla käyttäytymisellä joko vahvistaa vangin itsetuntoa ja omanarvontuntoa tai käyttäytyä mitätöivästi vangin tarpeita kohtaan. Mitätöivä käyttäytyminen saattaa lisätä vangin muutosvastarintaa ja virkamiesvastaisuutta ja sitä kautta lisätä vangin uusimisriskiä.

Ajattelen, että jokainen vangin kanssa työskentelevä on todella merkityksellisessä tehtävässä yhteiskunnan näkökulmasta. Jokaisella viiden minuutinkin kohtaamisella on suuri merkitys yhteiskunnalle sekä turvallisuuden että talouden näkökulmasta. Lyhyiden kohtaamisten aikana on mahdollisuus tehdä myös arvioivaa ja suunnitelmallista työtä. Kanttiinipussia jakaessa voi samalla kysyä kuulumiset ja tehdä arvion vangin tilanteesta. Tarvittaessa vanki ohjataan taroituksenmukaisten palveluiden piiriin. Henkilökuntaa on tärkeää kouluttaa tiedostamaan ja ottamaan osaksi omaa toimintaansa restoratiivisen toimintaympäristön edellytyksiä ja traumainformoidun eli traumatietoisien työtteen, arvioivan ja suunnitelmallisen työtteen lisäksi. Nämä kaikki lisäävät vankilan dynaamista turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitos mahdollistaa työntekijöiden täydennyskoulutuksen osallistumalla Laurea ammattikorkeakoulussa järjestettyihin Naiserityisyys rikosseuraamusalalla ja Traumainformoitu työote kouluksiin.

Vankiloissa laitosturvallisuus on mielletty pääsääntöisesti fyysiseksi turvallisuudeksi, jota valvotaan sekä välinein esimerkiksi kameroilla ja niin, että vangit noudattavat sääntöjä mahdollisimman hyvin. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on saada aikaan asiakkaidensa käyttäytymisessä muutosta, joka laskee heidän uusimisriskiään. Tämän vuoksi pelkkä sääntöjen noudattaminen ei ole enää riittävää, vaan sen lisäksi tuetaan vangin motivoitumista muutokseen tai muutoksen aikaansaamisessa. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjausten (2015, 11) mukaan dynaaminen turvallisuus koskee kaikkia työntekijöitä ja on ajattelutapa kaikessa toiminnassa. Työntekijä on aktiivisessa roolissa rakentamassa vuorovaikutusta ja on läsnä siellä missä vangit ovat. Tällöin kyetään havainnoimaan sekä vankien onnistumisia että riskejä. Onnistumisista annetaan hyvää palautetta ja riskejä pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisuuksien mukaan.

Sandra Bloom on luonut Turvapaikka mallin (Sanctuary Model) yhteistyökumppaneidensa kanssa. Siinä turva tai turvallisuus on jaettu neljään osa-alueeseen: sosiaaliseen, fyysiseen, moraaliseen sekä psykologiseen. Sosiaalinen turva on kyse turvallisesta työyhteisöstä, jossa

työntekijät ovat luoneet toimintaympäristöstä sellaisen, jossa kaikkien on mahdollista kasvaa omien vahvuuksiensa mittaiseksi. Fyysistä turvallisuutta on helppo mitata, mutta sitä ei synny koskaan ilman sosiaalista, moraalista ja psykologista turvaa. Moraalisesti turvallisessa organisaatiossa kaikki käytännöt ovat läpinäkyviä ja kenenkään ei tarvitse pelätä epäonnistumisia. Psykologisessa turvassa ihminen kykenee suojaamaan itsensä muiden vahingolliselta käyttäytymiseltä ja osaa olla lähtemättä mukaan niihin. (Sarvela 2020, luku 1.)

Restoratiivisessa toimintaympäristössä opetellaan tiedostamaan omat ajattelu- ja toimintatavat, jotka estävät myötätuntoista suhtautumista itseemme ja toisiin ihmisiin. Tarve syyttää tai arvostella itseämme tai muita ovat esimerkkejä tällaisesta käyttäytymisestä. Ensimmäiseksi on osattava erotella havainnot arviointeihin ja tulkintoihin. Tunteiden ja ajatusten erottaminen on myös tärkeää. Tunteita opetellaan ilmaisemaan niin, että haastavissakin tilanteissa pystytään käyttäytymään kunnioittavasti ja arvostavasti toisia kohtaan. Lisäksi opetellaan tunnistamaan omat tarpeet ja ymmärtämään, että usein toisen ihmisen hankalan käyttäytymisen taustalla on jokin tarve. Tällöin on tärkeää opetella kysymään sekä itseltä että toisilta ihmisiltä, mitä minä tai hän tarvitsee siinä tilanteessa. (Rosenberg & Hartikainen, 2019, 39-40, 57.)

Trauma on tunnekokemus, jossa tilanne tai tapahtuma on sellainen, että sen koetaan järkyttävän elämän perustuksia. Tilanteen tunnekokemus on niin voimakas, että sitä ei enää pysty käsittämään. Traumoja voi aiheuttaa esimerkiksi väkivallan teko tekijänä, uhrina tai näkijänä. Traumatisoitunut ihminen kokee maailman vihamielisenä ja hänellä on vaikeuksia luottaa toisiin ihmisiin tai mihinkään. Traumat voivat aiheuttaa hankalaa ja vahingoittavaa käyttäytymistä ja silloin on tärkeää ymmärtää se, että käyttäytyminen ei ole tahallista vaan traumojen tuottamaa. (Virtanen 2019, luku 3.) Naisvangeilla on tutkitusti paljon traumaattisia kokemuksia. Vankila ympäristönä altistaa monella tapaa uudelleen traumatisoitumiselle. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että henkilökunta tiedostaa traumojen mahdollisen merkityksen vankien käyttäytymisessä. Traumatietoisessa työotteessa ei kuitenkaan pureuduta vankien traumoihin, vaan tarkoituksena on keskittyä vangin vahvuuksiin ja luoda psyykkisesti mahdollisimman turvallinen toimintaympäristö, joka mahdollistaa vangin vakauttamisen parhaalla mahdollisella tavalla.

Kati Sarvelan mukaan traumat ovat suurin kansanterveydellinen haaste tällä hetkellä. Jokainen, joka työskentelee ihmisten parissa, olisi tärkeää opetella traumainformoitu työote. Traumainformoitu muutos on systeeminen muutos. Se koskee asiakkaita, henkilökuntaa ja koko organisaatioita ja niiden johtamista. Toimintakulttuuriin tulisi olla mahdollisimman tiedostava niin, että organisaation arvot, missio ja visio olisivat aidosti mukana kaikessa toiminnassa. (Sarvela 2020, luku 1.) Rikosseuraamusalalla on onneksi lähdetty vahvasti viemään tätä työotetta eteenpäin. Haasteena vielä on saada sekä traumainformoitu työote että Rikosseuraamusalan arvot osaksi jokaisen työntekijän käyttäytymistä ja toimintaa. Sandra Bloomin

mukaan traumainformoidussa työotteessa kysytään ”Mikä tässä ihmisessä on vikana? ” sijaan ”Mitä tälle ihmiselle on tapahtunut?” Kati Sarvela on lisännyt tähän vielä Kirjassa Yhteinen kieli kysymyksen itselle ”Mitä minulle on tapahtunut?” Erityisesti tilanteessa, joka aiheuttaa itselle vaikeita tunteita. (Sarvela 2020, luku 1.)

Paasio (2017) kuvaa artikkelissaan Sosiaalityö ja vaikuttavuus tiivistetysti Peter Sengen (1990) hahmottama dynamiikka muutoksen mahdollisuudesta. Sengen on kansainvälisesti tunnettu systeemiajattelun edustaja. Sosiaalityössä tulee vastaan tilanteita, jossa toimivasta asiakas-suhteesta, asiakkaan hyvästä tilannearviosta, riittävästä ongelman dynamiikan ymmärryksestä ja toimivien interventioiden osaamisesta huolimatta asiakkaan hyvinvoinnissa ei tapahdu muutosta. Muutos tarvitsee kahdenlaista havaintoja, joista ensimmäinen on se, että tunnistetaan asiakkaan arvokkaita ja tärkeitä asioita, joita kohti halutaan lähetä muutosta tekemään. Usein asiakkaan arvioi, että omassa elämässä ei ole suuria haasteita vaan asiat ovat tarpeeksi hyvin. Tällöin muutos ei lähde liikkeelle. Sengen mukaan tämä selittyy sillä, että asiakkaalle on kehittynyt uskomus omasta mitättömyydestä ja arvottomuudesta. Pitkittyneen ongelman rakenne sisältää juuri sen, että sitä on yritetty ratkaista monta kertaa, siinä kuitenkin onnistumatta. Jokainen epäonnistuminen taas vahvistaa uskomusta omasta kyvyttömyydestä ja arvottomuudesta. (Paasio 2017, 413-414.)

Sengen mukaan muutoksessa onnistumisen edellytyksenä on oman elämän kannalta arvokkaan asian tunnistaminen ja miten kaukana ollaan sen saavuttamisesta. Keskeisessä asemassa ovat siis asiakkaan omat arvot ja elämäntilanne sekä vahvistaa asiakkaan itsetuntoa ja omanarvontuntoa. Haasteeksi tässä tulee se, että pitkään vaikeassa elämäntilanteessa elänyt asiakas tapaa sosiaalityöntekijää vain hetken, jolloin voidaan keskustelun avulla ohjata asiakasta oivaltamaan omia vahvuuksia ja oman elämänsä tärkeyttä. Samaan aikaan suurin osa asiakkaan elämästä osoittaa edelleen kuinka arvoton hän on. Nopeaa muutosta ei tällä tavoin ole mahdollista saada aikaan, mutta oppimalla havaitsemaan pienenkin positiivisen muutoksen, uskomus omaan arvottomuuteen alkaa vähentyä ja vahvistaa uskoa, että muutos on omalla kohdalla mahdollinen. Näiden havaintojen tekemiseen asiakas tarvitsee apua ja tukea. Standardoitujen mittareiden avulla voidaan tehokkaasti havaita muutoksen etenemistä. (Paasio 2017, 414-415.)

Vankien ja valvontahenkilökunnan vuorovaikutustilanteita on tärkeää lisätä. Jokaisella vangilla tulee olla mahdollisuus riittävän usein keskusteluihin osaston vartijan tai rikosseuraamustyöntekijän kanssa. Keskusteluissa on tarkoituksena positiivisen kautta ohjata löytämään ristiiriitoja oman toiminnan ja omien arvojen välillä, jolloin voidaan löytää motivaatio muutokseen. Motivaation ollessa hyvällä tasolla opetellaan yhdessä uusia tapoja ratkaista ongelmia rikoksettomasti ja päihteettömästi. Vankilan johdon ja esimiesten on tärkeää huolehtia myös siitä, että henkilökunnalla on mahdollisuus näihin keskusteluihin muiden töiden ohella.

Erityisohjaaja saattaa tavata vankia noin tunnin verran joka toinen viikko tai hyvässä tapauksessa joka viikko. Tällöin vankien arjessa olevan henkilökunnan merkitys korostuu. Erityisohjaajat tekevät tärkeää työtä esimerkiksi päihdeongelmien ja sosiaalityön tehtävien parissa. Heidän työtään voidaan vahvistaa tai heikentää vankien arjen kokemuksilla. Kainulainen kirjoittaa artikkelissaan vankien elämään tyytyväisyys, että heidän tutkimustulostaan oli jatkossa tärkeää arvioida vankilahenkilökunnan suhtautumisen merkitystä verrattuna esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden suhtautumiseen. Kainulaisen mukaan tuloksissa saattaa tulla esiin kohtaamisten useuden merkitys. (Kainulainen 2021, 54.)

Heti vankilaan tullessa on tärkeää luoda hyvä yhteistyösuhde vankiin ja laadukas työntekijöiden ja vankien perehdytys on tässä keskeisessä asemassa. Osastokokouksissa on vangeilla tilaisuus tulla kuulluksi ja kokea onnistumisia omien asioiden hoidossa. Pienillä kahdentoista hengen osastoilla koettiin vangilla olevan paremmat mahdollisuudet tulla kuulluksi. Lisäksi toivottiin lisää yhteistä ohjattua tekemistä osastolle esimerkiksi lukupiiri ja osaston yhteinen siivouspäivä. Johtamisessa on tärkeää huomioida uusien menetelmien onnistumisen seuranta ja palautteen anto. Positiivisen palautteen kautta työntekijä tiedostaa, että johto pitää kyseistä asiaa tärkeänä ja se voi lisätä motivaatiota kehittyä edelleen omassa toiminnassa. Korjaavaa palautetta on myös tärkeää antaa tarpeen vaatiessa, jotta työntekijä osaa muuttaa toimintaansa toivottuun suuntaan.

Yhteisökuntoutuksen palkintojärjestelmä koettiin myös toimivaksi menetelmäksi, jossa vanki saa enemmän vastuuta ja vapauksia osoittaessaan kykynsä toimia vastuullisesti. Tämä vaatii vangilta kuitenkin jo vahvaa motivaatiota muutoksen aikaansaamiseksi, ja sen vuoksi se ei ole toimiva menetelmä sellaisille osastoille, joissa vangeilla on vain orastavaa muutosmotivaatiota. Työpajoissa tuotiin esiin, että Hämeenlinnan vankilassa toimii hyvin erityistyöntekijöiden tekemä yksilötyö ja terveydenhuolto. Niiden koettiin olevan jopa paremmin saatavilla kuin siviilissä. Toimintaohjelmia ja vertaisryhmiä toivottiin lisää. Toimintaohjelmien järjestämisen haasteena on niiden vaatima täydennyskoulutus. Vankiloissa on tärkeää huolehtia siitä, että henkilökunnassa on tarpeeksi toimintaohjelmien osaamista. Tässä kohtaa tulee vastaan taas vankiloiden haasteet resurssien suhteen. Miten mahdollistaa henkilökunnan koulutukseen osallistuminen niin, että vankilan arki sujuu onnistuneesti?

Henkilökunnan vankien välistä vuorovaikutusta on tärkeää lisätä, mutta sen tukena toimivat Hämeenlinnan vankilassa myös sähköiset palvelut, kun jokaisella vangilla on oma tietokone niin kutsuttu sellipääte. Sellipäätteiden kautta on mahdollista saada sähköisiä palveluja, joka tukee muuta vangin kuntoutusta. Näitä palveluja on monenlaisia erilaisiin tarpeisiin ja niistä on tehty oma palvelukartta. Hämeenlinnan vankilan on kansainvälisestikin kiinnostusta herättänyt vankila sellipäätteiden tuomien mahdollisuuksien vuoksi.

Hämeenlinnan vankilassa koettiin olevan hyvät mahdollisuudet suorittaa ammatillisten koulutuksia. Työpajoissa tuotiin esiin, että nimenomaan naisille suunnattua koulutusta toivottiin lisää esimerkiksi kynsiteknikon koulutusta, koulutusta ripsien pidennyksien laittamiseen, hie-rojan ja reikihoitajan koulutusta. Naisvangeille toivottiin myös parempia mahdollisuuksia pitää huolta henkilökohtaisesta hygieniasta esimerkiksi kampaajapalvelujen ja kynsien laittamisen mahdollisuutena. Naisvangit pitävät tärkeänä sitä, että voisivat näyttää sellaista ihmiseltä, joka huolehtii itsestään. Nämä ovat varmasti tärkeitä seikkoja onnistuneiden vuorovai-kutustilanteiden lisäksi. Hämeenlinnan vankilassa on tarkoitus kehittää näitä palveluja vuoden 2022 aikana.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tärkeinä asioina nähtiin vankien osallisuuden kokemukset kuntoutumisen mahdollistajana, koko henkilökunnan osaaminen turvallisuudesta sekä fyysisen että psyykkisen turvallisuuden osalta sekä yhteneväiset, johdonmukaiset ja oikeudenmukaiset toimintatavat. Rikosseuraamusalalla asiakkuuden kokonaishallinnassa on kyse johdonmukai-sista yhteisistä toimintatavoista asiakkaan prosessin eri vaiheissa ja osa-alueilla. Tämä auttaa asiakasta kokemaan useamman työntekijän palveluista koostuvaa kokonaisuutta yhtenäisenä ja toimivana palvelujatkumona. Ellei tämä toimi, riskinä on kokemus erillisistä tapahtumista ja omien asioiden merkittämättömyydestä. (Andersson 2016, 19.) Vastuuvirkamies on keskei-ssä asemassa tukemassa vankia saamaan kokemuksesta positiivisen, johdonmukaisen ja kun-toututavan. Vastuuvirkamies käy vangin kanssa keskustelua, joissa kokonaisuuden hahmotta-mien helpottuu ja motivaatio tarkoituksenmukaisten palveluiden osallistumiseen lisääntyy.

Naisvangin häpeän tunteet saattavat olla niin valtavat, että sen vuoksi kielletään avun tarve tai ainakin vähätellään sitä. Häpeän tunne saattaa estää kokonaan avun vastaanottamisen. Toinen mahdollisuus on, että ei tunnisteta ongelmallisia elämänalueita omissa elämänalu-eissa, vaan koetaan vallitseva tilanne hyvänä. Vankeusaikana on kuitenkin mahdollisuus ope-tella tunnistamaan ja tunnustamaan ongelmallisia elämänalueita ja aloittaa muutostyösken-tely sekä saada apua ja tukea siihen. Keskeisessä asemassa tässä muutostyöskentelyssä ovat erityisesti vankien arjessa työskentelevä valvontahenkilöstö.

Kokeilut käytäntöön -menetelmä toimi hyvin kehittämisen työvälineenä. Kokeiluja testattiin käytännössä ja vietiin eteenpäin kesän 2021 aikana, joka on kesälomien vuoksi haastava ajan-kohta. Korona toi myös omat haasteensa. Esiin tuli myös ajatuksia, että voiko tämä onnistua näiden haasteiden keskellä. Osallistujien innostuksen ja aktiivisuuden vuoksi kehittämisideoi-den kokeilut vankilan arjessa saatiin kaikesta huolimatta onnistumaan. Oli ilo seurata osallis-tujien sitoutumista ja vastuun ottamista kehittämisestä.

Mielestäni Kokeilut käytäntöön -menetelmä käyttöä kannattaa edelleen lisätä Rikosseuraa-musalalla. Menetelmä on ketterä, jonka vuoksi se taipuu monenlaiseen kehittämiseen. Kehit-tämisen keskiössä olivat vangit, työntekijät ja esimiehet. Hallinto ja johto mahdollistaa sekä

tukee asiakkaita ja käytännön työntekijöitä ottamaan aktiivisen roolin kehittämisessä ja antavat heille mandaatin lähteä ideoimaan ja kokeilemaan. Kokeiluja tehdään matalalla kynnyksellä ja annetaan lupa myös epäonnistua. Epäonnistumisten nähdään tuovan mukanaan tärkeää tietoa kehittämiseen. Se on parhaimmillaan oppimisprosessi. Kiinnostavaa oli myös se, että kehittämisen keskiöön eivät nousseet palvelut vaan toimintatavat eli se, miten asioita tehdään. Näin ollen kehittämisprosessissa nousi esiin ilahduttavan voimakkaasti lähityön merkitys. Tärkeää on ihmisten kohtaaminen arvokkaasti ja kunnioittavasti sekä motivoiva ja proaktiivinen työote.

Kehittämistyö tehtiin tiiviissä yhteistyössä Länsi-Suomen aluekeskuksen kanssa. Kehityspäällikkö Pia Ylikomin kanssa pohdimme, että organisaatio uudistuksen myötä tuleva matriisiorganisaatio mahdollistaa tämän tapaisen kehittämisen entistä paremmin. Matriisipalveluiden avulla käytännön kokeilusta lähtevää kehittämistä voidaan tukea ja ohjata. Kokeilevan kehittämisen kautta saadaan aikaan sitoutumista ja vastuottoa arjen toimintaan. Tästä johtuen kehittäminen saadaan aidosti toimeenpantua yksiköiden toimintaan. Koronan aiheuttamien taapaamisrajoitusten vuoksi pääsimme myös onnistuneesti kokeilemaan osallistumista etänä ulkokehän osallistujien osalta. Jatkossa tätä menetelmää voitaisiin käyttää esimerkiksi turvallisuutta vaarantavien vankien kanssa tehtävän vastuuvirkamiestyöskentelyn kehittämisessä. Näiden vankien korkean uusimisriskin ja vähäisen muutosmotivaation vuoksi vastuuvirkamiestyöskentely on erittäin haastavaa ja vaatii ammatillista osaamista erityisesti vuorovaikutustaitojen osalta.

Lähteet

Painetut

Arola-Järvi, A. 2012. Suunnitelmallisen vankeusajan käsikirja. Vantaa: Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

Hiltunen, E. 2012. Matkaopas tulevaisuuteen. Helsinki: Talentum.

Hypén, K. 2004. Vankilasta vuosina 1993-2001 vapautuneet ja vankilaan uudestaan palanneet. Helsinki: Rikosseuraamusvirasto.

Joukamaa, M. 2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve: Perustulosraportti. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Kainulainen, S. 2001. Vankien elämään tyytyväisyys. Teoksessa Kainulainen, S. & Saari, J., (toim.) Suomalainen vanki. Arjen rakenteita ja elämänlaatu vankilassa. Tampere: Vastapaino.

Liimatainen, A., Rantala, K., Mäkipää, L. & Tyni, S. 2017. Porkkanaa ja keppiä: Rangaistusajan suunnitelmat osana vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Niemelä, P. 2021. Hävä manuaali. Rikosseuraamuslaitos.

Paasio, Petteri. 2017. Sosiaalityö ja vaikuttavuus. Teoksessa: Aho, K., Kananoja, A., Lähtinen, M. & Marjamäki, P. 2017 Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanomaa.

Parpei, R. 2018. Tee, toimi, saa aikaan. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Puolakka, P. 2020. Narsistit vankilassa: Oikeuspsykologin kertomuksia persoonallisuushäiriöistä. E-kirja. Helsinki: Deadline Kustannus Oy.

Rantala, K., Helenius, A., Kuokkanen, K., 2021. Reilun vankilan elementit. Teoksessa Kainulainen, S. & Saari, J., (toim.) Suomalainen vanki. Arjen rakenteita ja elämänlaatu vankilassa. Tampere: Vastapaino.

Rissanen, P. 2021 Asiakasosallisuus aikuissosiaalityön asiakassuhteessa. Teoksessa Matthies, A., Svenlin, A., Turtiainen, K. & Alho, S. 2021. *Aikuissosiaalityö: Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Rosenberg, M. B. & Hartikainen, T. 2019. Rakentava ja myötäelävä vuorovaikutus: Nonviolent communication NVC. 4. uudistettu painos. Helsinki: Viisas Elämä.

Sarvela, K. 2020 Traumainformoitu järjestelmä. Teoksessa Sarvela, K. & Auvinen, E. 2020. Yhteinen kieli: Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. E-kirja. Helsinki: Basam Books Oy.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisuja tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Virtanen, H. 2019. Trauma ja rakkaus. Eli kuinka selviytyä mahdottomasta. E-kirja. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki.

Ylisassi, H., Seppänen, L., Uusitalo, H., Kalavainen, S. & Piispanen, P. 2016. Aktivoiva lähityö: Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Ylisassi, H., Seppänen, L., Heikkilä, H. & Vesio, M. 2021. Osallistavalla kehittämisellä ja kokeilujen arvioinnilla käytäntöjen uudistamista ja kehittämistoimijuutta. Lähityön ja sähköisen asioinnin kehittämiskokeilut vankilatyössä. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Sähköiset

Attrill, G. 2021. Creating Safe, Decent and Rehabilitative Environments: From local innovation to whole system improvement. National Offender Management Service, England and Wales. Viitattu 26.12.2021. <https://rm.coe.int/16806f4557>

Hossain-Karhu. 2021. Aikuisväestön hyvinvointimittari. Viitattu 20.8.2021. https://www.socca.fi/aikuissosiaalityo_ja_sosiaalinen_kuntoutus/aikuisvaeston_hyvinvointimittari

Bennett, S., Sanderson, H. & Stockton, S. 2012. Working Together for Change: citizen-led change in public services. Working Together for Change © Groundswell Partnership. www.imagineactandsucceed.co.uk/Downloads/Working-together-for-Change.aspx

Grant, A. 2015. Rakentava vuorovaikutus mielenterveyden tukena -hanke. Suomen moniääniset ry. Viitattu 16.1.2022. <https://www.moniaaniset.fi/rvmt-hanke/tietoa-nvc-sta/>

Colchester, J. 2019. Viheliäisten ongelmien ratkaiseminen systeemiajattelulla. Sitra. Viitattu 16.1.2021. <https://www.sitra.fi/blogit/viheliaset-ongelmat-systeemiajattelu/>

Liebmann, M. (2007). *Restorative justice: How it works*. Jessica Kingsley Publishers. http://www.8-926-145-8701.ru/wpcontent/uploads/2014/07/Marian_Liebmann_Restorative_Justice_How_It_WorkBookZZ.org_.pdf

Mielenterveystalo. 2021. Itsehoito-oppaat aikuisille. Viitattu 20.8.2021. www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/Pages/default.aspx

- Paasonen, J. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2021. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210510163048/7QCVnaVHV/2021-2_Risen_turvallisuuden_ja_valvontatyon_ulkoisen_arviointi.pdf
- Prost, S. G., Panisch, L. S. & Bedard, L. E. 2020. Quality of Life in Jail: Gender, Correlates, and Drivers in a Carceral Space. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 64(10-11), pp. 1156-1177. doi:10.1177/0306624X19896906. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0306624X19896906>
- Rantanen, E. 2019. Päihdehoitoon tulevat naiset tarvitsevat uudenlaista, kokonaisvaltaista ja monialaista tukea. *Talentia -lehti* 2.12.2019. Viitattu 15.1.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/vaitos-naisten-paihdehoidosta/>
- Rikoksantorjunta 2021. Rikollisuus Suomessa. Viitattu 30.1.2022. <https://rikoksantorjunta.fi/rikollisuus-suomessa>
- Rikosseuraamuslaitos 2015. Turvallisuuslinjaukset. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/0DlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf
- Rikosseuraamuslaitos 2020. Arvot ja strategia. Viitattu 6.8.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2021a. Hämeenlinnan vankila. Viitattu 8.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/hameenlinnanvankila.html>
- Saari, E., Hyytinen, K., Hasu, M., Hyypiä, M., Korvela, P., Käpykangas, S., Leväsluoto, J., Melkas, H., Nordlund, A., Pekkarinen, S., & Toivonen, M. 2018. Kokeilut käytäntöön -työkirja. Työterveyslaitos. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/236565/kokeilut_kaytanton_tyokirja.pdf?sequence=1
- Salovaara, U. 2019a. Rikoksista tuomitut naiset - Yhteisöstä erottaminen ja takaisinliittymisen mahdollisuudet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/62777/978-951-39-7685-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salovaara, U. 2019b. Päihteet ja nais erityisyys. Haaste 4/2019. <https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste42019/paihteetjanais erityisyys.html>
- Senaatti 2020. Hämeenlinnaan on valmistunut kansainvälisesti edistyksellinen vankila. Viitattu 6.8.2021. <https://www.senaatti.fi/2020/10/16/hameenlinnaan-on-valmistunut-kansainvalisesti-edistyksellinen-vankila/>

Seppälä, M. 2020. Esko - Kohti tasa-arvoisempaa työelämää. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socom oy. Lappeenranta. Viitattu 23.1.2022. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2021-03/Esko%20Hyvinvointimittari.pdf>

Soramäki, J. 2021. Tämän paikan sisällä. Narratiivinen tutkimus naisvankien turvattomuuden kokemuksista suljetussa vankilassa. Opinnäytetyö. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506791/Soram%C3%A4ki_Jenni%20T%C3%A4m%C3%A4n_paikan_sis%C3%A4ll%C3%A4.pdf?sequence=2

Stähle, P. 2021. Itseuudistumisen dynamiikka - systeemiajattelu kehitysprosessien ymmärtämisen perustana. Viitattu 15.8.2021. http://stahle.fi/itseuudistumisen_dynamiikka.pdf

Taanila, A. 2019. Tunnuslukuja. Akin menetelmäblogi. Blogikirjoitus. Viitattu 23.1.2022. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/19/tunnuslukuja/>

Tammi- Moilanen, K. 2020. Naisvankiselvitys. Selvitys naisvankien olosuhteista, toiminnoista ja turvallisuudesta. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 4/2020. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20201019102643/7LDL7zoyH/Naisvankiselvitys_-_Selvitys_naisvankien_olosuhteista%2C_toiminnoista_web.pdf

Tilastoja 2020. Rikosseuraamuslaitoksen tilastollinen vuosikirja. https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210630143720/7RRy9CvLt/RISE_Tilastollinen_vuosikirja_2020_FI_1.pdf

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

United Nations. 2015a. Handbook on Dynamic Security and Prison Intelligence. United Nations Office on Drugs and Crime. 2015. Viitattu 23.10.2021. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UNODC_Handbook_on_Dynamic_Security_and_Prison_Intelligence.pdf

United Nations. 2015b. The Bangkok Rules. Viitattu 13.1.2022. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ENG_22032015.pdf

Vankeuslaki 767/2005. Viitattu 6.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O1L1P2>

Vilkas, A. 2019. MINUIKSI ITSENI KANSSA™ -teoria- ja sisältökäsikirjan GLM-osiota mukaillen © Viitattu 3.12.2021. https://www.goodlivesmodel.com/GLM_finnish.pdf

Workspace 2021. Strategisella muotoilulla kohti maailman parasta vankilaa. Viitattu 25.2.2022. <https://workspace.fi/project/strategisella-muotoilulla-kohti-maailman-parasta-vankilaa/>

Julkaisemattomat

Andersson P. 2016. Hyvän ja vaikuttavan yhdyskuntaseuraamustyön kehittämishanke. Materiaalikirja. Rikosseuraamusalan keskushallintoyksikkö. Rikosseuraamuslaitos Intranet. Viitattu 30.12.2021.

Hossain-Karhu, R. 2022. Erikoissuunnittelijan haastattelu 12.2.2022. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Socca. Helsinki

Konttila, A. 2021. Erikoissuunnittelijan haastattelu 31.12.2021. Länsi-Suomen rikosseuraamusalue. Tampere.

Lähityön valtakunnallinen kehittämissuunnitelma 2022. Rikosseuraamuslaitos keskushallintoyksikkö. Dnro 4/020/2022.

Kajander, Heidi. 2021. Koulutusesitys vastuuvirkamiehille ja asiakastyön ohjaajille. Rikosseuraamuslaitoksen Intranet. Viitattu 11.12.2021.

Ohjenuora. 2005. Nuorisorangaistuksen sisältökirja. Tehtäväosio. Rikosseuraamusalan käsikirjoja 2/2005. Kriminaalihuoltolaitos. Rikosseuraamuslaitos. Helsinki.

Rikosseuraamuslaitos 2021b. Hämeenlinnan vankilan palvelukartta 2021. Yhteiset tiedostot. Viitattu 25.1.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2021c. Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa. Lähityö. 25.8.2020. Ohje. Rikosseuraamuslaitos keskushallintoyksikkö. Viitattu 11.12.2021.

Kuviot

Kuvio 1: Hämeenlinnan vankilan visio. (tiedot: Workspace 2021.)	8
Kuvio 2: Hämeenlinnan vankilan palvelukartta. (tiedot: Rikosseuraamuslaitos 2021.)	9
Kuvio 3: Kokeilut käytäntöön -menetelmän Kokeilujen ideointiakvaario. (tiedot: Saari ym. 2018, 57.)	25
Kuvio 4: Kokeilut käytäntöön -menetelmän laaja-alainen ihmislähtöinen arviointimalli. (tiedot: Saari ym. 2018,15)	27
Kuvio 5: Vaikuttavuuden nelikenttä. (tiedot: mukailen Bennet, Sanderson ja Stockton 2012)28	
Kuvio 6: Aikuisväestön hyvinvointimittarin tulokset keskiarvolla laskettuna.	32
Kuvio 7: Vastanneiden kokemukset rikokseen johtaneisiin syihin.	33
Kuvio 8: Miten rikoksen tekeminen ajateltiin vastaamisen hetkellä.	34
Kuvio 9: Kehittämiskokeilujen vaikutukset asiakkaisiin ja työntekijöihin.	56

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupa	73
Liite 2: Suostumusasiakirja	75
Liite 3: Aikuisväestön hyvinvointimittari kysymykset.....	78
Liite 4: Mitkä asiat johtivat rikoksen tekemiseen - kysymyslomake.....	86
Liite 5: Infograafi naisvankien tilanteesta tutkimusten perusteella.....	88
Liite 6: Infograafit Aikuisväestön hyvinvointimittarin tuloksista.....	90
Liite 7: Vankien perehdytyslomake	92
Liite 8. Ma. vartijoiden perehdytyspassi	93
Liite 9: Osaston yhteiset toimintatavat	94

Liite 1: Tutkimuslupa

**Tutkimuslupa**

4.12.2020

43/332/2020

Taina Taipale
 Apulaisjohtaja
 Hämeenlinnan vankila
 Pikku-Parolantie 7, 13100 Hämeenlinna
 / Laurea ammattikorkeakoulu,
 YAMK, Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen

Hakemuksenne 1.12.2020

Tutkimuslupahakemus

Olette hakeneet Rikosseuraamuslaitokselta tutkimuslupaa Laurea ammattikorkeakoulun YAMK -opintojen opinnäytetyölle. Tutkimuksen ohjaajana toimii yliopettaja Teemu Rantanen. Rikosseuraamuslaitoksesta ohjaajana toimii kehityspäällikkö Pia Ylikomi.

Tutkimuksen aihe

Hämeenlinna vankilan palveluiden kehittäminen käyttäjälähtöisesti

Tutkimuksen toteutus

Ensimmäisessä vaiheessa kerätään tietoa haastatteluin Hämeenlinnan vankilassa tuomiotaan suorittavien naisvankien hyvinvoinnin tilasta ja palveluiden tarpeesta.

Toisessa vaiheessa järjestetään kaksi työpajaa, joiden tarkoituksena on luoda uusia palveluja, käytänteitä ja toimintatapoja käyttäjälähtöisesti. Kehittämistoimintaan osallistetaan Hämeenlinnan vankilan työntekijöitä, vankeja ja verkostoja.

Lupahakemus

Haette lupaa haastattelujen ja työpajojen toteuttamiseen.

Päätös

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö myöntää teille tutkimusluvan hakemuksenne mukaisesti. Tutkimus tulee toteuttaa vankilan johtajan suostumuksella.

Vankien osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja heiltä tulee pyytää yksilöity kirjallinen suostumus osallistumisesta tutkimukseen. Tutkimuksen tulokset on esitettävä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa. Tutkimusaineisto on säilytettävä siten, ettei se joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain tutkimukselliseen käyttöön ja se on

Osoite

Tutkimuslaitos

Puhelin

020 35 88000

Telekopio

020 35 88000

Sähköpostiosoite

tutkimus@riksseuraamus.fi

hävitettävä yksilötietojen osalta tutkimuksen valmistuttua. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston keruu ei saa aiheuttaa kohtuutonta haittaa vankilan muulle toiminnalle.

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

Riitta Kari
kehitysjohtaja

Peter Blomster
erikoistutkija

Esitelty ja päätetty sähköpostitse.

Tiedoksi

Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen johtaja
Hämeenlinnan vankilan johtaja

Liite 2: Suostumusasiakirja



Suostumusasiakirja



Aikuisväestön hyvinvointimittari

7.12.2020

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE: Vankilan palveluiden kehittämiseen osallistuminen

Tutkimuksen tarkoitus ja sisältö

Kutsun sinut mukaan kehittämään Hämeenlinnan vankilan palveluita. Tavoitteena on, että vankilan palvelut ja toimintatavat vastaisivat aiempaa paremmin asiakkaiden tarpeisiin uusimriskiä vähentäen ja asiakkaiden hyvinvointia lisäten. Vankilan palveluiden ja toimintatapojen kehittämistä halutaan tehdä asiakaslähtöisesti, asiakkaiden ääntä kuullen. Opinnäytetyössä kerättäviä tietoja asiakkaiden tarpeista hyödynnetään ryhmätasolla palveluiden kehittämisessä.

Aikuisväestön hyvinvointimittari -haastatteluun osallistuminen.

Aikuisväestön hyvinvointimittarin avulla kerätään tietoa Hämeenlinnan vankilassa tuomiota suorittavien naisten kokemuksista oman elämänsä hyvinvoinnin tilasta. Haastattelujen perusteella saadaan tietoa siitä, millä elämän osa-alueilla he erityisesti tarvitsevat palveluja.

Haastattelussa on 27 kysymystä yhdeksästä eri osa-alueesta:



Lisäksi haastattelussa pääset pohtimaan, mitkä asiat johtivat siihen, että teit rikoksen.



Suostumusasiakirja



Aikuisväestön hyvinvointimittari

7.12.2020

Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyötä tekee Laurea ammattikorkeakoulussa Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittava Taina Taipale, joka toimii Hämeenlinnan vankilassa toiminnoista vastaavana apulaisjohtajana. Minä teen osan haastatteluista ja osan haastatteluista tekevät muut Hämeenlinnan vankilan työntekijät. Tarkoituksena on, että haastattelun voisi tehdä sinulle tuttu ja turvallinen työntekijä.

Opinnäytetyön luottamuksellisuus ja tietosuoja

Haastattelun tulokset annetaan haastateltavalle itselleen sekä opinnäytetyön aineistoksi, mikäli haastateltava on antanut luvan siihen. Haastattelussa ei tule esille sellaisia seikkoja, joiden perusteella yksilöitä voitaisiin

tunnistaa. Haastattelut ovat aina vapaaehtoisia ja osallistuminen opinnäytetyöhön perustuu aina osallistujan antamaan kirjalliseen suostumukseen.

Haastattelussa kerätty aineisto puretaan ja käsitellään tietoturvallisesti ja luottamuksellisesti. Aikuisväestön hyvinvointimittarin haastatteluaineistoa käsittelevät vain tarkkaan valitut haastattelijat ja niiden tulosten yksilölliseen tunnistamiseen ei ole tarvetta opinnäytetyössä. Henkilötunnisteissa muodossa olevaa aineistoa käsittelevät vain haastattelijoiden lisäksi opinnäytetyön laatija Taina Taipale ja opinnäytetyön ohjaaja Pia Ylikomi. Tutkimusaineistoja ei ole tarkoituksenmukaista säilyttää opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, joten ne tuhoetaan asianmukaisesti.

Tulokset asiakashaastatteluista raportoidaan ryhmätasolla ja niitä hyödynnetään vankilan palveluiden kehittämisessä. Palveluiden kehittämistä tullaan tekemään yhteistyössä asiakkaiden, Hämeenlinnan vankilan henkilökunnan, aluekeskuksen ja joidenkin muiden Rikosseuraamuslaitoksen yksiköiden sekä Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyökumppaneiden kanssa.

Opinnäytetyön tulokset julkaistaan niin, että henkilöitä ei pystytä tunnistamaan.

7.12.2020

HENKILÖKOHTAINEN SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISEEN JA AINEISTON KÄYTTÄMISEEN OPINNÄYTETYÖSSÄ

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä Hämeenlinnan vankilan palveluiden kehittämisen asiakaslähtöisesti ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.

Olen tietoinen, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus tuoda esille vain ne asiat, mitä olen itse valmis kertomaan. Minulla on oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen tai peruttaa suostumukseni opinnäytetyöhön. Olen tietoinen siitä, että keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana opinnäytetyön aineistoa, ja että suostumuksen peruuttamisen jälkeen antamani tiedot poistetaan aineistosta, mutta niistä tehdyt analyysit säilyvät.

Annan täten suostumukseni siihen, että Aikuisväestön hyvinvointimittarin haastattelussa antamani tiedot ovat opinnäytetyön käytettävissä.

Tämä suostumus on tehty kahtena kappaleena (toinen suostumuksen antajalle ja toinen opinnäytetyöntekijälle)

Paikka

Aika

Allekirjoitus ja nimen selvennys

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 3: Aikuisväestön hyvinvointimittari kysymykset

AIKUISVÄESTÖN HYVINVOINTIMITTARI - ”Minun elämäntilanteeni”

1.) Asuin- ja toimintaympäristö

A) Asumistilanne

1. Olen hyvin tyytyväinen asumiseeni.
2. Olen melko tyytyväinen asumiseeni.
3. Asumisasiani ovat järjestyksessä.
4. Nykyinen asumiseni tuottaa minulle stressiä tai huonovointisuutta.
5. Olen asunnoton, ja se on minulle suuri ongelma.

B) Asuinympäristö

1. Asuinympäristöni on erittäin viihtyisä.
2. Asuinympäristöni on melko viihtyisä.
3. Asuinympäristööni ei liity mitään erityisiä ongelmia tai asia ei ole minulle tärkeä.
4. Asuinympäristössäni on asioita, jotka vähentävät sen viihtyisyyttä.
5. En viihdy lainkaan asuinympäristössäni ja haluaisin muuttaa sieltä heti pois.

C) Liikkuminen

1. Minulla on hyvät mahdollisuudet liikkua paikasta toiseen.
2. Liikkumiseni paikasta toiseen ei tuota minulle ongelmaa.
3. Liikkumisessa paikasta toiseen on minulle ongelmia.

D) Asuinalueesi palvelut

1. Palveluita on paljon ja niitä on helppo saada.
2. Palveluita on jonkin verran ja niitä on kohtuullisen helppo saada.

3. Asian suhteen ei ole ongelmia tai asia ei ole minulle tärkeä.
4. Asuinalueeltani puuttuu joitain tärkeitä palveluita.
5. Asuinalueellani ei ole juuri mitään palveluita.

2.) Työ, osaaminen ja toimeentulo

A) Työllisyystilanne

1. Minulla on töitä ja niin taitaa olla tulevaisuudessakin.
2. Olen juuri nyt töissä, mutta töiden jatkuminen on epävarmaa.
3. En ole töissä eikä työn hakeminen ole ajankohtaista.
4. Olen nyt työttömänä, mutta tämä lienee tilapäistä.
5. Olen yrittänyt pitkään hakea töitä, mutta en ole saanut.

B) Talous

1. Selviydyn säännöllisistä menoistani ja rahaa jää myös ylimääräisiä menoja varten.
2. Tuloni riittävät elämiseen.
3. Rahani eivät riitä arjen menoihin.

C) Oppimisen merkitys

1. Oppiminen ja kiinnostavien asioiden tekeminen on tärkeä osa elämääni.
2. Kun tarkemmin ajattelen, uusien asioiden oppiminen tuottaa minulle ajoittain iloa ja tyydytystä.
3. Uuden oppimisella ei ole juurikaan merkitystä elämässäni.
4. Kaikenlainen oppiminen ja pänttäminen ovat hukkaan heitettyä aikaa.
5. Eri syistä johtuen minulla ei ole mahdollisuutta oppia uusia asioita.

D) Kielitaito

1. Käytän sujuvasti useampaa kieltä.

2. Luen ja kirjoitan sujuvasti yhdellä kielellä ja osaan ilmaista itseäni hyvin.
3. Kielitaitoni riittää arjen asioissa selviytymiseen.
4. Lukeminen, kirjoittaminen tai puhuminen on minulle vaikeaa.
5. En osaa lukea tai kirjoittaa.

3.) Koettu terveydentila

A) Fyysinen terveys

1. Pidän fyysistä terveydentilaani hyvänä.
2. Pidän fyysistä terveydentilaani kohtuullisen hyvänä.
3. Minulla ei ole fyysisen terveydentilani kanssa erityisiä ongelmia.
4. Minulla on ongelmia fyysisen terveydentilani kanssa.
5. Minulla on paljon tai vakavia ongelmia fyysisen terveyteni kanssa.

B) Psykkinen terveys

1. Pidän psyykkistä terveydentilaani hyvänä.
2. Pidän psyykkistä terveydentilaani melko hyvänä.
3. Minulla ei ole psyykkisen terveydentilani kanssa erityisiä ongelmia.
4. Minulla on murheita psyykkisen terveydentilani kanssa.
5. Minulla on pitkäaikaisia tai vakavia ongelmia psyykkisen terveydentilani kanssa.

C) Päihteiden käyttö (alkoholi, huumeet ja lääkkeet)

1. Minulla ei ole ongelmia päihteiden kanssa tai olen toipunut niistä.
2. Minulla on jonkinlaisia ongelmia päihteiden kanssa.
3. Minulla on merkittäviä ongelmia päihteiden kanssa.

4.) Perhe ja läheiset

A) Parisuhde

1. Koen yhteiselämän kumppanini kanssa hyvinvointini kulmakiveksi.
2. Parisuhteeni on pääosin toimiva.
3. En elä parisuhteessa tai parisuhteeni on melko yhdentekevä.
4. Olen pitkään pyrkinyt luomaan parisuhteen siinä onnistumatta tai nykyinen parisuhteeni tuottaa runsaasti murheita.
5. Elän parisuhteessa, jossa fyysinen tai psyykinen väkivalta tai sen uhka on toistuvaa.

B) Lapset

1. Suhteeni lapsiini on hyvä, he tuovat elämääni merkitystä ja mielekkyyttä.
2. Suhteeni lapsiini ovat melko hyvät.
3. Minulla ei ole lapsia tai olen lasteni kanssa vähän tekemisissä.
4. Minulla on paljon ristiriitoja lasteni kanssa.
5. Suhteet lapsiini ovat hyvin kuormittavia: lapseni tuottavat paljon murhetta ja kärsimystä.

C) Perhe

1. Perheemme on meidän kaikkien hyvinvoinnin keskeinen kulmakivi ja saan mielihyvää asioiden tekemisestä perheeni kanssa.
2. Perheeni on minulle melko tärkeä.
3. Minulla ei ole perhettä tai sen merkitys ei ole minulle erityisen tärkeä.
4. Perheessäni on vakavia pitkäaikaisia ongelmia tai ilmapiiri on hyvin huono.
5. Elän perhehelvetissä.

D) Ystävät

1. Minulla on hyviä ystäviä, jotka tuovat iloa ja merkitystä elämääni.
2. Minulla on joitakin ystäviä, mutta he eivät ole kovin läheisiä.
3. En koe tarvitsevani ystäviä.

4. Minulla on ystäviä, mutta he tuottavat minulle lähinnä ongelmia ja murheita.

5. Minulla ei ole ystäviä, enkä tiedä miten voisin saada ystäviä.

5.) Arki ja vapaa-aika

A) Arkielämä (esim. arkiaskareiden hoito ja vuorokausirytm)

1. Arki sujuu hienosti.

2. Useimmiten arjen askareet menevät ihan putkeen.

3. Arjen sujumisessa on joitain hankaluuksia, mutta selviän niistä kuitenkin kohtuudella.

4. Arkiasioiden sujumisessa voi olla sanomista.

5. Arjen sujumisessa on pitkäaikaisia tai vakavia hankaluuksia.

B) Vapaa-aika

1. Minulla on riittävästi mielekästä tekemistä vapaa-ajallani.

2. En tee vapaa-ajallani mitään erityistä, mutta se ei ole minulle ongelma.

3. Minulla ei ole mielekästä tekemistä ja aika kuluu tuskallisen hitaasti.

6.) Elämän orientaatio

A) Tulevaisuus

1. Suhtaudun tulevaisuuteen myönteisesti ja minulla on tulevaisuudensuunnitelmia.

2. Suhtaudun tulevaisuuteen melko myönteisesti, en kuitenkaan erityisesti suunnittele tulevaisuutta.

3. En mieti tulevaisuuttani.

4. En ajattele niinkään tulevaisuutta, vaan mietin enimmäkseen minulle aikaisemmin tapahtuneita

asioita.

5. Tulevaisuudessani ei näytä olevan mitään hyvää.

B) Ilo ja huumori

1. Olen viimeisen kuukauden aikana kokenut useasti iloa elämässäni.
2. Olen viimeisen kuukauden aikana kokenut toisinaan iloa.
3. Olen viimeisen kuukauden aikana kokenut ehkä jonkinlaista iloa.
4. En ole viimeisen kuukauden aikana kokenut lainkaan iloa.
5. En ole pitkään aikaan kokenut iloa elämässäni.

C) Käsitys itsestäsi

1. Minulla on suhteellisen realistinen ja positiivinen käsitys itsestäni.
2. Olen kuin kuka muu tahansa.
3. Koen itseni surkeaksi ihmiseksi.

D) Muiden suhtautuminen sinuun

1. Minua arvostetaan ja minusta välitetään.
2. Koen toisinaan arvostusta tai muiden välittämistä.
3. En mieti asiaa.
4. Luulen, että minuun ei juuri kiinnitetä huomiota.
5. Minua kohdellaan huonosti.

7.) Osallisuus

A) Kuuluminen yhteisöön tai ryhmään

1. Koen olevani osa jotain yhteisöä, jossa minulla on merkitystä.
2. En koe kuuluvani mihinkään merkitykselliseen yhteisöön.
3. Koen olevani kaiken ulkopuolella.

B) Yksinäisyys

1. En koe olevani yksinäinen.
2. Koen ajoittain olevani yksinäinen, mutta se ei ole minulle ongelma.

3. Vietän paljon aikaani yksin, enkä kaipaa muutosta tilanteeseen.
4. Koen itseni yksinäiseksi.
5. Koen, että minut on hylätty.

C) Ongelmatilanteissa toimiminen

1. Yritän ratkaista ongelmat yhdessä niiden ihmisten kanssa, joihin ne liittyvät.
2. Uskon, että asiat ratkeavat puhumalla.
3. Uskon, että ongelmat ratkeavat itsestään ja niistä puhuminen on turhaa.
4. Kun kohtaan ongelmia elämässäni, yleensä etsin niihin syyllisen.
5. Koston kokemani vääryyden.

8.) Sosiaali- ja terveystalvelujen käyttö

A) Tieto sosiaali- ja terveystalveluista

1. Olen saanut riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystalveluista.
2. Tiedän, mistä tiedon löytää tarvittaessa.
3. Minulla ei ole tarvetta tähän tietoon.
4. Tarvittavaa tietoa on vaikea löytää.
5. Yrityksistäni huolimatta en ole saanut tarvitsemaani tietoa sosiaali- ja terveystalveluista.

B) Sosiaali- ja terveystalveluiden vaikutus hyvinvointiisi

1. Saamani talvelut ovat lisänneet hyvinvointiani.
2. Talvelut ovat pääosin lisänneet hyvinvointiani, vaikka niiden saatavuudessa tai toimivuudessa on ollut ongelmia.
3. Talvelut ovat satunnaisesti lisänneet hyvinvointiani.
4. Käyttämäni talvelut eivät ole lisänneet hyvinvointiani.

5. Olen jäänyt kokonaan vaille tarvitsemiä palveluja tai käyttämäni palvelut ovat heikentäneet

hyvinvointiani.

9.) Kriisit

1. Elämässäni ei juuri nyt ole kriisiä.
2. Erilaisia haasteita riittää, mutta en koe olevani kriisissä.
3. Elämässäni on kyllä joitain ongelmia, mutta en koe olevani kriisissä.
4. Olen juuri tällä hetkellä vaikeaksi kokemassani kriisissä.
5. Elämässäni on toistuvasti kriisejä.

(www.socca.fi)

Liite 4: Mitkä asiat johtivat rikoksen tekemiseen - kysymyslomake

Mitkä asiat johtivat rikokseen?

1. Soveltuuko jokin alla olevista väitteistä sinuun rikosta tehdessäsi?

Voit rastittaa yhden tai useamman vaihtoehdon!

Se oli keino saada toimeentuloa

Olin pakkotilanteessa, jota en voinut ratkaista muulla tavalla

Rikoksen tekeminen oli jännittävää ja kivaa

Ajattelin, että olin ansainnut jotain ylimääräistä

Kavereillani on tapana myös tehdä rikoksia

Tilaisuus tuli eteen, joka oli pakko hyödyntää

Olin vihainen ja ilmaisin suuttumukseni

Niin vain kävi

Halusin tehdä muihin vaikutuksen

Tarvitsin rahaa

Elämä ei tuntunut juuri sillä hetkellä niin ikävältä ja tarkoituksettomalta

En vain pystynyt vastustamaan

En halunnut elää taviksen elämää

Kaverit päättivät asiasta

Sain kiksit onnistumisesta

Muu syy, mikä? _____

2. Miten näet asiat nyt?

Rastita se vaihtoehto, joka sopii sinuun parhaiten, tai vastaa omin sanoin!

Ymmärrän syyni rikoksentekoon ja voisin toimia samoin uudelleen

Ymmärrän syyni, mutta en voisi toimia samalla tavalla uudestaan

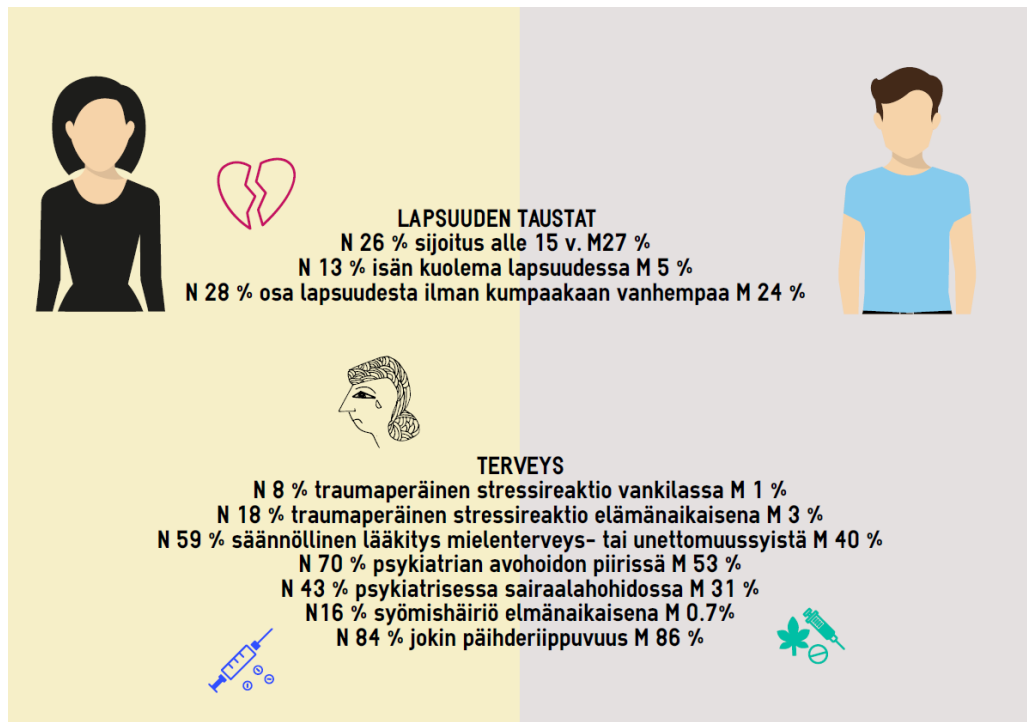
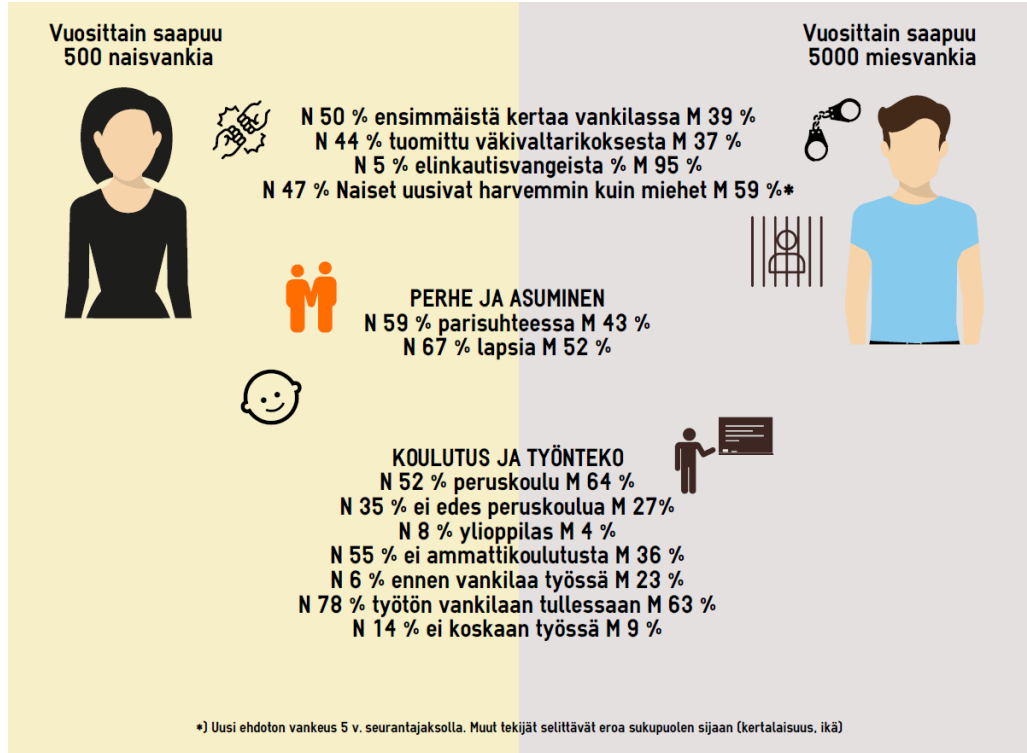
Olen epävarma siitä, miten minun pitäisi ajatella ja toimia, jos nyt joutuisin samaan tilanteeseen

En ymmärrä ollenkaan, miten ajattelin silloin ja miksi tein rikoksen, nykyisin en voisi kuvitella tekeväni rikoksia enää

Oma vastaus: _____

(Lähde: Ohjenuora, sivu 51 + Brottts-Brytet, Egendomsbrott, AU 1)

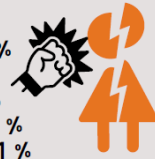
Liite 5: Infograafi naisvankien tilanteesta tutkimusten perusteella





TRAUMAATTISET TAPAHTUMAT

N 25 % Pahoinpidelty lapsuudessa M 15 %
 N 32 % Seksuaalikontakti aikuisen kanssa alle 16 v M 7 %
 N 70 % Kumppanin fyysisesti pahoinpitelemä M 8 %
 N 65 % Kumppanin psyykkisesti pahoinpitelemä M 16 %
 N 19 % Kumppanin seksuaalisesti kaltoinkohteleva M 0.3 %
 N 16 % Lähisukulaisen seksuaalisesti kaltoinkohteleva M 1 %
 N 31 % Muun henkilön seksuaalisesti kaltoinkohteleva M 2 %



Lähteet:

Joukamaa ja työryhmä: Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve Rikosseuraamustaitoksen julkaisuja 1/2010
 Ymi, Sasu (2020) Vankien uusintarikollisuus vuosina 2000-2012 ja vankeustlain kokonaisuudistuksen uusintarikollisuusvaikutukset
 Rikosseuraamustaitoksen tilastoja 2019

Liite 6: Infograafit Aikuisväestön hyvinvointimittarin tuloksista



38 naisvangan hyvinvointiprofiilin keskiarvo. Socca: Hyvinvointimittari. Piirros keskellä: Tussitaikurit

Naisvängin hyvinvointiprofiili

38 naisvängin hyvinvointiprofiilin keskiarvo. Socca: Hyvinvointimittari. Piirros keskellä: Tussitaikurit

Arki ja vapaa-aika



Arkielämässä on joitain ongelmia, mutta selviän niistä melko hyvin.

En tee vapaa-aikana mitään erityistä, mutta se ei ole minulle ongelma.

Osallisuus



Koen, että en kuulu mihinkään sellaiseen yhteisöön, jolla on minulle merkitystä. Olen joskus yksinäinen, mutta se ei ole minulle ongelma.

Uskon, että asiat voi ratkaista puhumalla.



Elämän orientaatio



Suhtaudun tulevaisuuteen melko myönteisesti, en kuitenkaan erityisesti suunnittele tulevaisuutta. Olen kokenut melko usein iloa viimeisen kuukauden aikana. Olen kuin kuka muu tahansa. Koen, että muut joskus arvostavat minua ja välittävät minusta.

Sosiaali- ja terveyspalveluiden käyttö



Tiedän, mistä saan tietoa sosiaali- ja terveyspalveluista, jos tarvitsen sitä. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat lisänneet hyvinvointiani, mutta niitä on ollut vaikea saada.

Kriisit



Elämässäni on kyllä joitain ongelmia, mutta en koe olevani kriisissä.

38 naisvängin hyvinvointiprofiilin keskiarvo. Socca: Hyvinvointimittari. Piirros keskellä: Tussitaikurit

Liite 7: Vankien perehdytyslomake

VANGIN PEREHDYTYKSEN OSASTOLLE _____ Täytetty lomake säilytetään osastolla kansiossa, jossa vanki perehdytetty niin kauan kun vanki on paikalla. Vangin vapautuessa tai siirtyessä toiseen vankilaan lomake hävitetään				Ohjeistettu	Kyllä	Ei
Päiväjärjestykseen tutustuminen ja siihen liittyvät asiat						
Osaston ulkoilut arkisin ja viikonloppuisin, tupakointi						
Kantiniajat; seinäkanttiini, verkko-ostot ja kaupunkiotot						
Vapaa-aika: liikuntavuorot, kirkko, kirjaston käyttö, muut iltatoiminnat						
Yhteydenpito/ yhteydenpidon rajoitukset. Puhelimen käyttö ja posti						
Yhteydenpidot virkailijoihin, asiointilomake ja sähköinen asiointi						
Terveystarkastus, yhteydenpito poliklinikalle tarvittaessa						
Tapaamiskäytännöt; valvotut-, valvomattomat- ja lapsitapaamiset						
Oikeudenkäynti, yhteys oikeudenkäyntiasiamieheen						
Vaatehuolto ja osaston normaalit toiminnat, ruokailu						
Vankitoiminnat, halukkuus osallistua toimintaan						
Järjestyssääntö						
Annettu järjestyssääntö luettavaksi tai kerrottu mistä löytyy						
Vangilla on velvollisuus tutustua, rikkomisesta voi seurata kurinpitovangin rangaistus						
Sellin kunto ja varustus						
Vartija ja vanki tarkastavat yhdessä sellin ja varmistavat sellin kunnon						
Vanki sitoutuu pitämään huolta sellin kunnosta ja siisteydestä						
Sellivarustus ohjeistuksen mukainen, sellipuhelin toimiva						
Plommit tarkastettu, ovisilmä läpinäkyvä						
Sellissä ja sen varusteissa havaitut puutteet:						
Sähköinen asiointi						
Sellipäätteen käyttö						
Internetin käyttöluupa						
Leijona catering verkkokauppatunnukset						
Vankisähköposti						
Vankitilin saldon tarkastaminen						
Päivämäärä _____ / _____ / 2021						
Allekirjoitukset						
		Virkamies		Vanki		
Nimenselvennys						

Liite 8. Ma. vartijoiden perehdytyspassi

Uuden vartijan/ rikosseuraamustyöntekijän perehdyttäminen Hämeenlinnan vankilaan ja vankisairaalaan.											
Nimi											
						Toteutunut					
						Perehdyttäjä					
Vankilan tehtävä, toimintaperiaatteet, organisaatio, eri ammattiryhmät						/2021					
Laitoksessa oleva vankiainees Häva ja vans, nais erityisyys, TV VV SV						/2021					
Laitoksen arkkitehtuuri, liikkuminen laitoksessa ja sen alueella						/2021					
Turvallisuuskävely (häätäpoistumistiet, kokoontumispaikat, vesisulut ym.)						/2021					
Työturvallisuuslaki, vankeuslaki, tutkintavankeuslaki, järjestyssääntö						/2021					
Vuorokausirytm; päiväaika, ilta-aika ja yö-aika, arki ja viikonloppu						/2021					
Vierailijat vankilassa; avustajat, esitutkintaviranomaiset, tapaajat ym						/2021					
Asuinosastot, osastoprofiilit						/2021					
Laitosturvallisuus ja turvallisuuteen vaikuttavat tekijät						/2021					
Toiminta vaativissa tilanteissa, päivittäisorganisaatio-> tilanneorganisaatio						/2021					
Töihin saapuminen; leimaukset, avaimet, työhön sijoitus						/2021					
Virve, päällekkäushälytin						/2021					
Työaika, työajan kohdentaminen, alueellinen vuorosunnittelu						/2021					
Poissaolot, ilmoitus poissaoloista						/2021					
Vartijan rooli ja työtehtävät, valvontatyö ja lähityö, virkamiehisuus						/2021					
Järjestelmät; Sähköposti, videolaitteet, Tiimeri, Prisec, Vati ja Roti.						/2021					
Kontrollitehtävät; valvonnat, tilatarkastukset ja laskennat						/2021					
Lääkkeenjako, tarvittaessa otettavat lääkkeet						/2021					
Vuorovaikutus, vankituntemus, keskustelu vangin kanssa						/2021					
Tarkastustoiminta; turva- ja henkilöntarkastus tilatarkastukset						/2021					
Valvomo; työtehtävät, turvallisuustekniikka						/2021					
Työskentely asuinosastoilla, asuinosaston päiväjärjestys, kirjaukset						/2021					
A1	<input type="checkbox"/>	A2	<input type="checkbox"/>	B1	<input type="checkbox"/>	B2	<input type="checkbox"/>	C1	<input type="checkbox"/>	C2	<input type="checkbox"/>
D1	<input type="checkbox"/>	D2	<input type="checkbox"/>	VS 2	<input type="checkbox"/>	VS 3	<input type="checkbox"/>	VS alakerta/ Vo	<input type="checkbox"/>		
Työskentely vastaanotossa, vangin vastaanotto prosessi						/2021					
Tulohaastattelu						/2021					
Tulotarkastus; vangin tarkastaminen, tavaroiden tarkastaminen						/2021					
Vangin asuttaminen, asuinosastolle sijoittaminen						/2021					
Vankien työ- ja vapaa-ajantoiminnat, toimintaan sijoittaminen						/2021					
Laitoksessa tehtävä päihdetyö, päihdevalvonta						/2021					
Vangin kuljetustehtävät ja saattovartiointi						/2021					
Kuljetukseen liittyvät asiakirjat						/2021					
Reitinmukaiset kuljetukset						/2021					
Erilaiset kuljetukset vankilan ulkopuolelle						/2021					
Kuljetuksiin liittyvät turvallisuusasiat						/2021					

Liite 9: Osaston yhteiset toimintatavat

Osaston pelisäännöt - toimi näiden mukaan

ASIALLINEN KÄYTÖS: Edellytä asiallista käytöstä kaikilta sekä vankeja että henkilökuntaa kohtaan. Sinun asiallinen käytöksesi toimii mallina myös muille.

PÄIVÄJÄRJESTYS: Ohjaa osaston toimintaa tarkoin päiväjärjestyksen mukaisesti. Sinun vastuullasi on, että päiväjärjestystä noudatetaan tarkoin.

TARKASTUS: Kun osastolla tehdään tarkastus, ohjaa jokainen paikalla oleva vanki OMAN sellinsä ovelle.

SELLIN OVI: Varmista, että työttömien, puolta päivää tekevien sekä sairauslomalla olevien vankien sellin ovet ovat arkisin toiminta-aikana kiinni, jos vanki jää osastolle. Sairauslomalla olevat eivät osallistu myöskään iltatoimintaan. Jos vangilla on selliloma tai hän ei mene työpaikasta johtuvista syistä töihin, pidetään sellin ovet auki toiminta-aikana arkisin.

ULKO-OVI: Muista, että ulko-ovi pidetään auki. Jos lähdet osastolta pidemmäksi aikaa pois, laita ulko-ovi kiinni.

TUPAKOINTI: Ohjaa vangit tupakoimaan siellä, missä tuhkakuppi on. Varmista, että varaston edessä katoksessa ei tupakoida.

SEINÄKANTTIINI: Varmista, että seinäkanttiinissa käydään vain sille määrättyinä aikoina. Ylimääräiset käynnit eivät tule kyseeseen.

OSASTOJEN VÄLILLÄ: Mitään tavaraa ei kuljeteta eri osastojen vankien välillä - et sinä eikä kukaan muukaan.

VANGIN SOITATTAMINEN: Ns. vankipuhelimella (löytyy ainakin ”sossun” toimistosta) voi soittaa vankia, mutta vain asianajajalle hätätapauksissa tai esimiehen määräämissä asioissa. Soitto valvotaan, eikä vankia jätetä puhelimen kanssa yksin. Osaston puhelimesta EI soitateta vankia.

PUHELINJÄRJESTELMÄ NUMEROT: Sinä vastaat siitä, että vangilla on korkeintaan 20 puhelinnumeroa puhelinjärjestelmässä. Jos numeroita on jo 20, tulee hänen valita, mikä numero sieltä poistetaan, muuten lisäystä ei tehdä. Järjestelmään kirjataan numeron haltijan etunimi, sukunimi ja suhde vankiin.

SA-KONEEN SALASANA: SA-koneen avaat sinä. Sitä ei anneta koskaan vangin tietoon.

ROSKAT: Varmista, että osaston puhdistavanki toimittaa osaston roskat klo 9.00 mennessä ala-aulan keräyspisteeseen.

SKYPET: Sinä merkitset toteutuneet skype-puhelut asiakastietojärjestelmään. Muistathan tehdä sen aina!

EI MUUTTOJA: Vanki asuu siinä sellissä, johon hänet on asutettu. Rikosseuraamusesimies tekee päätöksen, jos vanki muuttaa toiseen selliin vartijan tai rikosseuraamustyöntekijän esityksestä.

ON VAIN HYVIÄ KYSYMYKSIÄ: Jos et tiedä jotain tai vähänkin epäröit, kysy vakihenkilökunnalta. On hyvää ammattimaista käytöstä rohjeta kysyä. On paljon hankalampaa korjata jälkiä tai yrittää oikoa väärinkäsityksiä.

SIISTEYS: Sinä vastaat siitä, että vartijan työpiste jää sinun jälkeesi siistiin kuntoon. Hoida myös työt loppuun äläkä jätä niitä odottamaan seuraavaa työntekijää. Siistiin työpisteeseen sinun on mukava tulla myös itse töihin.

Näin toimiessasi onnistut, lisäät turvallisuutta ja kaikkien hyvinvointia!

