

Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2024

Rikosseuraamuslaitoksen laatukysely 2022

Kyselyn tulokset

Peter Blomster
Jukka Leinonen
Antti Kääriälä
Juuso Savioja

12.2.2024

Rikosseuraamuslaitoksen monisteita –sarja

ISSN 2342-4826

Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2024
Rikosseuraamuslaitoksen laatukysely 2022

Peter Blomster
Jukka Leinonen
Antti Kääriälä
Juuso Savioja

Sisällys

Tiivistelmä	2
Sammandrag	4
Abstract.....	6
1. Johdanto	8
1.1 Laadun mittaaminen ja arviointi Rikosseuraamuslaitoksessa	8
1.2 Vuoden 2022 laatukyselyn tavoitteet	11
1.3 Kyselyn toteuttaminen.....	11
2. Laatukyselyn kvantitatiivisen osan tulokset	13
2.1 Vankilahenkilöstön kysely	13
2.2 Vankien kysely	16
2.3 Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön kysely	17
2.4 Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kysely	19
3. Laatukyselyn kvalitatiivisen osan tulokset	20
3.1 Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstö.....	21
3.2 Vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat.....	31
4. Yhteenveto ja pohdinta.....	38
4.1 Yhteenveto tuloksista	38
4.2 Laatukyselyn tulokset ja Rikosseuraamuslaitoksen strategia.....	39
4.3 Laatukyselyn tulosten hyödyntäminen	41
Liite: Laatukyselyn vastausten jakaumat	46

Tiivistelmä

Tässä raportissa esitetään vuonna 2022 toteutetun Rikosseuraamuslaitoksen laatukselyn tulokset. Kysely on toteutettu samansisältöisenä kolme kertaa vuosina 2016, 2019 ja 2022, mikä mahdollistaa laatutekijöiden kehityksen seurannan näiden mittausvuosien aikana. Nyt raportoiva laatuksely kohdennettiin kaikille vangeille ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaille sekä vankiloiden, yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointiyksikön ja tukipartioiden henkilöstölle sekä rikosseuraamuskeskusten johtajille loka–marraskuussa 2022.

Kyselyyn vastasi 1700 vankia, 286 yhdyskuntaseuraamusasiakasta, 890 vankilahenkilöstöön kuuluvaa sekä 226 yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, asiakasarviointiyksikössä, tukipartioissa tai rikosseuraamuskeskusten johtajina työskentelevää henkilöä. Vastaajaryhmien vastausprosentit olivat vastaavassa järjestyksessä 55, 12, 41 ja 56. Kokonaisuudessaan kyselyn vastausaktiivisuus on heikentynyt hieman vuodesta 2016, mihin on vaikuttanut erityisesti yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden heikko tavoitettavuus. Kuitenkin vankilahenkilöstön vastausaktiivisuus nousi selvästi vuodesta 2019, ja yhdyskuntaseuraamushenkilöstön vastausaktiivisuus pysyi hyvällä tasolla.

Henkilöstö koki työelämän laadun ja työhyvinvoinnin melko hyvinä, mutta vuoden 2019 kyselystä heikentyneinä. Kokemukset työajan riittämättömyydestä olivat lisääntyneet, ja työ koettiin aiempaa stressaavammaksi. Työmoraali, ylpeys omaa työtä kohtaan ja oman työn mielekkyys olivat kuitenkin korkealla tasolla. Henkilöstön kokemukset yksiköiden johdon tavoitettavuudesta ja osallistumisesta päivittäisiin toimintoihin parantuivat vuoden 2019 kyselyyn nähden, mutta laitoksen ylintä johtoa kohtaan esiintyi runsaasti tyytymättömyyttä. Henkilöstön suhteet esimiehiin olivat keskimäärin hyvät. Henkilöstö koki hallinnollisten tehtävien vievän aikaisempaa enemmän aikaa lähityöltä. Tyytymättömyyttä lisäsivät kyselyajankohtana erityisesti kokemukset resurssien puutteesta, organisaatiouudistuksen tuomista muutoksista sekä uuden asiakastietojärjestelmän huonosta käytettävyydestä.

Vankien kokemukset vankeuselämän laadusta olivat heikentyneet hieman vuodesta 2019 mutta pysyneet kohtalaisella tasolla. Vangit kokivat, että heitä kohdellaan vankiloissa

tydyttävästi. Vankien osallistuminen toimintoihin oli vähentynyt, ja aiempaa suurempi osa vangeista koki, ettei mielekästä tekemistä ollut riittävästi saatavilla. Vankien tyytyväisyys ruokahuoltoon ja terveystalvelujen saatavuuteen heikkenivät huomattavasti vuoden 2022 kyselyssä. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kokemus heidän kohtelustaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa oli erinomainen.

Laatukyselyn valossa Rikosseuraamuslaitoksen keskeiset kehittämiskohteet liittyvät resurssien määrään, henkilöstön työhyvinvointiin sekä vankien toimintoihin, ruokahuoltoon ja terveystalvelujen saatavuuteen. Rikosseuraamuslaitoksen vahvuutena on luottamuksellinen ja vuorovaikutteinen ilmapiiri.

Sammanfattning

I denna rapport presenteras resultaten av kvalitetsenkäten genomförd vid Brottspåföljdsmyndigheten år 2022. Enkäten har genomförts tre gånger med oförändrat innehåll åren 2016, 2019 och 2022, vilket gör det möjligt att följa upp utvecklingen av kvalitetsfaktorerna under åren. Den kvalitetsenkät som nu avrapporteras riktades till alla intagna och samhällspåföljdsklienter samt till personalen vid fängelserna, samhällspåföljdsbyråerna, medarbetare vid enheten för klientbedömning och stödpatrullerna samt till direktörerna för brottspåföljdscentralerna i oktober-november 2022.

Enkäten besvarades av 1700 intagna, 286 samhällspåföljdsklienter, 890 personer som hör till fängelsepersonalen samt 226 personer som arbetar vid samhällspåföljdsbyråerna, enheten för klientbedömning, stödpatrullerna eller brottspåföljdscentralerna. Svarsfrekvensen för respondentgrupperna var 55, 12, 41 respektive 56. På det stora hela har svarsfrekvensen minskat något sedan 2016. Att samhällspåföljdsklienterna är svåra att nå har bidragit till den reducerade svarsfrekvensen. Svarsfrekvensen bland fängelsepersonalen har dock ökat betydligt sedan 2019, och bland personalen vid samhällspåföljdsbyråerna ligger den kvar på en hygglig nivå.

Personalens upplevda kvalitet på arbetslivet och välbefinnandet på arbetsplatsen var ganska bra, dock lägre än i 2019 års enkät. Upplevelserna av att arbetstiden inte räcker till hade ökat och arbetet upplevdes som mer stressigt än tidigare. Arbetsmoralen, stoltheten över det egna arbetet och arbetets upplevda meningsfullhet ligger dock på en hög nivå. Personalens upplevelse av ledningens tillgänglighet och engagemang i den dagliga verksamheten förbättrades jämfört med 2019 års enkät, samtidigt som det fanns en hög grad av missnöje med den högsta ledningen. Personalens relationer med cheferna var i genomsnitt goda. Personalen upplevde att administrativa uppgifter tog upp mer av deras tid än tidigare. Vid tidpunkten för enkäten underblåstes missnöjet särskilt av att resurserna upplevdes som bristande, förändringar till följd av organisationsreformen och den svaga användbarheten av det nya klientinformationssystemet.

De intagnas upplevelse av livskvaliteten i fängelserna försämrades något från 2019, men ligger kvar på en lagom nivå. De intagna ansåg att de behandlades på ett fullt

acceptabelt sätt i fängelserna. De intagnas deltagande i sysselsättningarna hade minskat och en högre andel ansåg att det inte fanns tillräckligt med meningsfulla aktiviteter att tillgå. De intagnas belåtenhet med mathållningen och tillgången till hälsovårdstjänster minskade betydligt i 2022 års enkät. Samhällspåföljds klienternas upplevda bemötande vid samhällspåföljdsbyråerna var utmärkt.

Mot bakgrund av kvalitetsenkäten är de viktigaste områdena för förbättring inom Brottsförjldsmyndigheten relaterade till resursallokeringen, personalens välbefinnande, de intagnas sysselsättning, mathållningen och tillgången till hälso- och sjukvårdstjänster. Brottsförjldsmyndighetens styrka ligger i den konfidentiella och interaktiva atmosfären som råder vid myndigheten.

Summary

This report presents the results of the quality survey of the Prison and Probation Service of Finland conducted in 2022. The survey has been conducted three times in 2016, 2019 and 2022, which make it possible to observe the development of the quality factors over the years. The latest quality survey was carried out in October and November 2022. It was targeted at all prisoners and probation clients and the staff of the prisons, the probation offices, the Client Assessment Unit and the supervision patrols and the directors of the Prison and Probation Centres.

Replies to the survey were received from 1700 prisoners, 286 probation clients, 890 prison staff members and 226 staff members working in the probation offices, the Client Assessment Unit, the supervision patrols or the Prison and Probation Centres. The response rates of each respondent group were 55, 12, 41 and 56 per cent respectively. The overall response rate of the survey has dropped slightly since 2016. The drop was caused by the inability to reach the probation clients. On the other hand, the response rate of the prison staff has increased significantly since 2019 and the response rate of the probation office staff has remained at a good level.

The staff thought that the quality in workplace and the well-being at work were fairly good but it dropped slightly compared with the 2019 survey. Their experience of the inadequacy of working hours had increased and work was considered more stressful. However, the work morale, the pride in their own work and the significance of their own work were high. The staff's experience of the availability of unit management and their participation in the day-to-day work improved compared with the 2019 survey, but there was a high level of dissatisfaction with the top management of the Prison and Probation Service. The staff's relations with their superiors were good on average. The staff thought that the administrative tasks took more time than before at the expense of client work. At the time of the survey, the dissatisfaction was exacerbated by, in particular, their experiences of lack of resources, the changes brought about by the organisation reform and poor usability of the new client data system.

Prisoners' experiences of the quality of life in prison had dropped slightly since 2019 but stayed at a relatively good level. The prisoners considered that were treated satisfactorily

in prison. Their participation in activities had decreased and a larger proportion of prisoners thought that there were not enough meaningful activities available. The prisoners' satisfaction with catering and access to health services dropped considerably in the 2022 survey. Probation clients considered that they were treated very well in the probation offices.

In the light of the quality survey, the key development areas of the Prison and Probation Service are linked to the quantity of resources, the staff's well-being at work and the prisoners' activities, catering and access to health services. The strength of the Prison and Probation Service is a confidential and interactive atmosphere.

1. Johdanto

1.1 Laadun mittaaminen ja arviointi Rikosseuraamuslaitoksessa

Rikosseuraamuslaitoksen laatu tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, miten hyvin toiminta vastaa sille asetettuja tavoitteita ja organisaation arvoja. Laatu kytkeytyy tästä lähtökohdasta kaikkeen Rikosseuraamuslaitoksen toimintaan, jolla pyritään vaikuttamaan seuraamuksiin tuomittujen lainvastaiseen käyttäytymiseen. Toiminnan suuntaviivat ja tavoitteet on määritelty tarkemmin Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa. Tärkeänä tavoitteena on tukea seuraamuksiin tuomittuja irtaantumaan lainvastaisesta toiminnasta ja auttaa heitä kiinnittymään normaaliin yhteiskuntaelämään. Toiminnalla pyritään myös vastaamaan rikosoikeudellisen uskottavuuden, oikeudenmukaisuuden ja turvallisuuden vaatimuksiin. Toiminnan läpäiseviä arvoja ovat oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen ja käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Näiden arvojen pitäisi ohjata toimintaa ja näkyä myös toiminnan fyysisissä puitteissa.

Käytännössä laatu realisoituu rakenteissa ja vuorovaikutuksessa, kuten esimerkiksi toimintojen saatavuudessa tai henkilökunnan tavoissa kohdella ja puhutella vankeja ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaita jokapäiväisissä tilanteissa. Esimerkiksi vangin tai yhdyskuntaseuraamusasiakkaan kohtaaminen tai hänen asioihinsa paneutuminen ilmentävät osaltaan sitä, millaista toimintamallia henkilöstö pitää käytössä olevien resurssien rajoissa strategian ja arvojen mukaisena. Turvallisuuden näkökulmasta toimintaa voidaan puolestaan tarkastella sen suhteen, miten hyvin turvallisuuskäytännöt saadaan yhteensovitettua kuntouttavien ja rikoksettomuutta edistävien toimintojen kanssa ja miten ne saadaan yhdessä edistämään strategisia tavoitteita ja tausta-arvoja.

Uskottavuuden ja oikeudenmukaisuuden vaatimuksia ilmentää se, kuinka oikeudenmukaisiksi vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat kokevat heitä koskevien päätösten ja rajoitusten perustelut ja miten heidät saadaan mukautumaan täytöntöönpanoon ehtoihin ja vaatimuksiin sekä hyväksymään ne tavalla, joka kannustaa ja motivoi heitä edistymään pyrkimyksissä irtaantua lainvastaisesta toiminnasta.

Toiminnan rakenteelliset puitteet ja tilaratkaisut samoin kuin materiaalsiin ja fyysisiin elinolosuhteisiin liittyvät ratkaisut antavat nekin osaltaan kuvan siitä, miten Rikosseuraamuslaitos strategiaansa toteuttaa.

Edellä kuvatut esimerkit osoittavat konkreettisesti Rikosseuraamuslaitoksen laadun olevan eri osiensa muodostama kokonaisuus, jonka tuottamiseen osallistuu koko organisaatio. Organisaation eri osatekijät vaikuttavat siihen, millainen käsitys Rikosseuraamuslaitoksen toiminnasta muodostuu ja kuinka laadukkaasti se vastaa niihin tavoitteisiin, joita sille on asetettu kriminaalipolitiikan ja strategisen ohjauksen taholta. Rikosseuraamuslaitoksessa on tämän takia oltava yhteinen näkemys siitä, mitä laadukas toiminta tarkoittaa käytännössä ja mitä se edellyttää eri henkilöstö- ja asiakasryhmiltä. On myös pohdittava sitä, minkälaista toiminnan tulisi olla täyttääkseen sille asetetut laatukriteerit, joilla kuvataan konkreettisesti laadukkaasti työn tekemisen tapoja arkipäivän yhteyksissään. Organisaation ylätaso sekä yksiköiden johto ovat tärkeässä osassa määriteltäessä hyvän laadun tunnusmerkkejä. Yhtä tärkeää on kuitenkin henkilökunnan ja vankien sekä yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kuuleminen laatua koskevissa asioissa. Hyvän mahdollisuuden tähän tarjoaa laatukysely, jonka tuloksia hyödynnetään laadun kehittämistyössä Rikosseuraamuslaitoksessa. Laatukyselyyn osallistumalla henkilökunta ja vangit sekä yhdyskuntaseuraamusasiakkaat

voivat myös osaltaan vaikuttaa siihen, mitä asioita laatutyön kehittämisessä tulisi korostaa, ja mitkä ovat laadun kannalta toimivia tai vähemmän toimivia käytäntöjä.

Säännölliset, koko henkilöstölle sekä vangeille ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaille kohdistetut laatukyselyt aloitettiin Rikosseuraamuslaitoksessa vuonna 2016. Kysely toteutettiin vuonna 2012 ja 2015 toteutettujen laatututkimusten pohjalta. Esikuva tutkimuksille oli saatu professori Alison Lieblingin englantilaisvankiloiden moraalista ilmapiiriä kartoittavasta kyselytutkimuksesta. Moraalisella ilmapiirillä tarkoitetaan sitä, miten hyvin vankiloissa noudetaan toiminnalle tärkeitä arvoja kuten asiallisuus ja kunnioitus vankien ja henkilökunnan välisissä suhteissa sekä auktoriteetin oikea käyttö. Moraalista ilmapiiriä mitattiin Lieblingin tutkimuksessa järjestystä, hallintoa, kunnioitusta ja turvallisuutta sekä henkilökohtaista vaikuttamista ja osallisuutta kuvaavien ydinulottuvuuksien avulla. Lieblingin käyttämät ulottuvuudet ovat olleet myös Rikosseuraamuslaitoksen laatututkimusten ja -kyselyiden taustalla siten, että niitä on muokattu suomalaisiin olosuhteisiin ja käytäntöihin sopiviksi.

Laatukyselyn kehittämisessä huomioidaan myös vankeinhoidon laatuun liittyvä uusin tutkimustieto ja siihen pohjautuva ymmärrys laadun merkityksestä rikosseuraamusalan kontekstissa. Kansainvälisessä laatutarkastelussa on painottunut erityisesti vankiloiden

”sosiaalisen” ilmapiirin tai ”ilmaston” arvioimiseen liittyvien tutkimusmenetelmien kehittäminen. Hyvällä, stimuloivalla, motivoivalla tai sosiaalisella vankilailmapiirillä on osoitettu olevan yhteys vankien ja henkilöstön tyytyväisyyteen, vankien välisen vuorovaikutuksen laatuun, eristykseen sopeutumiseen, itsemurhien määrään ja valmiuksiin osallistua erilaisiin toimintoihin vankeuden aikana. Ongelmana on ollut, kuinka voidaan pyrkiä parantamaan sosiaalista ilmapiiriä, jos sitä ei voida mitata. Sosiaalisen ilmapiirin merkitys näkyy esimerkiksi Yhdysvalloissa, missä Federal Bureau of Prisons on seurannut säännöllisesti satunnaisesti valittujen vankiloiden sosiaalista ilmapiiriä noin 20 vuoden ajan Prison Social Climate Survey -tutkimuksensa avulla. Britanniassa HM Prison Service seuraa sosiaalista ilmapiiriä kahden vuoden välein kaikissa Englannin ja Walesin vankiloissa Lieblingin, Hulleyn ja Crewen vuonna 2012 kehittämien kyselylomakkeiden avulla.

Yksi uusimmista sosiaalisen ilmapiirin arviointivälineistä on Alankomaissa 2020 Bosman, Ginnekenin ja Nieuwbeertan kehittämä PCQ (Prison Climate Questionnaire) -instrumentti, joka kehitettiin laajan kirjallisuuskatsauksen ja pilottitutkimuksen perusteella arvioimaan vankien kokemaa vankilailmapiiriä. PCQ-instrumenttia on suunniteltu käytettävän ainakin Alankomaissa vankiloiden elinolojen (vankilailmaston) asianmukaiseen arviointiin ja seurantaan sekä turvallisten vankilaympäristön ylläpitämiseen tai parantamiseen. Toiseksi sillä voidaan tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää vankien tilanteen parantamiseen vankeuden aikana ja josta voi olla hyötyä pyrittäessä edistämään vankien onnistunutta paluuta yhteiskuntaan vapautumisen valmistelun yhteydessä. Arvioiden mukaan PCQ-mittari on ominaisuuksiltaan ja käyttökelpoisuudeltaan laadukas ja universaali väline vankiloiden sosiaalisen ilmapiirin arvioimiseen. Uusien vankiloiden sosiaalista ilmapiiriä koskevien tutkimusten ja niiden pohjalta laadittujen mittareiden hyödyntämistä Rikosseuraamuslaitoksen laatututkimuksessa tai erillisenä vankiloiden sosiaalisen ilmapiirin arviointivälineenä selvitetään vuoden 2024 aikana.

Tässä raportissa esitettävät laatukyselyn tulokset koostuvat sekä laadun ulottuvuuksien arvojen mittaustuloksista (mittaaminen) että näiden tulosten vertaamisesta aikaisempien kyselyiden vertailuarvoihin ja kyselyn laadullisen osan aineistoon (arvioiminen) laadun diagnosoinnin mahdollistamiseksi. Laatukyselyn kvantitatiivisen osan vastauksista ilmentyvät kokemukset laadusta ovat jäsentyneet edellä kuvattuihin, kyselyssä käytettyihin teorialähtöisiin laadun ulottuvuuksiin, joita on pidetty sopivina kuvaamaan

myös Rikosseuraamuslaitoksen laatutekijöitä. Kuitenkin laatukriteerit ovat tässäkin tutkimuksessa ominaisuuksia, jotka on valittu laadun määrittämisen perusteeksi. Joka tapauksessa laatukysely ja siitä tuotettava laadun arviointi muodostavat tärkeän osan jatkuvasti kehitettävää laatutyötä tuottamalla tietoa kehittämisen ja johtamisen tarpeisiin.

1.2 Vuoden 2022 laatukyselyn tavoitteet

Vuonna 2022 toteutettu laatukysely on tavoitteiltaan samankaltainen vuosien 2016 ja 2019 laatukyselyjen kanssa. Säännöllisesti toistettavien laatukyselyiden tavoitteiksi on määritelty:

- Kartoittaa mahdollisimman moniulotteisesti ja konkreettisesti sitä, millaisena henkilökunta sekä vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat kokevat Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun.
- Hyödyntää mittauksen tuottamaa tietoa Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kehittämiseen ja yhteisen laatukäsityksen ja laatukriteerien muodostamiseen.
- Tuottaa tietoa tulosohjauksen ja strategisen ohjauksen ja suunnittelun tueksi.
- Mahdollistaa toiminnan laadullisten muutosten säännöllisen seuraamisen.
- Auttaa toiminnan kehittämisessä rikosseuraamuskeskus- ja yksikötasolla niin, että se on laadullisesti yhdenmukaista ja strategisten tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisesti kohdennettua.

Kolmen vuoden tarkastelujakso antaa tarpeeksi pitkän aikavälin laadun muutosten seuraamiseen. Täydennykseksi voidaan tehdä myös joustavampia ja pienimuotoisempia kyselyjä, joilla on mahdollista arvioida tiettyjen yksiköiden tai tarkemmin määriteltujen toimintojen laatua. Mahdollisuuksia vastaavien kyselyjen toteuttamiseen selvitetään Rikosseuraamuslaitoksessa osana laatutyötä.

1.3 Kyselyn toteuttaminen

Vuosien 2016, 2019 ja 2022 laatukyselyssä käytettyjä laadun ydinulottuvuuksia ovat olleet järjestys, turvallisuus ja hallinto, hyvinvointi, suhteet ja toiminnallisuus. Näiden ulottuvuuksien alla laatua mitattiin tarkemmilla käytäntöjä koskevilla asenneväittämällä. Tämän raportin liitteessä esitetyt viisiportaiset Likert-asteikolliset asenneväittämät (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä) muunnettiin kuvioiden esittämistä varten siten, että

punainen väri kuvaa heikkoa laatua, keltainen keskinkertaista ja vihreä hyvää laatua. Lisäksi kyselyssä on joitain luokittelu- ja järjestysasteikollisia kysymyksiä.

Vuoden 2022 laatukysely kohdistettiin kaikille 31.10.2022 täytäntöönpanossa olleille vangeille (vastaajat n = 1738 / kaikki vangit n = 3108) ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaille (vastaajat n = 287 / kaikki asiakkaat n = 2319) sekä vankiloiden (vastaajat n = 890 / koko henkilöstö n = 2161), yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointi- ja täytäntöönpanoyksiköiden ja tukipartioiden henkilöstölle sekä rikosseuraamuskeskusten johtajille (vastaajat n = 226 / koko henkilöstö n = 401). Henkilöstön määrä laskettiin vuoden 2022 lokakuun aktiivisten sähköpostin käyttäjätunnusten perusteella. Aineiston keruusta ja tallentamisesta vastasi Taloustutkimus oy.

Aineisto analysoitiin ja kirjoitettiin raportiksi Rikosseuraamuslaitoksen strategiyksikön tiedolla johtamisen tiimissä. Kyselyn toteuttamiseen, aineiston analysointiin, tulosten viestintään Rikosseuraamuslaitoksella ja loppuraportin kirjoittamiseen osallistuivat eri rooleissa kaikki tiedolla johtamisen tiimin asiantuntijat. Kyselyn toteuttamiseen yksiköissä on lisäksi osallistunut kaikista Rikosseuraamuslaitoksen yksiköistä koottu yhteyshenkilöverkosto.

Aineisto kerättiin vastaajaryhmittäin kohdistettuina kyselyinä. Vankikysely toteutettiin 31.10.–6.11.2022 paperille painetulla lomakekyselyllä, jonka vankiloiden yhdyshenkilöt jakoivat vangeille. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kysely järjestettiin 31.10.–27.11.2022 lomakekyselynä, johon oli mahdollista vastata joko yhdyskuntaseuraamustoimistojen yhdyshenkilöiden asiakkaille lähettämällä manuaalisella lomakkeella tai sähköisesti. Henkilöstön kysely toteutettiin 31.10.–27.11.2022 ainoastaan sähköisenä.

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kohdalla vastausaktiivisuus jäi selvästi edeltäviä laatukyselyjä alhaisemmaksi. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastausprosentti romahti edellisen mittauksen 33:sta 12:een. Vankien vastausprosentti pysyi korkeana ollen 54. Vankilahenkilöstön vastausprosentti nousi 31:stä 38:aan.

Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön vastausprosentti oli 56.

Yhdyskuntaseuraamushenkilöstölle kohdistettuun kyselyyn vastasivat yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointi- ja täytäntöönpanoyksiköiden ja

tukipartioiden henkilöstö sekä rikosseuraamuskeskusten johtajat. Tätä vastaajaryhmää tarkastellaan tässä raportissa yhtenä yhdyskuntaseuraamushenkilöstön kokonaisuutena.

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden poikkeuksellisen matala vastausaktiivisuus tarkoitti sitä, että kyselyn vastaajat eivät välttämättä edustaneet yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden joukkoa kovinkaan kattavasti. Siten kyselyn vastaajien näkemykset voivat poiketa yhdyskuntaseuraamuksia suorittavan koko asiakaskunnan näkemyksistä. Kyselyn tuloksia tulkitessa on siksi syytä välttää tekemästä vahvoja päätelmiä siitä, mitä tulokset kertovat yhdyskuntaseuraamusten laadusta yleensä. Samoin on syytä välttää tekemästä vahvoja johtopäätelmiä siitä, miten yhdyskuntaseuraamusasiakkaita koskevat tulokset ovat muuttuneet tämän ja edellisten kyselyiden välillä.

2.Laatukyselyn kvantitatiivisen osan tulokset

Tässä luvussa esitetään kyselyn mittaustulokset henkilöstö- ja asiakasryhmittäin. Vankilahenkilöstöllä tarkoitetaan suljettujen vankiloiden tai avovankiloiden henkilöstöön kuuluvia ja vangeilla suljetussa vankilassa tai avovankilassa rangaistustaan suorittavia vankeus-, sakko- tai tutkintavankeja. Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön kyselyyn ovat tässä raportissa vastanneet yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointi- ja täytäntöönpanoyksiköiden ja tukipartioiden henkilöstö sekä rikosseuraamuskeskusten johtajat. Yhdyskuntaseuraamusasiakkailla tarkoitetaan henkilöitä, jotka suorittavat yhdyskuntaseuraamuksia: yhdyskuntapalvelua, valvontarangaistusta, nuorisorangaistusta, vankilasta ehdonalaisesti vapautuneiden valvontaa, yhdistelmärankaistuksen valvontaosuutta, valvottua koevapautta tai ehdollista vankeutta, jonka tehosteeksi on tuomittu valvonta.

2.1 Vankilahenkilöstön kysely

Kyselyn tulokset osoittivat Rikosseuraamuslaitoksen olevan monin tavoin mielenkiintoinen ja hyvä organisaatio työskennellä. Toisaalta Rikosseuraamuslaitoksessa oli monilta osin paljon kehitettävää. Vankilahenkilöstö oli keskimäärin hyvin motivoitunutta, ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin ja strategiaan sitouduttiin. Suhteet lähimpiin työkavereihin olivat erinomaiset ja he olivat tärkein tuki päivittäisessä työssä.

Vuorovaikutus ja yhteistyö työntekijöiden ja lähiesimiesten sekä vankilan johtajien kanssa pysyivät laadukkaina, ja esimerkiksi johdon tavoitettavuus oli parantunut hieman.

Luottamus työkavereihin, esimiehiin ja yksiköiden johtoon oli korkea ja molemminpuolista esimiesten ja yksiköiden johdon ja henkilöstön välillä. Edellisen kyselyn tapaan henkilöstö koki työn sisältävän riittävästi valtaa ja vastuuta. Sen sijaan vankilahenkilöstön vastauksissa luottamus Rikosseuraamuslaitokseen ylipäänsä organisaationa oli heikentynyt aiemmasta. Vastauksista ilmeni myös, että henkilöstö koki vankiloiden yleisen työmoraalin heikentyneen.

Luottamus vankeihin näyttäytyi henkilöstön vastauksissa yksipuolisena. Vangit luottivat vastausten perusteella henkilöstöön, mutta henkilöstö ei vankeihin. Toisaalta vankien kanssa keskusteltiin muistakin kuin välttämättömistä asioista, eikä tuttavallisia suhteita nähty enää henkilöstön arvovaltaa heikentävänä. Aiempiin kyselyihin verrattuna eri etnisiä ryhmiä edustavien vankien kanssa tultiin yhä paremmin toimeen.

Vaikka vankilanhenkilöstön työelämän laatu oli luottamukseen, suhteisiin ja motivaatioon liittyen kohentunut vuodesta 2016, oli työelämän laatu Rikosseuraamuslaitoksessa yleisesti ottaen heikentynyt. Vuoden 2022 laatukselyn keskeisiä tuloksia oli, että vankiloiden puutteelliset resurssit vaikuttivat moneen keskeiseen laadun ulottuvuuteen kuten vankien tukemiseen ja kuntouttamiseen. Resurssien riittämättömyys näkyi sekä vankien rangaistusajan suunnitelmien toteuttamisessa että yleisemmin työ- ohjelma- ja kuntoutustoimintojen puutteena sekä sellissä vietetyn ajan paljoutena.

Resurssipuutteilla oli suorat heijastusvaikutukset myös henkilöstön työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Henkilöstövaje välittyi työn tekemiseen esimerkiksi työn kuormituksen kasvuna sekä yksintyöskentelyn lisääntymisenä ja lisääntyvänä turvallisuusvajeena. Valvontahenkilöstö koki jaksotyössä ongelmaksi työajat, joiden nähtiin muuttuneen.

viimeisen parin kolmen vuoden aikana huonoon suuntaan. Koettiin, ettei työvuoroihin voitu vaikuttaa. Sen sijaan ne, joilla on mahdollisuus etätööhön, olivat enimmäkseen tyytyväisiä.

Kokemukset työn stressaavuudesta olivat lisääntyneet vuoden 2019 kyselyyn verrattuna. Yhä useampi kertoi kokeneensa stressiä työssään ja miettivänsä työasioita myös kotona. Turvallisuusuhkia koettiin edelleen sangen usein vankilan arkityössä. Tekniset

turvallisuusvälineet arvioitiin yhä kovin puutteellisiksi ja kurinpitokäytäntöjä pidettiin tehottomampina kuin vuonna 2019. Vuoden 2019 kyselyyn verrattuna järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluvien vankien vaikutusvallan vankilan toimintaan ja turvallisuuteen nähtiin heikentyneen.

Krooniseksi koetun resurssivajeen lisäksi vuoden 2022 kyselyn ajankohtaan liittyi kaksi muutosta, joilla oli ilmeinen yhteys heikentyneeseen työhyvinvointiin. Ensinnäkin vuonna 2022 Rikosseuraamuslaitoksessa otettiin käyttöön uusi asiakastietojärjestelmä, jonka käyttöönotto oli romahduttanut kokemukset työvälineitä koskevasta laadusta.

Asiakastietojärjestelmän kyky tukea riittävästi työntekoa arvioitiin heikolle tasolle ja se oli vankilahenkilöstön suhteellisesti voimakkaimmin heikentynyt yksittäinen laatutekijä.

Asiakastietojärjestelmän vaikutukset näkyivät todennäköisesti välillisesti myös kokemuksina aikaa lähityöltä vievien hallinnollisten tehtävien lisääntymisestä. Toiseksi Rikosseuraamuslaitoksessa toteutettiin vuoden 2022 aikana organisaatiouudistus, jonka vaikutukset varsinkin kyselyn laadullisesta osasta saatujen viitteiden perusteella yhdistyivät vahvasti osallisuuden kokemusten heikentymiseen, stressin lisääntymiseen ja heikentyneeseen luottamukseen Rikosseuraamuslaitosta kohtaan. Henkilökunta odotti vastausten perusteella lisäksi esimiehiltä enemmän palautetta ja tukea työstään sekä mahdollisuutta kehittää itseänsä ammatillisesti.

Ongelmista huolimatta vankilahenkilöstö piti yleisesti ottaen työn sisällöstään. Vastausten perusteella parasta työssä oli työyhteisö ja työkaverit. Työn koettiin sinänsä olevan palkitsevaa, mutta toisaalta työtä ei koettu voitavan tehdä halutulla tavalla. Vastauksissa oli eri vankiloiden välillä luonnollisesti hajontaa. Vankilakohtaisesti tarkasteltuna henkilökunnan vastauksien hajonta oli suurinta suhteissa johtoon ja tämän tavoitettavuuteen sekä kokemuksiin riittävistä resursseista ja henkilökunnan tiloista.

Vankilahenkilöstön arvio omasta työhyvinvoinnista oli heikentynyt (ka 7,0; asteikolla 1–10) vuoden 2019 vastaavasta luvusta (ka 7,2). Myös työelämän laatua mittaavan yleisarvosanan (1–10) keskiarvo (ka 6,8) oli heikentynyt vuoden 2019 vastaavasta luvusta (ka 7,0). Sen sijaan stressin tasoa (1–10) kuvaava mittari oli pysynyt vuosina 2019 ja 2022 samalla tasolla (6,0).

2.2 Vankien kysely

Kyselytulosten perusteella vangit tulivat hyvin toimeen henkilöstön kanssa. Kokemukset henkilökunnan vankeja kunnioittavasta kohtelusta olivat kohentuneet vuodesta 2019. Luottamus ja suhteet henkilöstöön sekä kokemukset kohtelusta pysyivät varsin korkeana. Henkilökunta myös vastasi asiallisesti vankien esittämiin kysymyksiin. Vankilaelämän laatua mittaavan yleisarvosanan (1–10) keskiarvo (6,4) laski vangeilla edellisestä mittauksesta (6,6).

Vaikka vangit kokivat vankilaelämän yleislaadun edelleenkin vähintäänkin tyydyttävänä, heidän kokemuksensa vankilaelämän laadusta heikentyivät hieman lähes kaikilla mittareilla mitattuna vuodesta 2019. Laatu oli laskenut ennen kaikkea vankitoiminnoissa sekä ruokahuollossa ja terveydenhuollossa. Vankiloiden lomakäytäntöihin oltiin tyytymättömämpiä, ja mahdollisuudet yhteydenpitoon perheiden kanssa olivat huonontuneet.

Vangeista yhä useampi arvioi viettäneen arkisin toiminta-aikansa ilman mielekästä tekemistä, eivätkä he pystyneet toteuttamaan rangaistusajan suunnitelmaa niin hyvin kuin aiemmin. Vangit kokivat, että työtoimintaa, kuntouttavia ohjelmia ja päihdekuntoutusta ei ollut tarjottu riittävästi vankiloissa. Myös harrastusmahdollisuudet iltaisin ja viikonloppuisin olivat vähentyneet. Vankien mielipidettä ei ollut huomioitu rangaistusajan suunnitelmassa, eivätkä suunnitelman tavoitteet olleet niin selkeitä ja toteuttamiskelpoisia kuin vuosina 2016 ja 2019. Vankien usko tukimahdollisuuksiin sekä toiveet toimivasta päiväjärjestyksestä olivat yleisesti ottaen laskeneet. Samalla valtaosa vangeista oli edelleen hyvin motivoituneita noudattamaan rangaistusajan suunnitelmaa.

Tyytyväisyys ruokahuoltoon heikentyi. Arvostelua osakseen saivat niin ruoan maukkaus, monipuolisuus, ravitsevuus kuin riittävyyskin. Erityisenä ongelmana koettiin ruoan riittävyys viikonloppuisin. Samanaikaisesti tyytymättömyys ostoksien tekoon niissä vankiloissa, joissa on kanttiinit, lisääntyi voimakkaasti. Kanttiinien hintoja ei pidetty kohtuullisina eikä valikoimaa riittävänä.

Myös tyytyväisyys terveydenhuollon palvelujen saatavuuteen ja terveydenhuollon henkilöstöön heikentyi vuodesta 2019. Terveydenhuollon henkilöstön perehtyneisyys vankien terveydentilaan koettiin aikaisempaa heikommaksi.

Vankilaturvallisuus oli pysynyt pääpiirteittäin ennallaan vuoden 2019 kyselyyn verrattuna. Positiivista oli, että jengiläisten valta oli vähentynyt, ja yhä harvempi pelkäsi turvallisuutensa puolesta. Sen sijaan seksuaalista häirintää, uhkaamista, kiristämistä ja suoranaista väkivaltaa esiintyi suunnilleen saman verran kuin vuosina 2016 ja 2019. Suhteet etnisiin vähemmistöihin olivat pysyneet vuoden 2019 tasolla. Rasismikokemuksissa ei ollut tapahtunut muutoksia. Tosin vastausten perusteella vangit kokivat, että ulkomaalaisia ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia vankeja kohdeltiin hieman huonommin kuin vuoden 2019 kyselyssä.

Monista epäkohdista huolimatta useat perusasiat olivat vankiloissa varsin hyvällä tasolla. Vankivastaanottoa pidettiin asiallisena. Vangit kokivat pystyvänsä huolehtimaan hyvin henkilökohtaisesta hygieniastaan sekä asuintilojen siisteydestä ja viihtyisyydestä. Puhtaita vaatteita oli saatavilla riittävästi. Vangit olivat tyytyväisiä myös vankilajärjestykseen, erityisesti päihdevalvontaan. Päihdetestit ja tarkastukset tehtiin vastaajien mukaan asiallisesti.

2.3 Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön kysely

Vuoden 2019 laatukyselyyn verrattuna luottamus Rikosseuraamuslaitokseen oli heikentynyt keskitasolle, kun taas luottamus työtovereihin pysyi hyvänä. Muutosten koettiin myös eriyttäneen kenttää kauemmas organisaation ylätasoilta.

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia tunnettiin vastaajaryhmässä edellistä kyselyä huonommin. Myös kokemukset tiedonkulusta organisaatiotasolla olivat heikentyneet, ja päätöksenteon läpinäkyvyydessä koettiin olleen ongelmia. Suhteet yksikön johtoon ja lähiesimiehiin olivat kuitenkin pysyneet korkeana, ja erityisesti toimiston johdon tavoitettavuus oli parantunut. Toisaalta lähiesimieheltä odotetun tuen ja ohjauksen tarve oli lisääntynyt.

Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön suhteet sekä luottamus työtovereihin pysyivät edelliseen laatukyselyyn tapaan korkeana. Luottamus yksikön johtoon heikentyi, mutta suhteet lähiesimiehiin arviointiin hieman paremmiksi kuin vuoden 2019 kyselyssä. Työtoverien ja lähiesimiesten välinen luottamussuhde nähtiin edelleen molemminpuolisena ja laadukkaana, kun taas luottamus Rikosseuraamuslaitokseen ja kokemus luottamuksen kohteena olemisesta Rikosseuraamuslaitoksessa olivat heikentyneet.

Suhteet asiakkaisiin näyttäytyivät yhdyskuntaseuraamushenkilöstön vastauksissa edelleen kohtuullisen hyvänä. Edelliseen laatukselyyn nähden yhä useampi vastaaja ajatteli, etteivät tuttavalliset suhteet heikentäneet työntekijän arvovaltaa. Myöskään tiukkaa työtettä ei tunnistettu asiakassuhdetta vahingoittavaksi. Aikaisempaa useammat suhtautuivat positiivisemmin asiakkaiden kohtaamiseen sosiaalisessa mediassa. Kokemus asiakkaiden luottamuksesta oli erittäin pienestä laskusta huolimatta edelleen hyvä, ja edellisen kyselyn keskitasoinen luottamus toimiston asiakkaisiin oli kehittynyt hieman parempaan suuntaan.

Resurssit tukea asiakasta rikoksettomaan elämään koettiin aikaisempaa huonommiksi. Myös käsitys asiakkaiden luottamuksen saavuttamisesta oli heikentynyt hieman edellisestä kyselystä. Kuitenkin mahdollisuudet asiakkaan sitouttamiseen täytäntöönpanon tavoitteisiin nähtiin jopa hieman paremmiksi kuin vuoden 2019 kyselyssä. Silti yhä harvempi arvioi, että joillakin asiakkailla oli ollut liian suuria odotuksia rangaistusajan tuen sisältöjä kohtaan. Luottamus ohjelmatoimintaan tärkeänä osana uusintarikollisuuden vähentämistä ja ehkäisemistä oli heikentynyt vähän ja kokemus ohjelmatoiminnan koulutuksen saatavuudesta voimakkaammin vuoden 2019 tilanteesta. Ohjelmatyön ei uskottu saaneen riittävästi tukea organisaatiossa.

Asiakastyön turvallisuuden koettiin parantuneen vuoden 2019 laatukselyssä havaitun laskun jälkeen. Samoin järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluvien asiakkaiden aiheuttamia tai muussa asiakastyössä esiintyviä turvallisuusuhkia oli onnistuttu huomioimaan kyselyn tulosten valossa aikaisempaa hieman paremmin. Myös yhteistyöhaluttomien asiakkaiden kanssa työskentely arvioitiin hieman paremmaksi kuin aiemmin. Samoin vuonna 2019 heikentyneet kokemukset avun saamisesta uhkaavissa tilanteissa ja teknisen turvallisuuslaitteiston tilasta olivat parantuneet tuntuvasti. Kuitenkin henkilöstön turvallisuuskoulutus ja turvallisuusasioiden käsittely yksikössä nähtiin edelleen aikaisempaa puutteellisempina. Turvallisuusuhkien kokemukset työtehtävissä olivat vuoden 2022 kyselyn perusteella edelleen keskitasolla, mutta turvallisuusuhkien suhteen asioiden koettiin parantuneen selvästi. Sanktioinnissa käytettyjä menetelmiä pidettiin merkittävästi tehottomimpana kuin aiemmin. Hallinnollisten tehtävien ajateltiin vievän liikaa aikaa pois asiakastyöltä, ja tilanne oli tämän suhteen huomattavasti heikompi kuin vuonna 2019.

Edelliseen laatukyselyyn verrattuna yhdyskuntaseuraamushenkilöstö koki saaneensa enemmän kiitosta ja palautetta tekemästään työstä. Kuitenkin kokemukset ylimääräisen työn tekemisen kannattavuudesta jatkoivat heikentymistään. Myös henkilökunnan käytössä olleet tilat arvioitiin hieman aikaisempaa puutteellisimmaksi. Työasioiden pohtiminen kotona oli aikaisempaa selvästi yleisempää, ja stressin kokemukset olivat lisääntyneet tuntuvasti. Näiltä osin kehityksen suunta oli yhdenmukainen 2019 kyselyn tulosten kanssa, mutta nyt myös avun saaminen työn aiheuttamaan stressiin oli heikentynyt. Yleisesti yhdyskuntaseuraamushenkilöstö käsitti työnsä vähemmän selkeäksi ja mielekkääksi kuin edellisessä kyselyssä.

Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön ylpeys omaa työtä kohtaan oli heikentynyt, vaikka työtä oli tehty korkealla tasolla olevalla ja vuodesta 2019 edelleen kohentuneella työmoraalilla. Ammatillisesti korkeaksi koetusta yksikön työmoraalista huolimatta töihin tuleminen oli muuttunut aikaisempaa kyselyä epämieluisammaksi, vaikkakin yksilötasolla työnkuvassa nähtiin edelleen olevan tarpeeksi valtaa ja vastuuta. Kokemus osallisuudesta oli heikentynyt erityisesti suhteessa saatavilla olevaan tietoon, vastuisiin ja mahdollisuuksiin osallistua toimiston toimintaa koskeviin suunnitelmiin ja päätöksentekoon. Työssä kehittymisen tuntemukset olivat hieman vuoden 2019 kyselyä heikommat, mutta kroonisesti matalalla tasolla olleet kokemukset uralla etenemisen mahdollisuuksista olivat jatkaneet hienoista parantumistaan, kuten vuoden 2019 laatukyselyssäkin oli havaittu.

Yhdyskuntaseuraamushenkilöstön kokonaisarvio laadusta oli selvästi laskusuuntainen. Arvio omasta työhyvinvoinnista oli heikentynyt (ka 6,8; asteikolla 1–10) vuoden 2019 vastaavasta luvusta (ka 7,7) ollen aikaisemmista kyselyistä poiketen vankilahenkilöstöä alemmalla tasolla. Työelämän laatua kuvaavan yleisarvosanan (1–10) keskiarvo (7,0) oli heikentynyt vuoden 2019 vastaavasta luvusta (ka 7,7). Sen sijaan stressin tasoa (1–10) kuvaavan mittarin arvo oli noussut vuoden 2019 tasosta (ka 5,9) vuoden 2022 lukuun (ka 6,8).

2.4 Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kysely

Kyselyyn vastanneiden yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset olivat pääosin hyvin myönteisiä kuten edellisissäkin kyselyissä. Kyselyyn vastanneet yhdyskuntaseuraamusasiakkaat olivat erittäin tyytyväisiä siihen, miten heitä kohdellaan

yhdyskuntaseuraamustoimistoissa (ka 9,3), ja tilanne oli pysynyt kiitettävänä kuten edellisinä vuosina (ka 9,2).

Myös useimmissa muissa yhdyskuntaseuraamusten laatua mittaavissa kysymyksissä tulokset olivat edellisten vuosien tapaan hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla. Kyselyyn vastanneet asiakkaat olivat esimerkiksi erittäin tyytyväisiä siihen, miten heidät vastaanotettiin ja perehdytettiin seuraamuksen suorittamiseen sekä siihen liittyviin sääntöihin. Asiakkaat kokivat myös, että he voivat luottaa henkilöstöön ja että henkilöstö on hyvin perillä heidän tilanteestaan ja kohtelee heitä oikeudenmukaisesti. Asiakkaat kokivat tulevansa kuulluksi heitä koskevassa päätöksenteossa ja olivat tietoisia siitä, miten tulee toimia, mikäli ovat tyytymättömiä itseään koskevaan päätökseen.

Edellä mainittujen aiheiden lisäksi yhdyskuntaseuraamusasiakkailta tiedusteltiin rangaistusajan suunnitelmallisuudesta, seuraamusten aikaisista toiminnoista ja saadusta tuesta. Muita aiheita olivat seuraamuksenaikainen turvallisuus, asiakkaiden elämäntilanne ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen ilmapiiri.

Kaiken kaikkiaan yhdyskuntaseuraamusasiakkaita koskevat tulokset antoivat viitteitä siitä, että yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanon laatu oli ollut hyvällä tasolla. Laatu oli myös pysynyt korkeana kuten edellisissäkin kyselyissä. Asiakkaiden vastauksissa ei myöskään näyttänyt olleen merkittäviä eroja yhdyskuntaseuraamustoimistojen välillä. Matalan vastausaktiivisuuden vuoksi laatukyselyn yhdyskuntaseuraamusasiakkaita koskevia tuloksia on kuitenkin syytä tulkita varoen ja välttää liian pitkälle meneviä johtopäätelmiä seuraamusten laadusta.

3.Laatukyselyn kvalitatiivisen osan tulokset

Tässä luvussa esitellään tulokset laadullisesta sisällönanalyysistä, jossa on tarkasteltu laatukyselyn avovastauksia. Kaikkien kyselylomakkeiden lopussa oli avovastauskenttä, jossa vastaajalla oli mahdollisuus jättää ”Palautteesi Rikosseuraamuslaitokselle”.

Pääsääntöisesti annetuissa avovastauksissa ilmeni vastanneiden korkea intentio jonkin tietyn laadullisen epäkohdan esiin nostamiseksi ja korjaamiseksi. Valtaosassa vastauksista nostettuja ongelmia oli käsitelty analyttisesti ja ratkaisulähtöisesti. Näiden vastausten kytkeytyminen Rikosseuraamuslaitoksen laatuun oli selkeää ja laatukyselyn

mittaustuloksiin yhdistettynä ne tuottivat laadun kokonaisarvioinnin kannalta arvokkaan aineiston. Pienessä osassa vastauksista annettu palaute oli usein yleisluontoisempaa ja esiin tuotujen näkökulmien yhteys jäi laatu- ja näkökulmasta avoimemmaksi.

Avoimen palautteen analyysissä esiin nousseiden ydinviestien teemat on jäsennelty edellisten kyselyiden tavoin järjestyksen, turvallisuuden ja hallinnon, työhyvinvoinnin, suhteiden ja toiminnallisuuden teemakokonaisuuksiin. Sen avulla on pyritty muodostamaan kokonaiskuva sekä rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön että vankien ja asiakkaiden vastauksista. Seuraavissa luvuissa esitellään analyysin tulokset vastaajaryhmittäin.

3.1 Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstö

Avovastauksia antoi 84 yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointiyksikön, tukipartioiden ja rikosseuraamuskeskusten (rikosseuraamuskeskusten johtajat) kyselyyn vastanneesta henkilöstöstä (n=226). Vankiloiden henkilöstön (n=878) osalta avovastauksia oli 434. Vuosien 2016 ja 2019 kyselyiden tavoin avovastauksissa esitettiin pääosin kritiikkiä. Edellisten kyselyjen tapaan henkilöstöllä säilyi huolena organisaatiossa tapahtuvien muutosten kuormittavuus.

Keskeisimmät avovastausten teemat koskivat muutoksen kokemuksi ja muutosten aiheuttamia pääosin negatiivisia seurauksia kuten epäluottamuksen lisääntymistä, heikentynyttä tulevaisuususkkoa ja osallisuuden kokemuksen puutetta. Lisäksi avovastauksiin sisältyi paljon pohdintaa rikosseuraamuslaitoksen ydintehtävistä, arvoista ja strategiasta sekä havaintoja johdon ja kentän välisestä kuilusta.

Järjestys, turvallisuus ja hallinto

Järjestyksen, turvallisuuden ja hallinnon näkökulmasta vastauksissa korostui pääosin tyytymättömyys jatkuvaan ja osin perusteettomaksi koettuun muutokseen, resurssien riittämättömyyteen ja niiden kohdistumiseen sekä erityisesti uuden asiakastietojärjestelmän työn tekemiselle aiheuttamiin muutoksiin. Muutosten seurausten koettiin myös heikentäneen Rikosseuraamuslaitoksen ydintehtävien suorittamista ja arvojen toteutumista. Vuoden 2019 kyselyn tavoin vastauksista ilmeni myös paljon kokemuksia työn arvostuksen puutteesta. Useimmiten kielteisten muutostokemusten

perustana oli koettujen muutosten toimintaympäristön turvaamiselle aiheuttama uhka ja sen taustalle kuvautui kentän todellisuudesta irtautunut ylempi johto.

Muutosten virtaa kuvattiin jatkuvana ja useiden muutosten päällekkäisyyttä sopeutumisen kannalta jo lähtökohtaisesti vaikeana asetelmana. Myöskään muutosten perusteita ei ollut tunnistettu. Niihin valmistautumista pidettiin epäonnistuneena erityisesti tiedonkulun puutteiden takia, mikä oli näkynyt myös ulkopuolelle jäämisen kokemuksina omaa työtä koskevassa päätöksenteossa. Muutoksiin valmistautumisen ongelmat nähtiin myös seurauksina heikosta muutosjohtamisesta tai puutteista johtamisen kehittämisessä.

”Työ ja sen sisältö ovat jatkuvassa muutoksessa, ilman mitään järkevää perustetta.”

”Tuntuu että muutoksia tehdään muutosten takia, ei siksi että siitä olisi hyötyä. Ja ensin tulee tieto, että tällainen muutos tulee voimaan ja sen jälkeen vasta aletaan miettiä ohjeita, kuinka tämä tulisi tehdä.”

”Johtamisen kehittämisestä kyllä puhutaan, mutta toimenpiteet asian tiimoilta ovat jääneet uupumaan.”

Vuoden 2019 laatukyselyn tavoin hallinnollisten tehtävien koettiin vievän liikaa aikaa asiakastyöltä, mutta vuoden 2022 kyselyssä tilanne oli vielä huomattavasti heikompi. Muutoksen syyksi kuvautui useissa vastauksissa uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto, jonka koettiin siirtäneen työn painopisteen perustyön ulkopuolelle.

”Koen, että ammattitaitoni ja osaamiseni menee hukkaan, kun työajasta suurin osa on näyttöpäätetyötä, eikä kohtaamisia vankien kanssa.”

”...suurin osa työajasta menee järjestelmään mikä ei palvele työtä eikä toimi kunnolla. Järjestelmän takia asiakastyö kärsii ja sitä myötä myös työhyvinvointi.”

”On surullista kuulla, että niin moni harkitsee lähtöä Risestä, koska Roti on niin huono käytännössä.”

Uuden asiakastietojärjestelmän ei myöskään koettu tukevan työn tekemistä vaan enemmänkin määrittelevän työnkuvaa uudelleen. Asiakastietojärjestelmän vaihdon myötä myös työn tekemisen tapa ja työn aikaisemmin omaksuttu merkitys olivat muuttuneet.

”Aikaisemmin vanki määritteli työtämme, mutta nyt ROTI määrittelee työmme.”

”...vanki ei kuntoudu tietojärjestelmää näpyttämällä.”

”Asiakas- ja ohjelmatyölle ja niiden kautta uusimisriskiin vaikuttamiselle ei jää enää aikaa, koska tietojärjestelmän palveleminen ja erilaisten lomakkeiden ja kenttien jatkuva täyttö sekä samanlaisena toistuminen ja lisääntyneet työtehtävät vievät kaiken käytettävissä olevan ajan.”

Fyysisen toimintaympäristön turvaaminen nähtiin molemmissa henkilöstöryhmissä edelleen tärkeänä. Vuoden 2019 kyselyssä ilmenneet puutteet avun saamisessa uhkaavissa tilanteissa ja teknisessä turvallisuuslaitteistossa olivat vuoden 2022 kyselyn perusteella korjaantuneet ainakin osin. Kuitenkin henkilöstön turvallisuuskoulutus koettiin edelleen aikaisempaa puutteellisempänä, ja yhdyskuntaseuraamustyössä turvallisuusasioiden huomioimista pidettiin edelleen riittämättömänä.

”Yhdyskuntaseuraamustyössä turvallisuusasioiden huomioiminen on täysin riittämättömällä tasolla.”

”Täysin Riittämätön perehdytys sekä etenkin turvallisuuskoulutusten puuttuminen on vakava uhka henkilöstön turvallisuudelle.”

Turvallisuusuhat liittyivät henkilöstön avovastauksissa puutteeseen koulutetusta henkilöstöstä ja valvonnan riittämättömistä resursseista.

”Puute valvonnan henkilökunnasta vakava turvallisuusuhka.”

”Kouluttamattomien kanssa työskentely on suuri turvallisuusuhka niin minulle vartijana kuin myös vangeille.”

”...valvonnan resurssit htv määrät säällittävät.”

Turvallisuusnäkökulma linkittyi henkilöstön avovastauksissa myös arvokysymyksiin Rikosseuraamuslaitoksen ydintehtävistä. Myös vankien oikeuksien toteuttamista pidettiin turvallisuusuhkana. Turvallistamispuhe näyttäytyi avovastauksissa Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan ytimenä, johon suhteutettiin organisaation muun toiminnan merkityksiä.

”Turvallisuudesta tingitään todella paljon ja vankien oikeudet ovat menneet turvallisuuden edelle.”

”Turvallisuus on ehdoton ydintehtävä rikosseuraamusalalla - sen jälkeen tulevat kaikki muu.”

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osalta avovastauksissa kerrottiin pääasiassa organisaatiota kohtaan lisääntyneestä luottamuspulasta, työn yleisen mielekkyyden ja osallisuuden kokemuksen heikentymisestä sekä arvojen ja strategioiden koetusta epäjohtonmukaisuudesta ja ristiriitaisuudesta suhteessa kentällä tehtyyn työhön.

Luottamus niin henkilöihin kuin organisaatioon kytkeytyi avovastauksissa vahvasti tulevaisuuteen ja sen ennustettavuuteen ilmeisesti juuri siksi, että koettuihin muutoksiin liittyi tulevaisuuden hallintaa heikentäviä piirteitä. Muutosten juurisyiksi kuvautuivat tietyt henkilöt tai organisaatio, jotka olivat muutoksillaan aiheuttaneet epävarmuutta tulevasta ja synnyttäneet epäluottamusta. Luottamus ilmentyi vastauksena epävarmuuteen ja riskiin—ei niinkään erimielisyytenä ylimmän johdon päätöksiin. Luottamuspula realisoitui avovastauksissa usein kokemuksiin epäonnistuneista asiakasseurantajärjestelmän käyttöönotosta ja organisaatiomuutoksen läpiviennistä. Luottamuksen katoamista ilmeni erityisesti vastauksissa, joissa vastaajat kokivat jääneensä ulkopuolelle heidän työnsä keskeistä sisältöä koskeneista muutoksista ja siten tulleen ulkopuoliseksi heitä koskevasta tulevaisuuden suunnittelusta. Työhyvinvoinnin osana luottamuspula näyttäytyi siis erityisesti vastaajan omaa tulevaisuutta organisaatiossa uhkaavana tekijänä.

”...luottamus Riseen on saanut niin ison kolauksen, että enpä tiedä riittääkö virkaura sitä paikkaamaan.”

”Tulevat muutokset ja matriisiorganisaatio ovat muuttamassa jonkin verran toimintaa ja siitä osittain muodostuu rasitetekijä tulevaisuutta ajatellen.”

Luottamuksen puute ilmeni selkeästi juuri organisaation ylätasoja kohtaan, eikä laadukas lähityöyhteisö riittänyt paikkaamaan luottamuspulan työhyvinvoinnille aiheuttamia haittoja. Avovastauksissa organisaation johdon ei koettu tukeneen luottamuksen rakentumista uusiin asioihin, joita ei vastausajankohtana voitu nähdä tai ymmärtää. Tuen tarpeen olisi toivottu kohdistuvan tekoihin, jotka olisivat helpottaneet sopeutumaan työelämään tulevaisuuden epävarmuustekijöistä huolimatta.

”Epäluottamus Risen toimintaan on kasvanut huomattavasti viime vuosina ja sillä on suora yhteys työhyvinvointiin. Vaikka itse koenkin, että oma lähityöyhteisöni on erittäin tukeva, korkealla moraalilla ja ammatillisuudella varustettu ja esimiestyö on erinomaista, ei se kanna tätä omaa pientä työyhteisöä laajemmalle.”

”Oman talon johto kyllä yrittää varmasti parhaansa, mutta kun isolla kirkolla on täysin epäpätevää porukkaa...Kukaan ei joudu ikinä vastuuseen mistään.”

Yleisesti yhdyskuntaseuraamushenkilöstö koki työnsä vähemmän selkeäksi ja mielekkääksi kuin edellisessä kyselyssä. Toisaalta mielekkyyden heikentyminen kuvautui seuraukseksi eri tavoin kohdistuvista tai puutteellisista resursseista, toisaalta muutokseksi tavassa tehdä työtä. Työympäristö määrittyi lähityöyhteisöä laajempaan toiminnan alueena, johon liittyivät ylhäältä asetetut muutosodotukset. Työympäristön ei koettu tukeneen hyvinvointia.

”Työviihtyvyys ja työhön liittyvä imu on laskenut dramaattisesti. Nyt tiedolla on johdettava ja resurssit jaettava vanki- ja asiakasmäärän mukaan.”

”En pidä enää työstäni. Ilmiö on vallalla työyhteisössäni.”

Työn mielekkyyden heikentyessä lähityöyhteisön merkitys vaikuttaa avovastausten valossa kasvaneen. Hyvät ja luottamukselliset suhteet lähityöyhteisössä olivat koko vuoden 2022 laatukyselyn valossa Rikosseuraamuslaitoksen suurimpia voimavaroja, ja niiden kerrottiin auttaneen jaksamaan työn mielekkyyden horjuessa.

”Työn mielekkyys on kadonnut sen myötä lähes kokonaan... Onneksi omassa laitoksessa on hyvä henki työntekijöiden kesken, se auttaa pitämään suupielet ylöspäin.”

Kuormittavuuden kokemuksissa korostui erityisesti vankilahenkilöstöä koskeneet työvuorosuunnittelun muutokset. Kuormittavuutta arvioitiin usein suhteessa mahdollisuuksiin palautua työstä.

”Lukuisat muutokset huonompaan suuntaan työvuoroissa ovat lisänneet työn kuormittavuutta huomattavasti.”

”Nykyinen työvuorotaulukko polttaa sata varmasti porukan loppuun ja saikkuja otetaan, kun vituttaa ja ei vaan jaksakaan enää.”

”Pidemmät työvuorot että saa pidemmät vapaat = auttaa työstä palautumiseen.”

Kokemus osallisuudesta oli heikentynyt erityisesti suhteessa saatavilla olevaan tietoon, vastuisiin ja mahdollisuuksiin osallistua toimiston toimintaa koskeviin suunnitelmiin ja päätöksentekoon. Hallinnan tunteen menettämisellä oli ilmeinen yhteys läpikäytyihin muutoksiin. Muutosten koettiin myös tuottaneen jatkuvan selviytymistaistelun kokemuksia, jolloin myös oma ammattiosaaminen asettui kyseenalaiseksi.

”Muutosten myötä tuntemukset osaamisesta sekä työn hallinnasta ovat mennyttä. Monet rajaavat omaa jaksamistansa sillä, että heitä ei enää kiinnosta työ tai sen jälki.”

Myös kyky vaikuttaa havaittuihin epäkohtiin koettiin puutteelliseksi, eikä erilaisiin kyselyihin vastaamista pidetty motivoivana. Työhyvinvoinnin osalta työhyvinvointipuheen tulkittiin jopa johtaneen epätoivottuihin muutoksiin.

”Pelkkä kysely ei poista epäkohtia, luulisi teidän sen tietävän. Kymmeneen vuoteen en ole nähnyt yhtäkään korjausta epäkohdista, niistä kyllä puhutaan mutta itse ongelmille ei tehdä mitään.”

”Henkilöstöbaroon ei valvonta halua osallistua, kun mitään ei tapahdu.”

Resurssien puutteella tai uudelleenkohdistumisella vaikutti olleen yhteys tahtotilaan ulosmitata täysimääräistä suorituskkyä työssä. Esimerkiksi palkkauksen ei koettu rohkaisseensa tässä suhteessa ja tämän koettiin myös kääntyvän organisaation kehittymisen esteeksi tulevaisuudessa.

”Perustyölle asiakkaiden kanssa jää vähemmän aikaa eikä aina pysty tekemään niin laadukasta työtä kuin haluaisi tai työmoraali vaatisi. Palkkaus ei myöskään vastaa työn vaativuutta.”

”Palkkaus ei ole kohdillaan, jos tekisi vaikka jotain ylimääräistä siitä ei palkita. Taidot menevät hukkaan ja eivät jalostu yrityksen/RISEN hyödyksi.”

Vuoden 2019 tavoin myös vuoden 2022 avovastauksissa ilmeni epäselvyys siitä, miten arvot ja strategia jalkautuisivat ja konkretisoituisivat tehokkaasti vankiloiden arjessa toteutettaviksi. Asetelma näkyi selvästi myös kyselyn määrällisessä osiossa, jossa käsitys mahdollisuuksista toteuttaa Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja strategiaa oli heikentynyt voimakkaasti sekä vankila- että yhdyskuntaseuraamushenkilöstön parissa.

Avovastausten tarkentamana strategioiden koettiin irtaantuneen arjen työstä ja niiden merkityksen jääneen perustoimintojen toteuttamisen kannalta epäselväksi. Käsitykset strategian ja koetun todellisuuden välisistä yhteyksistä linkittyivät myös ennakoitavuuteen ja tulevaisuuteen. Niiden myötä strategisista kysymyksistä oli tullut myös luottamuskysymyksiä.

”Rikosseuraamuslaitos tuntuu unohtaneen nimenmuutoksensa myötä koko olemassaolonsa tarkoituksen: Vankeinhoidon.”

”Henkilökunnan resurssit ovat nykyisin riittämättömät tuottamaan Risen strategian ja arvojen mukaisia palveluja.”

”Tavoitteemme ja Risen arvot sekä strategian huomioiden koen työskenteleväni oman ydinalueeni ulkopuolella.”

Suhteet

Suurin osa ihmisten ja organisaation osien välistä vuorovaikutusta käsittelevästä palautteesta kohdistui Rikosseuraamuslaitoksen organisaation ylätasolle koskien erityisesti muutosten johtamista ja siihen liittyviä vuorovaikutussuhteita johdon ja kentän välillä. Lisäksi etenkin vankilahenkilöstön vastauksissa ilmeni myös jännitettä valvonnallisen ja kuntoutuksellisen työn välillä. Tämä korostui muutosten aiheuttaman resurssivajeen sekä epäselväksi koettujen arvojen ja strategioiden myötä. Edellisen kyselyn tavoin henkilöstön ja rikosseuraamusasiakkaiden väliset suhteet olivat varsin pienessä roolissa.

Yleisellä tasolla suhteiden ulottuvuus ilmentyi toisaalta lähityöyhteisön hyvinä ja luottamuksellisina suhteina, toisaalta taas etäisinä ja epävarmoina suhteina ylempään johtoon. Organisaatiossa tapahtuneiden muutosten koettiin eriyttäneen Rikosseuraamuslaitoksen johtoa kauemmas kentän todellisuudesta. Organisaation rakennetta koskevissa vastauksissa korostui puhetapa, jossa kuvattiin erontekoja ”alhaalla” tapahtuvan toiminnan ja ”ylhäällä” tapahtuvan päätöksenteon välillä. Eroja korostivat kokemukset päätöksenteon vaikutusmahdollisuuksien rajallisuudesta ja hallinnan tunteen menettämisestä.

”Ylin johto on omissa korkeuksissaan, kuin jossain hyvin vanhanaikaisessa organisaatiossa.”

”Kuilu lähityötä tekevän henkilöstön ja Rikosseuraamuslaitoksen johtoportaahan tuntuu vain kasvavan organisaatiouudistuksen myötä.”

Myös tiedonkulku organisaatiotasolla oli heikentynyt, ja päätöksenteon läpinäkyvyydessä havaittiin ongelmia. Erityisesti yhteistyötä vankiterveydenhuollon kanssa kuvattiin puutteelliseksi monissa vastauksissa ja vankiterveydenhuollon koettiin erkaantuneen Rikosseuraamuslaitoksesta konkreettisesti myös lähityöyhteisössä.

”Risen toiminnan pitäisi olla läpinäkyvämpää, esimerkiksi mahdollisista muutoksista tulisi tiedottaa hyvissä ajoin sekä ottaa enemmän asiakastyötä tekevää henkilöstöä mukaan kehitystyöryhmiin, joista muutokset lähtevät liikkeelle.”

”...tiedottaminen ei omassa ajattelussani ole sama asia kuin informaation välittäminen sähköpostitse.”

Suhtautuminen Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin ilmentyi paikoin voimakkaina vastakkainasetteluina valvonnallisen ja kuntoutuksellisen välillä. Erityisesti valvontahenkilökunta koki valvonnan jääneen ydintehtävien ulkopuolelle ja kehitystä pidettiin selvänä turvallisuushkana. Myös kuntoutuksellisten toimintojen vaikuttavuutta kyseenalaistettiin.

”Vankilasta ollaan tekemässä sosiaalipuolen ihmisten temmelyskenttää, joka näkyy turvallisuudessa.”

”Pettynyt asenteeseen valvontahenkilökuntaa kohtaan.”

”Tuntuu että ylin johto ei arvosta valvontatyötä, vaikka se on alan selkäranka turvallisuusasioiden osajia tullaa tulevaisuudessa tarvitsemaan kipeästi. Erilaisia kuntouttajia meillä on riittävästi.”

Toisaalta tunnustettiin, ettei vankiloiden asenneympäristö ollut kovinkaan suotuisa kuntoutuksellisten arvojen toteutumiselle ja arvostiritojen kokemukset työyhteisössä saattoivat olla hyvinkin konkreettisia.

”Koen valtavaa arvostiritoa. Allekirjoitan Risen arvot, mutta koen että niitä ei saa omassa työssä toteuttaa ilman että tulee leimatuksi vankien hyysääjänä, jota ei voi ottaa kollegana vakavasti.”

”Valvonnan suunnalta viime aikoina noussut vahvasti esiin suoranainen halveksunta Risen toimintamalleihin. Vaikuttaa siltä, että on menty taaksepäin asenteissa ja valvonnan ja kuntoutushenkilökunnan tavoitteissa.”

”Ymmärrän, että turvallisuus on tärkeää ja se pitää huomioida toiminnassamme, mutta sitä käytetään usein myös tekosyynä käyttää toisinaan suoranaista mielivaltaa.”

Suhteiden ulottuvuudella tarkasteltuna jännite valvonnallisen ja kuntoutuksellisen välillä näyttäytyi pääosin arvostiriritana, jota pahensivat epäselväksi koetut tai oman arvomaailman kanssa ristiriitaisina pidetyt Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategiat. Arvostiriidalla kuvattiin olleen myös vaikutuksia käytännön toimintaan, ja sen tulkittiin heikentäneenyhteistyökykyä ja työn laatua.

”Omassa yksikössäni ei turvallisuus- ja kuntoutusosaaminen riittävästi kohtaa yhteistyön merkeissä, mikä heikentää työn laatua ja tuloksellisuutta.”

Rekrytointien suurimpana uhkana pidettiin vaatimusta ammattikorkeakoulututkinnosta, mikäli palkkaus ei kehittyisi vastaavasti. Koulutus nähtiin paikoin itseisarvona ja opistotasoisia tutkintoja ei koettu enää arvostettavan.

”... tiettyjä tehtäviä voidaan tehdä vankilassa ilman korkeakoulutustakin.”

”...kuten ohjaajien koulutustason muuttaminen AMK tasoiseksi JA samalla ei kuitenkaan palkkaus nouse. Mitä ihmettä?”

” Ei kunnioiteta, eikä arvosteta vanhempien ihmisten koulutusta paitsi vartijan tutkintoa.”

Toiminnallisuus

Toiminnallisuuden näkökulmaa käsiteltiin avovastauksissa pääasiassa mahdollisuuksina varsinaiseen asiakastyöhön ja sen puitteissa toteutettavaan kuntouttavaan ja tukiluonteiseen työhön. Näiden tehtävien koettiin jääneen erilaisten hallinnollisten ja muiden asiakastyöstä irrallaan olevien työtehtävien varjoon. Myös vuoden 2019 laatukselyssä korostunut teema taustoittui vuonna 2022 erityisesti toiminnallisuutta heikentäneisiin tekijöihin kuten asiakastietojärjestelmään, resurssivajeeseen ja organisaatiouudistukseen. Vankilahenkilöstön vastauksissa toiminnallisuuteen suhtauduttiin kaksijakoisesti ja esimerkiksi kuntoutustoiminta koettiin edellisen kyselyn

tavoin samanaikaisesti sekä rikosseuraamustyöhön kiinteästi kuuluvana elementtinä että hoivaamisena ja hyysäämisenä.

Kun vuoden 2019 kyselyn avovastauksissa lähityöhöllä ja kuntouttamisella ajateltiin olleen liiankin painava rooli toiminnassa, koettiin vuonna 2022 riittämättömien aikaresurssien heikentäneen ylipäänsä mahdollisuuksia lähityön toteuttamiselta. Lähityön vähentymisen koettiin myös dynaamista turvallisuutta uhkaavana tekijänä.

”Lähityö on vitsi - vain nimi rotissa. Ei näy todellisuudessa. Lähityön vähentyessä heikkenee myös dynaaminen turvallisuus.”

”...pitäisi tehdä lähityötä, mutta yksiköt viedään kauemmaksi asiakkaista, aikaa menee yhä enemmän hallinnollisiin töihin ja koneen ääressä olemiseen.”

Myös resurssit tukea asiakasta rikoksettomaan elämään koettiin aikaisempaa huonommiksi vuoden 2022 kyselyssä ja yhä harvempi koki tekevänsä asiakkaiden auttamiseksi enemmän kuin vaadittaisiin.

”Aiemmin koin voivani oikeasti vaikuttaa asiakkaitteni rikoskäyttäytymiseen ja sitä myötä koko yhteiskuntamme turvallisuuteen; tämän vuoden toukokuun jälkeen en ole enää kokenut näin, työstäni on tullut kafkamaista byrokraattista arviointia ja tikettien tekoa, jossa on enää tuskin edes väliä, kohtaanko todellisuudessa asiakkaitani vai en.”

Luottamus ohjelmatoimintaan tärkeänä osana uusintarikollisuuden vähentämistä ja ehkäisemistä oli heikentynyt hieman ja kokemus ohjelmatoiminnan koulutuksen saatavuudesta heikentynyt voimakkaasti vuoden 2019 tilanteesta. Ohjelmatyön ei nähty saaneen riittävästi tukea organisaatiossa, eikä siihen arvioitu olleen riittävästi aikaa tai resursseja.

”Ohjelmatyötä tulisi arvostaa myös ylemmällä taholla ja uusien ohjelmien lanseeraaminen tähän haastavaan aikaan on todella haastavaa. Vain muutama pääsee uuden ohjelman koulutuksiin ja menetetyt ovat riittämättömiä.”

”Ohjelmatyötä ei ehdi tekemään, vaikka siihen olisikin halukkaita.”

”Ohjelmatyötä ei voi enää tehdä Rotin tulemisen myötä.”

Ohjelmatyötä kommentoineissa avovastauksissa tulkittiin, että erityisesti vankiloissa työskentelyn olisi tullut painottua niihin vankeihin, joilla itsellään oli motivaatio elämän muutokseen ja rikoksettoman elämän tavoittelemiseen. Näiden vastausten mukaan kursseihin ja ohjelmatoimintaan ei ollut jäänyt juurikaan enää aikaa. Myös toimintojen järkevyyttä ja kohdistumista polemisoiitiin erityisesti vaikuttavuuden näkökulmasta.

”Vankila on vankila eikä mikään palvelutalo. Vangista itsestään lähdettävä halu elämäntapansa muutokseen!”

”Ohjelmatyöllä on paikkansa, mutta sen kaikkivoipaisuuteen vangin saattamisesta rikoksettomaan elämään on ehkä liian suuri painoarvo. Se mitä vanki toivoo ja tarvitsee rangaistusajalle on käsittääkseni suurelle osalle työn tekeminen. Ja tätähän on mielestäni osittain alas ajettu, ikävä kyllä.”

3.2 Vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat

Kyselyyn vastanneista vangeista (n=1738) palautteen Rikosseuraamuslaitokselle antoi 869 vankia. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden osalta vastaavat luvut olivat 74 (n=287). Vuosien 2016 ja 2019 mittauksien mukaisesti vankien avovastaukset säilyivät valtaosin kriittisinä ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden positiivisina.

Vankien vastausten pituus, paneutuneisuus ja asiasisällön laajuus vaihteli runsaasti aiempien vuosien tapaan. Aineistossa huomattavaa oli yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden esittämien kehittämis ehdotusten vähyys. Tyypillisiä vastauksia olivat: ”teette hyvää työtä”, ”kiitos tuesta” tai ”hyvää palvelua”. Mikäli palautetta annettiin, osoitettiin se kiitoksena suoraan henkilölle. Varsinaisia palautteita tai kehittämis ehdotuksia oli vain muutama. Avovastauksien analysointi painottuikin täysin vankien vastauksiin.

Vankien avovastauksien keskeiset teemat koskivat muun muassa henkilöstöltä saatua kohtelua, vankeja koskevien päätösten perusteluja ja oikeudenmukaisuutta, terveydenhuollon palvelujen saatavuutta, ruokahuoltoa, toimintoja, perhetapaamisia ja yhteydenpitoa sekä lomakäytäntöjä.

Järjestys, turvallisuus ja hallinto

Vankien vastauksista ilmeni tyytymättömyys muun muassa siihen, kuinka monet päätöksentekoon liittyvät asiat olivat ruuhkautuneet eivätkä edenneet lainkaan. Useissa vastauksissa toistui yleinen huoli siitä, että asiointilomakkeisiin eli niin kutsuttuihin rutinalappuihin ei ollut saatu lainkaan vastausta. Erityinen tyytymättömyys kohdistettiin Rikosseuraamuslaitoksen asiakasarviointiyksikön toimintaan, jonka tehtävänä on muun muassa päättää vangin rangaistusajan suunnitelmasta (ransu) ja sitä varten tehtävästä arvioinnista, vapaudesta vankilaan sijoittamisesta ja vankeusaikaisista siirroista.

”Arviointiyksikön toiminta on enemmän kuin naurettava. Olen odottanut sijoittelua 10 viikkoa ja vielä on jäljellä 1–2 viikkoa vähintään. Osastolla on 18 v mies, joka on odottanut sijoitusta nyt 18 vkoa...”

”Tulo-oppaissa sijoitteluajaksi on arvioitu 1 kk. Todellisuudessa se on yli 3 kk. Henkilökunnan riittämättömyys aiheuttaa toimintojen perumisia. Uusi Roti-järjestelijä, henkilökunnan riittämättömyys aiheuttaa sijoittelussa kohtuuttoman odotusajan. Narikan toiminnan loogisuus, nopeus ja toimivuus suuri mysteeri (vrt. ulkohousujen saamiseen mennyt aikaa 3 vkoa. Asiointilomakkeita lähetetty 5 ja 3 vastattu. Lopputulos 3 vkon jälkeen. Ei housuja).”

Vangit toivat esille tiedonkulun puutteita sekä vankila-arjessa että päätöksenteossa. Kokemukset kohtelusta olivat vastauksissa hyvin kaksijakoisia. Osaa henkilöstöstä kritisoitiin voimakkaasti siitä, että asioita ei viety eteenpäin. Toisaalta kiitoksiakin muistettiin jakaa aina silloin, kun aihetta oli:

”Osa vartijoista vastaa kysymyksiin asiallisesti, ja jos eivät tiedä niin ottavat jopa selvää, osa vastaa etteivät tiedä ja asia jää siihen. Jotkut vaan tiuskivat tai vastaavat -katotaan myöhemmin ja seuraavalla kerralla tulee aina sama vastaus. Vastaanotto ei ikinä vastaa mitään sinne lähetettyihin asiointilomakkeisiin. Myöskään RISE ei osaa vastata. Saattaa tietysti johtua siitä, että osastomme asiointikaavakkeet ja täyttöohjeet päätyvät väärille henkilöille ja sitten roskeen.”

”Kaikki henkilökunnan kohtelu riippuu kuka on työvuorossa. Osa henkilökunnasta on selkeästi tympiintyneitä työhönsä verrattuna niihin, joita työ kiinnosaa.”

”Turha byrokratia vähemmäksi ja enemmän lähityötä niille jotka sitä haluavat. Yleisesti ottaen henkilökunta on ammattitaitoisia ja omistautuneita. Vankeja

kohdellaan hyvin ja olot ovat hyvät. Kiitokset erityisesti kaikille päihdetyöntekijöille.”

Vankien vastauksissa toistui myös usein kokemus siitä, että päätöksiä tehtiin ja tiettyjä ryhmiä suosittiin enemmistön kustannuksella. Useissa vastauksissa koettiin, että erityisryhmiä suosittiin valtaväestön kustannuksella. Toisaalta ulkolaisten vankien vastauksissa kokemus saattoi olla hyvinkin päinvastainen.

”Tullut nykyään positiivista rasisimia, kun suomalaisia kohdellaan huonommin kuin ulkomaalaisia, koska ulkomaalainen vetoaa rasismiin, jos meno ei maistu.”

”Vartijat pelkäävät ulkomaalaisia vankeja ja kohtelevat heitä paremmin ja katsovat käyttäytymistä läpi sormien, koska pelkäävät rasismisyytöksiä aiheetta.”

”One bad thing about being an inmate in Finland is that foreigner don't have the same rights as finnish people for going an test freedom (koevapaus). Me as a foreigner feel it is a rasism against us.”

Vankien mukaan virallista tietoa vankilan säännöistä oli vaikeaa saada tai sitä ei ollut saatu lainkaan. Lisäksi perehdyttämiskäytännöissä tiedonkulussa nähtiin olevan parantamisen varaa. Erityisen hankalassa asemassa kokivat olevansa ulkomaalaiset tai ensimmäistä vankeustuomiotaan suorittavat vangit. Useissa vastauksissa ilmeni, että perehdyttämisestä olivat vastanneet henkilökunnan sijaan toiset vangit:

”Laitos valtaa käytetään paljon, varsinkin valvontahenkilökunta. Vankeuslain ja Risen omien sääntöjen/ohjeistuksien tunteminen heikko.”

”Minua on kohdeltu täällä epäoikeudenmukaisesti. En ole saanut kielelläni palvelua ja ainoastaan muut vangit ovat auttaneet minua tämän vankilan toiminnoissa ja perehdyttäneet minut tämän vankilan toimintoihin.”

”[Eräs yksikkö] on hyvä ja perehdyttävä sekä tukeva. Talo ollut minun kohdalla vaikka kuulun vähemmistöön vissiin ja olen saanut sekä esimiehiltä että muulta henkilökunnalta asiallisesti tietoa mihin tarvinnut.”

Sääntöihin, oikeuksiin, päätöksiin ja valvontaan toivottiin yhdenmukaisuutta. Vangit kokivat usein, että joitain ryhmiä kohdeltiin muita paremmin, eivätkä säännöt olleet

samanlaisia kaikille. Erityisesti vangit kokivat epäoikeudenmukaisuutta vankiloiden poistumislupa- ja loma- sekä erityisesti perhetapaamiskäytännöissä.

”Henkilökunnan koulutuksessa tulisi panostaa vartijoita kohtaamaan vanki ihmisenä. Seulojen tekemisessä inhimillisyys työvälineenä (Ei seisoteta vankia alasti). Annetaan sitä luottamusta, sitten jos mokaa se mahdollisuus pois. Vangin henkisestä jaksamisesta jää liikaa vastuu omaiselle. Huomioitaisi, että kaikki vangit ei ole päihdetaustaisia. Joukkorangaistukset pois! Ohjaajaksi ei palkattaisi sitä halvimmalla saatua harjoittelijaa, jolta puuttuu kaikki elämän kokemus.”

”Perhesuhteiden ylläpitoon pitäisi saada perhetapaamisia useammin tai tapaamisten tulisi olla pidempiä. Muuten olen tyytyväinen vankilan asioihin. Olen saanut edistettyä Ransuani ja mielestäni vankilassa tehty työni tulee nostamaan elämäntasoa, mm. päihdekuntoutuksen vuoksi.”

Avovastausten mukaan saatavilla oleva ohjeistus koettiin monitulkintaiseksi tai sitä ei saanut lainkaan, päätöksenteko viipyi kohtuuttoman kauan, päätöksessä annetut perustelut olivat epäselvät tai puuttuivat kokonaan esimerkiksi resurssipuutteisiin tai asiakastietojärjestelmän hankaluuteen vedottuna.

”Ohjeistuksiin selkeyttä, ei niin että kun kysyy asiaa vaikka vartijalta, saa eri ohjeet.”

”Isossa kuvassa päätöksiä perustellaan resurssipulalla ja/tai Roti-järjestelmän kinkkisyydellä.”

Hyvinvointi

Vankien vastauksissa eniten palautetta annettiin vankilaruusta. Aikaisempiin kyselyihin verrattuna vastauksissa nousi voimakkaasti esille ruoan riittämättömyys ja yksipuolisuus. Kasviksia ja hedelmiä oli tarjolla liian harvoin, ja ruokaa toivottiin erityisesti viikonloppuisin lisää.

”Ovet saisi olla kauemmin auki tutkintaosastolla, vaikka sit illalla jonkun aikaa, jotta pystyisi tekemään iltapalaa, kun viimeinen ruoka tulee 15:00 ja aamupala vasta 07:05, joten siinä tulee aina yleensä nälkä.”

”Ruoka on tosiaan ollut tässä vankilassa huomattavasti heikompileatuista edelliseen vankilaan verrattuna. Osin johtuen ruoka-aine allergiasta. Edellisessä vankilassa, jossa vietin noin 10 kk, ruoka oli maukasta ja oli keskitytty siihen, että jos oli jokin allergia, pyrittiin tekemään mahdollisimman maukasta ruokaa ja kysyttiin jopa keittiöltä käyvätkö tietyt mausteseokset. Täällä ilmeisesti lyödään kaikille allergikoille sama ruoka riippumatta allergiasta.”

Vangit pyrkivät vastaustensa mukaan parantamaan ravintoaan kanttiinista tai mahdollisuuksien mukaan kauppa-autosta ostetuilla tuotteilla, mutta inflaation nostaessa hintoja ja toimintarahan pysyessä samana nekin koettiin usein kalliiksi.

”Kanttiinin tuotteet sekä hintaluokka ei vastaa vankien saamin palkkoihin. Työstä saatava palkka pitäis olla enemmän kun toi kauppa-auto on niin kallis.”

Avovastausten mukaan yhteydenpito vankilasta siviiliin puhelimitse koettiin hankalaksi ja kalliiksi. Nettyhteyksiä kaipasi jo moni vanki esimerkiksi viranomaisasioiden hoitamista varten.

”Esm. yhteydenpito ulkopuolelle on lähes mahdotonta postimaksujen nousun vuoksi sekä todella vanhan puhelinjärjestelmän takia. Soittaminen on suht halpaa lankapuhelimiin, mutta kenelläkään ei sellaista enää siviilissä ole. Muutenkin eletään kuin kivikaudella yhteyksien suhteen. Nettiä ei pääse käyttämään silloin kun sitä tarvitsisi, vaikka nykyään kaikki asiat pitäisi hoitaa verkossa!”

Vankiloissa terveydenhuollon saatavuuteen oltiin tyytymättömiä. Koettiin, ettei terveydenhuollon tarpeeseen saatu usein henkilöstöltä vastausta. Avovastauksissa nostettiin esille myös yleinen huoli vankien mielenterveydestä ja päihdepalveluista. Mielenterveyspalvelut ja mielenterveyden tuki todettiin useissa vastauksissa puutteelliseksi.

”Tässä vankilassa terveydenhoito ja sinne pääsy on liki mahdotonta”

”Plussaa terveydenhoitopuolelle korvaushoidon aloituksen mahdollistamisesta matalammalla kynnyksellä ja ilman vankisairaalassa tehtävää aloitusta. Muutenkin positiivinen kehitys esim. lääkityksien arvioimisesta enemmän

potilaan tarpeen mukaan ja vähemmän vankilan asettamien rajoitusten mukaan, koskien esim. ADHD ym. pkv lääkityksen suhteen, vaikka edelleenkin ei toteudu vangin oikeus samanlaiseen hoitoon kuin siviilissä.”

”Terveystenhoito on olematonta. Etenkin alkuun, kun kaikki ahdisti ja olisi tarvinnut tukea. Kuukauden verran laitoin polille useamman asiointilomakkeen. En saanut vastauksia, joten en edes tiennyt saiko he viestini. Hammashoito toimii hyvin.”

Suhteet

Vankien suhteita henkilöstöön kuvasi asiallisuus. Kuten aiemmissa kyselyissä vangit kokivat kohtelun pääosin asiallisena, mutta joukossa oli työntekijöitä, joiden käytös vankeja kohtaan kuvattiin muun muassa kiukkuiseksi, ylimieliseksi tai epäasialliseksi. Vankien avovastauksissa arvostelut ja kiitokset kohdistuivat sekä yksittäisiin työntekijöihin että koko henkilöstöön. Positiivisissa vastauksissa painottuivat asiallisuuden lisäksi muun muassa ammattitaitoisuus, mukavuus ja ystävällisyys.

”Tässä vankilassa saan hyvän kohtelun ja tarvittavan avun elämän tilanteisiin”

”Kaikki henkilökunnan kohtelu riippuu kuka on työvuorossa. Osa henkilökunnasta on selkeästi tympiintyneitä työhönsä verrattuna niihin, joita työ kiinnosaa.”

”Suurin osa valvontahenkilöistä kohtelee asiallisesti ja hyvin, mutta löytyy joitakin, jotka ovat äksyjä ja eivät halua muuta kuin riidellä ja eivät halua kuunnella vangin mielipiteitä.”

Kuten aiemmissakin kyselyissä myös vuoden 2022 vastauksista kävi ilmi vankien toiveena olleen, että heitä kohdeltaisiin yhdenmukaisesti sekä keskenään tasa-arvoisesti. Monissa vastauksissa toivottiin, että vankien kanssa työskentelevät työntekijät olisivat tutustuneet asiakkaan yksilölliseen tilanteeseen huolellisemmin niin arviointikeskuksessa kuin vankiloissakin.

”Rise laittaa kaikki henkilöt saman mankelin läpi. Toisaalta sen voi ymmärtää, toisaalta ei. Kun ensikertalaienn joutuu käymään saman kohtelun/epäilyn joka asiassa ja päätöksessä kuin kymmenettä kertaa vankilassa oleva, se turhauttaa. Kohtelu yleisesti pitääkin/pitäisikin olla samanlaista kaikille, mutta

päätöksissä vähintään pitäisi olla eroa. Ei tunne aina menevän avotalo tai lomapäätökset henkilön historian mukaan. Enemmän taitaa olla tuomion pituus ja vain sen hetkisen tuomion pituus kriteerinä monessa asiassa.”

Toiminnallisuus

Vankien avovastauksissa korostui huoli toimintojen vähyydestä, mikä tarkoitti yhä pitempiä aikoja suljettuna olemista selleissä. Resurssipula näkyi toimintojen karsimisena, ja toimettomuudella koettiin olleen suora vaikutus vankien hyvinvointiin. Vangit toivoivat usein rutiineja ja sisältöjä vankeusaikaansa. Erityisesti työtoiminta, koulutus, liikunta ja päihdekuntoutus olivat sisältöjä, joita monet vangit kaipasivat. Myös erilaiset arjen taitoihin liittyvät kurssit kuten ruuanlaittokurssit olivat toivottuja.

”Enemmän järjestettyjä toimintoja/ryhmiä kaipaisin. Marttojen ruokakurssi oli aivan mahtava ja teki olemisesta mielekkäämpää kun oli jotain kivaa aina mitä odottaa. Nyt ei ole mitään mitä odottaa ja se lisää ahdistusta.”

”Jokaisella vangilla tulisi olla mahdollisuus osallistua toimintoihin (punnittisali, palloiluhalli, työtoiminta, päihdekuntoutus, opiskelu yms) sen lisäksi jokaisella vangilla tulisi olla mahdollisuus päästä lomille, koevapauteen, periteleirille yms... Tämä ei nyt toteudu!!! Yrittäkää tehdä asialle jotain nyt heti koska sellissä makaaminen ei palvele kenenkään etuja, ei vangin eikä valtion!!!!”

”Teva-osastot ovat tässä vankilassa täysin laittomia! Ei mitään toimintoja järjestetä. Nämä osastot ovat passivoivia kaikin puolin. Liikunnan harrastaminen on tehty mahdottomaksi. Mielestäni teva-osastot loukkaavat ihmisoikeuksia!! Ja yhdenvertaisuutta! Teva-osastot pitäisi kieltää, tai alkaa järjestää teva-osastoille asianmukaista toimintaa ja harrastus mahdollisuuksia välittömästi! Nämä eivät ole kenellekkään hyväksi, tällaiset osastot perhesuhteiden ylläpito on miltei mahdotonta!!! Lapsiaan ei näe tarpeeksi usein!”

Vankien vastauksissa ilmeni pettymys rangaistusajan suunnitelmiin ja Rikosseuraamuslaitokselta saatuun tukeen esimerkiksi tilanteissa, joissa vastaajan oma motivaatio elämän muutokseen oli korkealla.

”Rangaistusajansuunnitelmaa pitäisi noudattaa vanki sekä vankila. Ei ole mitään järkeä tehdä koko suunnitelmaa, jos sitä ei tulla noudattamaan.

Panostaisi jonkin työajan johonkin muuhun kun tuohon, kun sitä ei noudateta yli puolella vangeista. Toi on hieno ajatus, joka pitäisi sit toteuttaa kun sen tekee päättäjät. Meillä osasto kiinni koko ajan, koska ei ole vartijoita.”

”Asioita voisi hoitaa paremmin, esimerkiksi kun vangille laaditaan rangaistussuunnitelma ja se hoitaa sen oman tonttinsa hyvin, niin henkilökunta ei tee paljon mitään, vaan jättää ne vangit varjoon ja silloin näitä vankeja ei enää kiinnosta niitten rangaistussuunnitelma, koska ne ei saa vastakaikua, vaikka kuin hyvin ne hoitais niitten tontin ja se on turhauttavaa.”

4. Yhteenveto ja pohdinta

4.1 Yhteenveto tuloksista

Vuoden 2022 laatukselyn perusteella Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun vahvuudet tiivistyvät paikallisesti toteutuvaan, vuorovaikutteiseen ja luottamukselliseen työilmapiiriin, jota nakertavat kokemukset organisaation ja toimintaympäristön muutosten aiheuttamista laadun haattatekijöistä. Laadukas työilmapiiri ilmenee hyviksi koetuissa suhteissa lähiesimiehiin, työtovereihin ja asiakkaisiin. Laatua heikentävät tekijät koostuvat työtä huonosti tukevasta asiakastietojärjestelmästä, ajankäytön kohdentumisesta ydintoimintojen ulkopuolelle sekä aikaresurssin riittämättömyydestä.

Hyvä ilmapiiri näkyy hyvien henkilöstösuhteiden ohella myös vankien kokemuksissa. Vankilaelämän laatu koetaan edelleen keskimäärin melko hyvänä, mutta aiempaa hieman heikompana. Koettua vankilaelämän laatua heikentävät voimakkaasti erityisesti toimintojen ja yleensä mielekkään tekemisen puute, epätasa-arvon kokemukset sekä ruoka- ja terveydenhuollon saatavuudessa ja laadussa koetut puutteet. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaat olivat keskimäärin erittäin tyytyväisiä kohteluunsa ja seuraamuksen täytäntöönpanon laatuun.

Henkilöstöllä työn toteuttamista haastavat aikaisempaa enemmän lisääntynyt epäselvyys yhteisten arvojen ja strategioiden toteuttamisesta sekä heikentyneet kokemukset osallisuudesta, tiedonsaannista ja työn mielekkyydestä. Laadukkaan työn täysimääräistä

ulosmittaamista rajoittavat oman lähityöyhteisön ulkopuolelta tulleiksi koetut muutokset, joiden tarkoitukset ovat olleet epäselviä ja joiden seurauksena kokemukset työstä suoriutumisesta ja työlle asetettujen tavoitteiden toteuttamisesta ovat heikentyneet. Laadukkaan vankeusajan toteuttamista häiritsevät tekijät liittyvät puutteelliseksi koettuihin resursseihin ja sinänsä hyvin suunnitellun rangaistusajan hyödyntämistä koskeviin puutteisiin.

Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvointi on keskimäärin melko hyvä, mutta edelliseen kyselyyn nähden matalampi. Koettu työhyvinvointi on kehittynyt samansuuntaisesti sen kanssa, millaiseksi työelämän laatu koetaan. Työhyvinvoinnissa ja työelämän laadun arvosanassa heikentyminen on ollut voimakkaampaa yhdyskuntaseuraamushenkilöstöllä. Vankilahenkilöstön stressin taso on säilynyt kohtalaisena, kun taas yhdyskuntaseuraamushenkilöstön osalta stressin taso on hieman noussut. Verrattuna vuosien 2016 ja 2019 kyselyihin vuoden 2022 kyselyn tuloksissa yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointiyksikön ja tukipartion henkilöstön kokema työhyvinvointi oli ensimmäistä kertaa vankilahenkilöstön kokemaa työhyvinvointia heikompaa. Työelämän laatua kuvaavan kysymyksen keskiarvo oli yhdyskuntaseuraamushenkilöstöllä enää vain hieman vankilahenkilöstöä korkeampi.

4.2 Laatukselyn tulokset ja Rikosseuraamuslaitoksen strategia

Rikosseuraamuslaitoksessa otettiin käyttöön uudet strategiset tavoitteet vuoden 2024 alussa. Uudessa strategiassa näkyy rikosseuraamuksilta odotettu vaikuttavuus uusintarikollisuuteen ja valmiuksiin rikoksettomaan elämäntapaan. Laatu- ja näkökulmasta tarkasteltuna henkilöstön ammattitaitoon, osaamiseen ja organisaation kehittämiseen kohdistunee tulevaisuudessa uudenlaisia piirteitä.

Laatukselyn valossa Rikosseuraamuslaitoksen arvojen ja strategian toteuttaminen käytännön työssä on jo nyt muuttunut aikaisempaa vaikeammaksi. Kyselyn avovastauksista ilmenee hyvin erilaisia ja keskenään ristiriitaisia näkemyksiä rikosseuraamustyön tarkoituksesta ja luonteesta ja strategian toteuttaminen käytännön työssä koetaan aikaisempaa vaikeammaksi. Päivitettyjen strategiatavoitteiden saavuttamisen kannalta lieneekin sitä parempi, mitä paremmin henkilöstö omaksuu yhdenmukaisen arvopohjan ja sitoutuu käytettävissä olevaan keinovalikoimaan

tavoitteiden saavuttamiseksi. Tätä tukevat myös arvojen selkeyttäminen ja strategian konkretisoiminen käytännön työssä. Laatukyselyn perusteella ei ole kuitenkaan selvää, miten laadukkaasti nykyiset resurssit parhaimmillaankin mahdollistaisivat strategiatavoitteiden maksimaalisen toteutumisen.

Rikoksettoman elämäntavan tukemista uhkaa laatukyselyn tulosten näkökulmasta erityisesti lähityölle käytettävissä olevan ajan vähentyminen. Yhteiskuntaan kiinnittymisen valmiuksien kannalta huolestuttavalta vaikuttavat vangeilla lisääntyneet mielekkään tekemisen puutteen kokemukset ja heikentyneet kokemukset mielekkäiden toimintojen saatavuudesta. Vankilaympäristöön sopeutumisen ja yhteistyön näkökulmista myös vankien tietoisuutta heille osoitetusta vastuuvirkamiehestä tulisi selkeyttää ja tietoisuus varmistaa. Erityisen tärkeää olisi katkaista vuorovaikutustilanteisiin liittyvien laatutekijöiden negatiivinen kehityssuunta varsinkin avovankiloissa.

Vaikka laatukyselyn tulosten kokonaiskuva onkin kiistatta koettujen muutosten ja koronapandemian sävyttämä, toimintaympäristöä tai organisaatiota koskevilta muutoksilta tuskin vältytään tulevaisuudessakaan. Todennäköisesti jatkossakin on pohdittava, miten rakenteiden kehittämistä voidaan toteuttaa ja halutun työpaikan mielikuvaa ylläpitää jatkuvasti monimutkaistuvassa ja muutosalttiissa maailmassa. Strategiaan nojaavien laatutekijöiden osalta olisi myös kiinnitettävä huomiota organisaation muutosjoustavuuteen eli kykyyn selviytyä asteittain kasvavien ja äkillisten, odotettujen ja yllättävien muutosten edessä.

Laatukyselyn tuloksista ilmenee samansuuntaisuus organisaatitutkimuksiin, joiden mukaan työyhteisön muutosjoustavuutta vahvistavia tekijöitä muutoksen aikana ovat työyhteisön osallisuus ja mahdollisuus avoimeen keskusteluun. Laatukyselyssä tämä näkyy käänteisesti kokemuksina osallisuuden ja mahdollisuuksien rajallisuudesta. Lisäksi esimerkiksi muutosten aikataulutus ja ajantasainen tiedottaminen muutoksen aikana korostuvat negatiivisina niissä avovastauksissa kuvatuissa kokemuksissa, joissa muutoksiin on sopeuduttu huonosti. Myös puutteellinen palautteen saaminen johdolta ja johdon heikentynyt ymmärrys työyhteisön tilanteesta ovat todennäköisesti olleet yhteydessä matalaan muutosjoustavuuteen ja työhyvinvointiin.

Lähityöyhteisö on laatukyselyn perusteella Rikosseuraamuslaitoksen voimavara, joka tukee strategiatavoitteiden paikallista saavuttamista. Muutosjoustavuuden tarve on

näkökulmasta pelkkä lähityöyhteisöltä saatu tuki ei kuitenkaan yksin voi olla riittävä työhyvinvointia lisäävä tekijä. Työvuorosunnittelu ja riittävä lepo ilmentyvät myös laatukselyn avovastausten mukaan tärkeinä työyhteisön muutosjoustavuutta ja työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Vaikka Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstö vaikuttaakin toimintaympäristöä kohdanneista muutoksista huolimatta pitävän työtehtävistään ja olevan motivoitunut työstään, voi esimerkiksi ammatillisuuteen, osallisuuteen ja stressiin liittyvä negatiivinen kehitys kroonistuessaan heikentää myös vielä tämän kyselyn valossa positiivisilta näyttäneitä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia tulevaisuudessa. Toisaalta esimerkiksi stressin lisääntymisestä ja työhyvinvoinnin laskusta huolimatta vahvistunut työmoraali yhdyskuntaseuraamushenkilöstössä saattaa kertoa vahvasta muutosjoustavuudesta tai se voi viitata myös tämän henkilöstöryhmän muita hieman parempaan yhteiseen kykyyn selviytyä haasteista. Toisaalta henkilöstölle asetettujen odotusten kasvattaminen on omiaan altistamaan valmiiksi kunnianhimoiset tai korkealla työmoraalilla työskentelevät entistäkin suuremmalle kuormitukselle. Joka tapauksessa muutostarkastelujen ohella huomiota olisikin suunnattava enemmän myös niihin kyselyn osa-alueisiin, jotka ovat pysyvästi olleet heikolla tasolla.

Työhyvinvoinnista on muodostunut tärkeä vetovoimatekijä useilla ammattialoilla, ja johtamisella on osoitettu olevan merkittävä rooli työvoiman houkuttelevuuden varmistamisessa tulevaisuudessa. Tässä kontekstissa lähijohtamisella on voitu merkittävästi vaikuttaa työhyvinvointiin ja -tyytyväisyyteen. Työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen tulisikin laatukselyn tulosten valossa panostaa aikaisempaa enemmän myös Rikosseuraamuslaitoksessa erityisesti muutosten kohteena olevan henkilöstön osallistamisessa ja tukemisessa.

4.3 Laatukselyn tulosten hyödyntäminen

Rikosseuraamuslaitoksen sisällä laatumittauksen tuloksia hyödynnettiin vuoden 2023 aikana aiempaa aktiivisemmin. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun ja laajemmin myös koko toiminnan kehittämisen tukena tuloksia esiteltiin kaiken kaikkiaan noin 30

tilaisuudessa. Tuloksia esiteltiin henkilöstön valtakunnallisessa webinaarissa, Rikosseuraamuslaitoksen 11 rikosseuraamuskeskuksessa ja niiden vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa sekä muissa Rikosseuraamuslaitoksessa järjestetyissä tilaisuuksissa.

Tässä raportissa laatukselyn tulokset on esitetty koko maan osalta, mutta mittauksen osalta tulokset ovat olleet saatavilla myös yksiköittäin ei-julkisella Power BI raportointialustalla. Molempia raportteja voidaan hyödyntää kokemusten vaihtoon yksiköiden välillä siitä, miten esimerkiksi mittauksessa jonkun yksikön kohdalla näkyvät hyvät tulokset tiettyjen laatu- ulottuvuuksien alla ovat selitettävissä esimerkiksi yksiköissä tehdyistä parannuksista. Vastaavasti myös huonommin toimivia menetelmiä voidaan mittauksen tulosten pohjalta arvioida ja pyrkiä kehittämään niille paremmin toimivia vaihtoehtoisia malleja.

Laatukyselyä arvostetaan ja sitä pidetään tärkeänä. Marraskuussa 2023 kerätyn palautteen mukaan rikosseuraamuskeskusten johtajat, yksiköiden päälliköt ja apulaisjohtajat antavat laatukyselyn tärkeydelle arvosanan 8 asteikolla 1–10. Antamassaan palautteessa noin puolet yksiköiden päälliköistä ja apulaisjohtajista kertoi laatukyselyn tulosten johtaneen myös jonkinlaisiin toimenpiteisiin.

Laatukyselyn tuloksia on mahdollista hyödyntää monin tavoin Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun ja laajemmin myös koko toiminnan kehittämisessä. Laatukyselyn tuottama tieto tekee näkyväksi Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa, ilmenneitä ongelmia, kehittämishaasteita ja organisaation kehityskulkuja, ja sen tuloksia olisi hyvä tulevaisuudessakin käsitellä kaikissa toiminnan kehittämistä koskevissa tilaisuuksissa. Yksikkökohtaisten tilaisuuksien lisäksi laatumittauksen tuloksia on suotavaa hyödyntää laajemmissa kokoonpanoissa kuten johdon päivillä sekä henkilöstön yhteisillä kehittämispäivillä samoin kuin sellaisissa hankkeissa ja toiminnoissa, joilla on yhtymäkohtia laatukyselyn tuloksiin. Lisäksi olisi panostettava tulosten käsittelyyn myös vankien jayhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kanssa mahdollisuuksien mukaan. Laatukyselyn tuloksilla on keskeinen rooli myös organisaation rakenteita koskevassa kehittämisessä. Esimerkiksi vuoden 2022 kyselyn tuloksia on käytetty Rikosseuraamuslaitoksen meneillään olevan organisaatiouudistuksen valmistelussa.

Laatukyselyn tulosten pohjalta on myös mahdollista suunnitella havaittuja ongelmia korjaavia toimenpiteitä yhdessä substanssialan asiantuntijoiden, kehittämisestä vastaavien, henkilöstön, rikosseuraamusasiakkaiden ja johdon kanssa. Korjaavien toimenpiteiden selvittämisessä on analysoitava laatukyselyn tuloksista havaittujen seurausten juurisyitä, käytettävissä olevaa keinovalikoimaa, mahdollisia toiminnan uudelleenpainottamista ja kaiken tämän edellyttämiä muutostarpeita henkilöstön osaamisessa ja resursseissa.

Seuraavassa kuvataan tarkemmin, miten laatumittauksen tuloksia voidaan hyödyntää organisaation eri tasoilla. Tulosten hyödyntämiseen liittyvät toimenpiteet on jäsennelty luvussa 1.2 kuvatun Rikosseuraamuslaitoksen laatututkimuksen tavoiteasetannan mukaisesti:

1. Kartoittaa mahdollisimman moniulotteisesti ja konkreettisesti sitä, millaisena henkilökunta sekä vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat kokevat Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun.
 - **Toiminnan laadun tilannekuvan tuottajana johdolle.** Johto voi hyödyntää laatukyselyn tuottamaa tietoa yhtenä Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tilannekuvaa tuottavana lähteenä. Tilannekuvatiedon lopputuotteita ovat laatukyselyn loppuraportti, Power BI -raportointialusta sekä tilauksesta räätälöidyt raportit.
 - **Ilmapiiritiedon välittäjänä.** Laatukysely ja erityisesti sen avovastauksista saatava tieto tekevät näkyväksi henkilöstön käsityksiä ja kokemuksia esimerkiksi siitä, mitä vankien ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kanssa tehtävässä työssä pidetään tärkeänä, miten arvojen ja strategioiden koetaan toteutuvan työssä ja mitä muita laatuun liittyviä havaintoja on tehty. Ilmapiiritietoa on jäsennelty tämän raportin avovastausten analyysiä käsittelevissä luvuissa.
2. Hyödyntää mittauksen tuottamaa tietoa Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kehittämiseen ja yhteisen laatukäsityksen ja laatuksiteerien muodostamiseen.
 - **Muutos- ja laatujohtamisen tietovarantona.** Johto voi hyödyntää laatukyselyn tuottamaa tietoa yhtenä muutoksen tai laadun johtamisen tietovarantona. Tietoa

voidaan käyttää linjatessa keskeisimpiä kehityskohteita ja korjaavia toimenpiteitä sekä ratkaistessa resurssien ohjaamiseen liittyviä kysymyksiä.

- **Uusien toimintamallien jalkauttamista tukevan tiedon lähteenä.** Uusien työskentelytapojen istuttamisessa yksikköihin on hyvä tietää myös se, miten eri henkilöstöryhmät suhtautuvat vuorovaikutukselliseen työhön ja tämän edellyttämään tiiviimpään vuorovaikutukseen vankien ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kanssa. Laatukyselyt ja niitä edeltävät laatututkimukset ovat osoittaneet, että eri henkilöstöryhmät eroavat tässä suhteessa keskenään.

3. Tuottaa tietoa tulosohjauksen ja strategisen ohjauksen ja suunnittelun tueksi.

- **Strategisen suunnittelun tukena.** Laatukyselyn tuloksia voidaan käyttää myös järjestelmällisemmin strategisen suunnittelun ja ohjauksen tukena saavuttamaan strategiset tavoitteet. Laatukyselyllä kartoitetaan nykyiselläänkin lukuisia Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan kiinteästi liittyviä tekijöitä, ja sitä on mahdollista mukauttaa tulevaisuudessa vastaamaan paremmin myös uusia strategisia tavoitteita ja toimintaympäristön muutoksen aiheuttamia haasteita.
- **Tulosohjauksen yhteydessä täydentämässä muiden mittausten antamaa kuvaa.** Mittauksen käyttäminen tulosohjauksen yhteydessä mahdollistaa tulosten hyödyntämisen laajasti ja monipuolisesti. Mittauksen ja arvioinnin tulokset täydentävät ja laajentavat Vm-Baron ja muiden mittausten antamaa kuvaa siitä, miten strategisia tavoitteita on onnistuttu saavuttamaan ja mitkä ovat niiden saavuttamiseen liittyviä ongelmia organisaation eri tasoilla sekä yksiköissä.
- **Laatukysely kiinteänä osana tuloksellisuuden arviointia.** Laatukysely voidaan yhdistää kiinteämmin tuloksellisuuden arviointiin. Laatu on osa tulosta. Laatukysely osoittaa, miten Rikosseuraamuslaitoksessa on onnistuttu esimerkiksi turvallisuustavoitteiden saavuttamisessa ja kohdistaa resursseja siten, että mahdolliset puutteet turvallisuuskäytännöissä saadaan korjattua.

4. Mahdollistaa toiminnan laadullisten muutosten säännöllisen seuraamisen.

- **Tuottaa pitkän aikavälin tilannekuvaa laadun muutoksista.** Kolmen vuoden välein toistettavista laatukselyistä on mahdollista saada kattava kokonaiskäsitys Rikosseuraamuslaitoksen laadun kehityksestä. Trenditietoa voidaan raportoida esimerkiksi asioista, jotka ovat kehittyneet positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan tai ilmiöstä, jotka ovat olleet kroonisesti hyvällä tai huonolla tasolla.
- Auttaa toiminnan kehittämisessä rikosseuraamuskeskus- ja yksikötasolla niin, että se on laadullisesti yhdenmukaista ja strategisten tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisesti kohdennettua.
- **Toiminnan kehittämisen ja kohdentamisen tukena yksiköissä ja muilla eri foorumeilla.** Laatuksely nostaa esiin myös asioita, jotka ovat toiminnan kehittämisen ja resurssien uudelleen kohdentamisen kannalta tärkeitä. Esimerkiksi rangaistusajan suunnitelmien toteuttamiseen vaadittavien resurssien riittämättömyys nousi viimeisimmässä laatumittauksessa keskeiseksi ongelmaksi. Erilaisissa toiminnan kehittämiseen tarkoitetuissa tilanteissa kuten johdon päivillä tai henkilökunnalle tarkoitetuissa laajemmissa yhteisissä koulutustilaisuuksissa tai henkilöstön kehittämispäivillä voidaan yhdeksi aiheeksi ottaa myös laatukselyn esiin nostamat kysymykset. Laatukselyssä esiin nostettuja kysymyksiä ja pullonkauloja samoin kuin onnistumisia voidaan käsitellä myös yksikkökohtaisissa tai rikosseuraamuskeskusten yhteisissä tilaisuuksissa.

Liite: Laatukselyn vastausten jakaumat

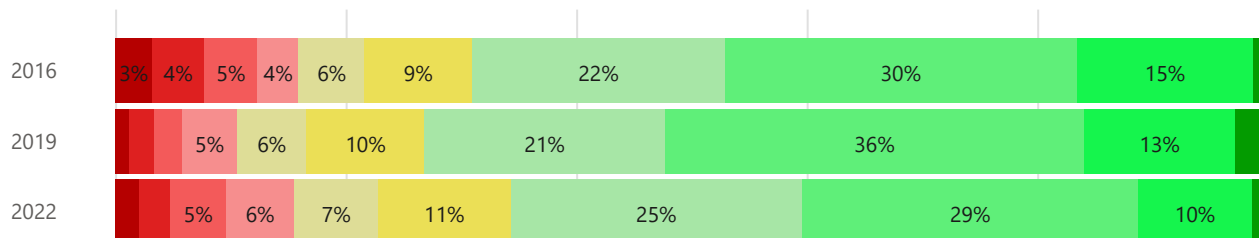
Seuraavalta sivulta alkavassa kuvioliitteessä esitetään laatukselyn vastausten jakaumat. Ensimmäisenä esitetään vankilahenkilöstön ja seuraavaksi vankien vastaukset. Näiden jälkeen vuorossa ovat yhdyskuntaseuraamustoimistojen, asiakasarviointi- ja täytäntöönpanoyksiköiden ja tukipartioiden henkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset. Lopuksi esitetään yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset.

Kuvioissa viisiportaiset Likert-asteikolliset asenneväittämät (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä) on muunneltu siten, että punainen väri kuvaa heikkoa laatua, keltainen keskinkertaista ja vihreä hyvää laatua.

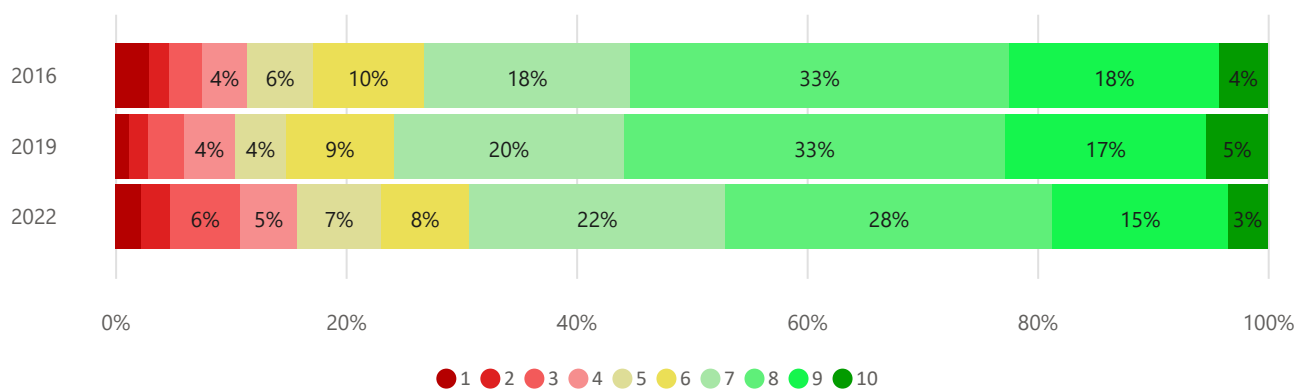
Jos haluat lisätietoa laatukselyn vastauksista, voit olla yhteydessä Rikosseuraamuslaitoksen tiedolla johtamisen tiimiin. Tiimin tavoittaa esimerkiksi sähköpostitse Rikosseuraamuslaitoksen kirjaamon kautta (kirjaamo.rise@om.fi).

Vankilahenkilöstön vastaukset: työelämän laatu, työhyvinvointi ja työstressi

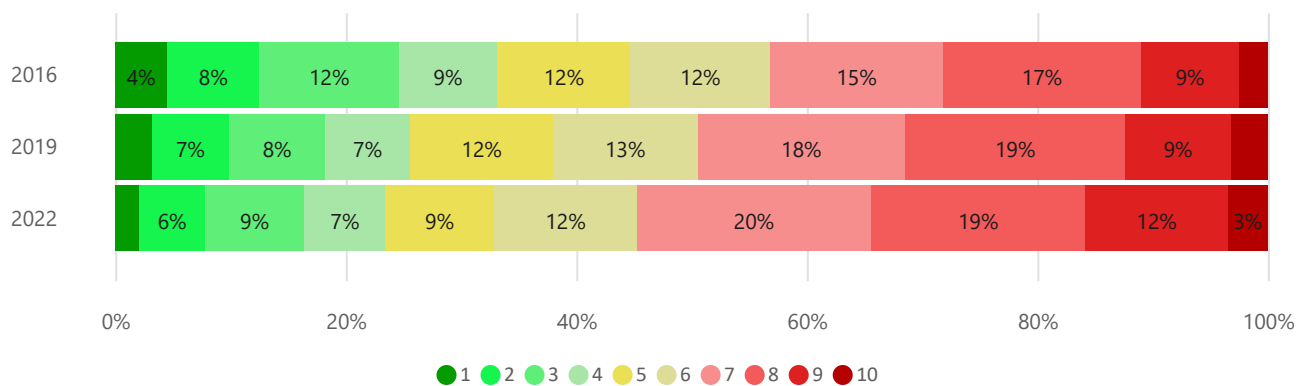
Millaisen kokonaisarvion antaisit työelämän laadusta tässä yksikössä (1 alhaisin - 10 korkein)?



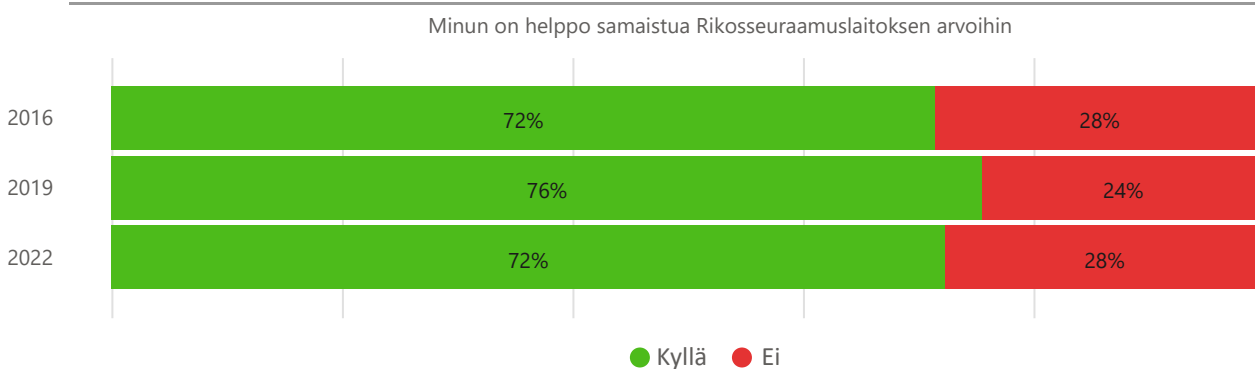
Minkälaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi asteikolla 1–10 (1 alhaisin - 10 korkein)?



Millaisen kokonaisarvion antaisit nykyiseen työhösi liittyvän stressin tasosta (1 alhaisin - 10 korkein)?



Vankilahenkilöstön vastaukset: työhyvinvointi (1/2)



Vankilahenkilöstön vastaukset: työolot ja -tehtävät



Vankilahenkilöstön vastaukset: luottamus ja suhteet työyhteisössä ja suhteessa vankeihin (1/2)

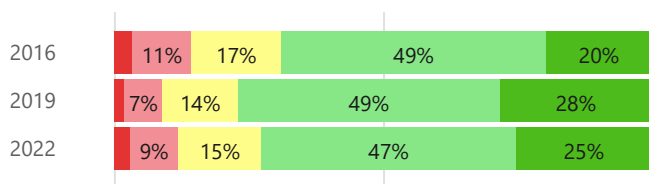


Vankilahenkilöstön vastaukset: luottamus ja suhteet työyhteisössä ja suhteessa vankeihin (2/2)

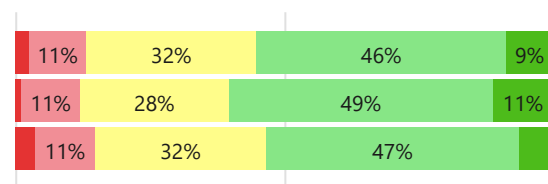


Vankilahenkilöstön vastaukset: ammatilliset toimintatavat ja -mahdollisuudet

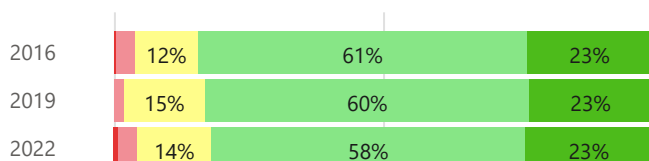
En keskustele mielelläni vankien kanssa muista kuin välttämättömistä asioista



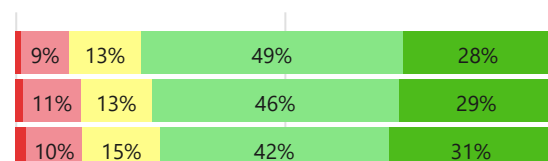
En tiedä, kuinka toteuttaa Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ja strategiaa käytännön työssä



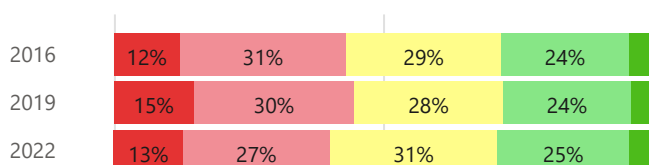
En tiedä, miten toimia yhteistyöhaluttomien vankien kanssa



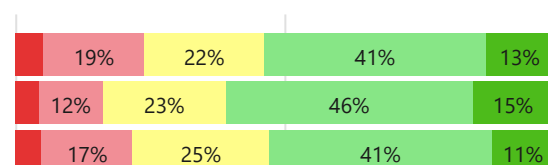
Joskus on vaikeaa olla tarpeeksi tiukka ilman että suhteet vankeihin kärsivät



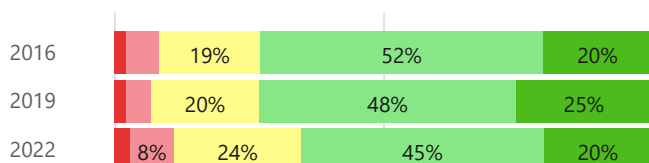
Minulla on huonot mahdollisuudet edetä urallani



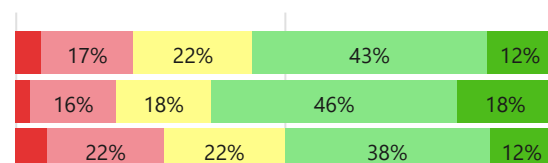
Minulla on hyvät mahdollisuudet kehittää itseäni ammatillisesti



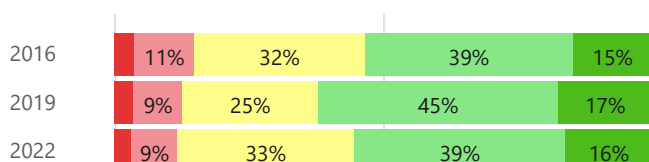
Olen ylpeä työstäni



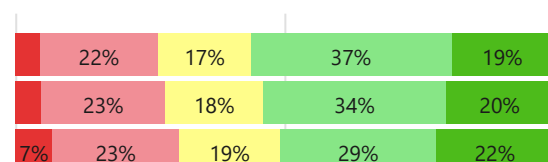
Tässä vankilassa on korkea työmoraali



Tuttavalliset suhteet vankeihin heikentävät arvovaltaani



Vangit käyttävät minua hyväksen jos en ole tarpeeksi tiukka



0%

50%

100%

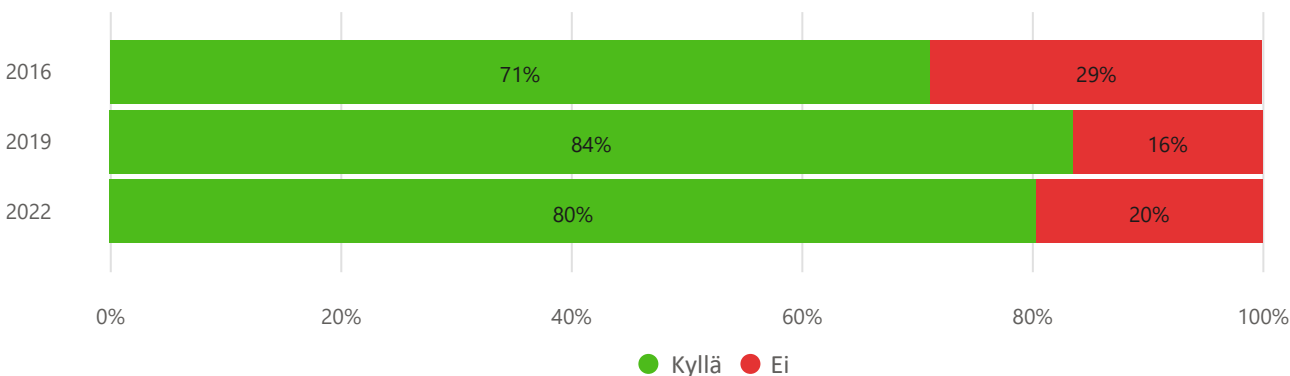
0%

50%

100%

● EriÄän heikko laatu ● Heikko laatu ● Keskitasoinen laatu ● Hyvä laatu ● EriÄän hyvä laatu

Tunnen hyvin Rikosseuraamuslaitoksen strategian



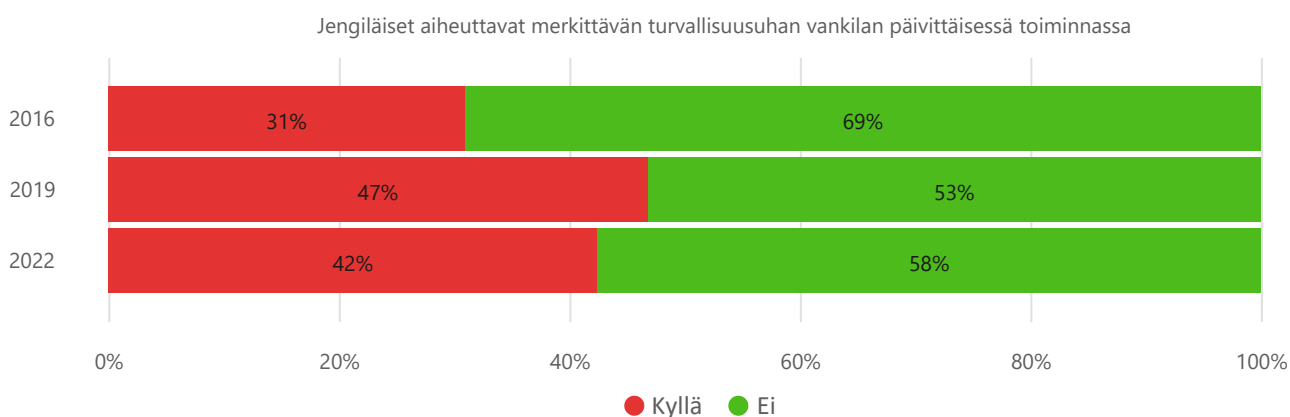
Vankilahenkilöstön vastaukset: asiakastyö, vankien tuki ja kuntoutus sekä suunnitelmallinen rangaistusaika (1/2)



Vankilahenkilöstön vastaukset: asiakastyö, vankien tuki ja kuntoutus sekä suunnitelmallinen rangaistusaika (2/2)

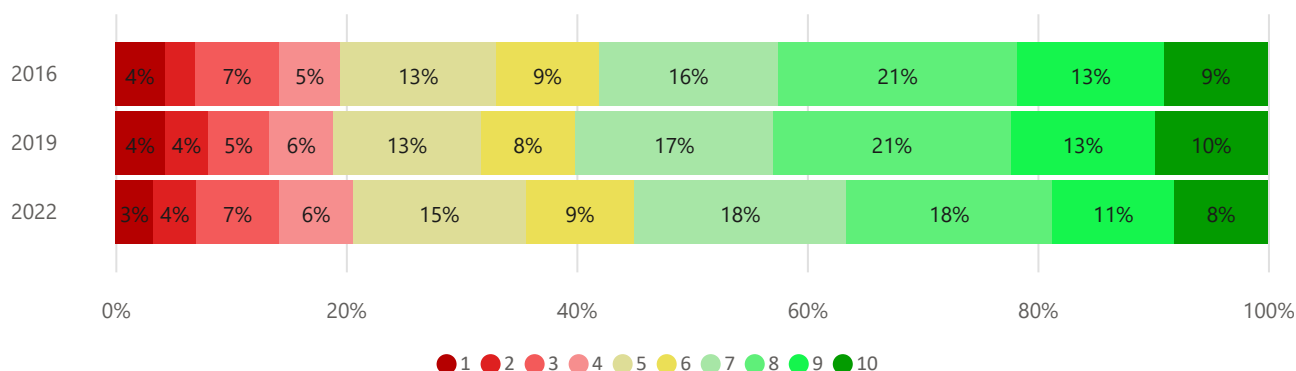


Vankilahenkilöstön vastaukset: vankilaturvallisuus

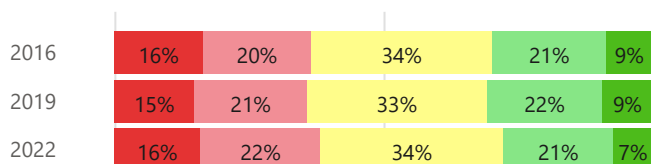


Vankien vastaukset: kokemukset kohtelusta, vastaanotosta ja perehdytyksestä sekä rangaistusajan suunnitelmista

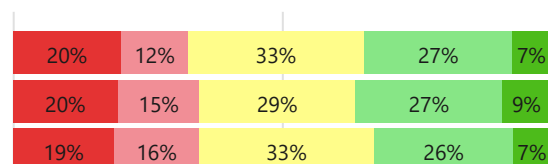
Merkitse asteikolla 1–10 miten sinua yleensä kohdellaan tässä yksikössä (1 = erittäin huonosti ja 10 = erittäin hyvin).



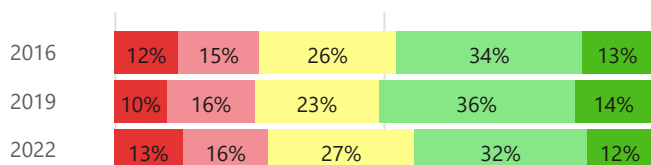
Henkilöstö oli hyvin perillä tilanteestani tullessani tähän vankilaan



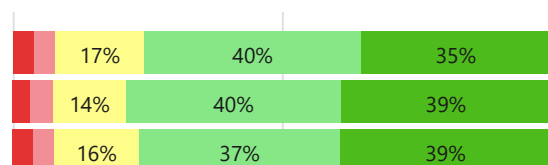
Kuinka hyvin henkilökunta perehdytti sinut vankilan sääntöihin ja käytäntöihin?



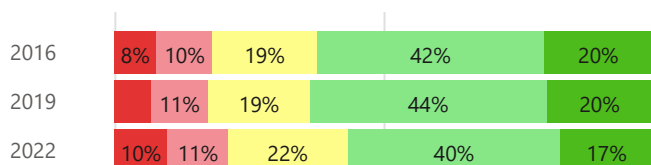
Mielipiteeni on huomioitu hyvin rangaistusajan suunnitelmassa



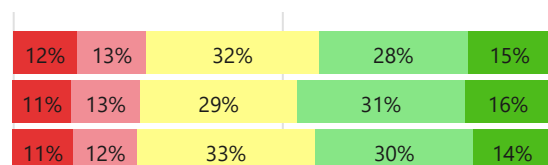
Olen motivoitunut noudattamaan rangaistusajan suunnitelmaani



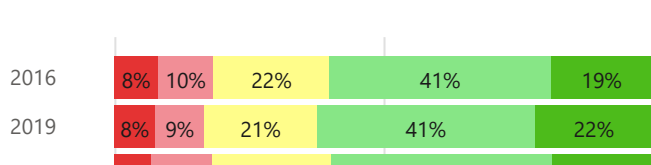
Rangaistusajan suunnitelmaani liittyvät tavoitteet ovat minulle selkeitä



Rangaistusajan suunnitelman noudattamisesta ei ole minulle mitään hyötyä



Vastaanotto oli asiallista tullessani tähän vankilaan



● EriÄäin heikko laatu ● Heikko laatu ● Keskitasoinen laatu ● Hyvä laatu ● EriÄäin hyvä laatu

Vankien vastaukset: vankiloiden järjestys ja kohtelun oikeudenmukaisuus



Vankien vastaukset: vankiloiden ilmapiiri, terveydenhuolto ja tuki rikoksettomaan elämään



Vankien vastaukset: suhteet henkilökuntaan, yhteydenpito läheisten kanssa, päihdetestit ja lomakäytännöt



Vankien vastaukset: luottamus ja suhteet henkilökuntaan sekä vähemmistöjen kohtelu



Vankien vastaukset: vankiloiden elinolosuhteet

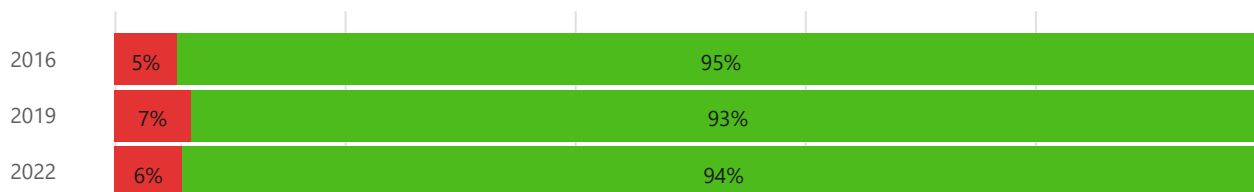


Vankien vastaukset: vankilaturvallisuus (1/3)

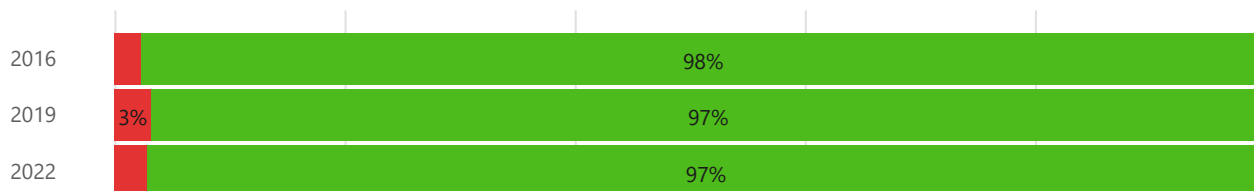
Jengiläisillä on tässä vankilassa paljon valtaa.



Muut vangit ovat painostaneet minua sääntöjen vastaisiin tekoihin.



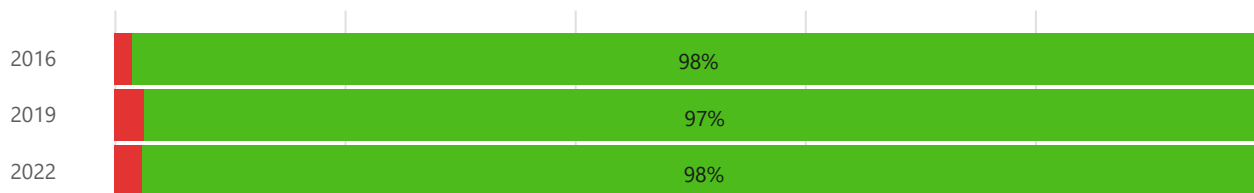
Onko sinua viimeisen kuukauden aikana häiritty seksuaalisesti?



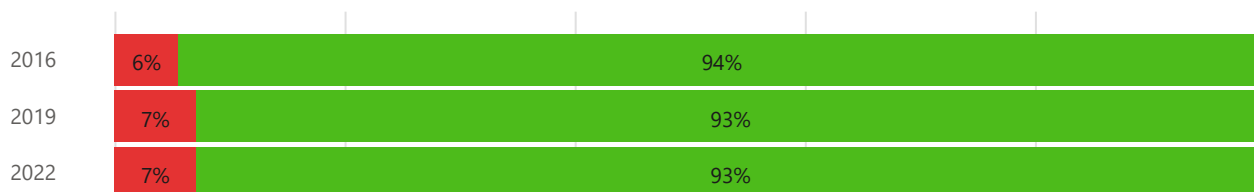
Onko sinua viimeisen kuukauden aikana kiusattu?



Onko sinua viimeisen kuukauden aikana pahoinpidelty?



Onko sinua viimeisen kuukauden aikana uhattu tai kiristetty?

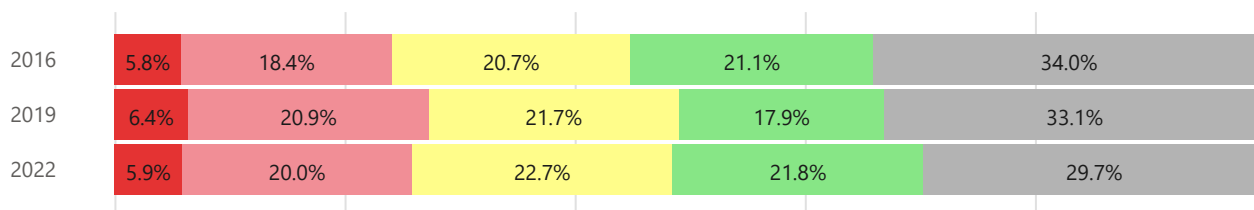


0% 20% 40% 60% 80% 100%

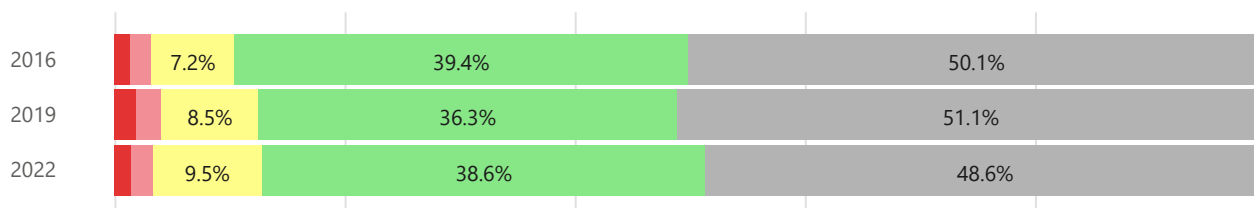
● Kyllä ● Ei

Vankien vastaukset: vankilaturvallisuus (2/3)

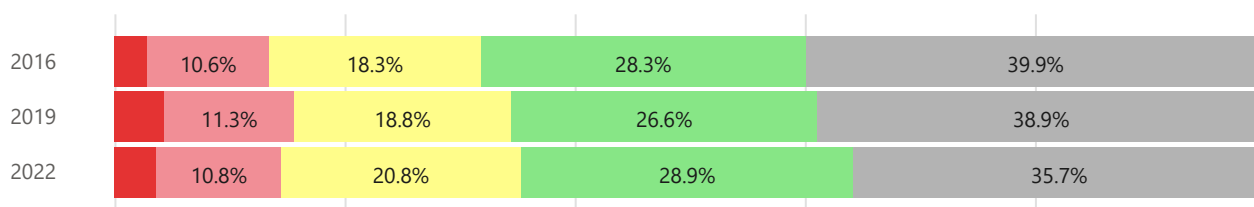
Esiintyykö tässä vankilassa kiusaamista?



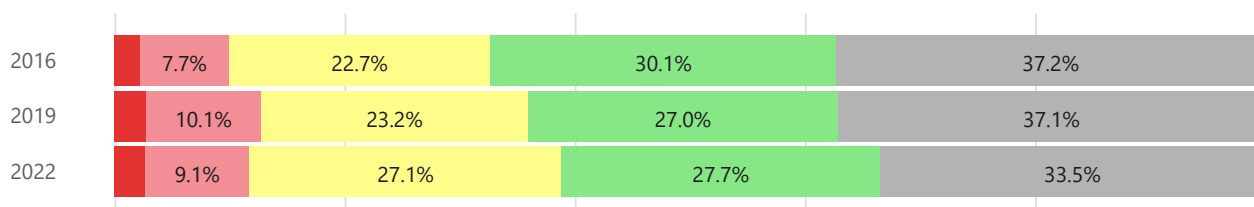
Esiintyykö tässä vankilassa seksuaalista häirintää?



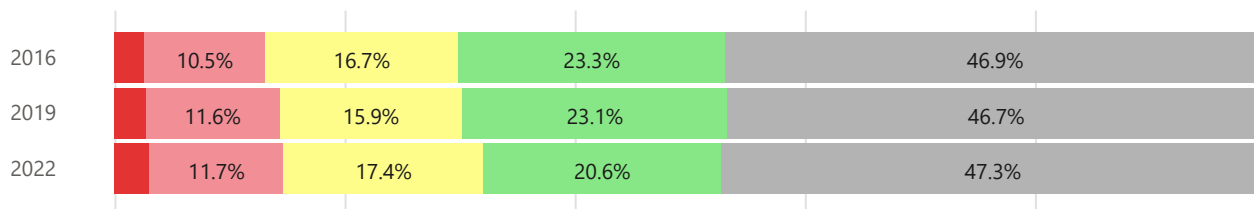
Esiintyykö tässä vankilassa uhkaamista tai kiristämistä?



Esiintyykö tässä vankilassa väkivaltaa?



Tässä vankilassa esiintyy vankien välistä väkivaltaa, josta henkilökunta ei tiedä



0% 20% 40% 60% 80% 100%

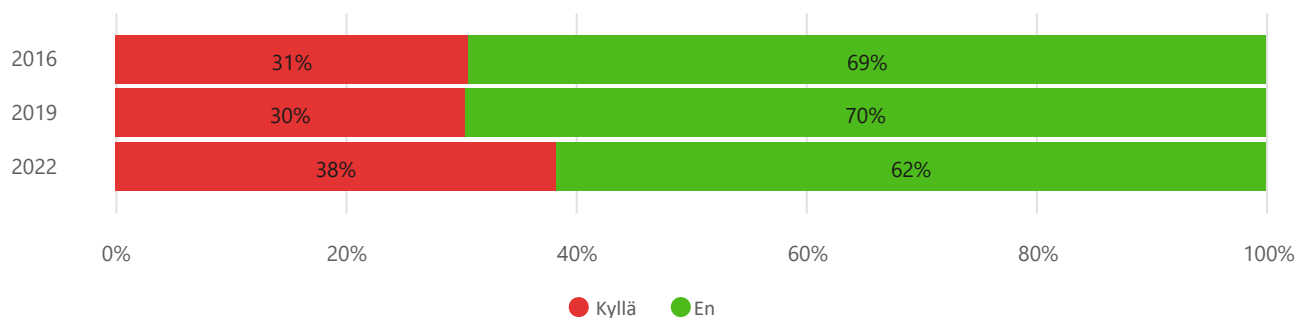
Usein Jonkin verran Harvoin Ei lainkaan En osaa sanoa

Vankien vastaukset: vankilaturvallisuus (3/3), sellissä vietetty aika ja rangaistusajan suunnitelmat

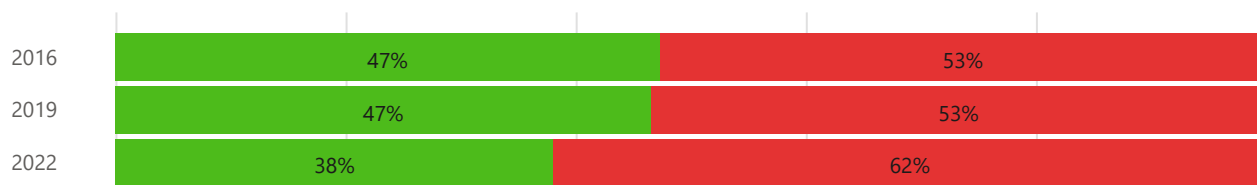
Oletko pelännyt turvallisuutesi puolesta tässä vankilassa?



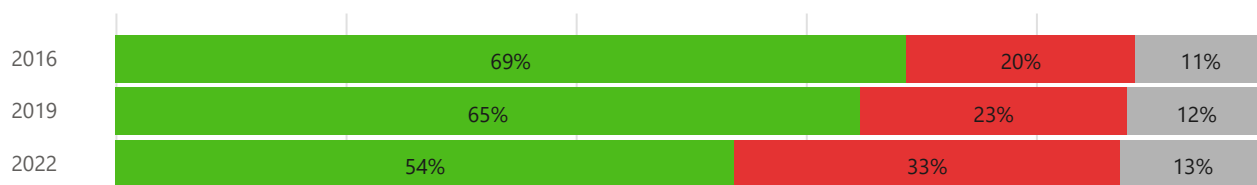
Vietätkö aikaasi tässä vankilassa työaikana pääasiassa selliisi lukittuna?



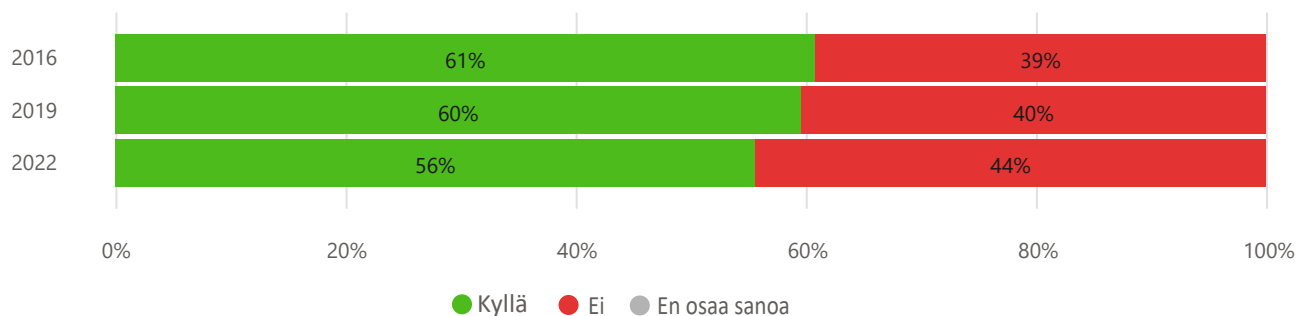
Keskustelen henkilökunnan kanssa riittävän usein rangaistusajan suunnitelmani etenemisestä.



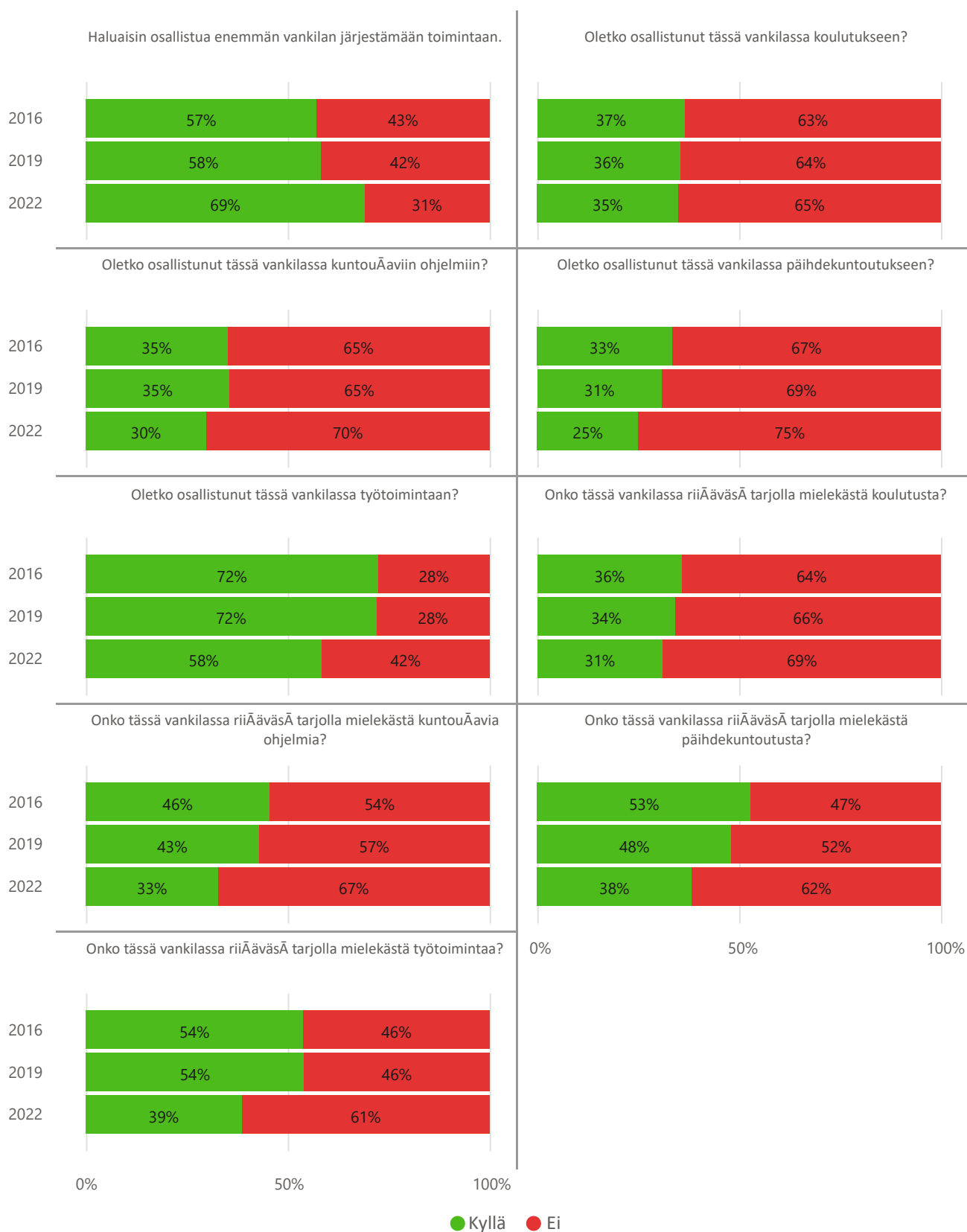
Minulle on tehty rangaistusajan suunnitelma.



Minut on sijoitettu siihen vankilaan, johon olen toivonut.

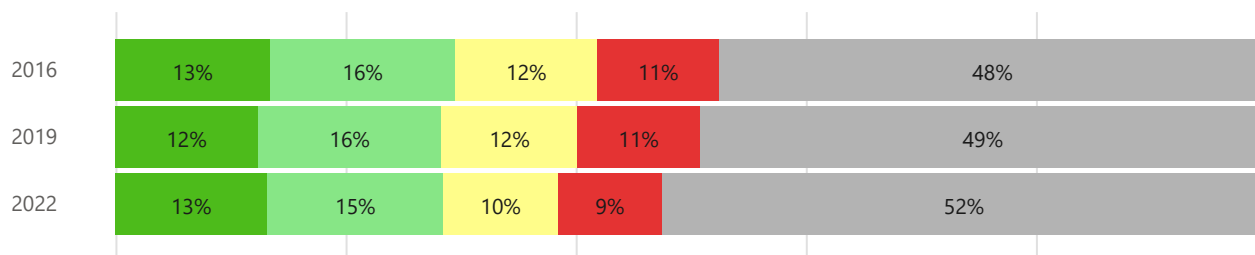


Vankien vastaukset: vankiloiden toiminnot (1/2)

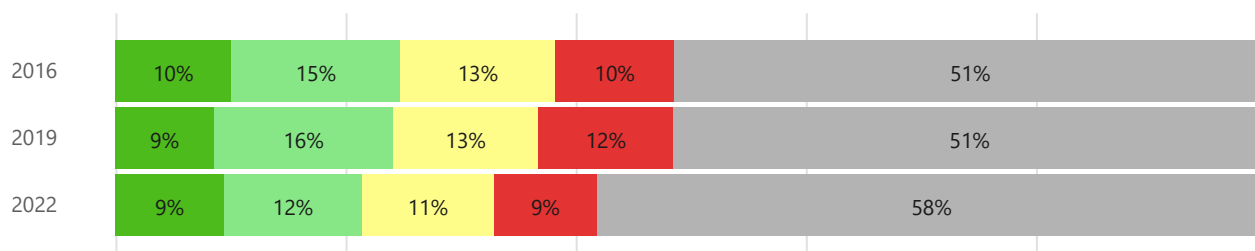


Vankien vastaukset: vankiloiden toiminnot (2/2)

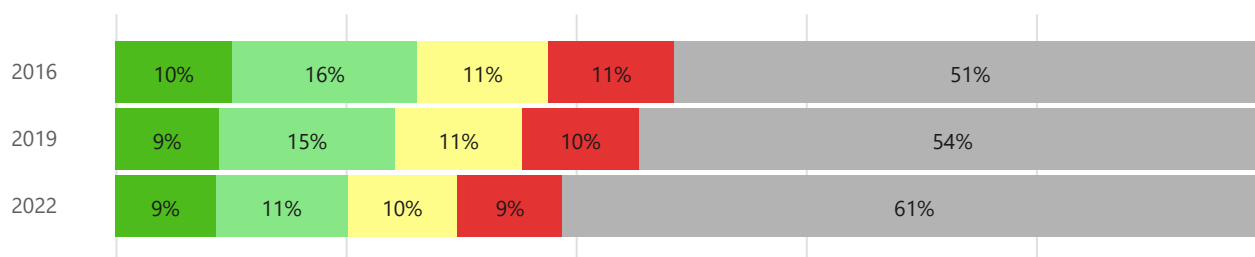
Onko koulutustoimintoihin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä?



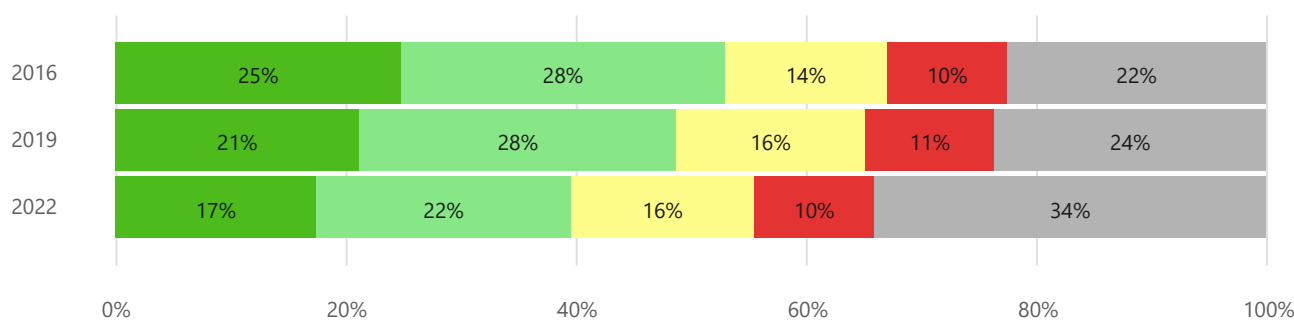
Onko kuntouttaviin ohjelmiin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä?



Onko päihdekuntoutukseen osallistumisesta ollut sinulle hyötyä?



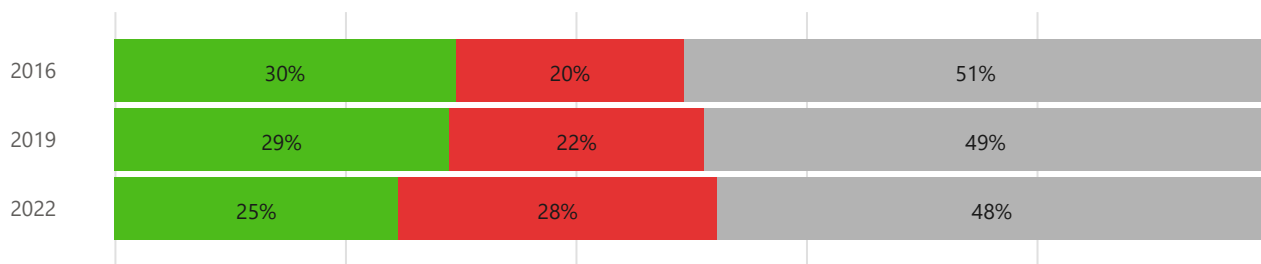
Onko työtoimintoihin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä?



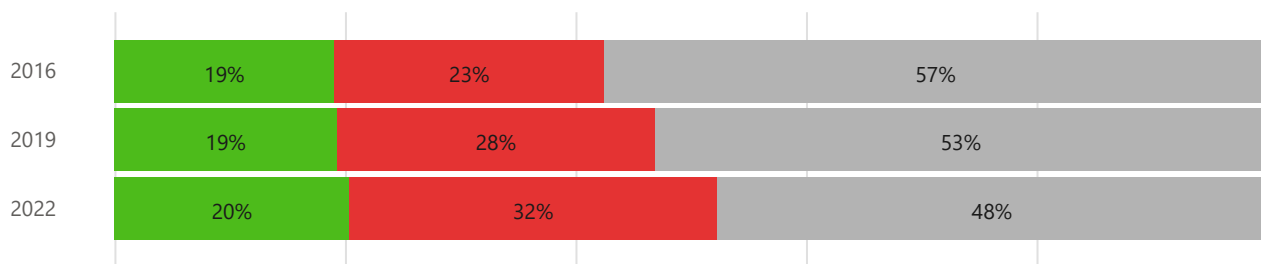
● Paljon ● Jonkin verran ● Melko vähän ● Ei ollenkaan ● En ole osallistunut tähän toimintaan

Vankien vastaukset: päihde- ja mielenterveyskuntoutus sekä vapautuminen

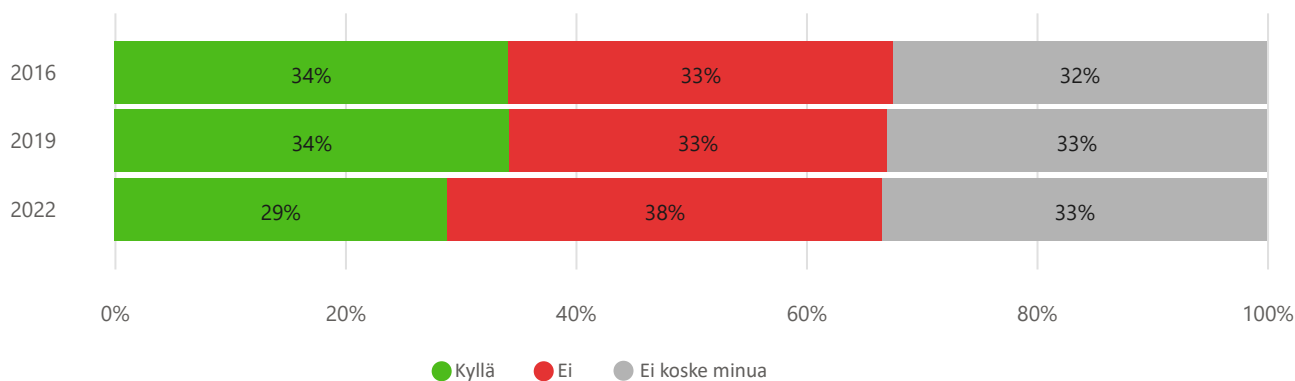
Tässä vankilassa minua on autettu riittävästi päihdeongelman hoidossa.



Tässä vankilassa saa tarvittavaa tukea mielenterveyteen liittyvissä asioissa.



Tässä vankilassa saan tukea ja neuvoa vapautumiseen liittyvissä asioissa.



Year	Never	Rarely	Sometimes	Often	Every day
2016	4%	24%	38%	31%	3%
2019	6%	17%	43%	27%	3%
2022	5%	8%	11%	24%	31%

Year	Never	Rarely	Sometimes	Several times a week	Daily	Don't know
2016	3%	5%	9%	14%	38%	25%
2019	4%	22%	38%	26%	3%	5%
2022	3%	5%	5%	8%	9%	27%

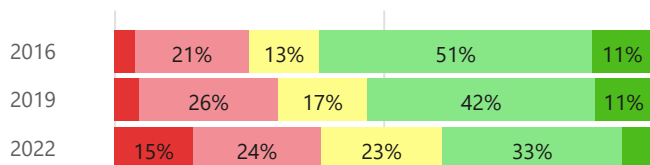
● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6 ● 7 ● 8 ● 9 ● 10

Year	Very good	Good	Satisfactory	Not satisfactory	Very bad	Don't know		
2016	5%	11%	9%	15%	11%	16%	23%	7%
2019	3%	9%	7%	15%	22%	20%	17%	5%
2022	3%	6%	11%	13%	16%	21%	16%	10%

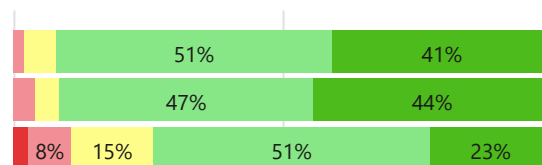
● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6 ● 7 ● 8 ● 9 ● 10

Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: työhyvinvointi (1/2)

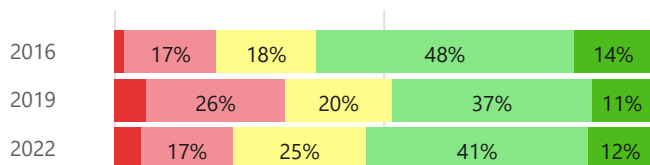
Mietin työasioita usein myös vapaa-ajalla



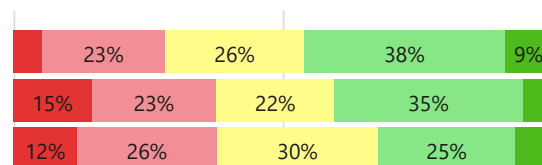
Pidän työtäni mielekkäänä



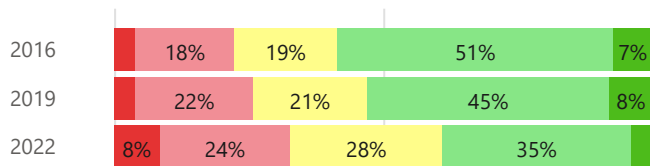
Saan tarpeeksi kiitosta ja palautetta työstäni



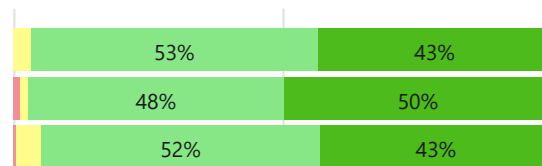
Tässä toimistossa ei kannata tehdä ylimääräistä työtä, koska sitä ei kuitenkaan huomioida



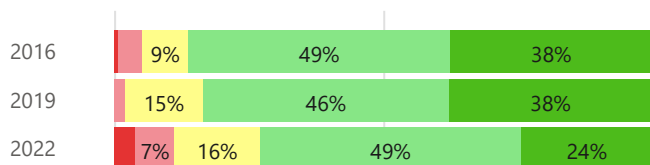
Tässä toimistossa saa riittävästi apua työn aiheuttamaan stressiin



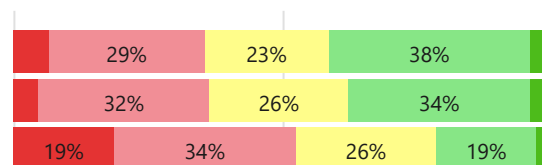
Teen parhaani saavuttaakseni työni asetetut tavoitteet



Tulen mielelläni töihin

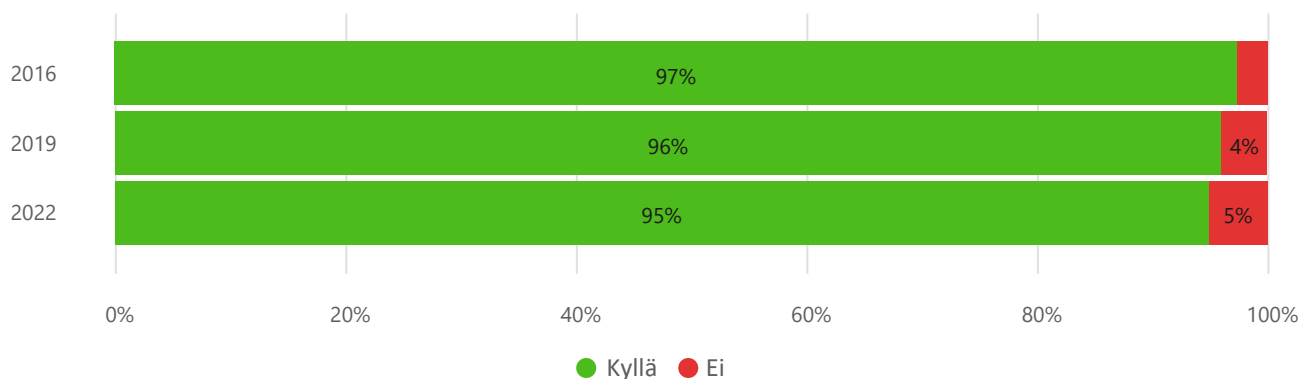


Työni on hyvin stressaavaa



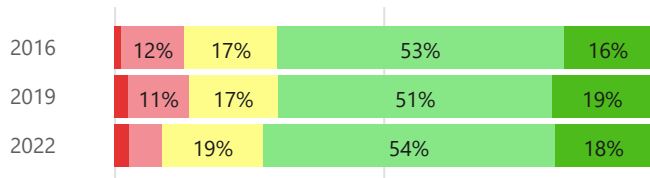
● EriÄän heikko laatu ● Heikko laatu ● Keskitasoinen laatu ● Hyvä laatu ● EriÄän hyvä laatu

Minun on helppo samaistua Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin

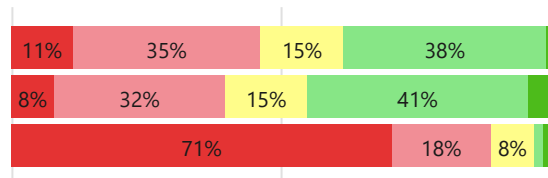


Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: työhyvinvointi (2/2)

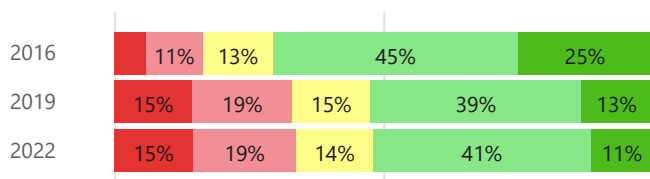
Aloitteellisuutta arvostetaan tässä työssä



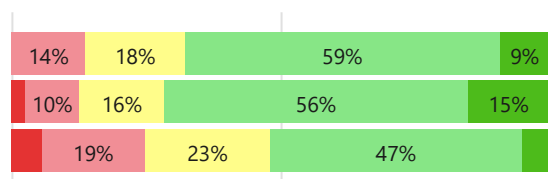
Asiakastietojärjestelmä tukee minua riittävästi työssäni



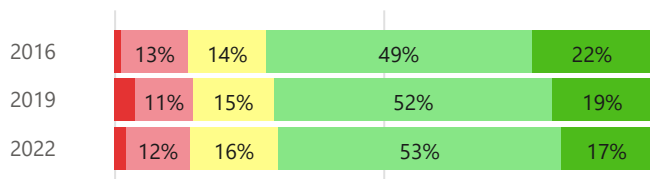
Henkilökunnan tilat ovat puutteelliset tässä toimistossa



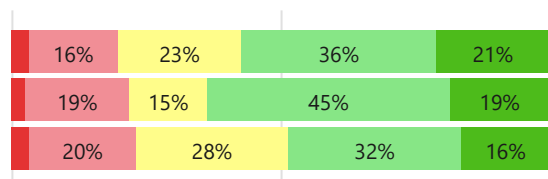
Saen hyvin tietoa Rikosseuraamuslaitosta koskevista asioista



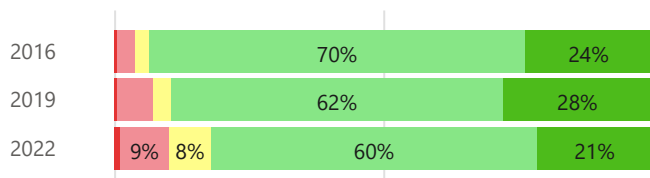
Saen hyvin tietoa tämän toimiston asioista



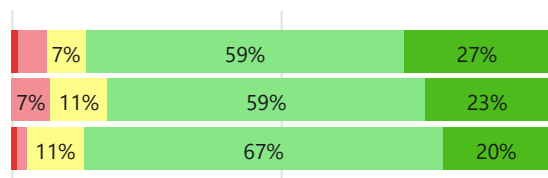
Saen osallistua tarpeeksi toimiston toimintaa koskeviin suunnitelmiin ja päätöksentekoon



Työhöni sisältyvät vastuut ovat minulle selkeitä



Työhöni sisältyy tarpeeksi valtaa ja vastuuta



0%

50%

100%

0%

50%

100%

● EriÄän heikko laatu ● Heikko laatu ● Keskitasoinen laatu ● Hyvä laatu ● EriÄän hyvä laatu

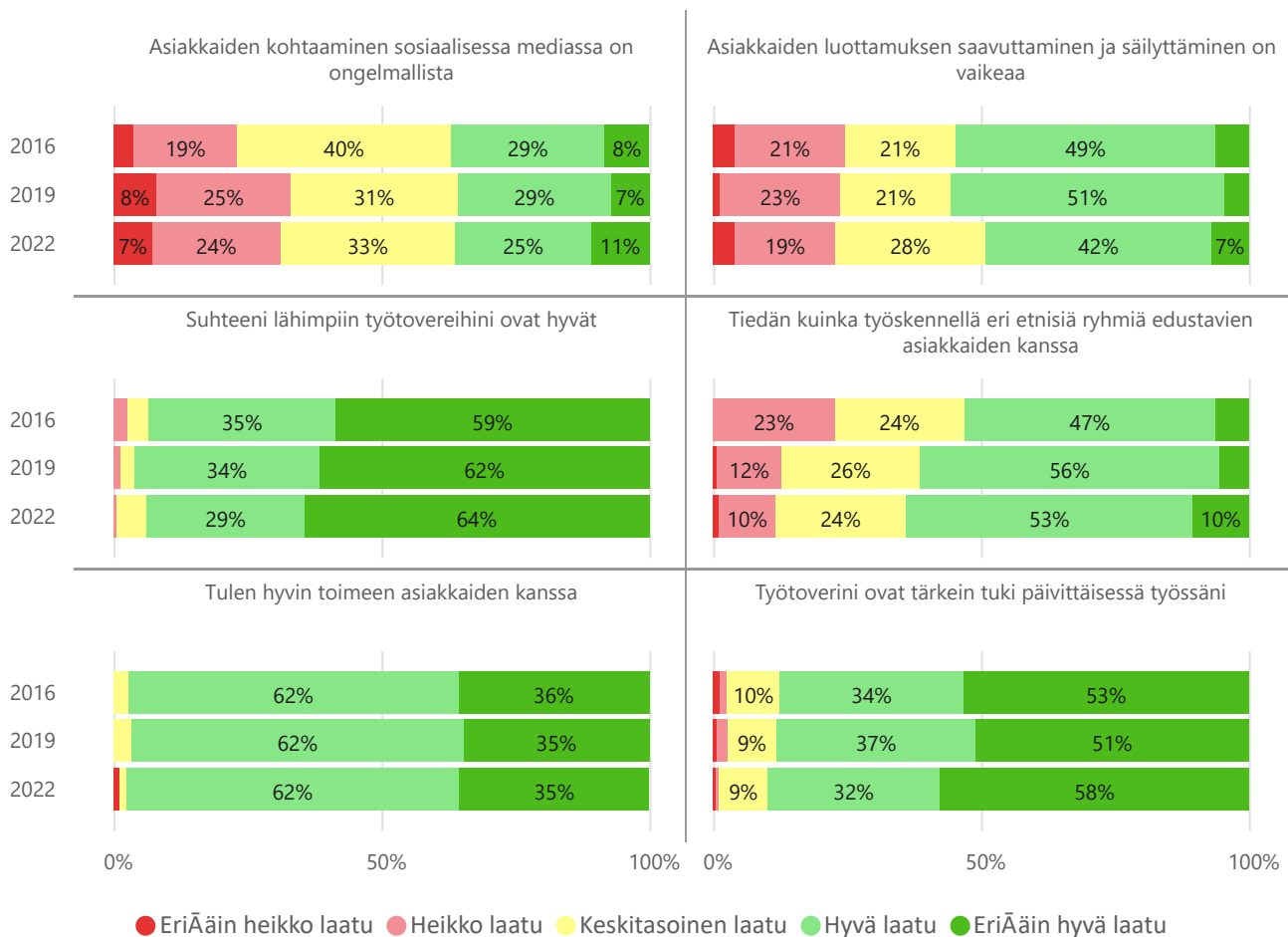
Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: luottamus ja suhteet työyhteisössä ja suhteessa asiakkaisiin (1/3)



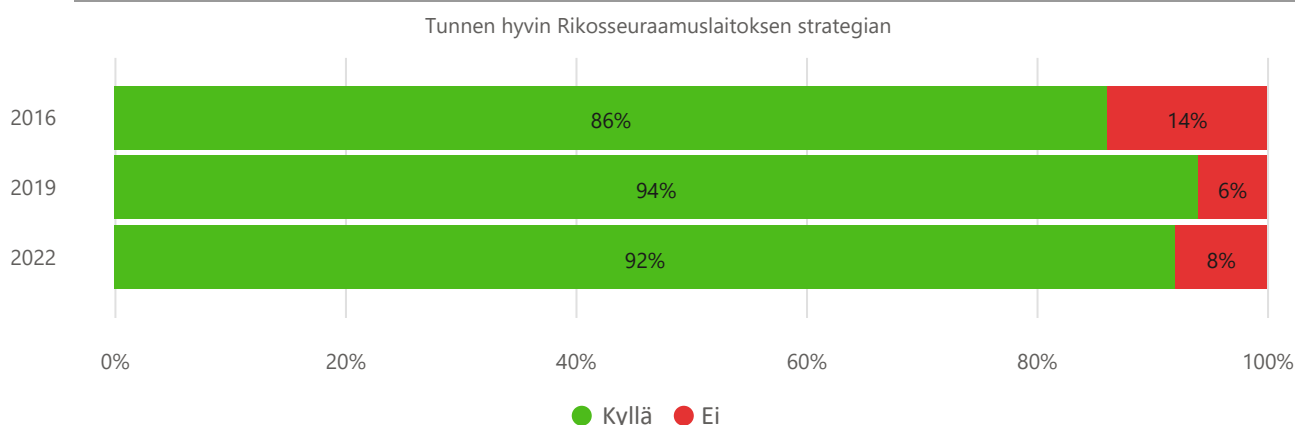
Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: luottamus ja suhteet työyhteisössä ja suhteessa asiakkaisiin (2/3)



Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: luottamus ja suhteet työyhteisössä ja suhteessa asiakkaisiin (3/3)



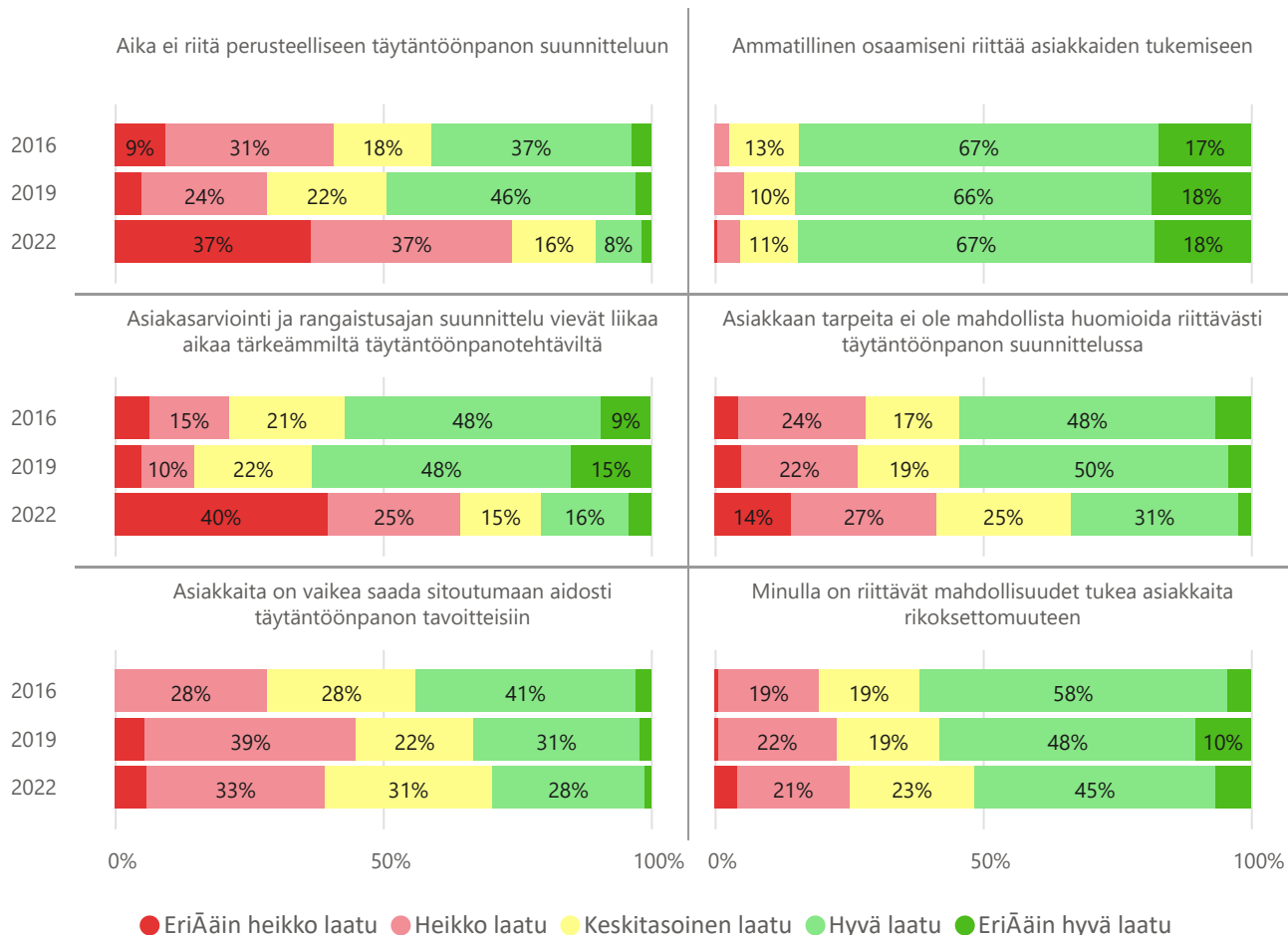
Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: ammatilliset toimintatavat ja -mahdollisuudet



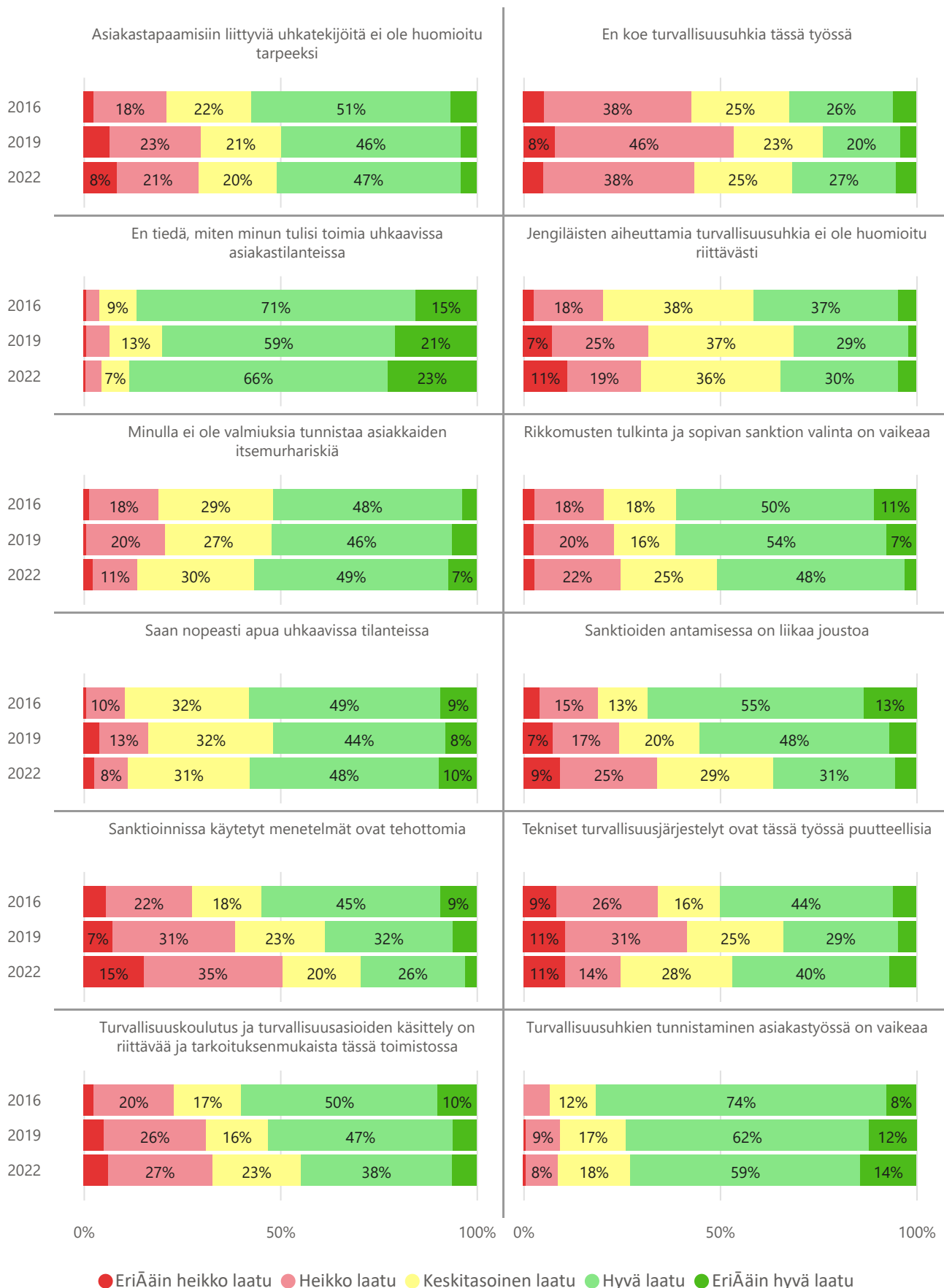
Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: asiakastyö, asiakkaiden tuki ja kuntoutus sekä suunnitelmallinen rangaistusaika (1/2)



Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: asiakastyö, asiakkaiden tuki ja kuntoutus sekä suunnitelmallinen rangaistusaika (2/2)

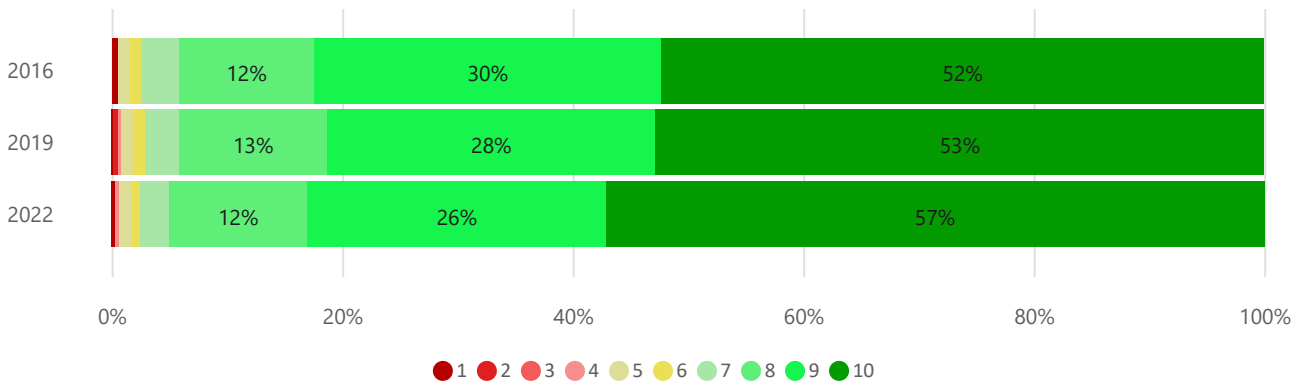


Yhdyskuntaseuraamus-, asiakasarviointi-, täytäntöönpano- ja tukipartiohenkilöstön sekä rikosseuraamuskeskusten johtajien vastaukset: turvallisuus ja sankiot

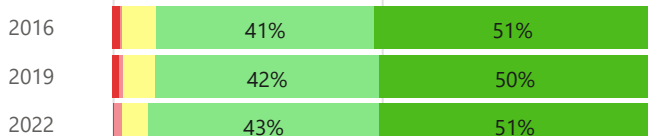


Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: kokemukset kohtelusta, vastaanotosta, perehdytyksestä ja valvojasta

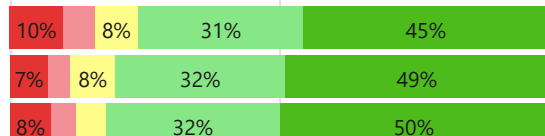
Merkitse asteikolla 1–10 miten sinua yleensä kohdellaan tässä yksikössä (1 = erittäin huonosti ja 10 = erittäin hyvin)



Kuinka hyvin sinut perehdytettiin yhdyskuntaseuraamuksen suorittamiseen liittyviin sääntöihin ja käytäntöihin?



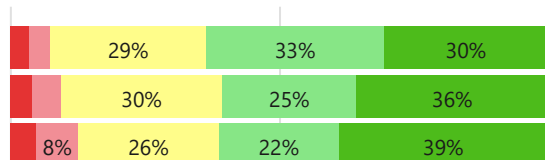
Minulla ei ole mahdollisuutta keskustella valvojani kanssa riittävän usein



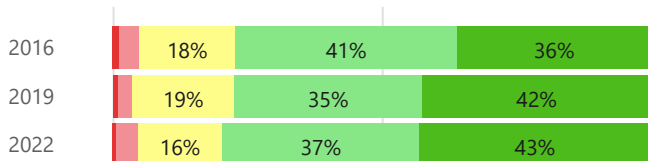
Minulle on osoitettu valvoja, jonka puoleen käänny seuraamusta koskeissa asioissa



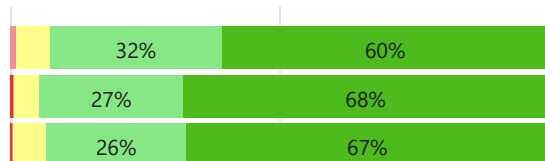
Päihteiden käyttöä valvotaan tiukasti tämän yhdyskuntaseuraamuksen aikana



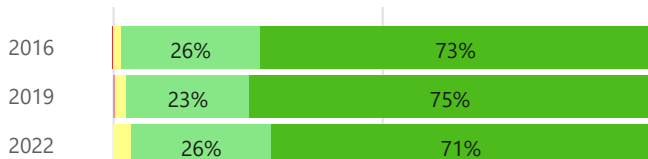
Tiedän, miten toimia ollessani tyytymätön itseäni koskeviin päätöksiin



Valvojani tuntee hyvin tilanteeni



Vastaanotto oli asiallista tullessani tähän yhdyskuntaseuraamustoimistoon

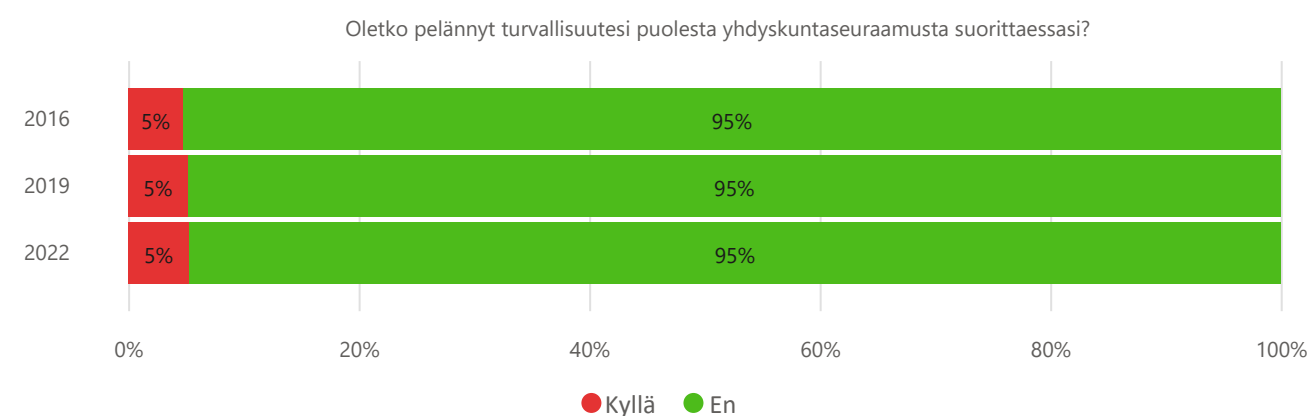


● EriÄän heikko laatu ● Heikko laatu ● Keskitasoinen laatu ● Hyvä laatu ● EriÄän hyvä laatu

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: suunnitelmallinen rangaistusaika ja oikeudenmukaisuus



Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: elinolosuhteet, hyvinvointi ja kuntoutus



Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: suhteet ja luottamus henkilökuntaan



Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: tuki ja kuntoutus (1/2)

Oletko osallistunut tai osallistutko nykyisen yhdyskuntaseuraamuksesi aikana päihdekuntoutukseen tai päihdehoitoon?



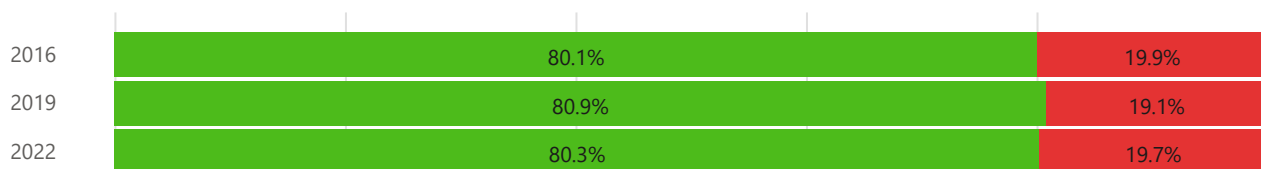
Oletko osallistunut tai osallistutko nykyisen yhdyskuntaseuraamuksesi aikana tukitunteihin?



Oletko osallistunut tai osallistutko nykyisen yhdyskuntaseuraamuksesi aikana uusintarikollisuuden vaikuttaviin ohjelmiin (esim. suuttumuksen hallinta)



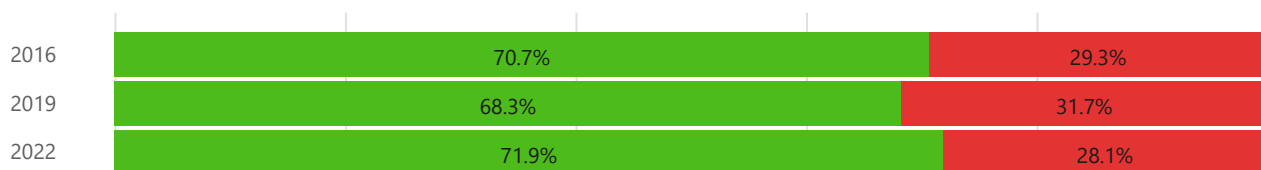
Onko sinulle tarjottu riittävästi mahdollisuuksia osallistua päihdekuntoutukseen tai päihdehoitoon?



Onko sinulle tarjottu riittävästi mahdollisuuksia osallistua tukitunteihin?



Onko sinulle tarjottu riittävästi mahdollisuuksia osallistua uusintarikollisuuden vaikuttaviin ohjelmiin?

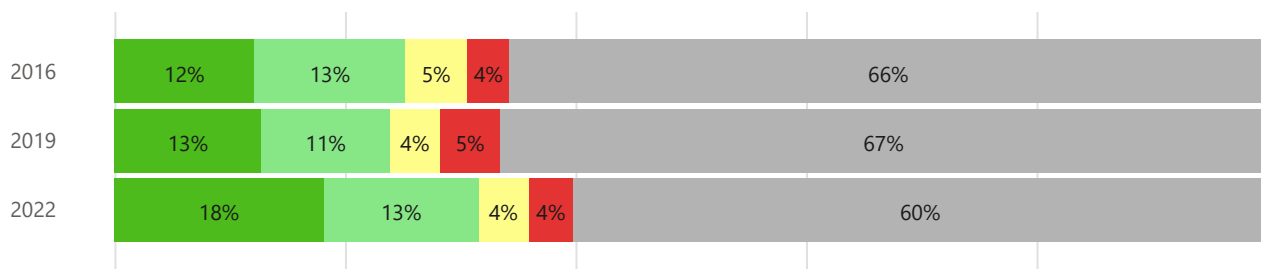


0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Kyllä ● Ei

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: tuki ja kuntoutus (2/2)

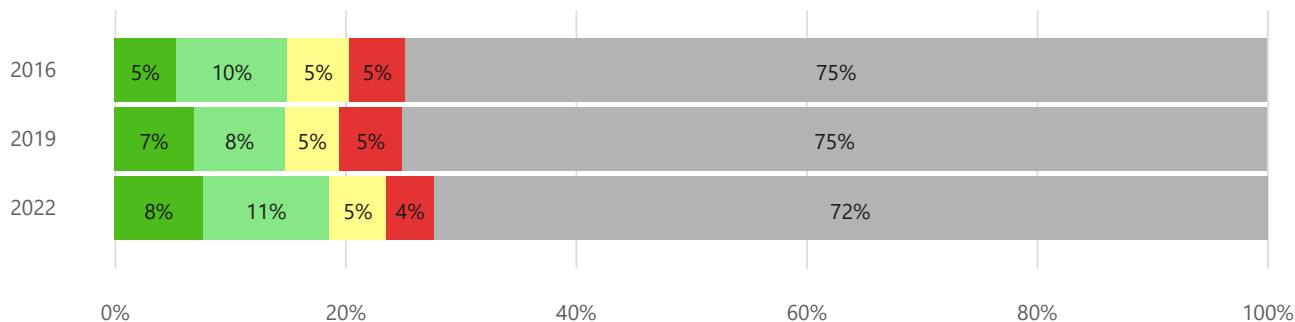
Onko seuraaviin toimintoihin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä: päihdekuntoutus tai päihdehoito?



Onko seuraaviin toimintoihin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä: tukitunnit?

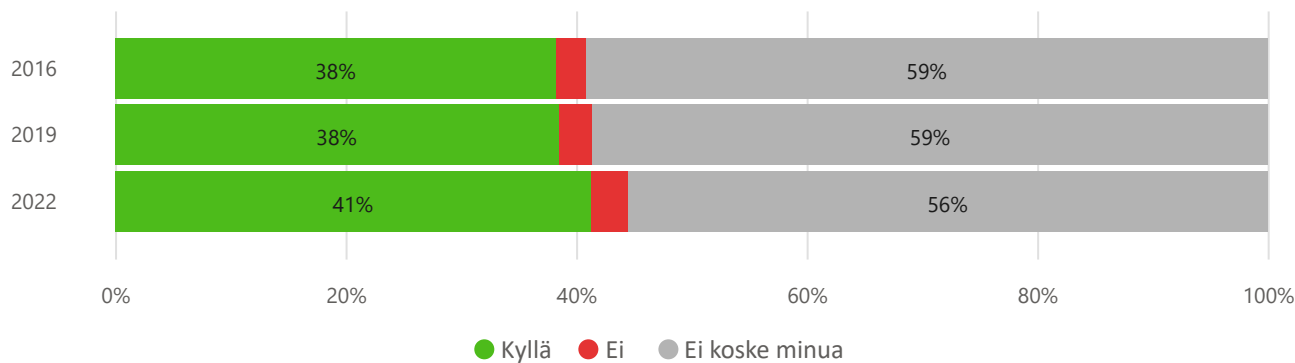


Onko seuraaviin toimintoihin osallistumisesta ollut sinulle hyötyä: uusintarikollisuuteen vaikuttavat ohjelmat?



● Paljon ● Jonkin verran ● Melko vähän ● Ei ollenkaan ● En ole osallistunut tähän toimintaan

Tässä yhdyskuntaseuraamustoimistossa minua on autettu riittävästi päihdeongelman hoidossa



● Kyllä ● Ei ● Ei koske minua

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: ehdonalaiseen vapauteen päästetyn valvontaa koskevat kysymykset



Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: ehdolliseen vankeuteen tuomitun valvontaa ja nuorisorangaistusta koskevat kysymykset



Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden vastaukset: yhdyskuntapalvelua, valvontarangaistusta ja yhdistelmärankaistusta koskevat kysymykset

