

Aktivoiva lähityö

Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä

■ HILKKA YLISASSI
LAURA SEPPÄNEN
HANNA UUSITALO
SUSANNA KALAVAINEN
PÄIVI PIISPANEN



RISE RIKOSSEURAAMUSLAITOS

Aktivoiva lähityö

Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuoro-vaikutuksellista lähityötä kehittämässä

■ HILKKA YLISASSI
LAURA SEPPÄNEN
HANNA UUSITALO
SUSANNA KALAVAINEN
PÄIVI PIISPANEN

Julkaisusarjan kannen suunnittelu: Pokke Björkman,
Mainos- ja viestintätoimisto Better Business Office Oy
Julkaisun taitto ja paino: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2016

ISBN 978-951-53-3649-1 (nid.)
ISBN 978-951-53-3650-7 (PDF)
ISSN 1798-9213 (painettu)
ISSN 2342-4834 (verkkojulkaisu)

Kuvailulehti

Julkaisija

Rikosseuraamuslaitos

Julkaisun nimi

Aktivoiva lähityö:
Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähityötä kehittämässä

Tekijät

Hilkka Ylisassi
Laura Seppänen
Hanna Uusitalo
Susanna Kalavainen
Päivi Piispanen

Tiivistelmä

Toimivat lähityökäytännöt -hankkeen tavoitteena oli selvittää, mitä valvontahenkilöstön nykyinen lähityö suljetuissa vankiloissa on, ja millä tavoin lähityötä voitaisiin kehittää, jotta se palvelisi rikosseuraamusalan strategista tavoitetta vankien määrän ja uusintarikollisuuden vähentämiseksi sekä yhteiskunnan turvallisuuden lisäämiseksi. Toisena tavoitteena oli henkilöstön osallistumisen vahvistaminen oman työnsä kehittämiseen.

Hanke sisälsi esiselvityksen ryhmähaastatteluina kahdeksassa vankilassa sekä lähityöpajaprosessit ja jälkiarvioinnit kolmessa suljetussa vankilassa. Lähityötä ja osallistujien oppimista tutkittiin ryhmähaastattelujen ja työpaikkojen keskusteluaineistojen avulla. Viitekehyksenä ja laadullisen analyysin apuvälineenä oli kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen pohjautuva ekspansiivisen oppimisen teoria ja siitä johdettu kehittämistoimijuuden käsite. Kehittämistoimijuutta tutkittiin etsimällä lähityöpuheesta toteavia, nykykäytäntöä kyseenalaistavia ja kehittämisideoita sisältäviä ilmaisuja.

Tuloksena 1) tuotettiin kuvaus nykyisestä lähityöstä, sen toimivista ja ongelmallisista käytännöistä sekä kehittämismahdollisuuksista, 2) synnytettiin käytännön toimintatapamuutoksia sekä 3) edistettiin työntekijälähtöistä työn kehittämisen tapaa.

Tutkimus osoitti, että kaikki lähityö ei ole kuntouttavaa. Tärkeäksi näkökulmaksi nousi vankien aktivointi, sen mahdollisuudet ja työntekijöiden työote lähityössä. Käsite ”aktivoiva lähityö” voisi nostaa ”kuntouttavaa lähityötä” osuvammin esille Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa tarkoitettua vuorovaikutuksellisen lähityön sisältöä. Hyvässä lähityössä yhdistyy ongelmia ennaltaehkäisevä valvonta ja kuntouttava, aktivoiva vuorovaikutus.

Esiselvityksessä työntekijät näkivät lähityön tarkoituksiksi ennen muuta turvallisuuden takaamisen. Laaja näkemys lähityöstä kattoi kaiken päivittäisessä työssä vangin kanssa toteutuvan suoran vuorovaikutuksen. Lähityön kuntouttava aspekti ei piirtynyt selkeästi esiin eivätkä työntekijät tuoneet voimakkaasti esille kehittämistarvetta. Kehittämisen tarpeen tunnistamista heräteltiin lähityöpajoissa, joiden tuloksena työntekijöiden kehittämistoimijuus vahvistui: kehittämisen motiivi heräsi ja uusia lähityöideoita syntyi.

Työpaja-aineistossa valvontahenkilöstön näkemys toimivista lähityökäytännöistä liittyi tilanteisiin, joissa ei esiinny valvonnan ja kuntoutuksen välistä jännitettä. Ongelmalliseksi osoittautui valvonnan ja kuntouttavan otteen yhteensovittaminen haastavissa tilanteissa. Ongelmallisiksi nähtiin myös vartijakohtaisesti vaihtelevat toimintatavat ja rajanveto valvontahenkilöstön ja kuntoutussektorin roolien välillä. Aktivoivan lähityön mahdollisuuksista kertoivat puolestaan työntekijöiden kuvaukset, joissa hankala tilanne saatiin käännettyä onnistumiseksi aktivoivalla työotteella.

Valvontahenkilöstön lähityömotivaatio voi liittyä sääntöjen noudattamiseen tai lähityö voidaan nähdä muutoin oikeutetuksi. Yhtäältä työntekijät tekevät aktivoivaa lähityötä omasta halustaan, vangin etua ajatellen, vaikka määräykset eivät siihen velvoitakaan. Tällöin aktivoivalle lähityölle nähdään oikeutus. Toisaalta lähityötä tehdään myös määräysten pohjalta ja siten, ettei siihen sisälly kuntouttavaa tai aktivoivaa näkökulmaa. Lähityön jännitteisessä kentässä työntekijän motivointi aktivoivaan työotteeseen tarvitsee sääntöjen lisäksi myös oikeutuksen. Tärkeää on nähdä arjen kuntouttava vuorovaikutus valvontahenkilöstön ammatillisena työkaluna.

Lähityöpajoissa syntyi kuusi kehittämiskokeilua: vetäytyvien vankien aktivointi (akkuryhmä ja lukupiiri), hyvien lähityökäytäntöjen ”työkalupakin” kokoaminen, vangin perehdyttäminen osastolle, vankia koskevan tiedon kirjaamiskäytäntöjen kehittäminen sekä vankien osastolla liikkumista ja sijaintia koskevan tiedon hallinnan parantaminen. Neljä ensiksi mainittua kokeilua suuntautui vankien aktivointiin ja työntekijöiden aktiivisen lähityöotteen kehittämiseen. Kaksi muuta kokeilua olivat välillisesti lähityön edellytyksiä parantavia.

Lähityöpajat työntekijöitä osallistavina prosesseina virittivät uusia ideoita paikallisista tarpeista käsin. Kirjaamisen kokeilupolun analyysi osoitti, miten paja-prosessi edisti oppimista ja vahvisti kehittämistoimijuutta, jonka tuloksena oli sekä käytännön toimintatavan muutos että uudenlaisen kehittämistavan muotoutuminen.

Tutkimus osoitti, että aktivoiva lähityö osana valvontatehtävää on tilannekohtaista, herkkää ja monimutkaista. Mahdollisuudet tehdä lähityötä rakentuvat erilaisista rakenteellisista ja tilannesidonnaisista seikoista käsin. Tämän vuoksi aktivoivan lähityön edistäminen tarvitsee työntekijälähtöisen kehittämisen vahvistamista strategialähtöisen kehittämisen rinnalle ja vuoropuhelua johdon ja henkilöstön kesken.

Avainsanat

vuorovaikutuksellinen lähityö, kuntouttava lähityö, aktivoiva lähityö, valvontahenkilöstö, suljettu vankila, kehittävä työntutkimus, ekspansiivinen oppiminen, kehittämistoimijuus, työntekijälähtöinen kehittäminen, kehittämismalli

Sarjan nimi	ISSN	ISBN	
Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja	1798-9213 (painettu) 2342-4834 (verkkojulkaisu)	978-951-53-3649-1 (painettu) 978-951-53-3650-7 (verkkojulkaisu)	
Kokonaissivumäärä	Kieli	Kustantaja	Jakaja
140	suomi	Rikosseuraamuslaitos	Rikosseuraamuslaitos

Presentationsblad

Utgivare

Brottspåföljdsmyndigheten

Publikationens namn

Aktiverande kontaktarbete:

Hur övervaknings- och styrpersonalen utvecklar interaktivt kontaktarbete i fängelserna

Författare

Hilkka Ylisassi

Laura Seppänen

Hanna Uusitalo

Susanna Kalavainen

Päivi Piispanen

Sammanfattning

Syftet med projektet för funktionsdugligt kontaktarbete var att utreda hur övervakningspersonalen utförde kontaktarbete på slutna anstalter i dagens läge och hur kontaktarbetet kunde utvecklas så att det skulle främja det strategiska målet i brottspåföljdssektorn: att reducera antalet intagna och återfallsbrottslighet och öka tryggheten i samhället. Ett annat syfte var att förstärka de anställdas engagemang för att utveckla det egna arbetet.

Projektet omfattade en inledande utredning som genomfördes i form av gruppintervjuer i åtta fängelser, verkstadsprocesser för kontaktarbete och sammanfattande utredningar i tre slutna fängelser. Deltagarnas kontaktarbete och inlärning studerades med hjälp av gruppintervjuer och diskussionsmaterial från verkstäderna. Som referensram och hjälpmedel vid den kvalitativa analysen tjänade teorin om kulturhistorisk verksamhet och teorin om expansiv inlärning utifrån utvecklande arbetsforskning och det därifrån härledda begreppet transformationsaktivitet. Transformationsaktiviteten undersöktes genom att uttryck av tillkännagivande karaktär, uttryck som ifrågasatte dagens praxis och uttryck som innehöll nyskapande tankar specificerades i diskursen om kontaktarbete.

Det resulterade i att vi kunde, för det första, producera en bild av dagens kontaktarbete inklusive funktionsduglig kontra problematisk arbetspraxis och utvecklingspotential, för det andra utveckla praktiska metodförändringar och, för det tredje, främja personalorienterade former för arbetsutveckling.

Det framgick av utredningen att allt kontaktarbete ingalunda hade en rehabiliterande karaktär. En viktig aspekt var möjligheten att aktivera de intagna och utveckla de anställdas infallsvinkel till kontaktarbetet. Begreppet "aktiverande kontaktarbete" kunde, jämfört med begreppet "rehabiliterande kontaktarbete", på ett mera träffande sätt återspegla innehållet i det interaktiva kontaktarbete som avses i Brottsförhållningsmyndighetens strategi. I ett välfungerande kontaktarbete förenas förebyggande övervakning med rehabiliterande aktiverande växelverkan.

I den preliminära utredningen ansåg de anställda att syftet med kontaktarbete främst var att garantera säkerhet. Kontaktarbete uppfattades i vid bemärkelse och omfattade all direkt växelverkan med de intagna i det dagliga arbetet. Den rehabiliterande aspekten av kontaktarbete kunde inte tydligt gestaltas, och de anställda framförde inte heller några klara utvecklingsbehov. Identifieringen av utvecklingsbehov väcktes i verkstäderna för kontaktarbete vilket medförde att de anställdas transformationsaktivitet intensifierades: ett utvecklingsmotiv föddes och nya idéer för kontaktarbete uppkom

Övervakningspersonalens uppfattning om välfungerande kontaktarbetspraxis var i verkstadsmaterialen relaterad till situationer då det saknades spänning mellan övervakning och rehabilitering. Det visade sig problematiskt att samordna en övervakande och rehabiliterande infallsvinkel i krävande situationer. Varierande förfaringsmetoder hos varje enskild väktare uppfattades också som problematiska. Gränsdragningen mellan övervaknings- och rehabiliteringspersonalens roll var dessutom krävande. Men möjligheten av aktiverande kontaktarbete belystes å andra sidan av de anställdas beskrivningar av hur svåra situationer hade framgångsrikt avväjts med ett aktiverande angreppssätt.

Övervakningspersonalens motivation för kontaktarbete kan vara förknippad med iakttagande av bestämmelser. Kontaktarbete kan å andra sidan också annars anses berättigat. De anställda utför aktiverande kontaktarbete av egen vilja och tänker på de intagnas intressen, även om bestämmelserna inte är förpliktande. Då uppfattas aktiverande kontaktarbete som meningsfullt. Å andra sidan utförs kontaktarbete på grundval av bestämmelser utan några rehabiliterande eller aktiverande ambitioner. I det spänningsfyllda kontaktarbetsfältet måste motiveringen av de anställda för en aktiverande infallsvinkel inte bara grunda sig på bestämmelser utan också på berättigande. Det är viktigt att uppfatta vardaglig rehabiliterande växelverkan som ett professionellt arbetsredskap för övervakningspersonalen.

I verkstäderna för kontaktarbete uppkom sex utvecklingsexperiment: aktivering av tillbakadragna fångar (den s.k. batterigruppen och läsecirkeln), insamling av en "verktygslåda" för god kontaktarbetspraxis, fångorientering i avdelningspraxis, utveckling av registreringspraxis som gäller uppgifter om fångar och förbättrad hantering av information om de intagnas rörelser och lokalisering på avdelningarna. De fyra förstnämnda var relaterade till aktivering av de intagna och utveckling av en aktiv infallsvinkel hos de anställda. De två övriga förbättrade indirekt förutsättningarna för kontaktarbete.

Verkstäderna för kontaktarbete aktiverade de anställda och gav upphov till nya idéer utifrån lokala behov. En analys av registreringsexperimentet gav vid handen att verkstadsprocessen främjade inläring och transformationsaktivitet vilket ledde till både förändrade praktiska handlingssätt och nya utvecklingsmetoder.

Undersökningen visade att aktiverande kontaktarbete som en del av övervakningen är ett varierande, känsligt och komplicerat uppdrag. Möjligheterna att utföra kontaktarbete är relaterade till olika strukturella och situations-specifika omständigheter. Att främja aktiverande kontaktarbete kräver därför att den personalorienterade utvecklingen ska förstärkas när den allmänna strategin utarbetas och att det förs en dialog mellan ledning och personal.

Nyckelord

interaktivt kontaktarbete, rehabiliterande kontaktarbete, aktiverande kontaktarbete, övervakningspersonal, slutet fängelse, utvecklande arbetsforskning, expansiv inläring, transformationsaktivitet, personalorienterad utveckling, utvecklingsmodell

Seriens namn	ISSN	ISBN	
Brottspåföljdsmyndighetens publikationer	1798-9213 (nid.)	978-951-53-3649-1 (nid.)	
	2342-4834 (PDF)	978-951-53-3650-7 (PDF)	
Total sidantal	Språk	Förläggare	Distributör
140	finska	Brottspåföljds myndigheten	Brottspåföljds myndigheten

Description

Publisher

Criminal Sanctions Agency

Name of the publication

Activating Interactive Work:
Developing reciprocal interactive work in prisons with supervision and rehabilitation staff

Authors

Hilkka Ylisassi
Laura Seppänen
Hanna Uusitalo
Susanna Kalavainen
Päivi Piispanen

Abstract

The aim of the project on functional interactive work practices was to find out what type of interactive work the supervision staff carried out in closed prisons at present and how interactive work could be developed so that it served the criminal sanctions field's strategic goal of decreasing the number of prisoners and recidivism as well as increasing the safety of society. Another aim was to encourage the staff's involvement in the development of their own work.

The project included a preliminary survey, which was based on group interviews in eight prisons, as well as workshops on interactive work and post evaluations in three closed prisons. Interactive work and the learning of the participants was studied with the help of the group interviews and the material on workshop discussions. Expansive learning, which is based on cultural-historical activity theory and developmental work research, and the concept of transformative agency, which is derived from expansive learning, were used as instruments of the framework and qualitative analysis. Transformative agency was studied by searching the comments on interactive work for expressions that were declaratory, questioned the current practice, and included development ideas.

As a result, the study 1) produced a description of interactive work at present, its functional and problematic practices, as well as its development possibilities; 2) generated changes in the practices; and 3) promoted the employee-based development of the work.

The study showed that not all interactive work was rehabilitative. The prisoners' activation, its possibilities, and the staff's approach to interactive work came up as important viewpoints. The concept of "activating interactive work" could more accurately bring up the contents of reciprocal interactive work meant in the Criminal Sanctions Agency's strategy than "rehabilitating interactive work". Good interactive work combines preventive supervision and rehabilitative, activating interaction.

In the preliminary survey, the employees considered that the purpose of interactive work was above all to ensure safety. A broad view on interactive work covered all direct interaction with prisoners in daily work. The rehabilitative aspect of interactive work did not stand out clearly and the employees did not highlight the need for development strongly. The workshops on interactive work woke the recognition of the need for development as a result of which the transformative agency of the employees became stronger: the motivation for development was aroused and new ideas for interactive work were created.

In the material received from the workshops, the supervision staff's views on the functional practices of interactive work were linked to situations where there was no tension between supervision and rehabilitation. Combining supervision and the rehabilitative approach in challenging situations turned out to be problematic. Furthermore, practices changing depending on the prison officer and drawing the line between the roles of the supervision staff and the rehabilitation sector were considered problematic. On the other hand, the staff's descriptions of turning a difficult situation into a success by using an activating approach told about the possibilities of activating interactive work.

The supervision staff's motivation for interactive work could be connected with the compliance with the rules or interactive work could otherwise be seen justified. On the one hand, employees carry out interactive work of their own choice and take into account the prisoner's interest even if the regulations did not obligate them to do so. In a such case, activating interactive work is seen justified. On the other hand, interactive work is also carried out based on regulations and so that it does not include a rehabilitative or activating aspect. In the tense field on interactive work, an employee's motivation for an activating approach requires both rules and justification. It is important to see the everyday rehabilitative interaction as a professional tool of the supervision staff.

The workshops on interactive work produced six development experiments: activating withdrawn prisoners (so-called charge group and book club), compiling a toolbox of good interactive work practices, introducing prisoners to the ward activities, developing the recording practices of data concerning the prisoner, as well as improving the management of the data regarding the prisoners' movement and location at the ward. The first four experiments were targeted at the activation of prisoners and the development of the staff's active approach to interactive work. The other two experiments improved the prerequisites of interactive work indirectly.

As processes involving the employees, the workshops on interactive work created new ideas based on local needs. An analysis of an experimented recording path proved how the workshop process promoted learning and strengthened transformative agency, which resulted in both a change in the practice and a creation of a new way of development.

The study indicated that activating interactive work as part of supervision duties was situation-specific, sensitive, and complicated. The possibilities of carrying out interactive work were based on various structural and situation-specific factors. Therefore, the promotion of activating interactive work requires that the employee-based development is enhanced along with the strategy-based development and that the management and the staff are in dialogue with each other.

Keywords

reciprocal interactive work, rehabilitating interactive work, activating interactive work, supervision staff, closed prison, developmental work research, expansive learning, transformative agency, employee-based development, model of development

Serial name	ISSN	ISBN	
The publication series of the Criminal Sanctions Agency	1798-9213 (nid.) 2342-4834 (PDF)	978-951-53-3649-1 (nid.) 978-951-53-3650-7 (PDF)	
Number of pages	Language	Publisher	Distributor
140	Finnish	Criminal Sanctions Agency	Criminal Sanctions Agency

ALKUSANAT

Kiinnostus valvonta- ja ohjaushenkilöstön vankien kanssa tekemän ns. lähityön kehittämiseen on virinnyt Rikosseuraamuslaitoksen strategisten linjausten myötä, kun etsitään keinoja tukea vankien rikoksettomaan elämään ohjaamista ja yhteiskuntaan integroitumista entistä enemmän jo vankeusaikana. Lähityö-hankkeessa selvitettiin nykyisiä ja kehitettiin uusia vankien kanssa tehtävän lähityön käytäntöjä suljetuissa vankiloissa. Hanke sai koko nimekseen *Toimivat lähityökäytännöt. Kehittämistutkimus vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksellisesta lähityöstä*. Hankkeessa kiteytettiin uutta, Rikosseuraamuslaitoksessa käyttöön otettua lähityön käsitettä työntekijöiden ilmaisuin ja tutkijoiden erittelemänä sekä kehitettiin toimivia ja tarkoituksenmukaisia lähityökäytäntöjä. Jo hankkeen alkuvaiheessa huomattiin lähityö-käsitteen moninainen luonne: motiivi sen kehittämiseksi on strateginen tavoite uusintarikollisuuden vähentämiseksi muun muassa kuntoutuksen ja aktivoinnin kautta, mutta käytännössä lähityötä tehdään paljolti valvonnallisista lähtökohdista käsin. Tässä hankkeessa ja raportissa paneudumme siihen, mitä lähityö on, ja millä tavoin aktivoivaa lähityötä voitaisiin kehittää sekä paikallisesti vankiloissa että yhdessä koko Rikosseuraamuslaitoksessa.

Hankkeen toisena tavoitteena oli henkilöstön osallistumisen vahvistaminen oman työnsä kehittämiseen, jota varten kolmessa vankilassa toteutettiin osallistava kehittämishanke, lähityöpaja, yhdessä vankilan henkilökunnan ja rikosseuraamusalueen henkilöstöpäälliköiden kanssa.

Hankkeeseen osallistuivat Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vankiloista Helsingin, Jokelan ja Vantaan vankilat; Länsi-Suomen rikosseuraamusalueelta Hämeenlinnan ja Vaasan vankilat; Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueelta Mikkelin, Oulun ja Sukevan vankilat. Kiitämme lämpimästi hankkeeseen osallistuneita vankiloita ja erityisesti Sukevan, Vaasan ja Vantaan vankiloiden ja rikosseuraamusalueiden lähityöpajaprosesseihin osallistuneita henkilöitä hyvästä yhteistyöstä ja panoksesta kehittämistyöhön.

Kiitämme Lähityö-hankkeen ohjausryhmän jäseniä Päivi Hannulaa ja Marko Oresmaata (Rise Keha), Anu Kinnaria (ESRA), Teija Valkealahtea (LSRA), Juha Hämäläistä (IPRA), Matti Vesanmaata ja Iiris Laukkiota (RSKK), Jari Tuomelaa (VVL ry), Seppo Suojokea (VAKHE ry), Tiina Larikkaa (Vaasan vankila), Pekka Kepasta (Sukevan vankila), Tuomo Junkkaria (Vantaan vankila) ja Eveliina Saarta (Työterveyslaitos) tuesta ja kehittämistä eteenpäin vievistä antoisista keskusteluista. Raporttia luonnosvaiheessa ovat kommentoineet ohjausryhmän jäsenten lisäksi tutkija Peter Blomster (Rise) ja vanhempi asiantuntija Arja Ala-Laurinaho (Työterveyslaitos). Lämpimät kiitokset kommenteista! Kiitämme myös johtaja Päivi Husmania (Työterveyslaitos) kannustuksesta ja tuesta. Oikeusministeriön Kriminaalipoliittista osastoa kiitämme hankkeen taloudellisesta tuesta.

Raportti jakautuu johdannon jälkeen kolmeen teemaan seuraavasti: A) Mitä on nykyinen lähityö, B) Lähityöpajaprosessit ja kokeilupolut ja C) Lähityökäytäntöjen analyysit ja kehittämisen toimintatavat. Luvuissa 2 ja 3 kuvataan nykyistä lähityötä käytännössä haastattelujen ja pajaprosessin perusteella sekä esitellään hankkeen konkreettiset tulokset. Luvuissa 4–5 tuloksia tulkitaan tutkimuksellisesti ja esitetään tulkintoja lähityö-käsitteen sisällöstä ja kehityksestä sekä mahdollisuuksista kehittää lähityön käytäntöjä vankeja aktivoivalla tavalla. Pohdimme, miten tällä hetkellä laaja-alaiseksi mielletystä lähityöstä saadaan suljetun vankilan arkeen vankien kuntoutumista ja aktivointia selkeämmin painottava ammatillinen työote. Luku 6 tarkastelee kehittämisen tapaa. Lopuksi esitämme yhteenvetona ja johtopäätökset.

Hanke jatkoi Kohaus-tutkimuksessa¹ alkanutta Rikosseuraamuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen välistä tutkimus- ja kehittämissyhteistyötä. Kohaus-tutkimus kohdistui valvotun koevapauden verkoston toimintakäytäntöihin sekä niiden kehittämismahdollisuuksiin. Toimintakäytäntöjä tarkasteltiin asiakasymmärryksen, yhteistyön välineiden ja työhyvinvoinnin näkökulmista (Seppänen ym. 2014; Uusitalo ym. 2012).

Lähityö-hanke kokonaisuutena toteutettiin vuosien 2013–2015 aikana. Hanketta rahoittivat Oikeusministeriön Kriminaalipoliittinen osasto (tutkimus- ja kehittämismääräraha) ja Työterveyslaitos.

¹ Vuosina 2011–2013 toteutetun Kohaus-hankkeen (Uusitalo ym. 2012) raportti valvotun koevapauden verkostosta on saatavilla myös Rikosseuraamuslaitoksen intranetissä.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ALKUSANAT

I JOHDANTO	17
1.1 Lähityön merkitys ja ajankohtaisuus: lähityö uusintarikollisuuden ehkäisyyn tukena	17
1.2 Hankkeen tavoitteet, näkökulma ja eteneminen.....	19
II NYKYINEN LÄHITYÖ VANKILOISSA	22
2.1 Alkuhaastattelut nykyisten lähityökäytäntöjen kuvaajina.....	22
2.2 Lähityö työntekijöiden kuvaamana	23
2.2.1 Mitä lähityö on	23
2.2.2 Vangit lähityön kohteina ja asiakkaina	28
2.2.3 Vartijan rooli ja henkilöstöryhmien yhteistyö.....	30
2.2.4 Yhteenveto: työntekijöiden lähityönäkemys	34
2.3 Lähityön haasteet ja onnistumisen kokemukset.....	35
2.3.1 Työn sujumattomuudet rasittavat	35
2.3.2 Onnistumiset tuovat työhyvinvointia	37
2.4 Nykytilasta kehittämisen polulle	38
III LÄHITYÖPAJAT JA KOKEILUPOLUT VANKILOISSA	40
3.1 Pajaprosessin toteuttaminen	40
3.2 Kehittämistarpeiden tunnistaminen ja esittäminen.....	42
3.2.1 Toiminnan kehityspolun tarkastelulla nykytilan uuteen ymmärrykseen.....	42
3.2.1 Lähityön nykyiset sujumattomuudet	44
3.2.2 Kehittämisen tarpeet ja kohteet.....	46
3.2.3 Kehittämiskokeilut	49
3.3 Kokeilupolut.....	51
3.3.1 Akkuryhmän kokeilupolku. Vangin aktivointi	51
3.3.2 Vangin sisäänajo osastolle. Pehdytyksen kokeilupolku .	53
3.4 Jälkiarvioinnit pajaprosessin päätyttyä	57
3.4.1 Arvioinnin tapa ja välineet jälkiarvioinneissa	57
3.4.2 Kokeilujen jälkiarvioinnin tulokset ja jatkosuunnitelmat	58
IV KIRJAAMISEN KOKEILUPOLKU OPPIMISPROSESSINA	64
4.1 Tutkimusmenetelmä	64
4.2 Oivalluksia kirjaamisesta	65
4.3 Oivalluksia kehittämisestä	69
4.4 Yhteenveto	72
V TOIMIVAT JA ONGELMALLISET LÄHITYÖKÄYTÄNNÖT. LÄHITYÖN TULKINTOJA	73
5.1 Työntekijöiden näkökulma lähityöhön	74

5.1.1	Kuntoutus ja valvonta lähityössä. Lähityön merkityksellisyys toiminnan kannalta	75
5.1.2	Kuntouttavan lähityön dilemmat kehittämistarpeiden ilmentäjänä	80
5.1.4	Yhteenveto	87
5.2	Aktivoivan lähityön oikeutus vankiloissa – aktivoinnin edistämisen edellytyksiä.....	88
5.2.1	Lähityö aktivointina ilman määräyksiä.....	91
5.2.2	Lähityö määräysten pohjalta ilman aktivointinäkökulmaa ..	94
5.2.3	Aktivointia ei toteuteta, määräykset eivät vallitsevia	96
5.2.4	Yhteenveto	97
5.3.	Mitä opittiin lähityön arvioimisesta ja kokeiluista – Lähityön tulkintoja prosessin päättyessä	98
5.3.1	Kokeilut ja muu lähityö	98
5.3.2	Yhteistyö ja lähityön kehittäminen	101
5.3.3	Yhteenveto	103
VI	KEHITTÄMISEN KASVUALUSTAT JA PULLONKAULAT	105
6.1	Kokeilujen ja kehittämistyön jatkaminen pajaprosessin jälkeen.	105
6.2	Havaintoja kehittämisen tavasta.....	106
6.3	Kohti työntekijälähtöistä kehittämisen tapaa	109
6.4	Lähityön kehittäminen ammatillisuuden tukemisena.....	114
VII	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	116
7.1	Lähityöstä aktivoivaan lähityöhön.....	117
7.2	Lähityön kehitystarpeen tunnistamisesta kehittämisideoihin	118
7.3	Lähityön kehittämiskokeilut	121
7.4	Toimivat ja ongelmalliset lähityökäytännöt	122
7.4.1	Mikä lähityössä on työntekijälle merkityksellistä.....	122
7.4.2	Aktivoivan lähityön oikeutus – kehittämisen edellytyksiä	123
7.5	Keskusjohtoisesta työntekijälähtöiseen työn kehittämiseen.....	124
LÄHTEET		126
LIITE 1. ALKUHAASTATELUIJEN TEEMAT /RYHMÄHAASTATELUI ..		132
LIITE 2. HANKKEEN AIKANA TOTEUTUNUT MUU RAPORTOINTI		134
LIITE 3 TUTKIMUSMENETELMÄT		135

I JOHDANTO

1.1 Lähityön merkitys ja ajankohtaisuus: lähityö uusintarikollisuuden ehkäisyn tukena

Rikosseuraamusalan strategisena tavoitteena on vankien määrän ja uusintarikollisuuden vähentäminen sekä yhteiskunnan turvallisuuden lisääminen (ks. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011–2020 <http://www.rikosseuraamus.fi/>). Uusintarikollisuuden vähentämisen haasteet ovat huomattavat (Laine 2011; McNeill 2009). Suomessa esimerkiksi vuonna 2004 vapautuneista vangeista yli puolet palasi vankilaan viiden vuoden kuluessa (Tyni 2015). Myös vangit eli asiakkaat ovat muuttuneet ja valvonta- ja ohjaustyössä tarvitaan uutta asiakasymmärrystä rikoksettoman elämän tukemiseksi. Tuomittujen yhteiskuntaan integroitumista pyritään tukemaan mm. lisäämällä kuntouttavaa ja arjen selviytymistä painottavaa lähityötä vankiloiden toiminnassa. Samaan aikaan Rikosseuraamuslaitos on samojen kustannussäästöpainneiden alla kuin muukin valtiosektori. Vankilan työntekijöiden ja vankien vuorovaikutusta korostavan lähityön avulla pyritään vahvistamaan vankien arkielämän taitoja ja päihitteettömyyttä ohjauksen, motivoinnin, neuvonnan ja toiminnallisten aktiviteettien kautta. Aktiivoin ja kuntouttavan otteen ohella turvallisuusnäkökohta on edelleen tärkeä.

Laineen (2011) mukaan onnistuneen kuntoutuksen nähdään johtavan uusintarikollisuuden vähenemiseen ja rikoksentekijöiden uudelleenintegroitumiseen yhteiskuntaan, tulevista ”yhteiskuntakelpoisiksi kansalaisiksi”. Kuntoutuksen ja uusintarikollisuuden vähenemisen suhde ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Vankilaan joutumisen on todettu lisäävän vankien uusintarikollisuutta vapautumisen jälkeen verrattuna esimerkiksi yhdyskuntaseuraamuksiin tuomittuihin. Vankeusrangaistus nähdään usein kirjallisuudessa enemmänkin haittoja tuottavana ja rikollisuutta ylläpitävänä ja jopa lisäävänä instituutiona. Kuntoutuksella saatujen tulosten mittaaminen on osoittautunut monin tavoin ongelmalliseksi (Laine 2011, 30–36; Tyni 2015).

Kuntoutuksella kirjallisuudessa viitataan yleensä erityisiin kuntouttaviin toimintaohjelmiin (Lavikkala 2011). Tyni (2015) tutki tilastollisin menetelmien toimintaohjelmien (Cognitive Skills -ohjelma ja STOP-kuntoutusohjelma) ja muiden vankitoimintojen vaikutuksia uusintarikollisuuteen. Tutkimuksen perusteella toimintaohjelmiin tai muihin vankitoimintoihin osallistuminen ei vähentänyt uusintarikollisuutta verrattuna kontrolliryhmien vankeihin. Vaikuttavuuden tutkimisen haasteellisuudesta Tyni kuitenkin toteaa, että tilastollinen tarkastelu ei ota huomioon ohjelmien toteutukseen ja vankien yksilöllisiin eroihin liittyviä tekijöitä. Hänen mukaansa kuntoutukselle on olemassa käytännöllisiä perusteita: jos yk-

sikin jonkun ohjelman käyneistä vangeista ei palaa enää vankilaan, on ohjelma vangin ja yhteiskunnan näkökulmasta kustannustehokas (Tyni 2015, 108–112).

Kuntoutus on kuitenkin alettu nähdä entistä enemmän suhteita koskevaksi ”relationalaiseksi prosessiksi” kuin asiantuntijoiden toteuttamiksi interventioiksi tai hoidoiksi. Kuntoutuminen toteutuu parhaiten suhteessa ja vuorovaikutuksessa ”merkittäviin toisiin” kuten perhe, muut tukijat ja laajemmin yhteisön jäsenet (ks. Lavikkala 2011, 100). Myös Tyni ehdottaa, että vangeille järjestettyjen toimenpiteiden tarkastelussa tulisi huomioida vangin hyvinvointi ja terveydentila, vangin läheiset ja vankilan laitosturvallisuus, ja pohtia, tarvitseeko kaikkien toimenpiteiden olla nykyisessä määrin näyttöön perustuvia ohjelmia (Tyni 2015).

Kuntouttavaa vuorovaikutteista lähityötä ei ole Rikosseuraamuslaitoksessa tarkkaan määritelty, sen sijaan sille on asetettu edellä esitettyjä tavoitteita. Kirjallisuudessa vuorovaikutusta, huolenpitoa, motivointia ja ohjausta päivittäisessä arjessa korostavat näkemykset tulevat lähelle kuntouttavan lähityön käsitettä (Atrill 2015; Bruhn ym. 2014; Tait 2008; Tait 2011).

Kirjallisuudessa ja eri maiden vankiloissa on erilaisia käytäntöjä ja näkemyksiä siitä, miten kuntouttava työ vankilassa tulisi järjestää ja missä määrin esimerkiksi vartijat siihen osallistuvat (ks. esimerkiksi eroista Norjassa ja Ruotsissa Bruhn ym. 2014). Esimerkiksi englantilaisissa vankiloissa korostetaan turvallista ja rikoksista irtaantumista tukevaa vankilaympäristöä sekä kuntoutumista tukevaa kulttuuria, jonka luominen kuuluu kaikille vankilatyöntekijöille (Atrill 2015).

Lähityö-hankkeessa on tarkasteltu, mitä yllä esitetyn kuntouttavan, yhteiskuntaan integroimisen ja uusintarikollisuutta vähentävän tavoitteen mukainen valvontahenkilöstön tekemä kuntouttava lähityö on ja mitä se voisi olla. Vankilatyön kaksinaisen luonteen (rangaistuksen ja turvallisuuden valvonta vs. kuntouttaminen) ja valvontahenkilöstön perinteisen tehtäväkuvan valossa työ on jatkuvaa tasapainon hakemista (Bruhn ym. 2014). Vuorovaikutuksellisen lähityön lisääntyminen perinteisen valvonnan ja vartioinnin rinnalla tuo muutospaineita valvonta- ja ohjaushenkilöstön työprosesseihin, toimintakulttuuriin ja henkilöstön yhteistyöhön. Vankiloissa tarvitaan entistä laajempaa sisäistä yhteistyötä eri ammattilaisten kesken. Lisäksi samaan aikaan lähityön kehittämisen kanssa vankilat ovat siirtymässä kohti digiaikaa. Esimerkiksi valvontaa on jo pitkälle automatisoitu, vankipuhelinjärjestelmä on uudistettu, ja vangit saavat uuden vankuslain voimaan tultua asioida rajoitetusti internetin kautta. Selleissään vangit voivat katsoa televisiota ja pelata konsolipelejä. Nämä muutokset vaikuttavat henkilöstön työhön ja vuorovaikutukseen vankien kanssa. Kehityssuunta kohti ”teknovankilaa” (ks. Laine 2011, 26–27) asettaa kysymyksiä lähityön uusia toimintatapoja pohdittaessa.

1.2 Hankkeen tavoitteet, näkökulma ja eteneminen

Hankkeen tarkoituksena oli tukea valvonta- ja ohjaushenkilöstöä vuorovaikutuksellisen, uusintarikollisuutta vähentävän lähityön kehittämisessä. Hankkeessa selvitettiin ja arvioitiin nykyisiä lähivuorovaikutuskäytäntöjä ja kehitettiin uusia lähityön tapoja (interventio-osa). Hankkeen tehtävä oli määritelty Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnosta käsin osin yhteiskunnan paineiden ohjaamana. Kuntouttamisen ja aktivoinnin lisääminen ei välttämättä ollut vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstön ensisijainen päämäärä, joskin tämä tuli usein lähelle henkilöstön kokemia pulmia ja kysymyksiä. Tavoitteena oli myös hankkeen avulla vahvistaa työntekijöiden osallistumista työnsä kehittämiseen sekä lisätä työn sujuvuutta ja mielekkyyttä ja näin laajentaa heidän osaamistaan ja toimijuuttaan työnsä kehittämisessä.

Töiden ja työmenetelmien muutokset ovat osa murrosprosesseja, joiden aikana joudutaan usein luopumaan entisistä, aikoinaan hyvin toimineista työtavoista ja omaksumaan uusia, usein vasta kehitteillä olevia toimintatapoja ja käytäntöjä. Vaikka muutokseen sisältyy aina uudistumisen ja kehittymisen mahdollisuus, työn muutokset voivat ilmetä myös erilaisina häiriöinä, jotka kuormittavat työntekijöitä ja näkyvät työntekijöiden jaksamisessa ja työn hallinnassa heijastuen sitä kautta koko työyhteisöön (Launis & Pihlaja 2005; Mäkitalo & Launis 2007; Seppänen & Koli 2010). Laajemmissa toimintakonseptin muutoksissa koko työn tarkoitus ja kohde voivat muuttua siinä määrin, että työn mielekkäys ja punainen lanka on rakennettava uudelleen (Mäkitalo 2005).

Kehittämisinterventio kolmessa vankilassa ja tutkimusosa toteutettiin ajallisesti rinnakkain ja tiiviissä yhteydessä toisiinsa. Kehittämisinterventiossa valvonta- ja ohjaushenkilöstö itse osallistui työnsä ja toimintatapojensa arvioimiseen ja kehittämiseen. Tutkimusosassa tutkittiin ohjaus- ja valvontahenkilöstön oppimista näiden käytäntöjen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä. Tutkimusosa tuotti tietoa aktivoivan lähityön edelleen kehittämisen tarpeisiin ja se tukee siten Rikosseuraamuslaitoksen strategisia tavoitteita.

Hankkeen interventio-, analyysi- ja kehittämismenetelmät perustuvat kehittävän työntutkimuksen lähestymistapaan ja teoriaan ekspansiivisesta oppimisesta (Engeström 1987). Lähityöpajat toteutettiin muutospajamenetelmällä (Launis ym. 2010), joka perustuu muutoslaboratorio-menetelmään (Engeström & Virkkunen 2007; Virkkunen ym. 1999; Virkkunen & Newnham 2013) ja johon sisältyy aina myös työhyvinvoinnin näkökulma.

Hankkeen kehittämisinterventio, *pilottikehittämisosio* toteutettiin vuosina 2013–2014. Siihen sisältyi ensiksi esiselvitys, jonka avulla selvitettiin vankilahenkilöstön näkemyksiä vuorovaikutuksellisen lähityön nykyisistä käytännöistä ja toimintatavoista (alkutapaamiset kahdeksassa vankilassa). Esiselvityksen jälkeen

toteutettiin rinnakkaiset viiden tapaamiskerran laajuiset kehittämisinterventiot, lähityöpajat, kolmessa vankilassa. Lähityöpajoissa kuvattiin nykyistä vuorovaikutuksellista lähityötä ja siinä onnistumisia ja häiriötilanteita, tarkasteltiin työn kehityspolkua, tunnistettiin lähityön kehittämistarpeita ja ideoitiin ja kokeiltiin uusia toimintatapoja. Uusien käytäntöjen ja toimintatapojen osallistava suunnittelu ja kokeilu oli merkittävä osa hanketta. Lähityöpajoihin osallistui kustakin vankilasta 5–12 henkilön ryhmä valvonta- ja ohjaushenkilöstöä sekä rikosseuraamusesimiehiä. Lähityöpajatyöskentely mahdollisesti osaltaan alan toimijoiden keskinäisen vuorovaikutuksen.

Tutkimusosiossa haastattelujen ja lähityöpajojen tuottaman aineiston pohjalta tarkasteltiin valvonta- ja ohjaushenkilöstön *oppimista ja kehittämistoimijuutta* vuorovaikutuskäytäntöjensä arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä. Tutkimuksessa arvioitiin vuorovaikutuksellisten lähityökäytäntöjen muotoutumista ja uudistumista kehittämisprosessin yhteydessä. Tähän liittyen hankkeen tavoitteena oli myös arviointitutkimuksen menetelmällinen kehittäminen. Tässä raportissa kuvataan hankkeen tulokset vuorovaikutuksellisista lähityökäytännöistä, niiden arvioinneista ja kehittämisestä. Muu raportointi ja tulosten esittely on kuvattu liitteessä 2.

Tutkimuskysymykset olivat: 1) *Miten kokeilupolku (eli uusien toimintatapaideoiden synty, kehittyminen ja käyttö) rakentuu intervention aikana?* 2) *Millaiset lähityökäytännöt ovat vartijoiden ja ohjaajien näkökulmasta hyviä tai ongelmallisia? Millaisia uusia lähityöideoita he ilmaisevat?* Tutkimusmenetelmät kuvataan lyhyesti luvuissa 4 ja 5 ja tarkemmin liitteessä 3.

Koska aktivoiva tai kuntouttava lähityö vankiloissa ei synny tyhjiössä, tutuimme aluksi lähityökäytäntöihin työntekijöiden omista näkökulmista. Luvussa 2 kuvataan osallistujien näkemykset lähityöstä esiselvityksen perusteella. Näkemykset olivat lähtökohta, josta osallistujat etenivät pajatapaamisissa esittämään kehittämiskohteita ja ideoimaan kokeiluja. Luvussa 3 esitellään pajaprosessi ja pajaproessin tuloksena synnytyt lähityön kehittämiskokeilut sekä arvioidaan kokeiluja ja niiden jatkosuunnitelmia. Luku 4 sisältää yhden kokeilupolun analyysin oppimisprosessina. Luvussa 5 esitellään hankkeen tutkimukselliset tulokset lähityön tulkinnoista ja mahdollisuuksista kehittää lähityön käytäntöjä vankeja aktivoivalla tavalla. Luvussa eritellään laajaa lähityön käsitettä yhtäältä osallistujien kuvaamien sujuvien ja ongelmallisten tilanteiden kautta ja toisaalta lähityön jännitteisiä kytkentöjä suhteessa valvontaan ja kuntouttavaan otteeseen. Siinä myös pohditaan kuntouttavan lähityön edellytyksiä ja painopistettä vankien aktivoinnin näkökulmasta ja Rikosseuraamuslaitoksen strategisia tavoitteita edistävänä ammatillisena työkaluna. Luvussa 6 pohditaan hankkeessa sovellettua kehittämisen tapaa ja mahdollisuuksia strategisen ja työntekijälähtöisen näkökulman vuoropuheluun rikosseuraamusalalla. Luvussa 7 esitetään yhteenveto keskeisistä tuloksista ja johtopäätökset.

Lähityö kaikkineen kietoutuu tiiviisti valvontaan ja valvontahenkilöstön on vaikea hahmottaa lähityön kuntouttavaa aspektia. Tämän takia ehdotamme, että on parempi puhua aktivoivasta lähityöstä. Vaikka lähityön merkitys näyttäytyy ensisijaisesti turvallisuutta palvelevana, siihen sisältyy myös kuntoutuksen ja valvonnan välinen jännite, joka kytkeytyy osin valvontahenkilöstön ja kuntoutus-sektorin välisiin työnjaollisiin asemiin. Tässä jännitteisessä kentässä työntekijät tarvitsevat perustelun, tai pikemminkin oikeutuksen kuntouttavalle, aktivoivalle lähityölle. Lähityöpajat henkilöstöä osallistavana interventiona osoittivat, että paikallisista tarpeista viriävä työn kehittäminen tuottaa uusia ideoita ja on omiaan aikaansaamaan tarvittavaa vuoropuhelua keskushallinnon ja kentän kesken.

II NYKYINEN LÄHITYÖ VANKILOISSA

2.1 Alkuhaastattelut nykyisten lähityökäytäntöjen kuvaajina

Tässä luvussa kuvataan suljettujen vankiloiden nykyisiä lähityökäytäntöjä ja esille tulleita lähityön haasteita lähityön kehittämismahdollisuuksien ymmärtämiseksi. Olemassa olevaa lähityötä ja sen vuorovaikutuskäytäntöjä tehdään näkyväksi ja sanoitetaan sellaisina kuin tekijät työssään ne kokevat ja niitä kuvaavat. Nykyisen lähityön kuvaus perustuu esiselvityksen haastatteluaineistoon, eikä tuloksia eritellä vankiloittain, alueittain tai systemaattisesti työntekijäryhmittäin.

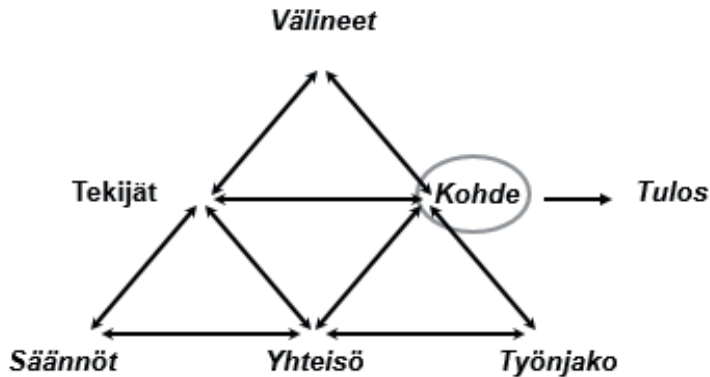
Esiselvityksessä oli mukana kahdeksan suljettua vankilaa eri rikosseuraamusalueilta: Helsingin, Jokelan ja Vantaan vankilat (ESRA); Mikkelin, Oulun ja Sukevan vankilat (IPRA) sekä Hämeenlinnan ja Vaasan vankilat (LSRA). Lähityöpajaprosessit toteutettiin Sukevan, Vaasan ja Vantaan vankiloissa. Vankilat ovat keskenään erityyppisiä. Sukeva on suuri vankeusvankila, jossa on paljon pitkäaikaisvankeja, Vaasa on pienempi ja siellä on sekä vankeusvankeja että tutkintavankeja, kun taas Vantaa on suuri tutkintavankila.

Ryhmähaastattelut toteutettiin vankiloissa loka–marraskuussa 2013. Haastattelujen kesto oli noin kaksi tuntia. Haastattelut teki jokaisessa vankilassa hankeryhmän tutkija–kehittäjä-työpari. Haastateltujen määrä vaihteli vankiloittain, yhteensä haastatteluihin osallistui 49 henkilöä. Suurin osa haastateltavista oli valvontahenkilöstöä (vartijoita, rikosseuraamusesimiehiä ja ohjaajia, yhteensä 27). Lisäksi haastatteluihin osallistui erityisohjaajia ja työnjohtajia tai työmestareita (yhteensä 13), muita erityistyöntekijöitä sekä johdon edustajia (yhteensä 9). Osa haastatelluista toimii työsuojeluvaltuutettuna tai luottamushenkilönä. Muutama haastatelluista oli avoimien osastojen työntekijöitä. Vankiloiden yhteishenkilöt olivat koonneet ryhmät vapaaehtoisista osallistujista vankiloiden eri osastoilta tai yksiköistä. Haastattelut ääninauhoitettiin.

Esiselvityksen haastattelujen tuloksia täydennettiin ja konkretisoitiin ensimmäisissä pajatapaamisissa kolmessa kehittämisinterventioon osallistuvassa vankilassa: Sukevalla, Vaasassa ja Vantaalla.

Jaottelimme lähityötä koskevat kuvaukset neljään asiakokonaisuuteen: 1) mitä lähityö on, 2) vangit lähityön kohteina, 3) vartijan rooli ja henkilöstöryhmien työnjako ja yhteistyö lähityössä sekä 4) lähityön haasteet ja onnistumiset. Ensimmäinen kokonaisuus kertoo siitä, miten lähityötä kuvataan: mitä määrittelyjä haastateltavat lähityölle antavat, mitä ovat käytännön tilanteet, joissa lähityö

toteutuu, millä keinoin ja miten lähityötä tehdään sekä mitä haastateltavat sanovat lähityön tarkoituksesta. Toinen kokonaisuus kuvaa, miten lähityön kohteena (asiakkaina) olevia vankeja luonnehditaan ja millaisia odotuksia vangeilla on työntekijöiden toimintaan henkilöstön kokemana. Kolmanneksi selostetaan haastateltavien kuvauksia vartijan roolista ja henkilöstön yhteistyöstä ja työnjaosta lähityön kannalta. Jaottelun taustalla on työtä kuvaava toimintajärjestelmämalli (Engeström 1987, kuvio 1). Lopuksi kerromme, mitä nykyisen lähityön haasteita ja onnistumisia osallistujat toivat esille.



Kuvio 1. Työ toimintajärjestelmänä (Engeström 1987)

Mallissa toiminnan osatekijöitä ovat työn tekijä, toiminnan kohde, välineet, työnjako, säännöt ja yhteisö. Mallin oleellinen funktio liittyy sen systeemiluonteeseen: toimintajärjestelmä on jatkuvassa muutoksessa, ja sen osien eritahtinen muutos synnyttää kehitysjännitteitä, jotka näkyvät käytännössä ongelmina ja häiriöinä. Esiselvityksessä mallia käytettiin lähinnä jäsentämään toiminnan eri osatekijöitä. Tarkastelussa toiminnan kohteena ovat lähityön tarkoituksen määrittelyt ja vankikuvaukset. Lähityön välineitä ja sääntöjä tuodaan esille keinoja ja toimintaperiaatteita koskeissa kuvauksissa. Tekijää, työnjakoa ja yhteisöä kuvataan vartijan roolin ja henkilöstön yhteistyön kuvauksissa. Haastattelussa toimintajärjestelmämallin osatekijät oli sisällytetty haastatteluteemoihin (Liite 1).

2.2 Lähityö työntekijöiden kuvaamana

2.2.1 Mitä lähityö on

Miten työntekijät määrittelevät lähityötä

Aineiston perusteella lähityö on ennen muuta puhumista, keskustelua ja puhuttamista. Vankeja kuunnellaan ja vankien kanssa puhutaan. Joskus puhuminen jää yksipuoliseksi, kun vanki ei ryhdy keskustelemaan tai ei vastaa esimerkiksi

huomenen toivotukseen. Monet mainitsevat lähityöksi myös sanattoman viestinnän. Lähityö on myös läsnä olemista, tarkkailua ja havaintojen tekemistä. Lähityöhön kuuluu vangin opastamista erilaisissa asioissa. Päivärytmiin opettaminen on keskeistä lähityössä. Laajimmillaan lähityöksi määriteltiin kaikki, mitä vankien kanssa päivittäin tehdään:

Lähityötä tehdään koko ajan, joka päivä. Ehkä on helpompaa määritellä, missä sitä ei tehdä.

Lähityöksi nimettiin myös *painiminen*² vangin kanssa, ts. joudutaan kiinni pitämiseen tai muuhun negatiiviseen fyysiseen kontaktiin:

Lähityö on joskus painimista, ei kovin usein. Puhuttaminen on ensisijaista.

Lähityön tilanteet käytännössä

Haastatteluissa tuli esille lähityö ennen kaikkea osana arkirutiineja, päivittäisessä toiminnassa (sellin ovien avauksesta ovien sulkemisiin, kuljetuksissa, ulkoilussa, asioinnin yhteydessä, toimintoihin saattamisessa ja työtoiminnoissa):

Lähityö on kontaktin ottoa vankiin normaalirutiinien puitteissa.

Kun sellin ovet avataan, sanotaan huomenta.

Vankien tarvetta puhua henkilökunnan kanssa ja yhtä siihen tarjoutuvaa tilannetta kuvasi päivystyksen vartija näin:

Päivystyksessä kaapilla kävijöillä on tarve jutella niitä näitä. Jotkut yrittää saada tietoa, osa haluaa jutella jonkun muun kuin toisen vangin kanssa. Jos vanki haluaa tietoja, juttelu loppuu lyhyeen. Muuten avaan keskustelua tietyillä aiheilla, mistä on helppo jutella, voi opastaa ja antaa vinkkejä. Punttisalista puhumisen on vaaratonta ja päivänpolitiikka. Arkisia asioita puhutaan. Kun ollaan kahdestaan, syntyy hyvä keskustelu.

Haastatteluissa kuvattiin myös tilanteita, joissa lähityö korostuu. Lähityö käynnistyy, kun vanki tulee vankilaan. Vastaanotossa vanki tarkastetaan, ja tilanne voi olla jännitteinen:

² Käytämme kursiiivia leipätekstissä, kun ilmaisu on lainattu suoraan henkilöstön puheesta. Murteelliset ilmaisut on muutettu yleiskielisiksi.

Kun vanki tulee vankilaan, siinä lähityö käynnistyy. Kontaktin saaminen yksinkertaisella puheenparrella saa keskusteluyhteyden auki. Muutama sana, niin jännite purkautuu... Puhe voi liittyä mihin tahansa, ja jos vanki sanoo jotain takaisin tai reagoi, on hyvä.

Vastaanotosta uusi vanki siirtyy asunto-osastolle, jossa lähityö liittyy erityisesti osaston päiväjärjestyksen ja rutiinien opastamiseen. Eräs vartija sanoi antavansa vangeille ohjeen, että jos on kysyttävää, kysy vartijalta, älä vangilta.

Vartijan ja vangin kahdenkeskiset tilaisuudet, kuten esimerkiksi kuljetukset, ovat puhumisen paikkoja. Osaston vartija kertoi, että vangin kanssa kahden kesken oltaessa juttelu alkaa, mutta vanki tulee harvoin puhumaan osastolla. Kuljetusten aikana voi puhua sellainenkin vanki, joka ei muuten puhu:

Vangit harvoin kertovat huoliaan suoraan vartijoille, ei paljoa sellaisista puhuta, joskus, aika harvoin. Saattoreissuilla kahden kesken alkavat puhua omista asioistaan ja elämästään.

Vartija tarkkailee ja tekee päivittäin havaintoja vangin kunnosta ja käyttäytymisestä:

Päivän mittaan vangit juttelevat vartijan kanssa, se on erittäin tärkeä paikka aistia, mitä vangilla on mielessä.

Vartijat kuvasivat lähityönsä toteutumista pääasiassa edellä kuvatulla tavalla päivittäisten toimintojen yhteydessä. Lähityötä ei nähdä jonakin erityisenä menettelynä tai toimintatapana, vaan se on osa vuorovaikutusta vangin kanssa erilaisissa arjen tilanteissa.

Lähityön foorumeita ovat lisäksi erilaiset erityistyöntekijöiden tapaamiset, toimintaryhmät ja työtoiminta, johon vanki osallistuu. Näillä foorumeilla lähityötä tekevät pääasiassa ohjaajat, työnjohtajat ja kuntoutussektorin erityistyöntekijät.

Työnjohtaja kuvasi lähityötä työn tekemiseen liittyväksi kanssakäymiseksi. Työtoiminnassa työnjohtajan ja vangin välinen keskustelu liittyy työn tekemiseen. Aamulla sovitaan, mitä päivän aikana tehdään. Myös työtoiminnan kautta vankeja opetetaan elämään päivärytmissä. Jos yhteistä kieltä ei ole, opastetaan työntekoa näyttämällä ja elekielellä. Eräs työnjohtaja mainitsi myös työtä koskevan palautteen antamisen:

Palautetta töistä annetaan rakentavassa hengessä, aina kaikista löytyy jotain positiivista.

Ohjaajan näkökulmasta lähityö on tavallista kanssakäymistä ja normaaliin käyttäytymisen opettamista. Keittiövuoron ohjaaja:

Sanon huomenta, kun työvuoro alkaa. Jos joku jättää sanomatta takaisin, on huono juttu.

Erityistyöntekijä kertoi, että asioidessaan vangin kanssa hän voi aloittaa tilanteen kysymällä vangilta esimerkiksi, mitä kuuluu, ja lopuksi kysymällä, miltä nyt tuntuu (esimerkiksi hankalassa lastensuojelutapauksessa). Keskustelu liittyy vangin asioihin.

Lähityön toimintaperiaatteet, välineet ja taidot

Edellä kuvattiin, kuinka lähityön keskeisimmäksi muodoksi ja samalla keinoksi määritetty puhuminen. Haastateltavat toivat esille lukuisia toimintaperiaatteita ja sääntöjä koskien lähityötä puheena. Myös lähityössä tarvittavia taitoja nimettiin. Eräs vartija korosti, että vankilatyötä tehdään yleensäkin puheen avulla:

Tämä on puhetyöläisen hommaa, puheella tätä työtä tehdään: ohjailtaan, johdatellaan, suostutellaan.

Useassa puheenvuorossa tuotiin esille henkilöstön käyttäytymissääntöjä vankien kanssa toimittaessa. Vankien kanssa tulee olla asiallinen, jämäkkä ja tietyissä tilanteissa (esim. tarkastukset, riisuminen) kohtelias. Huumoria käytetään tilanteiden pehmentämiseksi, mutta huumori tulee sovitaa tilanteeseen ja vanki täytyy tuntea. Henkilökunnan on oltava tasapuolinen, oikeudenmukainen ja reilu. Kielteiset päätökset esimerkiksi vangin loma-anomuksiin tulee perustella selkeästi.

Vartijat korostivat virkamiesasennetta, millä tarkoitetaan neutraalia suhtautumista vankiin. Vangin kanssa on tultava toimeen, mutta kaveriksi ei saa ryhtyä. Joissakin puheenvuoroissa kuitenkin nähtiin, että vankien kanssa tulee noudattaa normaalia vastavuoroisuutta: jos vanki käyttäytyy hyvin, työntekijä vastaa positiivisella otteella, kun taas vangin huono käytös oikeuttaa työntekijän negatiiviseen suhtautumiseen.

Jos vanki käyttäytyy hyvin henkilökuntaa kohtaan, henkilökunta vastaa siihen.

Vartijan taitoihin kuuluu, että vangin kanssa toimittaessa vartijalla on pelisilmää: vangin mieliala ja tilanteet pitää osata aistia. Työssä tarvitaan sosiaalista luonnetta, paineensietokykyä, narinansietokykyä, itsensä kunnossa pitämistä ja kouluttautumista. Työntekijäkohtaiset menettelytavat ja taidot tuotiin voimakkaasti esille. Puhutaan persoonakohtaisesta otteesta, omasta tavasta tai tyylistä toimia. Omaa persoonaa kuvataan tärkeimmäksi työvälineeksi ja hyvää lähityötä

voidaan tehdä monella tavalla. Henkilökohtainen työote nähdään osana ammatillisuutta tai kielteisessä sävyssä puhuttaessa ammatillisuuden puutteena. Puhuttaessa henkilökohtaisista ominaisuuksista ja taidoista tuotiin esille, että eri työntekijöillä on eritasoisia valmiuksia ja taitoja, mutta myös erilaisia asenteita vankeja kohtaan:

Jokainen tekee omalla persoonalla työtään ja ammatillisella suhtautumisella... Pitää tulkita, miten kukin vanki kohdataan, se on ihan ammatillista perusjuttua. Vartija, työntekijä on aina ammattilainen.

Työntekijöiltä kysyttiin myös yhteisten konkreettisten välineiden, kuten vankitietojärjestelmän Vatin, rangaistusajan suunnitelman ja muiden välineiden hyödyntämisestä lähityössä. Eri henkilöstöryhmät käyttävät Vatia eri tavoin. Kuntoutussektorin työntekijät katsovat ensiarvioita varten Vatin kirjaukset etukäteen. Ohjaaja käyttää järjestelmää muun muassa palkkojen maksamiseen ja hyödyntää sitä pohdittaessa vankien sijoittamista eri työryhmiin.

Vartijat lukevat Vatia, jotta saavat tietoa esimerkiksi puheluita ja tapaamisia varten. Sieltä saa tietoa myös tuomioista, toimintapäätöksistä, lomien puolloista ja kurinpitojonosta. Vatin käytössä ollaan kuitenkin varovaisia. Kirjaamistavat vaihtelevat työntekijäkohtaisesti, eivätkä vartijat juuri kirjaa Vatiin esimerkiksi vangin edistymistä koskevia asioita:

Vati on tärkeä työkalu. Kerrosvartijalla olisi paljon kirjattavaa, kunhan se vain ottaisi sen työkalukseen ja alkaisi kirjata. Sovittaisiin, mitä ja miten kirjataan.

Rangaistusajan suunnitelma (Ransu) ei näyttäydä vartijan työvälineenä. Osa haastateltavista kritisoi rangaistusajan suunnitelmaa ja katsoo, että vangit käyttävät niitä vain hyväkseen, eivätkä aio niitä vilpittömästi noudattaa:

Vangit tietävät, että saa poistumisluvan, jos se on merkitty Ransuun. Ransuun on usko mennyt, eivät toimi, voisi valikoida tehtäväksi vain niille, jotka todella aikoo sitä noudattaa. Ransuista ei ole välttämättä hyötyä.

Lähityön tarkoitus

Puheissa tulee esille lähityön merkitys vankituntemuksen saamiseksi. Vankituntemus karttuu, kun ollaan tekemissä vankien kanssa, puhutaan ja tarkkaillaan vankeja. Vankituntemus on tärkeää ennen kaikkea turvallisuuden kannalta. Kun vanki tunnetaan, huomataan muutokset käyttäytymisessä:

Mitä enemmän ollaan lähellä ja läsnä, sitä turvallisempaa on.

Hyvä vankituntemus myös sujuvoittaa työntekijöiden työtä:

Muutama sana vangin kanssa vaihdetaan, siinä samalla tulee vankituntemusta. Työntekoa helpottaa esim. loma-asioiden hoidossa, kun käy jututtamassa vankia.

Lähityön laajempänä tarkoituksena nähtiin vangin saattaminen yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi, entiseksi vangiksi.

Vangin vankilassaolon aikana priorisoidaan lähityössä eri asioita eri vaiheissa. Vankilaan tulovaiheessa yleensäkin tärkeintä on kotiuttaa vanki totuttamalla hänet talon tavoille, saada tuomio alulle ja turvata tuomion toteutumisen. Päiväohjelman noudattaminen on tärkeää vankilan toiminnan ja turvallisuuden kannalta. Tutkintavankeudessa lähityötä leimaa se, että vangit eivät ole tuomittuja ja vankilaan tulon ensimmäiset viikot ovat stressaavia niin vangeille kuin vartijoille monenlaisen epätietoisuuden takia. Vankeusaikana toimitaan vangille laaditun rangaistusajan suunnitelman pohjalta ja tulovaiheen jälkeen tavoitteeksi kuvattiin vangin senhetkisistä ongelmista selviäminen (esim. päihdeongelmat) ja vangille mielekkään tekemisen löytäminen. Kerrosesimies yleensä ohjaajien ja työnjohdon tuella arvioi, mihin toimintoihin vanki voisi osallistua. Joskus myös vartija on arvioinnissa mukana. Tuomion loppuvaiheessa suunnataan siviiliin, pyritään aktivoimaan vankia asioidensa hoitamiseen. Esimerkiksi poistumisluvat ja koevapaus valmentavat siviiliin.

Yhteenveto

Vankilahenkilöstö ei tuonut alkuhaastatteluissa voimakasta kehittämisen- tai muutostarvetta esille. Työntekijät näkevät lähityön ja sen tarkoituksen suhteellisen yksiselitteisenä ja suhtautuvat siihen myönteisesti. Puheessa korostuu turvallisuusnäkökulma, vankilaelämään sopeuttava ote ja vartijakohtaiset työtavat. Ongelmallisena työntekijät pitävät keskeisten tietojärjestelmien, kuten Vatin ja vangin rangaistusajan suunnitelman puutteellista hyödyntämistä.

2.2.2 Vangit lähityön kohteina ja asiakkaina

Vankikuva

Vankien kirjo on laaja. Yhteistä luonnehdinnoille kuitenkin oli, että puheissa piirtyy kuva moniongelmaisista ja huonokuntoisista vangeista. Vangit ovat entistä haastavampia. Yhä useammin vangeilla ei ole työhistoriaa, eivätkä he ole työkykyisiä. Päihteiden sekakäyttö on yleistä. Vangit tulevat vankilaan entistä nuorempina ja nuorilla elämän perusasiat ovat hukassa. Tavallinen arki ja normaalin elämän malli ovat heille vieraita. Eräässä haastattelussa ensikertalaisia nuoria kuvattiin pikkupojiksi. Ensikertalaiset ovat usein rauhattomia, avuttomia, vaativia, sekavia ja peloissaan.

Uusijoiden ja ensikertalaisten määrän suhde vaihtelee vankiloittain. Rikosten kuvattiin raaistuneen, vangit ovat entistä useammin kovan luokan rikollisia ja heillä on pitkiä väkivaltatuomioita. Järjestäytynyt rikollisuus on kasvanut. Vangit ovat oikeasti rangaistuksen ansainneita, ei nakkivarkaita. Naisten tekemien rikosten kuvataan muuttuneen miesmäisiksi.

Ulkomaalaisten osuus ja sitä myötä eri uskontotaustaisten vankien määrä on kasvanut valtakunnallisesti, erityisesti Etelä-Suomen vankiloissa. Ulkomaalaisten vankien joukossa on luku- ja kirjoitustaidottomia ja kieliongelma on huomattava. Sen sijaan ulkomaalaisia vankeja kuvailtiin parempikuntoisiksi ja motivoituneemmiksi työntekoon kuin suomalaisia. Tiettyjä kansallisuuksia edustavat vangit eivät tule toimeen keskenään.

Vankeja luonnehdittiin myös sen perusteella, ovatko he yhteistyökykyisiä vai vastaanhangoittelevia, vaativia vai huomaamattomia. Vaatimuksillaan ja tarpeillaan paljon työllistävää vankia luonnehdittiin hankalaksi.

Vankien odotukset vankilahenkilöstöltä

Henkilöstön näkemys oli, että vangit kohdistavat henkilökuntaan varsin paljon odotuksia. Vangit odottavat saavansa erilaisia palveluja ja nopeaa vastausta pyyntöihinsä. Vangit vaativat usein välitöntä pääsyä esimerkiksi lääkäriin tai asioimaan sosiaalityöntekijän kanssa. He odottavat myös, että pääsevät erilaisiin toimintoihin. Osa vangeista esittää jatkuvasti erilaisia vaatimuksia. Vanki voi välittää vartijalle myös toisen vangin avuntarpeen.

Vangit haluavat asiallista ja tasapuolista kohtelua, lupauksen pitämistä ja asioiden eteenpäin viemistä. Eräs haastateltava sanoi, että vaikka itsestä jotkut asiat tuntuvat pikkuasioilta, ne voivat olla vangille hyvinkin tärkeitä. Asialliseen kohteluun kuuluu muun muassa se, että *vankien pyyntöihin pitäisi vastata, vaikka edes kertomalla, että nyt ei pysty järjestämään asiaa*. Työpuolella ja erilaisissa käytännön toimintaryhmissä vangit odottavat tulewansa kohdelluksi työntekijöinä, ei vankeina. Osa vangeista odottaa myös sosiaalista kanssakäymistä henkilökunnan kanssa. Osa toivoo juttukaveria, ja haluaa puhua esimerkiksi kotiasioista tai terveydestään tai huomioistaan muista vangeista. Yleinen kokemus on, että vangit tulevat juttelemaan vartijan kanssa mieluummin silloin, kun muita vankeja ei ole läsnä.

Etenkin valvontahenkilöstö näki, että vangit odottavat heidän valvovan turvallisuutta ja rutiinien toteutumista. Vartijan halutaan olevan läsnä, näkyvillä. Vangit odottavat rajojen asettamista ja sitä että päiväjärjestystä noudatetaan, eikä siitä poiketa. Monet odottavat omaa rauhaa. Oma rauha toivovat erityisesti huonokuntoiset, vanhat ja kehitysvammaiset vangit. Monet heistä haluavat erilleen, koska pelkäävät muita.

On myös vankeja, jotka eivät tuo esille odotuksiaan. Heitä kuvattiin huomaa-mattomiksi, ja heille vartija saattaa olla ainut kontaktihenkilö. Eräs haastateltava totesi, että siinä missä jotkut vangit vievät kaiken huomion, hiljaisemmat jäävät ilman huomiota. Heitäkin kuitenkin nähdään joka päivä ja havainnoidaan heidän käyttäytymistään. Eräs vartija kertoi käyvänsä erityisesti katsomassa ja kysymässä, olisiko vangilla asiaa.

Yhteenveto

Työntekijöiden toiminnan kohde on haasteellinen. Työntekijät näkivät työnsä kohteen eli vangit moninäkökulmaisesti ja he puhuivat alkuhaastatteluissa vangeista ja heidän odotuksistaan sekä kurin että huolenpidon näkökulmasta. Etenkin valvontahenkilöstön kuvaukset vangeista kertovat sisäisesti jännitteisestä, kahteen suuntaan vaatimuksia asettavasta työn kohteesta. Huolenpidon tarve tunnustetaan, ja vartija tuo siihen liittyviä huoliaan esille. Tapa, jolla työntekijät kertoivat vankien heihin kohdistamista odotuksista, kertoo kuitenkin enimmäkseen siitä, miten työntekijä joutuu reagoimaan erilaisiin, usein hankaliin vaatimuksiin. Vartijoiden kuvauksissa näkyi vain harvoin aktiivinen ote vankeihin nähden eivätkä he juuri pohtineet aktivoivan työtteen tarvetta tai mahdollisuuksia lukuun ottamatta harvoja poikkeuksia (edellä kuvattu esimerkki vartijasta, joka kertoo käyvänsä varta vasten vetäytyvän vangin luona).

2.2.3 Vartijan rooli ja henkilöstöryhmien yhteistyö

Näkemykset vartijan roolista

Vartijat kuvasivat omaa rooliaan erityisesti turvallisuudesta ja vankeusajan sujumisesta huolehtijana:

Vartijan tehtävä on saada päivä sujumaan turvallisesti suunnitelman mukaisesti ja asiat hoidettua. Töistä lähtiessä pöytä on puhdas. Vartija ei juurikaan mieti elämää vankilajakson jälkeen. Pitää keskittyä siihen, että vanki osaa toimia vankilassa.

Vartijalla nähtiin kuitenkin olevan käytännössä monta roolia: valvojan lisäksi hän on muun muassa *hoitaja, psykologi, äiti tai isä*. Kerrosvartija joutuu toimimaan monessa roolissa. Hänen pitäisi olla moniosaaja, joka tietää kaikesta kaiken. Joissakin vankiloissa vartijat osallistuvat toimintoihin ja ovat mukana esimerkiksi sitoutumisosaston toiminnassa perinteisestä valvojan roolista poiketen. Siellä työ on *vartijan työksi erilaista*. Toisissa vankiloissa taas yhtään vartijaa ei ole mukana toimintaohjelmissa, koska niihin on vaikea irrottaa vartijoita muusta valvontatyöstä. Osa ohjaajista on toiminut aikaisemmin vartijana. Vartijana kertynyttä kokemusta arvostetaan ja sen nähdään tuovan hyötyjä ohjaajan työhön:

Vartijoita on siirtynyt ohjaajiksi, heille kehittyy laajempi näkemys työstä. Erinomaisia ohjaajia heistä on tullut, tietävät molempien työstä.

Puheessa vartijan roolista esiintyi monta näkökulmaa ja ristiriitaisiakin näkemyksiä. Vartijan roolissa korostetaan turvallisuuden ja järjestyksen valvontaa, vankien ja tilanteiden tarkkailua ja päiväjärjestyksen mukaisista toimista huolehtimista. Vartijan tehtävään sisältyvä ohjauksellinen puoli tuodaan esille eri muodoissa ja vartijan rooliin luetaan keskeisesti myös puheen kautta tapahtuva vuorovaikutus, kuten edellä on kuvattu. *Puhetyöläisen homma* ei vastaa perinteistä kuvaa vartijasta. Johto näkee tärkeänä, että vartijat ymmärtäisivät tehtävänsä vartiointia laajemmaksi. Eräs vartija toi esille, että myös ohjaajat haluaisivat vartijoiden olevan "vartijaohjaajia", mutta esteeksi tulevat mm. palkkauskysymykset.

Henkilöstön yhteiset pelisäännöt ja yhteistyö

Puheissa korostui yhteisten linjausten ja pelisääntöjen noudattamisen merkitys. Muun muassa seuraavia asioita tuotiin esille:

- Henkilökunnan tulee olla avointa keskenään, pitää olla selvillä, miten toimitaan, ja pitää keskustella normaaleista asioista.
- Vangeille ei voi luvata sellaista, minkä toinen työntekijä on evännyt.
- Työ on yhteistä, ei ole kenenkään omia vankeja, eri sektoreiden (valvonta, KKS) pitää toimia yhdessä.
- Vangin puolesta ei saa tehdä asioita.

Tavallista oli kuitenkin, että kaikki eivät noudata yhteisiä sääntöjä. Työntekijöiden erilaiset toimintatavat haittaavat toimintaa ja aiheuttavat hämmennystä. Toiset työntekijät ovat tiukempia, toiset löysempiä. Vanki näkee tämän ja käyttää sitä hyödykseen. Osa sooloilee joko yhteisesti sovittujen sääntöjen puuttuessa, osa jättää tietoisesti niitä noudattamatta (ks. edellä Lähityön toimintaperiaatteet, luku 2.2.1):

Paljon yksintyöskentelyä, josta seuraa sooloilua. Osin tietoisesti, osin tiedostamatta.

Joskus joutuu selittämään vangille muiden työntekijöiden puolesta esimerkiksi, miksi ei ole vastattu johonkin lappuun.

Työntekijöiden erilaiset käytännöt ja vuorotyö lisäävät vuoropuhelun tarvetta työntekijöiden kesken:

Vuoropuhelua pitäisi käydä jatkuvasti, koska sääntöjen erilaisuus aiheuttaa hämminkiä. Vuorotyö vaikeuttaa, esim. vastapeluria³ näkee kerran kahdessa kuukaudessa. Viestit kulkee lapuilla.

Keskustelua käytiin siitä, millaisin eri tavoin tieto kulkee. Jokapäiväisen työn lomassa ja epämuodollisissa käytäväkeskusteluissa toteutuvan tiedonvälityksen ja yhteistyön lisäksi yhteistyön foorumeina toimivat erilaiset palaverit. Palaverikäytännöt ja niihin osallistuminen sekä osallistumismahdollisuudet vaihtelevat eri vankiloissa. Osastokokouksissa käsitellään vankien asioita. Niissä on yleensä mukana esimies, vartijat ja erityistyöntekijöitä. Viikkopalaveriin kokoontuu koko henkilöstö vankien sellissä oloaikana. Aamuisin on kerrospalaveri, jossa käydään edellisen vuorokauden asiat ja käsitellään ns. akuutteja käytännön asioita. Siihen osallistuvat vartijat, kerroksen esimies, päivystys ja vastaanotto. Vuorovaihdossa käydään lyhyt pikapalaveri vuoron tapahtumista. Lisäksi on tarvittaessa muita palavereita. Yhteisiin palavereihin osallistuminen ei aina onnistu ja yhteisiä aikoja on vaikea järjestää. Koetaan myös, että palavereiden vuoksi jää töitä tekemättä:

Laitos on aina oltava miehitetty, ei ole helppoa järjestää yhteisiä tilaisuuksia ja sijaistamisia.

Eri henkilöstöryhmien välistä yhteistyötä kuvattiin enimmäkseen vähäiseksi. Vartijat tekevät yhteistyötä lähinnä ohjaajien kanssa, eivät niinkään erityistyöntekijöiden kanssa. Osa työntekijöistä kokee, että yhteistyö vartijoiden ja kuntoutussektorin välillä on viime vuosina parantunut ja toisten työtä ymmärretään entistä paremmin. Vartijan ja ohjaajan välinen yhteistyö on lähinnä yhteydenottoja ongelmatilanteissa. Työpuolen ohjaaja kertoi soittavansa vartijalle, jos vangin käyttäytymisessä on jotain poikkeavaa. Toinen ohjaaja keskustelee vartijan kanssa, jos joku vanki ei halua lähteä töihin. Jos vanki sanoo vartijalle ulkoilun tai ruokailun yhteydessä esimerkiksi olevansa ahdistunut, vartija kertoo tiedon esimiehelleen. Tiedonvaihto liittyy kuitenkin pääosin käytännön järjestelyihin. Ohjaaja tapaa vartijaa pyytäessään vankia tapaamiseen tai kun vartija saattaa vankia haastatteluhuoneeseen tai ohjelmaryhmään. Jos tulee epäilyä turvallisuushäiriöstä, ottaa ohjaaja yhteyttä vartijoihin tai rikosseuraamusesimieheen. Lisäksi vartija kertoo tietoja vangista rikosseuraamusesimiehelle.

Eräs osallistuja arvioi valvonnan ja muiden henkilöstöryhmien välisen yhteistyön vähäisyyden ja myös haastavuuden liittyvän siihen, että heillä on erilaisista rooleistaan käsin kaukana toisistaan olevat näkemykset vangeista ja toiminnasta. Lisäksi työnjako on selkeä ja tiukkaan rajattu:

³ Vastapelurilla tarkoitetaan eri työvuoron vastaavassa roolissa toimivaa työntekijää, esim. valvontaryhmien A ja B vartijoita.

Se on haastavaa... Sosiaalityöntekijälle vanki voi olla lutunen pikku Pekka, vartijalle pirulainen... Pitäisi tajuta, ettei lutunen kyynelsilmä ole ihan syyttä tullut vankilaan. Näkyyhän se eri roolista käsin erilaiselta, mutta pitäisi jotenkin ymmärtää, mistä tässä on kyse.

Valvonnan porukkaa on yli 90 %, ja vain osa mieltää, että valvonta ja ohjaus on yhteinen juttu. Ohjaajien ja vartioiden yhteistyö takkuaa.

Vartija on vangille pahis, sossu on hyvä yhteistyökumppani.

Välitöntä yhteydenpitoa työntekijöiden kesken pidetään tärkeänä, jotta tiedetään, missä mennään ja osataan toimia yhtenäisellä tavalla. Vangit voivat esittää samaa asiaa monelle työntekijälle. Toiminta sujuu paremmin, kun tiedetään, mitä vanki tarvitsee ja sovitaan, miten ja kuka sitä hoitaa.

Yhteenveto

Vartijan roolikuvauksissa kuntouttava näkökulma tai aktivointi näkyi vain välillisesti. Vartija on työntekijä, jota "viedään" tehtävästä ja paikasta toiseen. Yhtäältä moniroolisuuden takaa hahmottuu vahva perusta turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitäjänä. Toisaalta työntekijät määrittivät rooliaan ja tehtäviään perinteisestä vartijan roolista poikkeaviksi (*vartijan työksi erilaista, moniosaaja, vartijaohjaaja, puhetyöläinen*). Tulkitsemme, että nämä ovat vartijoiden työssä uutta, vähitellen kasautunutta kerrostumaa, joka aiheuttaa monelle vartijalle epätietoisuutta oman työn tarkoituksesta ja kohteesta.

Henkilöstö näki valvonnan ja kuntoutuksen mahdollisen jännitteen rooli- ja työnjakokysymyksenä. Erilaisten näkökulmien tietoinen hyödyntäminen mahdollistaisi yhteistyön kehittämisen. Vaikka vartijat kuvasivat rooliaan ensisijaisesti turvallisuuden valvojana, he esittelivät monipuolisesti työhönsä sisältyvää ohjauksellista otetta. Lähiyöllä saadaan vankituntemusta, mitä pidetään tärkeänä etenkin, kun vangit ovat entistä haastavampia. Yhteisten toimintalinjojen ja pelisääntöjen tarvetta korostettiin samalla, kun tuotiin esille yhteisistä säännöistä poikkeamisista ja työntekijäkohtaisia toimintatapoja.

Työntekijät kuvasivat työtään tehtäväkeskeisesti ja yksilöllisenä suorituksena. He sanoivat yhteistyön olevan vähäistä; sen kehittämistarve kuvattiin yleisellä tasolla, tiedonkulun puutteena ja vaikeuksina järjestää yhteisiä tilaisuuksia. Yhteistyön ongelmatiikkaa tuotiin esille työntekijöiden, ei niinkään vankien näkökulmasta, asiakaslähtöisesti. Yhteistyötä edistämällä voitaisiin vaikuttaa vankilan turvallisuuteen ja vankien aktivointiin.

2.2.4 Yhteenveto: työntekijöiden lähityönäkemys

Lähityö nähdään laajana, *kaikkena* vuorovaikutuksena ja kontakteina vangin kanssa, mikä tekee siitä käsitteenä epämääräisen ja hämärän. Lähityön tarkoituksen, sisällön ja keinojen kuvaukset heijastavat vankilatyön kaksinaista luonnetta. Kuviossa 2 on yhteenveto osallistujien lähityönäkemyksestä hankkeen alussa.

Lähityö työntekijöiden näkökulmasta	
Valvonnan/ turvallisuuden näkökulmasta Luonnollinen vuorovaikutus kaikissa päivittäisissä valvonnan tilanteissa, väliinään puhuminen vangin kanssa	Kuntoutuksen näkökulmasta Suunnitelmallinen toiminta toimintaohjelmissa, työryhmissä, työtoiminnassa
Lähityön tarkoituksena Turvallisuuden takaaminen, vankituntemus, päiväjärjestyksen ylläpito ja vangin saattaminen yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi	
Lähityön haasteita: Vaativat vangit, osaamisen haasteet, yhteistyön puutteet eri henkilöstöryhmien välillä, niukkenevat resurssit, vankilan toimintarakenteeseen liittyvät seikat (vuorotyö, säännöt)	
Lähityön onnistumisia: Työvuoron sujuminen ongelmitta, ilman yllätyksiä, omista tehtävistä suoriutuminen, vangin hyvä käyttäytyminen, vangin oppiminen	

Kuvio 2. Henkilöstön näkemys lähityöstä hankkeen alussa

Valvontahenkilöstö kuvaa lähityötään ennen muuta turvallisuuden näkökulmasta. Työntekijät eivät ilmaisseet alkuhaastatteluisissa lähityön kehittämistarvetta selkeästi, mutta näkemykset sisälsivät monin paikoin dilemmaattisia ilmauksia. Dilemmat näkyvät puheessa esimerkiksi epäröinteinä ja keskenään ristiriitaisina käsityksinä (Billig 1988) ja ne kertovat toimintaan kehittyneistä sisäisistä jännitteistä (Engeström 1995, 66; ks. myös luku 5.1). Työntekijöiden esiin nostamat konkreettiset ongelmat liittyivät enimmäkseen päivittäisen työn sujumiseen, resursseihin ja yhteistyöhön. Pohdintaa siitä, miten valvontahenkilöstö voisi edistää työssään vankien kuntoutumista, vangin saattamista yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi, oli vain niukasti.

Ekspansiivisen oppimisen näkemyksen mukaan kehittämisen tarpeen tunnistaminen ja siihen virittävä nykyisen tilanteen kyseenalaistaminen saadaan aikaan tarkastelemalla työtä koskevaa peiliaineistoa ja toiminnan muutosta erityisten

jäsennysvälineiden avulla. Kyse on kehittämisen motiivin herättämisestä. Alkuhaastatteluihssa kehittämisen motiivi ei vielä tullut selkeästi esille. Orastavaa kehittämistarvetta heräteltiin lähityöpajoissa (luku 3). Niissä työntekijät kertoivat myös onnistuneita aktivoivan lähityön esimerkkejä, jotka ohjasivat osallistujia pohtimaan, miten sen kaltaista tekemistä voitaisiin lisätä.

2.3 Lähityön haasteet ja onnistumisen kokemukset

Tässä luvussa esitämme henkilöstön näkemyksiä lähityön haasteista ja onnistumisista. Haasteet liittyvät läheisesti työhyvinvointiin: epäkohdat ja työn sujumattomuudet kuormittavat ja aiheuttavat jaksamisongelmia. Onnistumiset itselle tärkeissä asioissa puolestaan motivoivat ja tuottavat työhyvinvointia. Osallistujat tunnistivat sekä monia sujumattomuuksia ja pulmia että työhyvinvointia tukevia asioita ja onnistumisia. Työpajatapaamisissa tartuttiin työhyvinvoinnin kysymyksiin sekä pyrkimällä parantamaan työssä tunnistettuja sujumattomuuksia että tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa oman työnsä toteutukseen, millä on todettu olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

2.3.1 Työn sujumattomuudet rasittavat

Lähityölle ei koeta olevan riittävästi resursseja. Lähityötä tehdään ja koetaan, että sitä pitäisi tehdä enemmän, mutta vartijoiden määrää on vähennetty ja tehtäviä lisätty. Valvontahenkilöstön kokemus on, että säästöt otetaan vartijoista ja työpuolelta: resursseja on supistettu eniten sieltä, missä tehdään lähityötä. Työtä kuvattiin kiireiseksi. Olisi kuitenkin tärkeää ehtiä tarkkailemaan ja olemaan läsnä, jotta nähtäisiin vankien käyttäytymisen muutokset. Vartijat kertoivat työaikansa menevän rutiinien pyörittämiseen, jolloin he eivät pysty osallistumaan esimerkiksi ryhmien ohjaamiseen, vaikka halua olisikin. Lisäksi vartijat joutuvat joskus olemaan sijaistamisen vuoksi pitkiäkin aikoja muualla kuin omalla osastolla. Vartijat kokevat, että yhteistyö vankien kanssa heikentyy, kun vangit vieroittuvat tutusta vartijastaan ja toimintatavasta.

Vuorotyö tuo omat hankaluutensa yhteistyölle ja toiminnan sujuvuudelle. Työntekijöiden erilaiset työtavat edellyttäisivät nykyistä enemmän vuoropuhelua ja yhteisiä tapaamisia, joissa voitaisiin keskustella yhteisistä pelisäännöistä. Siten saataisiin tukea omaan työhön. Ohjaajien ja vartijoiden vähäinen yhteistyö ei työntekijöiden mielestä edistä hyvää lähityötä. Työntekijät ovat sitä mieltä, että vankiloissa henkilöstön pitäisi keskustella enemmän, myös yllättävistä tapahtumista. Johdolta toivotaan enemmän jalkautumista vankien pariin. Esimerkiksi johtajalle osoitetut asiointipyyntö delegeoidaan helposti rikosseuraamuskeskukselle. Työntekijöiden mielestä johtajan pitäisi kierrellä ja jutella sekä henkilöstön että vankien kanssa. Suunnitelmallinen työkierto eri osastoilla olisi työntekijöi-

den mielestä keino lisätä ymmärrystä toisten työstä. Yhteistyökysymykseen palaamme luvussa 4, jossa kuvataan yksi hankkeessa syntyneistä kokeiluista, johon yhteistyö liittyi oleellisesti.

Osa tuo esille myös osaamisen haasteet. Työssä moniongelmaisten vankien kanssa tarvittaisiin nykyistä laajempaa osaamista ja uusia työkaluja. Työntekijä kokee riittämättömyyttä, kun ei jostain syystä voi auttaa ja tukea vankia. Omat rajoitukset tunnustetaan, tai vanki ei pysty ottamaan apua vastaan:

Vangille pitäisi olla tekemistä, se on päivänselvää, kuuluu ihmisenä olemiseen.

Vangille pitäisi antaa motivointityökaluja, että ihminen itse löytäisi sopivat keinot.

Keskushallinnosta tulevat tavoitteet. Pitäisi esimerkiksi aktivoida enemmän. Me ei voida itse vaikuttaa kaikkeen, vankia ei voi pakottaa kurssille.

Myös vankilan toimintarakenne ja säännöt asettavat rajoja toiminnalle. Vatiasta ei nykyisin uskalleta katsoa vangin tietoja lokitietojen luovuttamissääntöjen takia siinä määrin, kuin se olisi työssä tarpeen. Vankeinhoidossa pyritään kohti avoimempia palveluita. Tulisi pyrkiä siihen, että vanki istuu entistä vähemmän sellissään. Puitteet eivät kuitenkaan aina mahdollista tavoitteiden mukaista toimintaa. Toisaalta vankien aktivointia toimintoihin pidettiin toivottavana myös valvontahenkilöstön rutiinien ja päiväohjelman sujumisen kannalta: mitä enemmän osastot ovat auki eikä vangeilla ole ohjelmaa, sitä enemmän vartijalle tulee kerrosten välillä ramppaamista. Vangeille järjestettävä ohjelma rauhoittaa siten myös vartijan työtä.

Yhteisten palaveriaikojen ja tilaisuuksien järjestäminen on vaikeaa. Kiireessä jää toisinaan töitä tekemättä tai ne tehdään hutaisemalla, mikä rasittaa. Vartijan työvuorotaulukoita moititaan huonoiksi. Ne ovat liian kuormittavia, kun tekijöitä ei ole tarpeeksi:

Meillä on lyhyitä poissaoloja paljon, eikä ole ketä laittaa tilalle. Tehdään toisten työt, sama työ vähemmällä porukalla. Se kuormittaa.

Osa ohjaajista kokee, että he ovat eriarvoisessa asemassa ja liiaksi erillään muista eikä heidän työtään arvosteta. Se voi näkyä esimerkiksi tiedottamisessa, josta ohjaajat jäävät usein sivuun. Ohjaajat kaipasivat erityisesti esimiehen tukea. Vartijat toivat puolestaan esille, että keskushallinto perää, mihin vartijan työaika kuluu, kun se ei näy missään kirjauksissa.

Työntekijät kokevat epävarmuutta tulevaisuuden suhteen resurssien niukkuudessa. Jatkuviin muutoksiin väsyttään. Keskushallinnosta, ulkoa päin tulevat paineet, tulostavoitteet ja kehittämisohjelmat saavat henkilöstöltä kritiikkiä eikä niitä nähdä tarkoituksenmukaisina. Linjaukset jäävät kauaksi käytännöstä eikä keskushallinnosta koeta saatavan tukea työlle:

Henkilöstö ei jaksa jatkuvia muutoksia, kyllästytty muutoksiin, jolloin niitä ei myöskään toteuteta omassa työssä. Me haaveillaan tilanteesta, jossa saa keskittyä vankityöhön omassa yksikössä. Vangit järjestävät riittävästi ohjelmaa päivään, ei tarvita Kehasta lisäohjelmaa.

Alkuhaastatteluissa työntekijät esittivät yleisratkaisuksi työntekijämäärän lisäämistä, mikä on hyvin yleinen ensireaktio erilaisissa kehittämishankkeissa ja säästöjen ollessa esillä erityisesti julkisella sektorilla. Työpajoissa kehittämisen lähtökohdana oli kuitenkin lähityökäytäntöjen tarkastelu ja uusien käytäntöjen kehittäminen vankilatoiminnan muutoksen laajemmassa kehyksessä. Tavoitteena oli, että osallistujat ideoivat ratkaisuja konkreettisiin lähityön tekemisen tapoihin (ks. luku 3).

2.3.2 Onnistumiset tuovat työhyvinvointia

Kuva työstä ei ole pelkästään kielteinen. Osallistujat tunnistivat työhyvinvointia tukevia asioita ja kertoivat kokevansa onnistumisia jokapäiväisessä työssään. Työstä pidetään ja se on vaihtelevaa. Voimavarana ovat luotettavat työkaverit, hankalissa tilanteissa ei jätetä yksin. Yhteen hiileen puhalletaan. Kahvitauoilla puretaan paineet säästöistä, henkilökunnan vähyydestä ja vankien käyttäytymisestä. Tilanteita käsitellään myös virallisesti yhteisissä tilaisuuksissa. Henkilöstön mielestä myös työnohjaus tukee työhyvinvointia.

Työssä onnistumisen kokemukset liitetään useimmiten *työpäivän sujumiseen ongelmitta*, ongelmien selvittämiseen tai työvuoron tehtävien loppuun saattamiseen ja omaan suoriutumiseen. Onnistumisen kokemuksia tulee mm. *kun on normipäivä*, ja *kun kaikki sujuu: ei tule reklamaatioita ja vangit ovat paikalla*. Tai *kun selvittää haastavasta päivästä, kun joku ongelma tai yllättävä tilanne (konflikti, tulipalo) on saatu ratkaistua*.

Onnistumisen kokemukset liittyvät myös vankeihin tai *vankien kanssa toimimiseen*. Tyytyväisyyttä ja onnistumista tuottaa, kun vanki saa tarvitsemansa, käyttäytyy hyvin tai oppii ja kehittyy. Positiivinen palaute vangilta tuottaa iloa. Onnistumista kuvaa esimerkiksi, *kun vanki luottaa ja tulee kertomaan asioista joista ei voi muille puhua*, tai *kun saa vangin oivaltamaan jonkun asian ihan itse*.

2.4 Nykytilasta kehittämisen polulle

Lähityö konkreettisena toimintana muovautuu sen mukaan, miten sen tarkoitus ymmärretään. Vankilatyon tavoitteeksi nimettiin toisaalta turvallisuuden ja järjestyksen säilyttäminen, toisaalta vangin saattaminen yhteiskuntakelpoiseksi henkilöksi. Valvontahenkilöstö korostaa lähityön kautta saatavan vankituntemuksen merkitystä, mikä on tärkeä turvallisuuden ja järjestyksen kannalta. Siinä sivussa valvonnan tekemällä lähityöllä voi olla kuntouttava merkitys. Peräkylä (1986) toi jo aikanaan esiin vartijoiden työn kolmenlaisen tarkoituksen: 1) säilytysvarmuus, turvallisuus ja sisäinen järjestys, 2) vankien kasvattaminen ja 3) päivittäisten asioiden sujuvuudesta huolehtiminen. Vaikuttaa siltä, että työn tarkoitus ei ole olennaisesti muuttunut vuosien saatossa. Kiinnostavaa onkin, miten lähityötä tekevät mieltävät lyhyen (turvallisuus ja päiväjärjestys) ja pitkän (yhteiskuntakelpoinen kansalainen) tähtäimen tavoitteiden konkretisoituvan päivittäisessä lähityössä. Esimerkiksi vankilan päiväjärjestyksen ja siihen liittyvien sääntöjen noudattamisen ajateltiin palvelevan myös tulevaisuudessa hämmöttävää siviilielämää, koska siviilissäkin on paljon sääntöjä noudatettavana. Lähityön välineinä tavoitteiden saavuttamiseksi nähtiin keskustelu ja muu vuorovaikutus sekä kuntouttavat työryhmät ja toimintaohjelmat.

Lähityö-hankkeen keskiössä olivat erityisesti vartijat ja vartijoiden työn kehittäminen. Tutkijoiden oletus on, että vuorovaikutuksellisen lähityön merkityksen korostuminen osana perinteistä valvontatehtävää voi tuoda muutospaineita työprosesseihin ja aiheuttaa vastustuksen ohella epätietoisuutta valvonnan roolista. Tutkimusten mukaan muutosprosesseihin liittyvä epätietoisuus ja työn häiriöt voivat heikentää myös työhyvinvointia (Mäkitalo & Launis 2007; Seppänen & Koli 2010). Kestävä ratkaisu ei käsittääksemme ole muutoksen unohtaminen tai poispyyhkiminen, vaan uusien lähityövaatimusten työstäminen ja haltuunotto. Myös muutoksen ja uudistusten vastustus on osa tätä haltuunottoa. Lisäksi muuttuva lähityö lisää tarvetta yhteistyöhön ja tiedonvälitykseen sekä valvonnan sisällä että eri henkilöstöryhmien välillä. Nykytilan kuvauksessa (luku 2) vartijat nähtiin ensi sijassa järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäjinä, ohjaajat ja erityistyöntekijät kuntoutuksen hoitajina. Tätä ammattiryhmien välistä vakiintunutta työnjakoa ei juurikaan kyseenalaistettu, mutta epätietoisuus vartijan muutoksessa olevasta työnkuvasta näkyi esimerkiksi puheessa koskien vaatimuksia toimia vartijaohjaajana ja osallistua entistä enemmän työryhmiin valvontatyön ohella.

Vartijat kokevat tekevänsä lähityötä päivittäin. Lähityöhön osallistuminen muuten kuin osana päivittäisiä rutiineja koetaan hankalaksi, koska nykyisetkin tehtävät valvonnassa työllistävät niin, ettei lisätöitä enää haluta tai voida ottaa. Lähityön kehittämisen tavoitteena onkin luoda uusia tapoja tehdä omaa työtä, ei lisätä nykyisen kaltaisen työn määrää.

Valvonnan ja kuntoutuksen jännite näkyi henkilöstön puheissa lähinnä piilevinä, dilemmaattisina pohdintoina. Vaikuttaa siltä, että valvontahenkilöstö ei välttämättä itse koe selkeästi tätä jännitettä ratkaistavaksi kehityskohteeksi. Lähityön nähtiin tukevan ennen kaikkea turvallisuutta ja sujuvuutta, mikä tuntuisi riittävän, mikäli sitä voitaisiin tehdä rauhassa, häiriöttä.

Seuraavaksi etenemme siihen, miten voidaan kehittää monitavoitteellista ja uusrikollisuuden ehkäisyn kannalta tarkoituksenmukaista lähityötä, kun vangit ja yhteiskunta sekä rikosseuraamusalan strategia ja lainsäädäntö ovat muuttuneet. Vartijoilla on tärkeä rooli siinä, millä tavoin strategisia linjauksia ja sääntöjä tulkitaan ja toteutetaan käytännön vankilatyössä (Bruhn ym. 2014). Kuntoutus ja vankien aktivointi kohti rikollisuudesta irtautumista ei nykytilan kuvauksen perusteella ole vielä työntekijöiden enemmistön työn kohteena, vaan lähityö nähdään tärkeäksi turvallisuuden ylläpitämisen välineeksi. Rikosseuraamuslaitos taas katsoo strategiassaan turvallisuuden rinnalla kuntouttamisen ja aktivoimisen vankilatyön kohteeksi. Tämä näkemys tuo huomattavat haasteet lähityön kehittämiseksi ja sen motivoimiselle strategian suuntaisesti. Lähityön nykytilan kuvaus (luku 2) on lähtökohta, josta lähityöpajoissa edettiin kehittämistarpeen tunnistamiseen ja uusien toimintatapojen ideointiin ja kokeiluihin. Kuvaamme seuraavassa luvussa tarkemmin niitä osallistujien kyseenalaistuksia ja ongelmien ilmaisuja, jotka osoittavat kehittämistarpeita.

III LÄHITYÖPAJAT JA KOKEILUPOLUT VANKILOISSA

3.1 Pajaprosessin toteuttaminen

Lähityö-hankkeen työpajaprosessit toteutettiin muutospajamenetelmää soveltaen. Muutospaja-menetelmän oppimiskäsitys tukeutuu teoreettisesti ekspansiiviseen oppimiseen (Engeström 1987). Lähityöpajaprosessissa noudatettiin kehittämisen tapaa, jolla pyrittiin yhteiseen ymmärrykseen vankiloissa meneillään olevista muutoksista ja muutoksiin vastaamisen tarpeista. Työpajoissa kehittämisen lähtökohdaksi oli vankilan konkreettisten lähityökäytäntöjen ja toimintaperiaatteiden tutkiminen. Työntekijöitä ja työyhteisöjä tuettiin havainnoimaan, arvioimaan ja työstämään itse yhteistä työtään ja kehittämään uudenlaisia toimintatapoja ja ratkaisuja muutosten tuomiin lähityön haasteisiin. Ymmärryksen lisäämisen ja yhteisen kehittämisen kautta parannetaan työn hallintaa ja sujuvuutta, mikä edistää sekä yksilöiden että työyhteisön työhyvinvointia.

Lähityöpajat käynnistyivät tutkijoiden ja vankiloitten edustajien suunnittelutapaamisilla vankiloissa tammikuussa 2014. Työpajat ja suunnittelupalaverit alkoivat helmikuussa 2014 ja ne saatiin päätökseen alkuvuoteen 2015 mennessä.

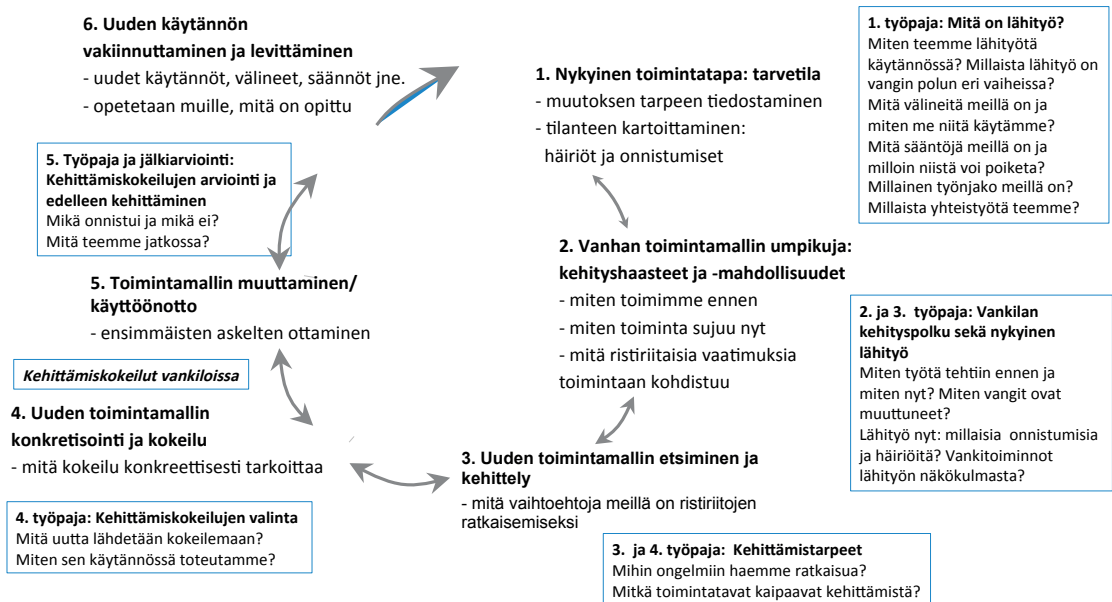
Ennen varsinaisen työpajaprosessin käynnistymistä tutkijat kävivät kohdevankiloissa keskustelut johdon ja henkilöstön kanssa hankkeen tarkoituksesta ja siitä, mitä vankiloilta toivotaan onnistuneen hankkeen läpivientiin. Samalla vankiloilla oli mahdollisuus vaikuttaa lähityöpajojen toteutukseen.

Pajaprosessiin kuului jokaisessa kolmessa vankilassa viisi tapaamista kestoaltaan noin kolme tuntia. Pajatapaamiset nimettiin lähityöpajoiksi, koska tarkastelun kohteena pajoissa oli vankiloitten lähityö. Osallistujat lähityöpajoihin valittiin vankilakohtaisesti henkilöiden oman kiinnostuksen pohjalta. Pajaryhmien kokoonpano vaihteli vankiloittain siten, että Sukevan pajaryhmässä oli vartijoita, rikosseuraamusesimiehiä ja ohjaajia; Vaasan ryhmässä oli vartijoita, rikosseuraamusesimiehiä, työnjohtajia ja erityisohjaajia; Vantaan pajaryhmässä oli vartijoita ja rikosseuraamusesimiehiä. Pajaprosessin toteutuksessa pyrittiin siihen, että osallistujajoukko pysyy samana, jotta prosessista syntyy oppimis- ja kehittämisjatkumo. Osallistumisaktiivisuus kuitenkin vaihteli ja pajaosallistujien kokoonpanossakin oli vaihtuvuutta. Neljänteen pajatapaamiseen, jossa sovittiin vankilakohtaisista kehittämiskokeiluista sekä viidenteen, arviointipajaan, kutsuttiin mukaan vankilan johtoa ja alueen edustaja. Myös jälkiarvioinneissa oli mukana sekä johdon että alueen edustajat. Kaksi Työterveyslaitoksen kehittäjästä vastasi kunkin lähityöpajan valmistelusta ja ohjauksesta.

Työpajoja edelsi aina suunnittelupalaveri, johon osallistui nimetty ryhmä vankilan johdon edustaja ja muuta henkilöstöä, aluekeskuksen edustaja sekä pajaryhmän jäseniä. Suunnittelupalaverissa Työterveyslaitoksen edustajat esittivät yhteenvedon edelliskerran työskentelystä, ehdotuksensa seuraavan pajan kulusta ja sisällöistä sekä välitehtävistä. Ehdotusta tarkennettiin ja täydennettiin palaverissa. Suunnittelupalaverit olivat tilanteita, joissa vankiloiden johto pääsi osalliseksi pajaprosessiin ja esittämään omia näkemyksiään pajoissa käsiteltävistä asioista.

Pajoissa käytettiin työkäytäntöjen havaintoaineistona eli peiliaineistona mm. esiselvityksestä koottuja väittämiä, osallistujien pajoissa raportoimia onnistumis- ja häiriötapauksia, historiatarkastelua ja vankitoimintojen luetteloja. Viiden pajatapaamisen jälkeen järjestettiin kokeilujen reflektointia varten vankilakohtaiset jälkiarviointitapaamiset. Jälkiarvioinneissa osallistujat arvioivat työpajoissa syntyneitä ja käytännössä kokeiltuja kehittämisideoita peiliaineistoa hyödyntäen. Peiliaineistona käytettiin pajaprosessin aikana osallistujien tuottamaa havaintoaineistoa lähityöstä ja tiivistelmiä pajakeskusteluista. Lisäksi osallistujat arvioivat, miten kokeilut tukivat yhtäältä kuntoutusta ja valvontaa, toisaalta Rikosseuraamuslaitoksen strategisia linjauksia ja henkilöstön työhyvinvointia. Myös uusien lähityökäytäntöjen käyttökelpoisuutta arvioitiin ja suunniteltiin kokeilujen ja muun kehittämistyön jatkamista. Jälkiarviointia on kuvattu lähemmin luvussa 3.4.

Lähityöpajaprosessin tavoitteena oli kehittää työtä vankiloissa eli tuottaa vankilan henkilöstölle uusia lähityön toimintatapoja. Muutospajamenetelmän periaatteiden mukaisesti pajaprosessin oppimistuloksia, kuten esimerkiksi kehittämisen kohteita, ei määritelty etukäteen. Sen sijaan osallistujat kehittivät prosessissa mahdollisia ratkaisuja työssään kohtaamiin sujumattomuuksiin ja ongelmiin. (Virkkunen & Newnham 2013.) Tässä luvussa kuvaamme pajaprosessin ekspansiivisen oppimisen syklin (Engeström 1987) avulla sekä jäljitämme vankilakohtaisesti uusien toimintatapojen kokeiluihin liittyviä kehittämispolkuja. Lähityöpajaprosessin yhteys ekspansiivisen oppimisen sykliin on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Lähtyöpajat ekspansiivisen oppimisen sykliä noudattavana prosessina

3.2 Kehittämistarpeiden tunnistaminen ja esittäminen

Tässä luvussa kuvataan, miten pajaprosessiin osallistuvien ymmärrystä nykyisestä lähtyöstä ja sen muutoksesta syvennettiin sekä mitä kehittämistarpeita paljastui työn yhteisen analysoinnin avulla. Emme kysyneet kehittämistarpeita suoraan, sen sijaan niitä kutsuttiin esiin nykyisen toiminnan ja työn muutoksen erittelyn kautta. Ensimmäisessä pajatapaamisessa täydennettiin vankilakohtaisesti esiselvityksen luomaa kuvausta lähtyöstä. Kuvaus oli lähtökohta, josta edettiin muutoksen ja kehityskohteiden tarkasteluun. Tässä luvussa pajapro sessia kuvataan toisesta pajatapaamisesta eteenpäin, koska ensimmäisen pajatapaamisen tulokset ovat hyvin samankaltaisia raportin luvun 2 kanssa.

3.2.1 Toiminnan kehityspolun tarkastelulla nykytilan uuteen ymmärrykseen

Toisen pajatapaamisen aiheena olivat vankiloiden kehityspolut. Suunnittelupa joissa vankilan toiminnan historia jaoteltiin kunkin vankilan kannalta tarkoituk senmukaisesti kolmeen ajanjaksoon. Sukevan ja Vaasan vankiloiden historian tarkastelu aloitettiin 1990-luvulta, Vantaan vankilan sen perustamisvaiheesta vuodesta 2002 lähtien, jatkuen nykyhetkeen ja nykyisiin toimintatapoihin. Kunkin

vankilan suunnittelupalaverissa työstettiin karkea kehityspolku-aulukko, jota itse pajassa täydennettiin osallistujien työhistorian tuomilla kuvauksilla. Kehityspolun kuvaus muodostettiin siten, että jokaista ajanjaksoa eriteltiin toiminnan eri osatekijöiden näkökulmasta (työntekijät; työn kohde: vangit ja toiminnan tarkoitus; työvälineet, työnjako, säännöt ja yhteisö). Näin osallistujille muodostui paikallinen näkemys siitä, mitkä tekijät ovat taustalla vaikuttamassa nykyisiin toimintatapoihin ja miten lähityön toimintaympäristö on muuttunut. Taulukossa 1 on osallistujien näkemyksiä siitä, millaisia vangit ovat eri ajanjaksoina olleet (ajanjaksot karkeasti).

Taulukko 1. Pajaosallistujien näkemys vangeista eri ajanjaksoina.

Aikakausi	Vankikuva	Kanssakäyminen vankien kanssa valvontatyössä
1990-luvulla ja aikaisemmin	<i>Vangit kävivät töissä, olivat motivoituneita työhön, ammattitaitoisia ja kouluttautuneita. Rattijuoppoja, tappomiehiä. Reiluja toisiaan ja henkilökuntaa kohtaan. Käytöstapoja oli erityisesti -90-luvulla</i>	Vartija ei puhu vangille
2000-luvun alkupuolella	<i>Vankien tausta oli yhtenäisempi kuin nykyään, he olivat käyneet saman peruskoulun. Vangeilla oli vielä ammattitaitoa ja työelämäosaamista. Päihdeongelmaiset ja huumeiden käyttäjät lisääntyivät, oli väkivaltarikollisia ja jengit yleistyivät.</i>	Vartija keskustelee vangin kanssa päivittäisten rutiinien yhteydessä
2010-luvulta tähän päivään	<i>Monilla vangeilla on erityistarpeita. Vangit eivät tule toimeen keskenään. Ulkomaalaisten vankien määrä on lisääntynyt. Vangit ovat moniongelmaisia: huumeongelmia, mielen-terveys- ja muita terveysongelmia. Nuorilla vangeilla on elämänhallinta hukassa. Työtä tekevät ovat vähemmistö, ammattitaitoa ei ole, työkunto ja työkyky ovat heikot. Vangeilla ei ole käytöstapoja.</i>	Vartijan työhön kuuluu vangin informointi, motivointi ja ohjaaminen

Muutosten seurauksena lähityön luonne on muuttunut, kun sen kohteena olevat vangit ovat muuttuneet monella tavalla. Tämä heijastuu vankilan henkilöstön osaamisvaatimuksiin: nykyään heidän odotetaan olevan moniosaajia. Odotukset henkilökunnan käyttäytymistä kohtaan ovat muuttuneet, kun vankilan toimintaa ohjaavassa lainsäädännössä ja toimintaperiaatteissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia erityisesti 2000-luvun puolivälissä. Toimintaohjelmat vangeille lisääntyivät ja henkilökunnan sosiaalisia taitoja alettiin korostaa, kun aikoinaan puhuminen vankien kanssa ei ollut edes suotavaa. Isoja organisaatiomuutoksia,

kuten aluehallinto ja sijoitusyksiköt, toteutettiin niin ikään 2000-luvun puolivälin jälkeen, joiden myötä vankilat kokivat toiminnan itsemääräämisasteen vähenneen. Odotukset vankiloiden uusrikollisuutta vähentävän vaikutuksen suhteen ovat kasvaneet samalla kun vangit ovat entistä moniorgelmaisempia.

Yhteistoimintavaatimukset ovat lisääntyneet, kun vankiloihin on tullut uusia ammattiryhmiä ja yhteistyö vankilan ulkopuolisten toimijoiden kanssa on lisääntynyt. Turvallisuusteknologia ja lukuisat toimintaan tulleet tietojärjestelmät, esim. vankitietojärjestelmä Vati ja vangin rangaistusajan suunnitelma Ransu ovat muuttaneet työn luonnetta. Osallistujat totesivat, että vankilassa näkyy koko yhteiskunnan muutos ja muutospaineet tulevat usein ulkoapäin.

Historiatarkastelun lopussa osallistujat totesivat, että pysähtyminen historian äärelle antoi heille uutta näkökulmaa ymmärtää vankilan nykyistä toimintaa. Kehityspolun tarkastelu toi esiin vankilatyön muutoksen laajuuden. Samalla tarkoituksena oli luoda perustaa lähityön vallitsevien toimintatapojen muuttamiseksi paremmin nykytilannetta vastaavaksi ja muutosta eteenpäin vieväksi.

3.2.1 Lähityön nykyiset sujumattomuudet

Pajaprosessissa nykyisen toiminnan erittelyä syvennettiin kahden kokonaisuuden avulla. Ensin osallistujia pyydettiin välitehtävinä kuvaamaan työn onnistumis- ja häiriötarinoita. Toiseksi tarkasteltiin vankilan ryhmätoimintoja.

Työn onnistumis- tai häiriötarinoita kertyi yhteensä 13. Kuvaamme niistä lähemmin kahta. Sukevalla tarinoista mallinnettiin toimintajärjestelmämallin avulla yhdessä yksi onnistumistarina, jossa kyse oli vangin kanssa toimimisesta haastavassa tilanteessa ja joka edusti usein toistuvaa tilannetta vankilassa. Onnistumistarina oli alun alkaen kertomus häiriöstä vuorovaikutustilanteessa vangin kanssa. Vanki oli ensin kieltäytynyt lähtemästä poliisikuulusteluun ja käyttäytyi uhmakkaasti, mutta lopulta hän suostui ja tilanne sujui rauhallisesti. Tarinan onnistumisen takana nähtiin työntekijöiden provosoitumatta pysyminen ja provosoimisen välttäminen.

Osallistujat tunnistivat kuvatussa tilanteessa monia keinoja ja periaatteita, jotka johtivat onnistumiseen. Tällaisia olivat rauhallinen puhuttaminen, sitkeys, positiivisten asioiden tarjoaminen, vankituntemus ja asiallisuus. Ohjenuoraksi he kuvasivat pyrkimystä keskustella, ei kärjistä, mutta silti saada vanki tekemään velvollisuutensa. Turvallisuuden varmistaminen tilanteessa on keskeinen asia. Asia saatiin hoidettua, vanki sai sanoa oman kantansa, ja osallistujien mielestä myös vanki oppi tilanteesta.

Keskustelussa todettiin, että tämän onnistumistarinan kaltaista menettelyä ja näitä toimintaperiaatteita voisi vankilassa tehdä tietoisemmiksi. Vankilassa päätettiinkin ryhtyä keräämään kokemuksia hyvistä käytännöistä eräänlaiseksi ”työkalupakiksi” (ks. luku 3.3).

Vantaan vankilan pajassa mallinnettiin niin ikään onnistumistarina, jossa häiriötilanne onnistuttiin kääntämään onnistumiseksi. Paniikkiin joutunut ensiker-
talainen, juuri vankilaan tuotu vanki saatiin rauhoitettua iltavuorossa vartijan ja rikosseuraamusmiehen toiminnan avulla (iltavuoron aikana ei ollut esimerkiksi sairaanhoitajaa käytettävissä). Tilanteessa mukana ollut työpari kertoi, että tärkeintä onnistumisen kannalta oli juttelu vangin kanssa – silti he kuvasivat tilannetta ja toimintatapaa epätyypilliseksi:

Kaikkien vankien kanssa ei tällä tavalla pystytä, eikä halutakaan toimia. Ei ole aikaa aina toimia tällä tavalla, tai ei ole toimivia kemioita. Vangin keskustelutaidot ovat usein huonoja, vangit eivät ole yhteistyökykyisiä, tulee vain vaatimuksia. Myös vartijasta kiinni, ”ketä huvittaa”. Tavallisempaa on, että ei synny keskusteluyhteyttä, rutinalapuilla mennään. Periaate on myös että ei mennä toisten [erityistyöntekijöiden] tontille, vaikka meiltä vaaditaan psykologisia taitoja.

Kyseisessä tilanteessa koettiin onnistutun, koska vanki rauhoittui ja sai nukuttua yönsä, ja koska tilanne kyettiin hoitamaan työparin omin voimin. Juttelu ja sopimus, että vanki voi soittaa jos huono olo tulee uudelleen, olivat keskeiset keinot. Osallistajat korostivat vuorovaikutusta koskevaa sääntöä: ”ei halata”, puhutaan vangin asioista, ei omista. Osallistajat tunnistivat, että rauhoitettavia vankeja on usein juhlapäivien tienoilla, esimerkiksi joulun alla. Kuvaus konkretisoi pajaprosessin alussa osallistujien esille tuomia näkemyksiä mm. työntekijäkohtaisesta toimintatapojen vaihtelusta, valvontahenkilöstön roolista ja henkilöstöryhmien raja-aidoista (ei mennä toisten tontille) sekä vangin kanssa kohtaamisen välineistä. Tässä tapauksessa mentiin toisten tontille, kun vuorossa ei ollut käytettävissä terveydenhoitohenkilökuntaa tai psykologia. Kertomuksessa kuvataan rajojen hakemista ja välineettömyyttä. Kertomus herätti kysymyksen, millä tavoin keskusteluyhteyttä vangin kanssa voisi lisätä.

Toiseksi nykyisen toiminnan erittelyä jatkettiin tarkastelemalla vankilan ryhmätoimintoja sekä vangin tarpeiden kannalta että vartijoiden ja ohjaajien työnjakoa ja tehtäviä niissä. Toimintoja on kaikissa vankiloissa paljon, Vantaan vankilassa kuitenkin vähemmän tutkintavankilaluonteesta johtuen.

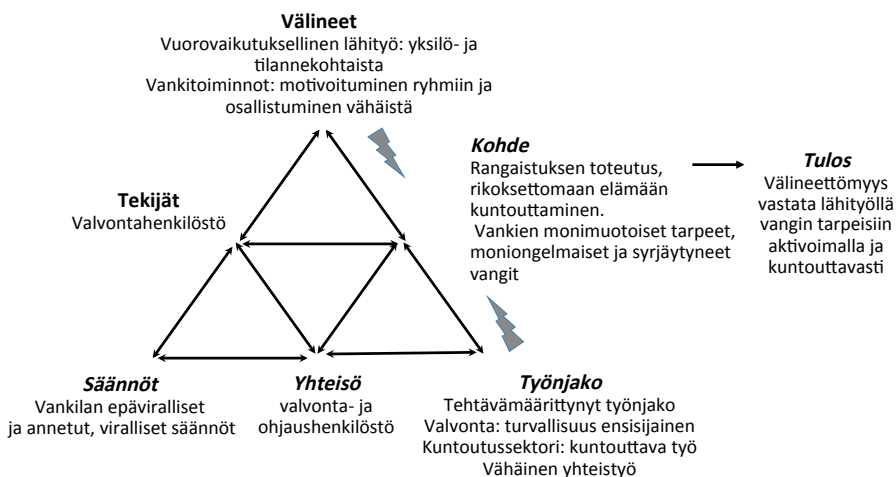
Ryhmätoimintojen valikoimaa on kasvatettu, kun on etsitty sopivaa kuntouttavaa toimintaa erilaisille vangeille. Eri osastojen vangit eivät myöskään voi olla yleensä keskenään samoissa ryhmissä. Vartijat ovat työryhmissä lähinnä valvontatehtävissä. Vartijaresurssit eivät riitä kaikkiin toimintaryhmiin, joten on priorisoitava,

mihin vartija laitetaan. Toimintolistat tarkastetaan vuosittain. Rikosseuraamusesi-
miehet ovat toiminnoissa mukana välillisesti esimiesroolissa, vastaamalla mm.
vartijaresursseista ja olemalla mukana mm. työhön sijoittelussa. Ryhmiä vetävät
ohjaajat, erityistyöntekijät ja vankilan ulkopuoliset toimijat.

Työryhmistä (vankitoiminnoista) käydyt keskustelut nostivat esille sekä ryhmien
organisoimisen ja resursoinnin haasteet että kysymyksiä toimintojen sisällön
laadusta. Vartijan näkökulmasta vankien osallistuminen työryhmiin on sekä
vartijan työtä osastolla sujuvoittavaa että vangin kuntoutumista edistävää. Var-
tijoilla ei ollut tietoa ohjelmien tuloksista ja tehokkuudesta, ja he kyseenalaistivat
joidenkin ryhmien sisältöjen tehokkuutta tai vähäistä osallistumista. Erityisesti
he kaipasivat tietoa ulkopuolisten järjestämien ryhmien toimivuudesta. Lisäksi
kyseenalaistettiin sitä, palveleeko ryhmiin osallistuminen vangin rangaistusajan
suunnitelman tavoitteita. Koettiin, että aidosti yhteiskuntaan integroitumista
edistäviä ryhmiä on vähän. Ohjelmiin osallistuvilla vangeilla voi sujua hyvin
vankilassa, mutta siviilissä tulee repsahdus ja pähteiden käyttöä. Vanki ei voi
aina valita ryhmää niin kuin haluaisi, tai häneltä puuttuu kyky mennä ryhmään.
Sellissä pysyttelevien vankien aktivointi ryhmätoimintoihin on osoittautunut
haastavaksi. Vaasan ja Sukevan vangit ovat usein monikertalaisia, joten heidän
osallistumisensa eri vankeuseroilla samoihin ryhmätoimintoihin ei palvele
tavoitteita ja voi turhauttaa vankia.

3.2.2 Kehittämisen tarpeet ja kohteet

Lähityön toimintaympäristön muutoksen ja nykyisten lähityökäytäntöjen tarkastelu
nosti esiin kehitysjännitteitä, joihin vastaamalla kuntouttavaa lähityötä voitaisiin
edistää. Hahmottelimme pajatyöskentelyssä esiin tuotuja kehitysjännitteitä työn
toimintamallin (ks. luku 2.1) avulla (kuvio 4).



Kuvio 4. Lähityön kehitysjännitteet pajatapaamisten pohjalta

Ensimmäinen kehitysjännite on muuttuneen työn kohteen ja välineiden välillä: vankiloissa ei ole riittävästi välineitä tai keinoja vastata suljettujen osastojen vankien monimuotoisiin tarpeisiin. Erilaisten kuntouttavien toimintojen määrän lisääminen ei ole tavoittanut kaikkia vankeja; osallistumisaste on vähäinen, vangit eivät motivoidu ryhmiin, ja etenkin syrjäytyneet ja moniongelmaiset vangit pysyttelevät selleissään. Siten ryhmien kuntouttava tarkoitus toteutuu heikosti. Kuntouttavien ryhmien ja muun lähityön kytkeytyminen vangin rangaistusajan suunnitelman tavoitteisiin oli työntekijöille epäselvä. Päivittäisessä työssä toteutuva lähityö on sisällöltään laava ja epämääräinen, eikä sen kuntouttavaa luonnetta ja siinä tarvittavaa osaamista ole erikseen määritelty, jolloin nykyisen kaltainen lähityö välineenä on yksilöllistä ja tilannekohtaista, jopa sattumanvaraista. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä sekä rangaistusten toimeenpanijana että uusintarikollisuuden ehkäisijänä asettaa ammatillisia haasteita.

Työnjaon ja kohteen välinen ristiriita on lähityön kannalta ilmeinen. Valvonta ja kuntoutus eivät työskentele riittävästi yhdessä, eri sektoreiden työntekijät eivät tiedä toistensa työstä ja käsitykset vangeista voivat olla varsin erilaisia. Työ on tehtävämääritynnyttä. Tämä jännite heikentää niin vangin kuntoutumismahdollisuuksia kuin turvallisuuden ylläpitoa.

Työn tarkoituksessa näkyvä kaksinaisuus tuli esille jännitteisenä: riittääkö vankilaelämään sopeuttaminen jotta kuntoutuminen siviilielämään voisi toteutua? Kantaako muurien sisäpuolella opittu ulkopuolelle? Valvontahenkilöstön näkökulmasta turvallisuustavoite ja kuntoutumistavoite ovat keskenään jännitteiset tai epätasapainossa. Jännite näkyy myös sääntöjen keskinäisenä ristiriitaisuutena: turvallisuuden, julkilausuttujen ja yhteisten sääntöjen korostamisen rinnalla kuvattiin niiden rikkomista, toimintatapojen kirjavuutta ja työntekijä- tai ryhmäkohtaisia käytäntöjä.

Edellä esitetyistä, tässä tutkijoiden tulkitsemista kehitysjännitteistä edettiin konkreettisiin, paikallisiin kehittämisideoihin ja kokeiluehdotuksiin. Kehittämisideoita esitettiin muun muassa seuraaviin teemoihin liittyen: tietovaje eri ammattiryhmien työstä, suunnitelmallinen rikoksettomuuteen ohjaava lähityö, vangin kohtaaminen ja kontaktin luominen, tiedonkulku eri ammattiryhmien välillä ja lähityö haastavissa tilanteissa. Kehittämisideat olivat siten aivan vankilan lähityön ytimessä. Keskustelujen henki oli rehellistä ja positiivisella tavalla kriittistä.

Sukevan vankilassa pajatapaamisissa esille tuotuja kehittämisen tarpeita hahmotettiin kahdesta näkökulmasta: 1) Jokapäiväinen lähityö haastavissa arjen tilanteissa, jonka taustalla olivat pajaosallistujien onnistumis- ja häiriökertomukset. Kertomukset toivat esille hyviä lähityön käytäntöjä, joita on tarve levittää. 2) Suunnitelmallinen kuntouttava toiminta, rikoksettomaan elämään ohjaaminen, johon liittyen pajakeskusteluissa nousivat esille vankien motivoitumisen kysymykset, valikoitumisen työryhmiin sekä työryhmien sisältöjen kehittäminen.

Sukevan vankilan tulevat toimitilauudistukset pakottivat lisäksi pohtimaan toimintojen järjestämistä. Tältä pohjalta osallistujat esittivät työpajassa lukuisia kehittämisideoita:

- tsemppiluentoja, yhteiskuntatietoa ja muuta ajankohtaista tietoa vangeille
- mielekästä tekemistä vangeille: rakennuksien kunnostusta, entisöintiä tms. oikeaa tekemistä siihen kykeneville; tavoitteena mielekäs kokemus
- tilakysymykseen liittyen vuorottelu; kun esimerkiksi muita tiloja on vapaana, voisi siellä järjestää perus-ATK-opintoja. Huonokuntoisille ja pitkiä tuomioita istuville oma ryhmä.
- lukupiiri kesällä huonokuntoisille vangeille
- kohdennettua toimintaa moniongelmaisille: 3–5 vangin ryhmä; keskustelua, sosiaalista kanssakäymistä, liikuntaa. Haasteena ryhmään aktivointi ja osastoinnin vaikutukset. Idea: perustetaan matalan profiilin ryhmä yli osastorajojen. Jos ei heti saada ryhmää, lähdetään liikkeelle aluksi yksittäisen vangin kanssa.

Näistä ideoista kehittämiskokeiluiksi Sukevan vankilassa valikoituivat 1) ns. akkuryhmä ongelmaisille, vetäytyville vangeille, 2) lukupiiri huonokuntoisille vangeille ja 3) hyvien lähityökäytäntöjen kuvauksien kerääminen työkalupakkiin päivittäisessä toiminnassa.

Vaasan vankilassa kehittämisideoiden pohdintaa varten pajaohjaajat olivat keränneet tähänastisen pajaproessin aikana esiin tulleet kehittämistarpeet, joista osallistujat valikoivat mielestään mahdolliset kehittämiskohteet, jotka tukevat henkilöstöryhmien yhteistyötä. Kehittämistä kaipaaviksi nostettiin esiin muun muassa seuraavat asiat:

- osastokokouksen kehittäminen yhteistyön ja tiedonvaihdon näkökulmista
- vankisijoittelu
- Vatiin kirjaamiseen parempi perehdytys (mitä tietoja vangista kirjataan ja mihin kohtaan Vatiin)
- tietoisuus vangin kulloisistakin liikkeistä vankilan sisällä (ns. ”vangit haltuun”)
- yhteistyö työnjohdon kanssa
- johdon tuki kehittämiselle ja toimintojen organisointi.

Vaasan vankilaan valittiin listalta kaksi kehittämisen kohdetta: 1) Vatiin kirjaamis-käytäntöjen kehittäminen, jota kuvataan tarkemmin tässä raportissa myöhemmin, ja 2) ns. ”Vangit hallussa” -kehittämiskohde, joka piti sisällään sekä virkailijoiden ilmoituskäytännön että osastoinnin kehittämisen. Näihin kumpaankin kehittämis-kokeiluun liitettiin johdon tuki, jota pidettiin tärkeänä kehittämisessä. Tavoitteena oli kirkastaa ja konkretisoida, mitä johdon tuki tarkoittaa näitä kahta toimintoa kehitettäessä. Vetovastuu sovittiin apulaisjohtajalle ja rikosseuraamusesimiehelle.

Vantaan vankilassa oli onnistumiskuvauksissa ja vankitoiminnoissa kiinnitetty huomiota henkilökunnan väliseen kommunikointiin. Valvonta ja kuntoutus eivät tiedä riittävästi toistensa töistä. Vartijalla ei esimerkiksi ole aina lainkaan tietoa sen ryhmän toiminnasta, mihin hän kulloinkin saattaa vankia. Tähän kaivattiin parannusta ja esitettiin seuraavia kehittämisideoita:

- voisiko vartija mennä mukaan erilaisiin työryhmiin, ja mitkä voisivat olla ryhmiä, joihin olisi mielekästä osallistua
- uusille työntekijöille perehdytyspassi
- erilaisia tiedotus- ja raportointitilaisuuksia. Nykyiset valvontapuolen aamuinfotilaisuudet ovat esimerkiksi niin aikaisin, että kuntoutuspuoli ei ole vielä tullut töihin, joten päivittäinen tärkeä tieto valvonnan puolelta ei välity kuntoutuspuolen toimijoille.

Toisena kokonaisuutena kokeilujen ideoinnin pohjaksi esitettiin vangin tulovaiheen tarkastelua. Tulovaihe oli todettu lähityöpajakeskusteluissa monella tavalla kuormittavaksi niin vangille kuin työntekijöille. Miten helpottaa vangin tuloa osastolle?

Kolmantena kehittämiskohteena oli vartijan aktiivinen työote arjessa, josta pajakeskustelussa todettiin nopeasti, että kehittämisidea vangin tulovaiheen tarkastelusta palvelee tätä aktiivista työtettä.

Pajaosallistujat päätyivät konkreettisenä lähityötä edistävänä asiana kehitellä ja kokeilla ideaa vangin sisäänajosta osastolle. Kokeilua päätettiin lähteä viemään eteenpäin yhdellä osastolla.

3.2.3 Kehittämiskokeilut

Kehittämiskokeiluja päätettäessä vankiloiden johto oli aktiivisessa roolissa. Kehittämiskokeilujen toivottiin olevan arjen käytäntöjä uudistavaa ja edistävää sekä eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä että lähityötä vangin kanssa. Oppimisen näkökulmasta pajatapaamisen tehtävänä oli yhdessä pohtia, millainen toimintatapa ratkaisee tunnistetun työn arjessa esiintyvän sujumattomuuden.

Parhaimmillaan ratkaisuvaihtoehtojen pohtiminen syventää yhteistä ymmärrystä työn tarkoituksesta. Pajatapaamisen lopuksi osallistujat suunnittelivat aikataulun ja ensimmäiset tehtävät kokeilun toteuttamiseksi sekä sopivat kokeilun vastuuhenkilöt. Kuvioon 5 on koottu hankkeessa käynnistetyt lähityön kehittämiskokeilut pilottivankiloissa.

Lähityön kehittämiskokeilut:

- Akkuryhmä ongelmallisille, vetäytyville vangeille (vangin aktivointi)
- Lukupiiri huonokuntoisille vangeille
- Päivittäisten hyvien lähityökäytäntöjen kerääminen, ”työkalupakki”
- Vatiin kirjaamisen käytäntöjen kehittäminen
- ”Vangit hallussa”
- Johdon tuki liittyen kokeiluihin
- Vangin sisäänajo osastolle (vangin perehdyttäminen)

Kuvio 5. Pajaprosessissa sovitut lähityön kehittämiskokeilut

Neljännän ja viidennen pajatapaamisen välillä oli kokeiluvaihe, joka kesti 2–5 kuukautta. Vankilan henkilöstö toimi pääosin itsenäisesti ilman tutkijoiden osallistumista kokeilujakson ajan. Viidennessä pajatapaamisessa osallistujat raportoivat ja arvioivat kokeilujen toteutumista. Lisäksi suunniteltiin kokeilujen kehittämistä edelleen sekä mahdollisuuksia laajentaa toimintatapaa vankilan muiden työntekijöiden ja osastojen käyttöön. Kokeiluihin osallistuneet olivat innostuneita kokeiluista ja kokivat tehneensä merkityksellistä toimintatapojen uudistamistyötä. Pajatapaamisessa vankilan johto oli läsnä, jolloin päätökset kokeilujen edelleen kehittämisen suunnasta ja toteutuksesta oli mahdollista tehdä heti tapaamisessa. Kokeilujen arvioinnista kerrotaan enemmän seuraavissa luvuissa 3.3 ja 3.4.

Tässä vaiheessa ekspansiivisen oppimisen sykliä on kuitenkin tavallista, että pajaprosessin tuloksena syntyneet toimintatavat joutuvat törmäyksiin edeltävien toimintatapojen kanssa. Tästä kertoivat myös kaikkien kolmen vankilan kokeiluihin osallistuneet. Vankiloiden muun henkilöstön suhtautuminen kokeiluihin ei välttämättä ollut kannustavaa eivätkä kokeilut herättäneet laajaa kiinnostusta. Kokeilujen levittämistä pidettiin haasteellisena. Tavallista on myös, että kokeilutava toimintatapa muuttuu ja kehittyy alkuperäisistä suunnitelmista. Kokeiluiden kautta kehittämisen kohteesta ja menettelyn toimivuudesta opitaan uutta, mikä nähtiin esimerkiksi Sukevan akkuryhmä-kokeilussa.

3.3 Kokeilupolut

Seuraavaksi kuvaamme lyhyesti aktivointiryhmän ja vangin perehdytyksen kokeilupolut tarpeen tunnistamisesta kokeilun arviointiin. Kirjaamiskokeilun polku on analysoitu tarkemmin, joten se kuvataan luvussa 4.

3.3.1 Akkuryhmän kokeilupolku. Vangin aktivointi

Vangeille mielekkään tekemisen tarjoaminen tuotiin työpajoissa esille kolmannen työpajan ryhmätoimintojen käsittelyssä. Sukevan vankilassa ryhmätoimintoja tarkasteltaessa kyseenalaistettiin ryhmien sisällöllistä tarjontaa ja ohjausta ryhmiin, ja esille nousi kysymys siitä, miten syrjäytyvät ja huonokuntoiset vangit saadaan aktivoitua toimintoihin. Joissakin ryhmissä käy vankeja vain vähän, ja osallistujat pohtivat, onko toiminta vangille mielekäästä. Lisäksi ryhmistä poisjäämiset aiheuttavat valvontahenkilöstölle ylimääräistä työtä, *säättämistä*. Osallistujat tunnistivat, että osa sellissä pysyttelijöistä on tyytyväisiä sellissä oloonsa eivätkä he halua toimintoihin, kun taas osa on huonokuntoisia, kyvyttömiä, pelkääjiä tai henkisesti ongelmaisia. Viimeksi mainittu ryhmä tarvitsisi motivoitua lähteä sellistä ulos. Pajaosallistujat valitsivat sellissä pysyttelevien vankien aktivoinnin yhdeksi lähityön painopisteeksi. Päätettiin kokeilla matalan kynnyksen pientä, epämuodollista tuuletusryhmää yli osastorajojen. Kokeilu nimettiin Akkuryhmäksi.

Neljännessä pajatapaamisessa kokeilusuunnitelma laadittiin taulukkoon, johon kirjattiin kokeilun perustelu eli tarkoitus ja tavoitteet, konkreettiset tehtävät, vastuut, käytännön järjestelyt, aikataulu ja kokeilun seuranta. *Akkuryhmän tavoitteiksi kirjattiin järjestyshäiriöiden ennaltaehkäisy, apua niille jotka tarvitsevat eivätkä osaa ottaa vastaan, passiivisten aktivointi, ongelman tunnistaminen, vangin aktivointi ulos sellistä, sosiaalinen kanssakäyminen ja liikunta*. Kokeilun toteutumista aiottiin seurata *päiväkirjan ja osaston henkilökunnan keskusteluiden avulla*.

Viidennessä pajatapaamisessa kokeilua arvioitiin yhdessä. Matalan kynnyksen aktivointiryhmä oli päätetty käynnistää ja siihen sopivat vangit olivat tiedossa. Ryhmään ei kuitenkaan saatu vankeja motivoitua. Sen sijaan pajalaisilla oli kokemuksia tämän ryhmän yksittäisten vetäytyvien vankien aktivoinnista. Näitä kokemuksia oli sekä vartijoilla että ohjaajilla. Pajassa käsiteltiin muun muassa tapausta, jossa vartijat olivat olleet aktivoinnin moottoreina pienten arkisten tekojen kautta. He olivat teoillaan onnistuneet saamaan eristäytyneen vangin jopa mukaan ryhmätoimintaan. Seuraavassa ote kokeiluryhmän raportista:

Eräs vanki alkoi osoittaa "tervehtymisen" merkkejä. Mies oli ollut useita kuukausia sellissään, eikä suostunut lähtemään toimintoihin, vaikka hänellä oli paikka kuntouttavassa ryhmässä. Lääkkeet hän söi epäsäännöllisesti ja ruokailussa hän ei käynyt ollenkaan. Vartijat veivät hänelle iltapalaa selliin, vaikka hän ilmoitti, että ei tarvitse ruokaa. Kerrosvartijat

patistelivat vankia hakemaan lääkkeitä ja puhuttivat miestä päivittäin. Asteittain mies alkoi käydä ruokailussa ja muutaman viikon päästä hän suostui lähtemään jo toimintoihin. Muut vangit kävivät jututtamassa miestä ja pyrkivät saamaan hänet ruokailuun ja liikuntaan, joten heilläkin lienee ollut merkitystä tässä tapahtumassa.

Eräälle toiselle vangille on järjestetty erikseen ulkoilua ja mahdollistettu kuntoilu erillisellä ulkoilupihalla. Kokonaisuutena havaittiin, että ryhmämuotoiseen toimintaan on erittäin vaikea rekrytoida syrjäytyneitä vankeja. Jokaisella vangilla on omia ongelmiaan ja he eivät ole halukkaita olemaan tekemisissä muiden vankien kanssa. Erityisohjaajien, päihdetyöntekijöiden, psykologin ja valvontahenkilökunnan toteuttama lähityö on osoittautunut näille henkilöille riittäväksi. Tämän kokonaisuuden kehittämisen pohtiminen ja ennen kaikkea valvontahenkilökunnan vaikutusmahdollisuuksien ja keinojen kartoittaminen lienee hedelmällisempi kohde.

Osallistujat raportoivat arviointipajassa myös neljä muuta aktivointitapausta. Tehtäväksi annettiin arvioida tapauksissa toteutunutta aktivointia erikseen vartijan ja ohjaajan roolista käsin sekä yhteistyön näkökulmasta. Lisäksi osallistujat pohtivat aktivoinnin edelleen kehittämisen tarpeita ja konkreettisia jatkotoimia.

Kokeilun ja muiden tapauskuvausten yhteinen käsittely toi näkyväksi valvonnan ja kuntoutuksen aidon yhteistyön tärkeyden. Tällä hetkellä vangin tilaa koskeva tieto jää usein yksittäiselle työntekijälle tai se välitetään yksisuuntaisesti. Aktivoinnissa yhteistyö eri henkilöstöryhmien välillä olisi tärkeää. Keskustelussa ideoitiin toimintatapa, jossa jokaviikkoiseen kuntoutussektorin palaveriin kutsutaan huolenaihevankien lisäksi myös kunkin vangin osaston vartija. Palaverin nimi ehdotettiin muutettavaksi suunnittelu- tai kehittämiskokoukseksi. Mainittakoon, että tähän pajatapaamiseen osallistui myös kuntoutuspuolen työntekijöitä, jotka eivät olleet aiemmissa pajatapaamisissa.

Ryhmämuotoinen aktivointi osoittautui yksittäisen vangin aktivointia haastavammaksi, mutta ideaa ei kuitenkaan unohdettu. Jatkossa Sukevan vankilassa pyritään järjestämään kohdennettua toimintaa ongelmallisille vangeille pienryhmissä. Jos ryhmätoiminnassa ei onnistuta, aktivoidaan eristäytyneitä vankeja yksittäin.

Arvioinnissa todettiin, että aktivointi edellyttää vartijoilta sellaista vuorovaikutuksellista lähiytötä, johon kaikki vartijat eivät vielä ole valmiita. Tällaisen toiminnan tunnistettiin edellyttävän suhtautumistapojen muutosta. Tässä rikosseurauksenesimiesten kannustus ja aito henkilöstöryhmien välinen yhteistyö ovat keskeisiä. Lisäksi tarvitaan osaamisen kehittämistä, mihin Sukevan vankilassa päätettiin vastata tarjoamalla motivoivan keskustelun koulutusta laajasti, myös valvontahenkilöstölle.

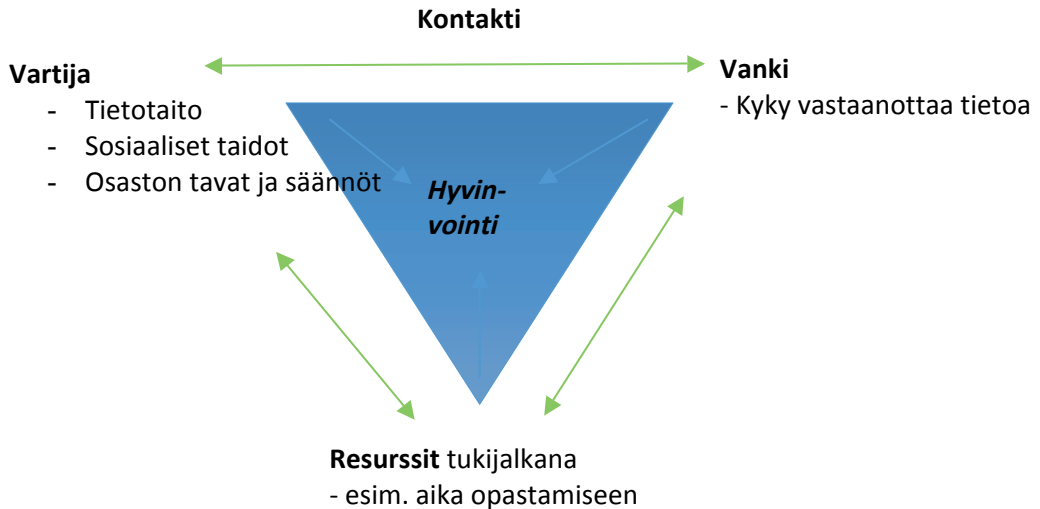
Aktivointikokeilu on oiva esimerkki siitä, miten kokeiluista oppiminen ja kehittävän kokeen periaate (Engeström 1987) toteutui. Kokeilun myötä kehittämisen kohteeseen avautui uusia näkökulmia, jolloin suunnitelmaa oli tarpeen muuttaa, mutta ideaa (aktivointi) ei haudattu. Kehittämistarpeen tunnistaminen, akkuryhmäkokeilu ja sen yhteinen arviointi olivat edellytyksiä sille, että yksilöaktivointi tunnistettiin yhdeksi ratkaisuksi vetäytyvien vankien ongelmaan. Kokeilu paljasti myös henkilöstöryhmien välisen yhteistyön tärkeyden aktivoinnissa. Yhteistyöhön päätettiin panostaa ja matalan kynnyksen ryhmätoimintaa kehitellä edelleen.

3.3.2 Vangin sisäänajo osastolle. Perehdytyksen kokeilupolku

Vantaan vankilassa haluttiin kokeilulla saavuttaa jotain arkitoimintoja sujuvoitettavaa. Lähtöajatuksissa havaittu vangin vankilaan tulovaiheen merkitys ja sen pulmallisuus otettiin kehittämiskokeilun ideoinnin lähtökohdaksi. Jo ensimmäisessä pajatapaamisessa vangin tulovaihe oli todettu kuormittavaksi niin vangin kuin valvontahenkilöstön näkökulmasta. Tutkintavankilan luonteesta johtuen vankimäärä on suuri ja sijoitusaika suhteellisen lyhyt. Vankivuorovaikutuksessa korostuvat motivointi, informointi, ohjaus ja neuvonta. Tutkintavankeus voi alkaa vangille yllättäen, jolloin hänellä on huolta monista siviilielämän asioista, joita ei ole järjestetty. Erityykset tuovat omat erityispiirteensä.

Vangin opastaminen osaston käytäntöihin, esimerkiksi vangin siirtyessä erityyksestä osastolle, voi jäädä hoitamatta tai toisten vankien, ”putsarivankien” vastuulle. Eri osastoilla on erilaisia toimintakäytäntöjä ja joillakin osastoilla on tulo-ohje. Osallistujat halusivat selkiyttää sitä, mitä vangilta odotetaan ja mihin häntä opastetaan. Ehdotettiin, että opastukseen pitäisi varata rauhallinen hetki. Vanki saattaa olla tilassa, ettei voi ottaa kaikkea informaatiota kerralla vastaan. Myös liiallisen paapomisen riskistä keskusteltiin. Pajatapaamisissa oli havaittu myös valvontahenkilöstön aktiivisen työotteen merkitys ja sen vahvistamisen tarve. Sisäänajokokeilun idean katsottiin palvelevan aktiivista työotetta ja kokeilun arvioitiin olevan kuntouttavaa työtä arjessa.

Osallistujat nimesivät kehittämiskokeiluksi sovitun vangin perehdytyksen vangin sisäänajoksi osastolle. Kokeiluaideoi työpajassa kolmen henkilön pienryhmä, jossa mukana ollut vartija piirsi vangin sisäänajovaiheesta seuraavan kuvion (kuvio 6).



Kuvio 6. Pajatyöryhmän hahmottelema kuvio vangin sisäänajoon vaikuttavista asioista kokeilun lähtökohdaksi

Kuvion mukaan sisäänajovaiheen onnistuminen riippuu vartijan taidoista ja osaston tavoista ja säännöistä sekä vangin kyvystä ottaa vastaan tietoa. Lisäksi tarvitaan riittävät resurssit tämän vaiheen toiminnalle. Näillä asioilla on vaikutusta niin työntekijän työhyvinvointiin kuin vangin hyvinvointiin⁴ sekä välillisesti myös turvallisuuteen. Kokeilulla pyritään vaikuttamaan kaikkiin näihin tekijöihin.

Toimintakäytännöt vaihtelevat eri osastoilla eikä kaikilla osastoilla ole kirjallista tulo-ohjetta. Kokeilun perusidea on, että vartija voi rauhassa kertoa osaston tärkeät asiat uudelle vangille. Harkittavaksi jäi, tarvitaanko tähän jokin rauhallinen tila. Tällä menettelytavalla vangille ei jää epätietoisuutta siitä, mitä häneltä odotetaan. *Samalla pyritään luomaan kontakti vankiin ja vahvistamaan vartijan aktiivista, aloitteellista työtä.* Vartijat totesivat, että kontaktissa oleminen vankiin ja samojen asioiden kertominen toistuvasti kuormittaa heitä, mutta vangilta mahdollisesti saatava myönteinen palaute puolestaan voisi voimaannuttaa.

Uutta perehdyttämiskäytäntöä kokeiltiin pajaprosessin aikana yhdellä osastolla. Kokeilusta vastaava vartija oli koonnut kansion, johon tulevat vangit ja heidän perehdytyksensä merkittiin. Lisäksi hän oli laatinut alustavan ohjeistuksen osastotiedotteen muotoon vangille selvittävistä asioista hänen tullessaan kyseiselle

⁴ Kun arviointipajassa palattiin tähän kokeilua ideoineen ryhmän taustaideaan, eräs osallistuja ehdotti että tavoitteena oleva "vangin hyvinvointi" korvattaisiin käsitteellä "jaksaminen" tai "yhteisymmärrys". Ehdotusta perusteltiin sillä, että vangin hyvinvointi ei voi toteutua vankilaympäristössä.

osastolle. Kokeilun aikana hän itse oli perehdyttänyt 18 vankia mallin mukaan ja myös muut vartijat ovat käyttäneet listaa apuna. Vartijan kokemuksen mukaan uudenlainen perehdytys on vähentänyt vankien kyselyitä selvästi.

Viidennessä työpajassa osallistujat arvioivat, mitä merkitystä tai hyötyä kokeilusta oli. Sekä työntekijöiden että johdon edustajat arvioivat kokeilua vangin näkökulmasta, työntekijät vartijan näkökulmasta ja johdon edustajat johdon näkökulmasta. Arvioinnin tulokset on koottu taulukkoon 2.

Taulukko 2. Vangin perehdytyskokeilun tulosten arviointi eri näkökulmista.

1) Mitä merkitystä tai hyötyä tällä kokeilulla on eri näkökulmista? 2) Mitä kysymyksiä pitäisi vielä ratkaista?		
Vangin näkökulmasta	Vartijan näkökulmasta	Johdon näkökulmasta
<p>1) Helpottaa sopeutumista vankilaan kun saa perustiedot (esim. yhteydenpidot, ulkoilut)</p> <p>Rohkaistuu kysymään asioita henkilökunnalta</p> <p>Tieto lisääntyy – kysymykset vähene</p> <p>Kontakti > jatkossa helpompaa, turvallisuuden tunne vahvistuu, vanki rauhoittuu, kun epätietoisuus vähenee</p> <p>Vangin päällimmäiset tarpeet sillä hetkellä tulevat selville</p> <p>Oleellinen iso asia: osaston päiväjärjestys selostetaan kaikille henkilökohtaisesti</p> <p>2) Ulkomaalaisten kanssa kieliongelmat > tarvitaan käännoiksiä, kuvakortit ja pantomiimi ulkomaalaisille</p>	<p>1) Toimii työvälineenä</p> <p>Vartija tietää mitä vaaditaan > selkiyttää toimenkuvaa</p> <p>Aktiivinen ote valvonnan puolelta vähentää vartijan reaktiivisuutta, rauhoittaa ja tuo ennakoitavuutta</p> <p>Vähentää jatkossa työtä; turhat kyselyt minimiin</p> <p>Opitaan tuntemaan vankia > turvallisuus lisääntyy, vangin tarpeet kuullaan</p> <p>Tiedon välitys lisääntyy, tiedonkulku paranee</p> <p>Työ yleensä kieltoja ja käskyjä, onko tämä jotain myönteistä (opastus)</p> <p>Vartijan rooli korostuu</p> <p>Vankitietous lisääntyy > osataan ohjata tarvittaessa erityistyöntekijöille</p> <p>Hyvä perehdytys vähentää turhia kysymyksiä</p> <p>2) Vartijan perehdytyskansio osastolle > päivämiehet Tuoko sittenkin lisätyötä? Vai vähentääkö turhaa työtä?</p>	<p>1) Työ laadukkaampaa / tasalaatuista</p> <p>Työtyytyväisyyden lisääntyminen</p> <p>Motivoitunut henkilökunta</p> <p>Kun asiat hoidetaan osastolla hyvin, se vähentää myös johdon työtä</p> <p>Työn hallinta paranee</p> <p>Tasaisempi työnjako</p> <p>Valitukset ja laput johdolle vähenevät</p> <p>2) Ohjeistettava ja seurattava käyttöönottoa</p>

Vangin näkökulmasta arvioituna uusi perehdyttämiskäytäntö on yksinomaan positiivinen. Vartijan näkökulmasta kokeilun hyöty tulee vankituntemuksen ja sitä kautta myös turvallisuuden lisääntymisestä sekä työn sujuvuuden ja selkeyden parantumisesta (toistuvat kyselyt vähenevät, saatu työväline). Vartijat ilmaisivat myös epäilynsä siitä, vähentääkö uusi perehdytyskäytäntö turhaa työtä vai onko se sittenkin vain uusi lisätyö, jonka suorittamista valvotaan. Johdon näkökulmasta on kyse myös työn hallinnasta uuden välineen avulla ja mahdollisesti työn tasaisemmasta jakaantumisesta vartijoiden kesken ja sitä kautta työtyytyväisyyden ja motivaation lisääntymisestä.

Uuden perehdytyskäytännön levittäminen vankilassa todettiin tärkeäksi ja sitä aiottiin edistää ohjeistamalla ja uuden käytännön toteutumisen seurannalla. Pajassa keskusteltiin esimiesten kannustuksen merkityksestä levittämisessä. Pajaryhmän jäsenet kertoivat, että vartijakollegat ja jotkut esimiehetkin olivat naureskelleet heidän osallistumiselleen lähityön kehittämiseen. Lähityö-sanaa ei pidetä erityisen hyvänä, koska se voi luoda harhakuvia paapomisesta ja halailusta.

Kokeilun ilmeinen epäkohta oli, että se jäi käytännössä yhden vartijan vastuulle. Pajaryhmän jäsenet olivat motivoituneita, ryhmä oli tuonut kehittämistarpeen esille ja ideoinut kokeilua yhdessä. Useamman vartijan osallistumista kokeiluun hankaloitti kuitenkin kaksi asiaa. Ensiksikin pajaryhmän osallistujat oli valittu vankilan eri osastoilta (käytännön syistä, helpompi irrottaa ryhmä koolle), joiden toimintakäytännöt vaihtelivat. Toiseksi pajaryhmän jäsenet eivät kuitenkaan päässeet mukaan läheskään kaikkiin pajatapaamisiin sijaistusten, vapaapäivien ja sairastumisten takia, jolloin ryhmä ja osallistumisaste jäivät pieneksi. Tieto poissaolijoille pajaryhmän tekemisistä ei välittynyt myöskään riittävästi. Samaan ongelmaan törmättiin kaikissa pilottivankiloissa. Tosin laajemmalla edustuksella saatiin esille vankilan lähityön kehittämistarpeita kattavammin kuin osastokohtaisella tai muulla suppeamman alueen ryhmäkokoontamisella, joilla puolestaan olisi voitu syventää ja fokusoida kehittämistä. Asiasta keskusteltiin kaikissa pilottivankiloissa. Erään pajan johdon edustajan sanoin: *Ehkä olisi kannattanut laajemmalla porukalla ottaa yhdeltä osastolta alusta lähtien, eikä ripotella yksi sieltä ja toinen täältä.* Jatkossa vastaavissa hankkeissa pajaryhmän kokoonpanoon ja osallistumisen mahdollistamiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

Vantaan vankilan kokeilun odotettavissa olevaa hyötyä vangeille tukee Rikosseuraamuslaitoksen laatututkimuksen vankikyselyn tulos, jonka mukaan varsinkin suljetuissa vankiloissa oltiin epätietoisia mm. perehdyttämiseen liittyvissä kysymyksissä. Tutkimuksen mukaan vangit pitivät erityisen tärkeänä henkilökunnalta saatua tietoa vankilan säännöistä ja käytännöistä. Ohjeistuksen puutteet heijastuivat vankikyselyssä kielteisesti kaikkiin laadun osatekijöihin. (Linderborg ym. 2015, 245.)

3.4 Jälkiarvioinnit pajaproessin päätyttyä

Viimeisissä pajatapaamisissa oli arvioitu kokeiluja tuoreeltaan ja laadittu ensimmäiset jatkokehittelyn ja käyttöönoton levittämisen suunnitelmat. Arviointipajoihin osallistui pajaryhmäläisten lisäksi muita työntekijöitä sekä alueen ja johdon edustajia. Yhdessä arviointitapaamisessa oli mukana myös Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnon edustaja. Kaikissa vankiloissa arvioinnin aineistoina käytettiin tutkijoiden yhteenvetoja pajakeskusteluista ja kokeilusuunnitelmista sekä osallistujien raportointeja, mm. tapauskuvauksia tai muuta materiaalia kokeiluista. Arvioinnin välineinä käytetyt tehtävät vaihtelivat kokeilujen idean ja sisällön mukaan. Sukevalla kokeilun tuloksia vankien aktivoinnista arvioitiin paitsi vangin, myös hankkeen painopisteenä olleiden vartijan ja ohjaajan työn sekä henkilöstöryhmien yhteistyön kannalta. Vaasassa arviointi kohdistui siihen, ketä kirjaamiskokeilu palvelee ja miten se auttaa lähityössä ja rangaistusajan suunnitelman toteuttamisessa. Vantaalla osallistujat arvioivat vangin perehdytyskokeilun merkitystä ja hyötyä vangin, vartijoiden ja johdon kannalta.

Arviointipajojen jälkeen kehittämisprosessia laajennettiin vielä jälkiarviointitapaamisilla, joissa seurattiin ja arvioitiin kokeilujen tilannetta ja suunniteltiin niiden levittämistä. Esittelemme tässä luvussa jälkiarviointien toteuttamistavan ja kokeilujen jatkosuunnitelmat. Osallistujien jälkiarvioinneissa esiintuomia näkemyksiä kokeiluista ja muusta lähityöstä, yhteistyöstä ja työn kehittämisestä keskustellaan tarkemmin luvussa 5.3.

3.4.1 Arvioinnin tapa ja välineet jälkiarvioinneissa

Vuorovaikutuksellisen lähityön käytäntöjen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä syntyneitä osallistujien oppimista arvioitiin kehittävän arvioinnin lähestymistapoja soveltaen (Patton 2011). Kehittävän arvioinnin yleisperiaatteiden lisäksi sovelsimme kehittävän vaikuttavuusarvioinnin ideaa, jossa keskeistä on laadullinen ja monesta eri näkökulmasta tuotettu tieto. Menetelmä pyrkii osallistamaan arvioinnin kohteet arviointiprosessiin, sillä oppimisen aikaansaamiseksi toimijoiden on itse osallistuttava oman toimintansa arvioimiseen ja suuntaamiseen (Kallio & Saari 2008). Menetelmä yhdistää kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian piirissä syntyneen ekspansiivisen oppimisteorian periaatteita ja tutkimustoiminnan vaikuttavuuden arvioinnin menettelyjä (Saari ym. 2008; Saari ym. 2015).

Jälkitapaamiset olivat toinen arviointitilaisuus viidennen pajan jälkeen, kun kokeilusta oli kulunut hieman enemmän aikaa. Sukevalla ja Vantaalla tapaaminen järjestettiin yhteisenä pajatapaamisena, Vaasassa käytännön syistä useana keskustelutilaisuutena eri kokoonpanoilla. Vantaalla arviointia täydennettiin niin ikään ryhmähaastattelulla, koska osa pajaryhmän vartijoista ei päässyt ensim-

mäiseen tilaisuuteen. Jälkiarviointeihin osallistui pajaryhmän lisäksi johdon ja alueiden edustajia ja suunnittelupalaverissa mukana olleita. Arviointitapaamiset toimivat myös työntekijöiden ja johdon dialogin foorumeina.

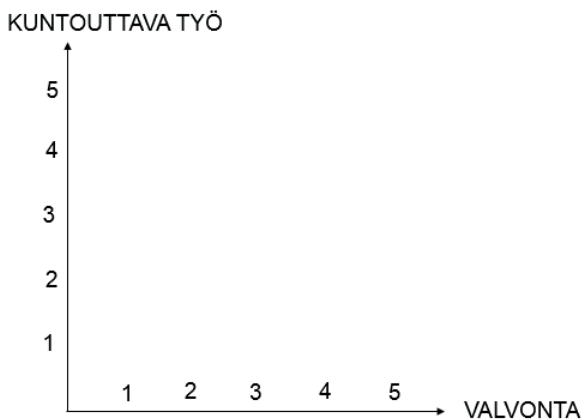
Kokeilujen seurauksia arvioitiin käyttäen apuna kahta nelikenttää (ks. kuviot 7 ja 8). Toisessa osallistujat arvioivat kokeilun tuloksia kuntoutus- ja valvontalottuvuuksilla ja toisessa Rikosseuraamuslaitoksen strategian mukaisuutta ja työhyvinvointitavoitteita arvioilla ulottuvuuksilla. Lisäksi osallistujat pohtivat, miten kokeilu palvelee yleistä sellissä olon vähentämisen (eli aktivoinnin) tavoitetta. Lopuksi arvioitiin lähityöpajaprosessia sekä mitä opittiin lähityöstä ja kehittämisestä. Myös jatkosuunnitelmia täsmennettiin. Aineistoina käytettiin tutkijoiden kokoamia yhteenvetoja kokeiluista. Seuraavaksi kuvaamme Sukevan ja Vantaan vankiloiden jälkiarviointien tuloksia. Vaasan vankilan kokeilujen arviointi raportoidaan seuraavassa luvussa 4 osana kokeilupolun kuvausta.

3.4.2 Kokeilujen jälkiarvioinnin tulokset ja jatkosuunnitelmat

Ensimmäinen tehtävä oli arvioida, missä kokeilujen painopiste oli suhteessa valvontaan ja kuntoutukseen ja miten nämä kokeilut edistävät valvontaa ja kuntouttavaa työtä. Kuviossa 7 arvioinnin välineenä käytetty nelikenttä, johon osallistujat sijoittivat kokeiluja. Sen pohjalta osallistujat pohtivat, mihin suuntaan toimintaa pitäisi kehittää ja mitä pitäisi käytännössä tehdä, jotta siihen suuntaan edettäisiin.

Kokeilujen arviointi

- 1) **Mihin kokeilun painopiste sijoittuu suhteessa valvontaan ja kuntouttavaan työhön? (merkitkää rastilla)**
- 2) **Mihin suuntaan ko. toimintaa pitäisi kehittää?**
- 3) **Mitä pitäisi tehdä jotta siihen suuntaan edettäisiin?**



Kuvio 7. Kokeilujen arviointiväline: kokeilut kuntouttavan työn ja valvonnan näkökulmista

Sukevan jälkiarvointipajassa vankien aktivoinnin nähtiin palvelevan periaatteessa sekä kuntoutusta että valvontaa: *Ne kulkee käsi kädessä; muutos mikä yksilössä tapahtuu, kun se nousee ylöspäin kuntoutuksen akselilla, niin se etenee valvonnan akselilla.* Samalla eräs valvontahenkilöstön edustaja kuitenkin totesi, että kuntouttava painotus jää herkästi valvontapainotusta alemmaksi, *kun pitää aina motivoida uudelleen, vain harva muuttaa toimintaansa. Kuntouttava vaikutus on tilapäistä.* Kuntoutus- ja valvontapainotusta tarkasteltaessa pitäydettiin toisaalta työnjaolliseen tarkasteluun, kun tuotiin esille, kuinka valvontahenkilöstö voi roolissaan tukea kuntoutushenkilöstön työtä: *Yksilöaktivointi on kuntoutuksen ja valvonnan yhteistyötä, esimerkiksi kun vartija vahtii lääkkeen ottoa ja houkuttelee ulos sellistä.*

Sukevan ryhmä totesi, että painotusta pitäisi siirtää enemmän kuntouttavaan suuntaan. Tällä hetkellä aktivointi toimii kuntouttavana tietynlaisissa tilanteissa, jollaisia olivat esimerkiksi kokeilussa kuvatut tapaukset (ks. luku 3.3.1). Jotta tähän suuntaan päästäisiin, tulisi toimivia aktivoinnin tapoja saada yhteiseen tietoisuuteen. Vangin motivointi on haastavaa. Siksi jokaisen vangin kanssa työtä tekevän tahto ja motivaatio sekä oman toimintatavan muuttaminen ovat avainasemassa. Johdon edustaja korosti erityisesti työntekijöiden valmiuksien parantamista.

Vantaan vankilassa vangin perehdyttämisen kehittämiskokeilua, sisäänajoa osastolle, oli laajennettu siten, että osastolle perehdyttämisen lisäksi laadittiin kerrosvartijan ohjeistus sellien kunnossapidosta ja käynnistettiin uuden tuloppaan laatiminen. Kokeilun valvontaa ja kuntouttavaa otetta arvioitaessa osallistujat totesivat kokeilun arvioinnin vaikeaksi, kun se ei ollut vielä edennyt laajemmalle. Osallistujat esittivät erilaisia arvioita. Osa katsoi, että kokeilu asetuu enemmän valvonnan puolelle. Yhdessä arviossa sitä tulkittiin perehdyttäjän tehtäväroolista käsin: *Minä näen tämän selvästi ihan etupäässä valvontana. Että tämä on valvonnan hommaa. Toki yhdyn ajatukseen siitä, että valvonta, järjestyksenpito, kaikki tämmöinen on mitä suurimmassa määrin ainakin joillekin ihan kuntouttava.* Edellä oleva näyte on yksi esimerkki siitä, että kuntoutus-käsite varataan toiseen tarkoitukseen, jolle on tietyt menetelmät ja ohjelmat.

Osa näki kokeilussa yhtä lailla kuntouttavia kuin valvontaa palvelevia piirteitä. Perehdyttäminen on yksi lähityön tapa. Vaikka perehdyttämisen nähtiin palvelevan valvontaa, pidettiin ensikontaktia vankiin tärkeänä. Kuntouttavan aspektin osalta apulaisjohtaja totesi, että vankilan tehtävä on suunnitelmallinen asiakastyö, motivointi ja informointi. Ohjaus ja neuvonta ovat aina kuuluneet vartijan perustehtäviin ja uudella perehdyttämisellä niitä tehdään laadukkaammin. Siinä mielessä perehdyttäminen palvelee kuntoutusta. Hänen mukaansa kuntouttavan arjen arvoa pitäisi nostaa ja myös perustyötä pitäisi ajatella kuntouttavana:

Tämä kuntouttava arki. Tai mitä vaikka sairaaloissakin käytetään, että ne kaikki, kun se vanhus autetaan vaikka vessaan niin sekin on sitä kuntoutusta kun se nostetaan sängystä ylös. Tämä on sama: opetetaan se, on tietty päiväjärjestys, säännöllisesti tulee ruokaa, niin pois päin. Se kaikki ikään kuin on myös sitä, tukee sitä vangin kuntoutumista. Se on täällä selvin päin. Että jos me sitten oikeasti mietitään ihan sitä kuntouttavaa työtä, niin kyllähän sitten aika paljonkin täällä olisi tehtävää.

Ryhmässä tuotiin esille, että kaikenlaisesta kuntoutuksen ja valvonnan erottelusta olisi päästävä eroon, koska se ei edistä yhteistyötä:

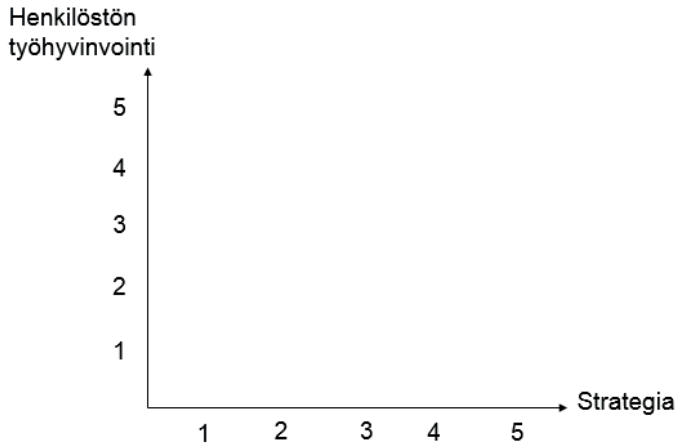
Koska se vartijakin tekee kuntouttavaa työtä, kuntoutussektori tekee valvontatyötä, se on koko ajan. Minun mielestäni ne kulkevat käsi kädessä. Ja kaikenlaisesta tällaisesta, mikä erottaa, niin pitäisi pyrkiä eroon. Että minun mielestä se perehdytys helpottaa myös sitä kuntoutussektoria mutta myös sitä valvontaa. Sehän on osittain, voidaan katsoa että se on myös sitä kuntouttavaa.

Johdon näkökulmasta perehdyttämisen kehittäminen nähtiin myös osaksi vankilan oman laadunvalvonnan parantamista ja sen toteuttamisen valvonta nähtiin tärkeäksi. Vielä ei ole ratkaistu sitä, mihin perehdytys kirjataan. Yksi vaihtoehto on Vatiin kirjaaminen. Eräs johdon edustajista oli kuitenkin sitä mieltä, että osa vartijoista haluaa tehdä valvontatyötään ilman ohjaamista, ja se olisi sallittava, jotta heidän työmotivaationsa ei häviä. Hän uumoili myös, että vartijat vastustavat uutta perehdyttämiskäytäntöä, koska näkevät perehdytyksen lisätyönä tai pelkäävät joutuvansa itselleen vieraaseen rooliin, jopa ryhmien vetäjiksi, pelätään että joudutaan halaamaan. Toisaalta hän katsoi, että koska uudistus on lähtenyt henkilökunnan aloitteesta, se voi olla toimiva ja hyödyllinen. Arviointipajassa käytiin keskustelua siitä, että vaikka perehdytys tukee aktiivista työtettä, onko se liian raskas järjestelmä vatikirjauksineen, ja aiheuttaako se ylimääräistä työtä. Jos perehdytys on tehty hyvin, vangit kyselevät vähemmän. Perehdytys lisää myös oikeudenmukaisuutta, kun päästään yhteiseen käsitykseen esimerkiksi sellin kunnosta.

Toiseksi kokeiluja arvioitiin suhteessa Lähiyö-hankkeelle asetettuihin yleisiin tavoitteisiin tukea henkilöstön työhyvinvointia ja noudattaa Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa uusintarikollisuuden ehkäisyssä ja tavoitteessa vähentää vangin selliaikaa (arviointiväline kuviossa 8).

Kokeilujen arviointi

Missä määrin kokeilu tukee organisaation strategiaa, missä määrin työntekijöiden työhyvinvointia (merkitkää rastilla)



Kuvio 8. Kokeilujen arviointiväline: kokeilut Rikosseuraamuslaitoksen strategian ja henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmista

Sukevan pajaryhmän näkemys oli, että aktivointi on selvästi strategian mukaista toimintaa. Sen sijaan työhyvinvoinnin kannalta kysymys on monimutkaisempi. Yhtäältä aktiivinen ja hyvinvoiva vanki helpottaa valvontahenkilöstön työtä. Erään valvonnan edustajan näkemys:

Jos kaikki tietää miten toimitaan, ja pystyy luottamaan työkavereihin, kun ammatin hallinta on hyvä ja työkäytännöt hyviä, se tuo turvallisuuden tunnetta myös vangeille, luotan että toimitaan vain niillä keinoilla jotka on tarpeen. Luottamus, ammattitaito, ja kun hyviä käytäntöjä käytetään, se näkyy selkeästi työhyvinvoinnissa, vähentää epävarmuutta ja ehkä pelkoakin, työntekijän on helpompi kohdata vaativia tilanteita, kun tiedetään miten toimitaan ja kaikki hoitaa oman hommansa.

Toisaalta aktivointi ei välttämättä pure, mikä turhauttaa työntekijää. Osa aktivoinnista, kuten tarjottu lukupiiri, tavoittaa vain harvoja ja vängin motiivi osallistua voi olla muu kuin toiminnassa tarkoitettu. Lisäksi aktivointi tuo valvontahenkilöstölle lisätyötä.

Lähityön ja erityisesti aktivoinnin jatkokehittämiseksi Sukevan vankila suunnitteli seuraavaa:

- Vuoden 2015 toimintasuunnitelmaan kirjataan motivoivan keskustelun koulutus, mikä suunnataan laajasti myös vartijoille. Vankilan sisällä aiotaan tiedottaa Lähityö-hankkeen kokeiluista.
- Lähityö-hankkeen kokemusten välittäminen IPRAN alueella.
- Hallitumpi yhteistyö. Yhteistyön kehittäminen valvonnan ja erityistyöntekijöiden välillä. Yhteisiin ns. kks-viikkopalaverihin vartija mukaan. Palaveri nimetään toiminnan suunnittelu- tai kehittämispalaveriksi.

Vantaan pajaryhmä oli melko yksimielinen näkemyksessään, että kokeilu on strategian mukainen. Strategian osalta johdon edustajat pohtivat arvioitaan myös tutkintavankilalle asetettujen erityisten tavoitteiden valossa, muun muassa esitutkinnan turvaamisen kannalta tutkintavankeuslain pohjalta. Toisaalta he totesivat, että rinnalla on myös uusintarikollisuuden vähentämisen tavoite, joten kokeilu tukee sitä, mitä strategiassa odotetaan.

Siellä mainitaan tutkintavankilan toiminnan tavoitteiden ohella myös suunnitelmallinen asiakastyö, motivointi ja informointi.

Kokeilun työhyvinvointia tukevan puolen arvioitiin olevan heikompi, mutta eri henkilöiden arviot vaihtelivat. Työhyvinvointia tukee se, että vangin perehdyttäminen on vastapainoa vartijan työlle, jossa on paljon *valvomista, käskemistä, kieltämistä ja tämmöistä*. Perehdytyskokeilussa suunniteltu vuorovaikutus vangin kanssa voi antaa positiivista sisältöä työhön. Työhyvinvointia ei paranna se, että perehdytys koetaan *ylimääräiseksi työksi* tai että sitä pitää tehdä vaikkei se luonnistu itselle. Toisaalta esitettiin, että uusi käytäntö ei vaikuta työhyvinvointiin, koska perehdyttämistä ja lähityötä tehdään jo nyt, siinä ei ole uutta. *Tää ohjaus ja neuvontahan on aina kuulunut sen vartijan ihan perustehtäviin.* Uusi käytäntö tuo kuitenkin laadukkuutta toimintaan: *Vaikka tää tosiaan kuuluu nykyäänkin vartijan tehtävään ja sitä tehdään, mutta tässä on tämä laatu ja syvyys hiukan eri mittasuhteilla.* Johdon edustaja arvioi, että jos uusi käytäntö viedään koko vankilaan, yhtenäinen toiminta poistaa keskinäistä syytelyä ja tuo työtyytyväisyyttä: *... Että jos se olisi saman mittaista. Niin ei tulisi tämmöisiä vääntöjä niin paljon, tai sellaisia että "kun nuo laistaa" tai "nuo tekee niin paljon" tai mitä tahansa. Niin se toisi myös työtyytyväisyyttä.*

Keskustelussa tuli esille selvästi kaksinainen näkemys perehdyttämisen ja lähityön tilanteesta. Toisaalta esitettiin, että sitä tehdään jo *jatkuvasti, koko ajan*. Nyt tarvitaan yhtenäistämistä, jotta saadaan samanlainen toiminnan laatu koko vankilaan. Toisaalta puolustettiin ponnekkaastikin sitä, että kun kaikki eivät halua

tehdä tämän kaltaista lähityötä, tulisi toimia niin että heidän ei tarvitse. Esille tuotiin myös vastakkainen näkemys: osa vartijoista haluaisi tehdä muuta kuin pyörittää päivittäisiä rutiineja.

Yhteisen jälkiarviointipajan jälkeiseen täydentävään keskusteluun Vantaan van-
kilassa osallistui kaksi vartijaa ja yksi suunnittelupajoihin osallistunut erityistyön-
tekijä, jotka olivat estyneitä tulemaan jälkiarviointipajaan. Tässä keskustelussa
arvioitiin Lähityö-hanketta prosessina ja kehittämisen johtamisen tapaa. Osallis-
tujen mukaan ryhmän supistuminen oli harmillista ja pitkät pajatapaamisten välit
vielä hämärsivät punaisen langan hahmottamista. Suunnittelupajoissa mukana
ollut henkilö kertoi saaneensa vaikutelman, että ryhmä työskenteli tosissaan
lähityön kehittämiseksi. Pajaryhmä oli kuitenkin paitsi supistunut, myös koke-
nut saavansa osakseen vähättelyä ja mitätöintiä lähityön kehittäjinä joidenkin
lähiesimiesten ja työkavereiden taholta. Kehittäminen jäi muutaman henkilön
vastuulle. Apulaisjohtaja oli pajoissa aktiivisesti mukana, mutta erityisesti var-
tijoiden lähiesimiehiltä olisi kaivattu tukea kehittämiseen. Osallistujien mukaan
paremmalla organisoinnilla esimiehet olisivat voineet vaikuttaa pajaryhmän
koossapysymiseen. Vartijoiden kokemuksen mukaan osa vartijoista vastustaa
uutta perehdyttämiskäytäntöä, joka nähdään hyödyttömäksi lisätyöksi. Rikos-
seuraamusesimiesten ja ylemmän johdon tukea ja johdonmukaisuutta kaivattiin,
jotta perehdyttämisen tarkoitus tulisi selväksi ja käytäntö leviäisi.

Vantaalla on tehty suunnitelma perehdyttämisen ja tulo-oppaan jatkokehittä-
misestä. Työryhmä on laatinut oppaan ja johto laittaa sen läpikäytyään henki-
lökunnalle uudelleenarvioitavaksi. Sen jälkeen alueen lakimies tarkistaa sen.
Tällä välin kehitellään perehdytysapuunaa ja käytetään nyt olemassa olevaa
versiota. Suunnitteilla on esimiesten kouluttaminen, kunhan opas on valmiina,
minkä jälkeen esimiehet huolehtivat käyttöönotosta.

IV KIRJAAMISEN KOKEILUPOLKU OPPIMIS-PROSESSINA

Edellä esitettiin kokeilupolkujen yleiskuvaus kehittämisen tarpeen tunnistamisesta kokeiluiksi. Kuvasimme lyhyesti Sukevan ja Vantaan kokeilut. Tässä luvussa tarkastellaan systemaattisen analyysin pohjalta, miten yksi kokeilupolku, Vantaan vankilassa luotu kirjaamiskokeilu, rakentuu intervention aikana. Analyysin avulla tutkimme ohjaus- ja valvontahenkilöstön oppimista lähityön toimintatapojen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä. Analyysin tavoitteena oli kokeiluun liittyvien episodien oppimisteoista rakentaa ymmärrystä niistä tavoista ja prosesseista, joilla vankiloissa voidaan kehittää uusia toimintatapoja.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Kirjaamiskäytännön analyysin avulla osoitamme, minkälaista muutosta pajaproessiin osallistujien puheessa tapahtuu kehittämisintervention aikana. Aineistona käytettiin Vaasan vankilan pajakeskusteluja. Keskusteluista poimittiin kirjaamiskokeiluun liittyvät episodit, joista rakennettiin kokeilupolkukuvaus. Episodeista tutkittiin kokeiluihin virittäviä oppimistekoja. Jäljitämme oppimista *puheen muutoksena*. Analyysi perustuu ensimmäisen, neljännen ja viidennen pajatapaamisen ryhmäkeskustelujen litteroituihin aineistoihin.

Pajaproessin keskusteluaineistosta tutkittiin, miten kokeilupolku rakentui, mitä opittiin vuorovaikutuksellisen lähityön käytäntöjen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä ja miten osallistujien kehittämistoimijuus ilmeni prosessin aikana. Aineiston analyysissä oppimisen vaiheiden tarkemman erittelyn apuvälineenä hyödynnettiin toiminnan teoriaan ja ekspansiiviseen oppimisteoriaan sisältyvää näkemystä oppimisesta syklimäisesti etenevänä oppimistekojen sarjana (Engeström 1987). Kehittämistoimijuus tarkoittaa kykyä muodostaa ja toteuttaa (vapaaehtoisesti) sellaisia aikeita, jotka ylittävät hyväksytyjä rutiineja ja annettuja toiminnan ehtoja (Vänninen ym. 2015). Interventioprosessin aikaista kehittämistoimijuutta tutkittaessa on eroteltu erilaisia toimijuustyypppejä. Toimijuus ilmenee puheessa monin eri tavoin. Se voi näkyä uusien ideoiden tai muutoksen vastustamisena, uusien mahdollisuuksien pohtimisena, uusien toimintamallien tai -tapojen hahmotteluna, sitoutumisena muutostekoihin sekä puheena konkreettisista kehittämisteoista (Haapasaari & Kerosuo 2015; Heikkilä & Seppänen 2014). Haapasaari ym. (2015) lisäsivät kritisoinnin omaksi toimijuusluokakseen. Siten kehittämistoimijuus ei ilmene vain välittömänä ideoimisena tai 'toimeen tarttumisenä', vaan se voi ilmetä myös vastustamisena tai kritiikkinä ja asioiden kyseenalaistamisena. Toimijuuteen kuuluu kannanotto asioihin ja mielipiteen esille tuominen. Vastustaminen ja kritisointi ovat siten merkki virinneeä toi-

mijuudesta, joka voi johtaa uusien ratkaisujen ja innovaatioiden luomiseen ja toteuttamiseen. Kehittämisen tavoitteena onkin edetä vastustuksesta ja kyseenalaistamisesta uusien ratkaisujen etsimiseen ja kehittelyyn.

Edellä esitettyyn kehittämistoimijuusnäkemykseen pohjautuen muodostimme kolme luokkaa: toteavan, kritisoivan tai kyseenalaistavan ja kehittämisideoita sisältävän toimijuusluokan. Tutkimusmenetelmä on kuvattu tarkemmin liitteessä 3.

4.2 Oivalluksia kirjaamisesta

Henkilökunnan välinen yhteistyö oli noussut esiin pajatapaamisissa. Tässä yhteydessä vuorovaikutus ei ulottunut suoraan vangin kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukselliseen lähityöhön, vaan osallistujat tarkastelivat yhteistyötä välillisesti, henkilökunnan keskinäisenä vuorovaikutuksena.

Kirjaaminen ja tiedonvaihto olivat vahvasti mukana puheessa heti ensimmäisessä pajatapaamisessa. Ensimmäisen pajatapaamisen puhe oli yhtä lailla sekä toteavaa että kriittistä ja ongelmia esiintuovaa.

Tutkija: Mut se mitä mä meinasin vielä kysyy liittyen siihen Vatiin, niin entä se Ransu [rangaistusajan suunnitelma]? Onko se teidän työväline?

Vartija 1: Ei. Me ei kirjojeta siihen mitään. Pitäis kyllä.

Tutkija: No käyttökö te kattomassa että mitkä on esimerkiks vangin tavoitteet?

Vartija 1: Joo kyllä, me ei kaikkia läheskään nähdä mitä siellä on. Tavallinen vartija ei näe kaikkea.

Erityisohjaaja 1: Tavoitteet näkee kaikki.

Vartija 1: Niin niin, mutta kaikkea mitä Ransuun kirjojetaan niin en mä näe niitä kaikkia asioita.

Oheisessa, kritisoivaksi luokitellussa episodissa keskusteltiin vankitietojärjestelmästä tiedonvaihdon välineenä. Keskustelun perusteella ollaan tietoisia, että myös vartijoiden tulisi kirjata vankitietojärjestelmään, mutta näin ei välttämättä toteudu. Vaikka puheessa on kuultavissa pieni kehittämisen itä, ”pitäis kyllä”, puheen sisältö kokonaisuutena on nykyistä tilannetta kyseenalaistava. Rangaistusajan suunnitelman on tarkoitus olla keskeinen vangin tavoitteiden seurannan väline, mutta vartijat eivät välttämättä käytä sitä välineenään eivätkä aina tunne siihen kirjattuja vankien tavoitteita. Vartijoilla on kuitenkin arvokasta tietoa vangin

päivittäisestä käyttäytymisestä. Seuraava, toteavaksi luokiteltu episodi kertoo, miten paljon yhteistyötahoja vankilassa on ja miten tieto kulkee epävirallisesti. Osallistujat vastasivat tutkijan kysymykseen, keiden kanssa valvontahenkilöstö tekee yhteistyötä.

Vartija: Kaikki muut vankilan virkamiehet, KKS-puoli, sairaanhoitopuoli. Kaikki. Niiden kanssa tehdään päivittäin yhteistyötä. Me keskustellaan kumminkin työasioista. Välttämättä, se on sitä käytävälläkin keskustelua että hei, se ja se, tällaista pientä. Tai sitten siellä kahvilla. Paljon kahvilla keskustelua.

Ekspansiivisen oppimisen syklin mukaan oppimisprosessin alkuvaiheessa kehittämisen motivaatiota herätellään peiliaineiston avulla, keskustelemalla osallistujien ongelmallisiksi kokemista tilanteista tai muusta työtä koskevasta, joka voi herättää nykyisten käytäntöjen kyseenalaistuksen (esim. Virkkunen & Newnham 2013). Ensimmäisen pajatapaamisen analyysi osoitti tällaisen kyseenalaistuksen kirjaamiseen ja tiedonkulkuun liittyen. Pajatyöskentely tuotti osallistujille ymmärryksen siitä, miten olennainen tieto kulkee epävirallisesti, mutta yhteistä tiedonvaihdon välinettä ei käytetä systemaattisesti, jotta tieto olisi käytettävissä kasvokkain kohtaamisesta riippumatta. Tämä ymmärrys oli askel kohti kehittämistarpeen tunnistamista.

Neljänteen pajatapaamiseen tutkijat olivat laatineet aikaisempien pajatapaamisten ja täydentävien haastattelujen perusteella listan kehittämistä kaipaavista kohteista. Osallistujien tehtävänä oli kahdessa pienryhmässä valita listasta kolme kohtaa, jotka heidän mielestään kaipasivat eniten kehittämistä ja perustella valintansa. Osallistujilla oli myös mahdollisuus ehdottaa jotain kehitettävää asiaa listan ulkopuolelta. Tästä keskustelusta toteavia, kritisoivia ja kehitysideoita sisältäviä episodeja löytyi suunnilleen saman verran. Olennaista on kehitysideoita sisältävän puheen lisääntyminen. Kyseenalaistaminen oli alkanut synnyttää tarvetta muuttaa vallitsevia toimintatapoja ja etsiä uusia vaihtoehtoja toteuttaa lähityötä.

Pienryhmässä pohdittiin muun muassa vankitietojärjestelmän käyttämättömyyttä. Osallistujat toivat esille, ettei ole selkeää tietoa, mitä ja minne vankitietojärjestelmään tulee kirjoittaa. Lisäksi tuotiin esille, että ei myöskään ole varmaa käsitystä siitä, mitä ja mistä vankitietojärjestelmästä kannattaa käydä lukemassa.

Vartija 2: Minä tarttuisin tuohon samaan, että voi että kun nyt joku sanoisi että minne Vatiin vartija kirjaa ja mitä.

Erytisoijaaja 2: Niin kyllä.

Työnjohtaja 1: Joo että mitä toivotaan sinne laitettavan.

Vartija 2: Mitä toivotaan ja kuka toivoo ja minne se kirjataan.

Työnjohtaja: Minun mielestä siinä on yksi koulutuksen paikka, että olisi yhtäläinen kaikille.

Vartija 2: Kyllä.

Erityisohjaaja 2: Ja se että jos nyt joku teistä kirjaisi johonkin niin en minä ainakaan tietäisi mihin mennä katsomaan edes.

Keskustelussa tulee esiin vahva usko siihen, että organisaatiossa on joku, joka voi sanoa, mitä vankitietojärjestelmään tulee kirjata ja minne. Toisaalta uskottiin, että yhtäläisellä koulutuksella ratkaistaan kirjaamattomuuden ongelma. Tässä yhteydessä ratkaisuksi tunnistettuun ongelmaan kaivataan olemassa olevia perinteisiä toimintatapoja parannellusti: koulutuksen lisäämistä.

Neljännän pajatapaamisen iltapäivän osuudessa osallistujat esittelivät ensin vankilan johdolle perusteluineen, mitkä asiat aamupäivän työskentelyn tuloksena kaipaavat kehittämistä. Seuraavassa vaiheessa osallistujat yhdessä valikoivat kaksi kehittämiskokeilua, joista toinen oli Vatiin kirjaaminen. Osallistujat lisäsivät vielä ”johdon tuen” kumpaankin kehittämiskokeiluun. Pajatapaamisen lopuksi pienryhmät suunnittelivat, miten he toteuttavat kirjaamiskokeilun konkreettisesti. Kokeilujen suunnitteluvaiheessa toteava ja kritisoiva puhe täydentyi kehitysideoita sisältäväksi. On muistettava, että tehtävänanto ohjasi puhetta kehittämisideoita synnyttäväksi.

Koko ryhmän keskustelu kirjaamisen kehittämistarpeesta herätti monipuolista keskustelua. Oppimisen kannalta keskeinen oivallus liittyi kirjaamisen merkitykseen vankeja koskevassa päätöksenteossa.

Johtaja: Esimerkiksi se poistumislupa on yksi asia. Kun nyt enhän minä yksin tee sitä päätöstä, kun siinä on jo ne lausunnot ja esittely. Mutta olen joutunut ja joudun tekemään päätöksiä, että ei anneta poistumislupaa, koska rangaistusajan suunnitelma ei ole edennyt. Ja sitten kun tulee seuraavan kerran, ei, edelleenkään ei ole edennyt. Niin, ja sitten tulee kommentti, että on se edennyt. Mutta Vatissa ei lue mitään.

Tässä yhteydessä osallistujat myös oivalsivat, että on tärkeä kirjata myös positiivisia asioita eikä pelkästään negatiivisia. Lisäksi keskustelussa tuotiin esille, että vangille voi tapauskohtaisesti mainita, että käyttäytyminen johtaa kirjaamiseen vankitietojärjestelmään. Keskusteluissa tuotiin esille myös tarve viranomaisten keskinäiselle tiedonvaihdon, jota ei voi kirjata vangin nähtävillä vankitietojärjestelmään. Edellä mainittujen lisäksi tarvitaan epävirallista tiedonvaihtoa arjen ja päiväjärjestyksen sujumiseksi.

Viidennessä pajatapaamisessa arvioitiin kehittämiskokeilun toteutumista. Episodit olivat pääosin toteavia ja kehitysideoita sisältäviä. Kritisoiavaa puhetta esiintyi nyt vähemmän. Tämän pajatapaamisen yksi keskeisimmistä oivalluksista liittyi apulaisjohtajan tekemään kirjaamismalliin. Malli oli ehdotus ja alku yhteiselle kehittämiselle.

Apulaisjohtaja: Ja minkä takia minä tuollaisen [kirjaamismallin], niin minun mielestä keskustelua on vaikea avata, jos on blanco paperi ja sitten pitää miettiä, että mistä lähdetään kirjaamaan. Sen takia tuo on. Tuo on vaan ihan minun ajattelua. Sitten kun on joku, niin sitten sitä voidaan lähteä muuttamaan ja lopputulos voi olla vielä aivan erinäköinen. Mutta siis että mistä lähdetään keskustelua avaamaan. Mitä nyt olen itsekkin koulutuksissa käynyt, että kun on joku paperi mistä lähdetään keskustelemaan, niin se on paljon hedelmällisempää, sen kehittymisen näkökulmasta.

Taulukossa 3 on yhteenveto kirjaamiskokeilun oivalluksista ensimmäisen analyysin perusteella. Taulukosta nähdään, miten toteavasta ja kritisoiavasta puheesta edetään pajaproessin kuluessa kehitysideoita sisältävään puheeseen.

Taulukko 3. Yhteenveto oivalluksista kirjaamiskeskustelun edetessä.

	Toteava puhe	Kritisoiava, kyseenalaistava puhe	Kehitysideoita sisältävä puhe
1.työpaja	Tietoa jaetaan epävirallisesti	Ei yhteistä välinettä käytössä tiedonvaihtoon	
4. työpaja, aamupäivä	Koulutus kirjaamiseen on vähäistä	Ei yhteistä käsitystä, mitä ja mihin kirjata tai mitä ja mistä lukea	Yhtäläinen koulutus kaikille
4. työpaja, iltapäivä, työntekijät ja johtajat	Vankitieto-järjestelmä on monimutkainen	Tietoa ei ole kirjattu päätöksenteon tueksi	Myös positiivisia asioita voi kirjata
5. työpaja, työntekijät ja johtajat	Kirjaamismalli on hyvä alku uudelle kirjaamiskäytännölle	Kirjaaminen ei ole tasavertaista jokaisen kohdalla	Mallifraasit voisivat helpottaa kirjaamista

4.3 Oivalluksia kehittämisestä

Seuraavassa analyysivaiheessa tarkastelimme luokitelluista tiedonvaihtoa ja kirjaamista koskevista episodeista horisontaalista ja vertikaalista yhteistyötä ilmentävää puhetta. Analyysin tuloksena teimme kiinnostavan havainnon: merkittävä osa yhteistyöpuhetta sisältävistä episodeista koski määräysten toimeenpanoa, joilla on merkitystä toimintatapoihin. Seuraavaksi esittelemme kehittämistä koskevan horisontaalisen ja vertikaalisen yhteistyön puheen muuttamista pajaproessin aikana.

Ensimmäisessä pajatapaamisessa keskusteltiin uusien määräyksien toimeenpanosta. Seuraava episodi kuvaa vertikaalista vuorovaikutusta.

Tutkija: Mistä kun teille uusi ohje tulee, mistä se tulee?

Erytisohjaaja 1: Se tulee lainmuutos tai...

Erytisohjaaja 2: Johtajalta tai jostain vielä ylempää.

Rikosseuraamusesimies: Rise tai alue tai...

Vartija 1: Eduskunnan oikeusapulaismieheltä voi tulla.

Rikosseuraamusesimies: Tai esimies.

Tutkija: Ja tuleeko se teille tiedoksi sähköpostiin vai jossain palaverissa tuodaan esille?

Erytisohjaaja 1: Sekä että.

Vartija 1: Kyllä ne varmaan aika paljon sähköpostiin tulee.

Vartijoilla ei kyseisessä vankilassa ole palaveria tai kokousta, jossa ohjeiden soveltamista yhdessä käsiteltäisiin. Osastokokouksessa, jossa vartijat ovat harvoin läsnä, ohjeita tuodaan myös suullisesti tietoon, mutta sielläkään ei niiden vaikutusta arjen työhön pohdita yhdessä. Ohjeet tulevat ylhäältä annettuina.

Neljännän pajatapaamisen aamupäivän osiossa osallistujat esittivät, että paikallinen kehittäminen kaipaa johdon tukea. Henkilöstöllä oli ideoita ja motivaatiota kehittää toimintoja, mutta henkilöstö koki jääneensä yksin ideoidensa kanssa. Toisaalta epäiltiin myös, että kehittäminen tarkoittaa lisätyötä ilman lisäresursseja.

Erytyisohjaaja 1: Kyllähän me tehtäisiin, jos joku pitäisi niistä kiinni.

Rikosseuraamuskeskimies: Niin, määrittäisi.

Erytyisohjaaja 1: Ja määräisi niin kuin että näin ja näin.

Työnjohtaja 2: Siis meillä ainakin on mennyt se [kehittämisen motivaatio], koska me ollaan oltu tuolla ihan oman onnemme nojassa.

Erytyisohjaaja 1: Kun ei me voida toinen toistamme määrätä.

Keskustelussa kaivattiin ohjeita ja määräyksiä sekä niiden valvontaa. Kehittämisen ratkaisuna nähtiin Rikosseuraamuslaitoksen vallitsevien toimintatapojen vahvistamista. Johdon liityttyä mukaan kirjaamiskäytäntöjen muuttaminen nähtiin toiminnan kehittämisenä.

Apulaisjohtaja: Tavallaan tuohan on sitä kehittämistä, että jos me halutaan se [ko. vankilaan soveltumaton vanki] teiltä pois, niin siellä vaan pitäisi olla sitä mustaa valkoisella. Mutta että se, miten se kirjataan se tieto, että se on läpinäkyvää. Koska se on julkista tietoa, sitten kun sinne kirjataan. Että miten se tehdään, että siellä on niitä merkintöjä. Tai missä kulkee kynnys esimerkiksi tehdä joku kurinpitoilmoitus, että jos teet ilmoituksen niin tarvitseeko siitä aina seurata sitten joku toimenpide. Vai onko se vaan, että sinne on kirjattu, että nyt se käyttäytyi huonosti ja sillä on merkitystä sen lomiin ja sijoitteluun ja muihin. Semmoiset keskustelut. Sehän on toiminnan kehittämistä.

Puheenvuorossa kaivataan yhteistä keskustelua, jotta voidaan ymmärtää kirjaamisen tarkoitus suhteessa vankia koskevaan päätöksentekoon. Puheenvuorossa ei mainita vangin toiminnan seuranta suhteessa rangaistusajan suunnitelman tavoitteisiin, mutta on oletettavaa, että tarkoituksenmukainen kirjaaminen auttaa myös tavoitteiden seuranta ja suunnitelman päivittämistä. Puheenvuorossa tulee uutena asiana esille, että kirjaamiskäytäntöä ei määrittele kukaan ylhäältä, vaan sen tulisi olla yhteisen keskustelun tulosta.

Viidennessä pajatapaamisessa kehittämisen oivallus liittyy aiemmin mainittuun kirjaamismalliin. Apulaisjohtaja oli tehnyt ehdotuksen kirjaamisohjeesta, jossa oli kuvakaappauksia vankitietojärjestelmästä ja yksityiskohtaisia kuvauksia, miten järjestelmää olisi mahdollista käyttää. Ohjeen uutuusarvo oli siinä, että ohje oli tarkoitettu keskustelun ja kehittämisen virittämiseksi eikä valmiiksi lopputulokseksi. Ehdotuksen avulla vartijoiden odotettiin pohtivan, millainen kirjaaminen olisi tarkoituksenmukaista ja sujuvaa. Tällainen yhteiskehittely oli uudenlaista kehittämistoimintaa.

Apulaisjohtaja sai kommentteja ja kehittämissuhteita ohjeeseen enimmäkseen niiltä, jotka olivat olleet osallisina pajaprosessissa, mutta ei muilta. Tämän kaltaisen kehittämisen yksi pulmakohta onkin se, miten pienen pilottiryhmän ideoimia uudistuksia levitetään. Tällainen kehittäminen oli uutta vankilassa, eivätkä kaikki vartijat olleet kulkeneet samaa valmiuksia yhteiseen kehittämiseen luovaa oppimispolkua. Kokeilu olisi ollut myös mahdollista toteuttaa aluksi pienemmällä ryhmällä, mutta vankilassa haluttiin toteuttaa kirjaamiskokeilua heti koko vankilassa ja siten osallistaa kaikki tasavertaisesti. Taulukossa 4 on nähtävillä yhteenvetona oivallukset kehittämisestä pajaproessin kuluessa.

Taulukko 4. Yhteenveto kehittämisen oivalluksista (kehittämistä koskevan puheen muutos) tarkasteltuna horisontaalista ja vertikaalista yhteistyötä ilmaisevan puheen kautta.

	Kehittämissuhteet horisontaalisessa vuorovaikutuksessa	Kehittämissuhteet vertikaalisessa vuorovaikutuksessa
1.työpaja	Ohjeet ja säännöt tulevat ylhäältä annettuina	
4. työpaja, aamupäivä	Henkilöstö voi kehittää ja kokeilla uusia toimintatapoja, mutta eivät voi valvoa toisiaan	Johdon tukea ja valvontaa kaivataan. Turhautumista, koska ideat eivät etene alhaalta ylös ja henkilöstö jätetään yksin.
4. työpaja, iltapäivä, työntekijät ja johtajat	Keskustelua tarvitaan, se on osa kehittämistä	Keskustelua tarvitaan, se on osa kehittämistä
5. työpaja, työntekijät ja johtajat	Uutta toimintatapaa voidaan harjoitella keskenään osastoilla	Kirjaamismalli toimii yhteisen kehittämisen lähtökohtana

Kirjaamiskokeilu loi mahdollisuuden miettiä toiminnan kehittämisen tapaa yleisemminkin yksittäisessä vankilassa. Palaamme Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kehittämisen vaihtoehtoihin luvussa 6.

4.4 Yhteenveto

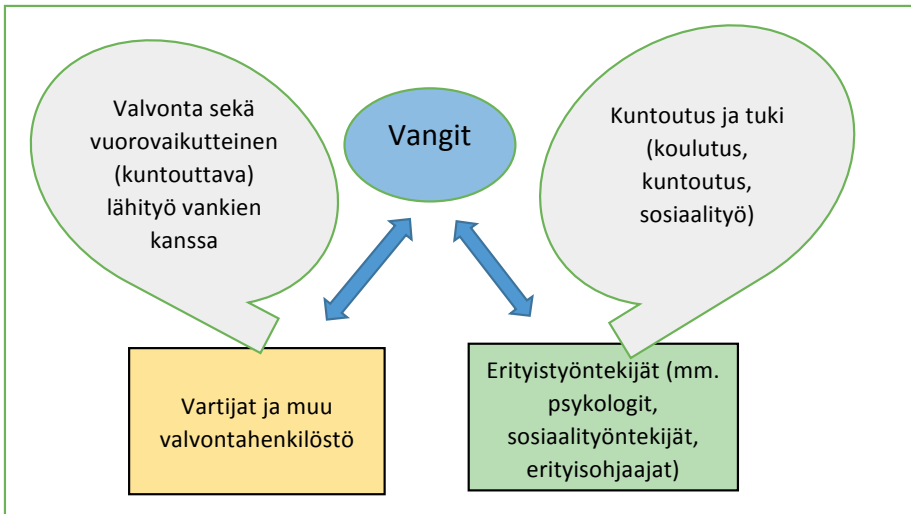
Tämän kokeilun yksi kehittämistä edistävä kohta kokeilupolulla oli osallistujien esille tuoma johdon tuen tarve ja sen konkretisoiminen keskusteluissa. Näin saatiin aikaan hedelmällistä vertikaalista vuorovaikutusta yhteisen kehittämisen tueksi. Toisaalta kehittämistä hidasti vartijoiden vähäinen osallistuminen pajata-paamisiin, jolloin heidän äänensä kehittämisessä jäi niukaksi. Johdon edustajat tulivat työpajaan mukaan siinä vaiheessa kun laadittiin kokeilusuunnitelmia. Johdon osallistuminen ja kannanotot työntekijöiden ehdotuksiin ovat edellytys kokeilujen toteuttamiselle ja sille, että kehittäminen saa jalansijaa käytännössä.

Edellä on kuvattu vankiloissa toteutettujen lähityöpajojen löydöksiä ja kokeilu-prosesseja. Seuraavaksi luvussa 5 tulkitsemme Lähityö-hankkeen aineistoja valvonnan ja kuntoutuksen, aktivoinnin ja oikeutuksen sekä arvioinnin näkö-kulmista. Tämän tarkoituksena on syventää ymmärrystä vankiloiden lähityöstä sen edelleen kehittämiseksi.

V TOIMIVAT JA ONGELMALLISET LÄHITYÖKÄYTÄNNÖT. LÄHITYÖN TULKINTOJA

Tässä luvussa tarkastelemme työntekijöiden näkemyksiä toimivista ja ongelmallisista lähityökäytännöistä sekä heidän ehdottamistaan uusista ideoista. Vastaamme tässä luvussa tutkimuskysymyksiin Millaiset lähityökäytännöt ovat vartijoiden ja ohjaajien näkökulmasta hyviä tai ongelmallisia? Mitä näkökulmia hyviin ja ongelmallisiin käytäntöihin liittyy? Millaisia uusia lähityöideoita he ilmaisevat? Selvitämme lähityön toimivuutta tarkastelemalla valvonnan ja kuntoutuksen suhdetta erityisesti vartijoiden työssä. Valvonnan ja kuntoutukseen näkökulmien ottamista tarkasteluun perustelemme niiden keskeisellä merkityksellä Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa. Seuraavissa alaluvuissa analysoimme 1) mikä lähityössä on merkityksellistä valvontahenkilöstölle, 2) millainen on valvonnan ja kuntoutuksen suhde lähityökuvauksissa sekä 3) miten valvontahenkilöstön tunnistamat ongelmat ilmentävät lähityön kehittämistarpeita.

Kuten luvussa 1 on esitetty, kuntoutus ja valvonta, tai ”huolenpito ja kontrolli” (care vs control) nähdään usein vastakkaisiksi ja niiden suhde on jännitteinen. Siihen liittyy myös keskustelu vartijan roolista (Atrill 2015; Bruhn & al. 2014; Heikkinen & Virkkunen 2008; King 2013; Lavikkala & Linderborg 2011; Linderborg ym. 2012; Linderborg ym. 2015; Peräkylä 1986; Tait 2008). Lähityön korostaminen tuo valvontahenkilöstön työhön kuntoutuksellisen elementin, jonka on vanhastaan katsottu kuuluvaksi muiden kuin valvonnan työntekijöiden työnkuvan ytimeen. Kuntoutussektorin työn kokonaisuus on perinteisesti nähty siihen koulutettujen ammattilaisten tehtäväalueena (psykologit, sosiaalityöntekijät, opettajat ja muut erityistyöntekijät; kuntoutus-, koulutus- ja sosiaalityö) (kuvio 9). Tarkastelemme, miten kuntouttava aspekti on läsnä valvontatyössä ja millaisena erityisesti valvonnan henkilöstö itse sen näkee.



Kuvio 9. Vankiloiden kahtalainen tehtävä kytkeytyy työntekijöiden työnjakoon ja rooleihin

Kuvaamme, mikä lähityössä on työntekijöille merkityksellistä ja millä perustein, ja millaisia esteitä ja mahdollisuuksia he näkevät uusien, parempien käytäntöjen toteuttamiselle. Tulokset valottavat ensinnäkin työntekijöiden näkemyksiä siitä, millä tavoin lähityö voi kuntouttaa ja lisätä turvallisuutta. Toiseksi tuodaan esille, mitä mahdollisuuksia on ylittää edellä kuviossa 9 esitettyjä perinteisiä tehtävä- ja sektorikohtaisia raja-aitoja valvontaa korostavan ja kuntouttavan työotteen välillä.

5.1 Työntekijöiden näkökulma lähityöhön

Tutkijoiden lähtöolettaimus oli, että oppiminen ja kehittämistoimijuus ilmenevät kehittämisvalmiuksina ja vuorovaikutteisten lähityötilanteiden muuttuneina kuvauksina pajakeskusteluissa. Aineiston analyysissä hyödynnettiin toiminnan teoriaan ja ekspansiiviseen oppimisteoriaan sisältyvää näkemystä oppimisesta (Engeström 1987, ks. myös luku 4).

Aineistona käytimme kolmen pilottivankilan ensimmäisten pajakeskustelujen ääninauhoilta litteroituja ryhmäkeskusteluja. Ensimmäisissä pajoissa osallistujat kuvasivat heidän tekemäänsä lähityötä ja lähityön tavoitteita. Keskustelun viritäjinä käytimme alkuhaastatteluista valittuja lähityötä kuvaavia näytteitä. Emme määritelleet lähityötä etukäteen. Ryhmäkeskustelujen pituudet vaihtelivat jonkin verran. Tutkimusmenetelmät on kuvattu tarkemmin liitteessä 3.

5.1.1 Kuntoutus ja valvonta lähityössä. Lähityön merkityksellisyys toiminnan kannalta

Etsimme ensimmäisten työpajojen keskusteluaineistosta ensiksikin 1) lähityöksi luokiteltavat episodit. Sen jälkeen lähityöepisodit luokiteltiin 2) joko valvontaa kuvaaviksi (ei kuntouttavaa aspektia, luokka A) tai kuntouttavan aspektin sisältäviksi (luokka B).

Lähityöpuheeksi luokittelimme puheen, joka liittyy vankien kanssa toimimiseen joko suoraan tai välillisesti; vanki ja vankilan työntekijä ovat aina jossain muodossa läsnä lähityöpuheessa. Lähityöpuheen ulkopuolelle jätimme keskustelun, joka ei liity vankiin tai jossa vankia ei mainita (esim. keskustelu työvuoroista ilman, että se liittyy vangin kanssa toimimiseen tai keskustelu vankilan toimintaperiaatteista ilman että vanki tulee mainituksi). Tulkitsemme välittömän, tilanteisen lähityön suoraan vankien kanssa tapahtuvana kanssakäymisenä (esim. vangin kanssa keskustelu vankikuljetuksen aikana). Välillinen tai epäsuora lähityö ymmärretään laajempaan, välittömälle lähityölle edellytyksiä luovana toimintana tai taustatyönä (esim. vartija kertoo, että vangeista saadaan tietoa esimiesten kanssa käytävissä keskusteluissa; kuvataan, että vankitietojärjestelmästä nähdään, millainen vanki on tulossa, jotta osataan varautua). Suurin osa lähityöpuheesta liittyi välittömään, vankien kanssa toteutuvaan tilanteiseen kanssakäymiseen.

Lähityö valvontanäkökulmasta

Valvontalähityöpuhe (luokka A) viittaa yksinomaan valvontaan tai turvallisuuteen. Seuraavassa kuvataan kahden esimerkin avulla lähityöpuhetta, johon sisältyy yksinomaan valvontanäkökulma.

Esimerkki 1:

Vartija: Kun meiltä oli (ennen), oliko se kuus vai seitsemän sen osaston vankia siellä saattokeikalla, niin sen takia oli sit se osaston vartija siellä matkassa, että se pystyy, koska se tuntee ne hyvästi... niin se näkee sen, jos jollakin alkaa joku koiruus olla mielessä siellä, niin se voi, no eihän sitä tiedä, voihan se olla, että se nopeemmin havaitsee sen, joka ei oo ollu, mutta on se todennäköisyys, että se vankituntemus on myös läsnä sillä keikalla, kun on monta vankia mukana.

Seuraavassa näytteessä pajaohjaajan antama tehtävä ryhmälle oli kertoa, mitä lähityö on omassa työpaikassa. Ryhmä kuvasi lähityöksi kaiken sen toiminnan, jossa ollaan vankien kanssa. Seuraava ote havainnollistaa yhtä tällaista lähityön tilannetta.

Esimerkki 2:

*Vartija: ...yksi mikä tästä puuttuu niin tällainen vangin tarkastaminen....
Mehän joudutaan riisuttamaan vankia ja tarkastamaan, mitä sillä on
vaatteissa ja sehän on kanssa yhden sortin taktiilia.*

*Pajaohjaaja: Onko tämä tuolla kerroksilla ihan tavallista että sitä voidaan
kesken päivää, koska vaan?*

*Vartija: Tietysti voidaan periaatteessa, jos on joku epäily, että vangilla
on vaikka tavaraa, huumeita tai jotain päällä, niin kyllä me voidaan se
tarkastaa. Lähinnähän se liittyy siihen, kun vanki tulee laitokseen, silloin
kaikki periaatteessa (tarkastetaan).*

Lähityö kuntoutusnäkökulmasta

Määrittelimme lähityöpuheen *kuntouttavaksi* silloin, kun puheen sisältö tukee vankien rikoksettomaan elämään suuntautumista ja integroitumista normaaliin arkielämään. Myös kuntouttavaa orientaatiota ilmaisevan puhutavan katsottiin ilmentävän kuntouttavaa lähityötä. Kirjallisuudessa yleisistä kuntoutuksen periaatteista keskeisimpiä ovat osallisuuden ja toimijuuden tukeminen, sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen ja oman elämän hallintapyrkimysten tukeminen (ks. esim. Järvikoski & Härkäpää 2008; Järvikoski & Karjalainen 2008). Kuntoutusaspektin sisältämässä lähityöpuheessa esimerkiksi otetaan vanki huomioon, tarkastellaan asioita vangin näkökulmasta tai parannetaan vangin arjessa toimimisen edellytyksiä.

Esimerkki 1) kuntouttavasta näkökulmasta lähityöhön (luokka B):

*Rikosseuraamusesimies: Toinen vaihe on tämä vankeusaika. Sitähän
tällä rangaistusajan suunnitelmalla kartoitetaan. Ja... Siinä on, tärkeintä
saada sille mielekästä tekemistä ja, mahdollisesti pyrkiä kuntouttamaan,
kun vankilan tehtävä on nyt kuntouttaa yhteiskuntakelpoisia näistä van-
geista, niin puututaan vankeusaikana sitten niihin asioihin, mitkä eniten
vaatii sitä työtä. Vaikka päihteiden käyttöön tai muuhun, mitä häntä nyt
olisi semmoisia. Ja sitten tietysti, kun alkaa olla tuomio loppupuolella,
niin ruvetaan keskittymään siinä vaiheessa siviiliasioihin että, asumiseen,
työpaikkaan, koulutukseen, perheasioihin kaikkiin näihin. Ja siinä on
tärkeintä, että se vanki rupeaa itse tekemään sen asian eteen jotakin,
ettei kaikkea tehdä valmiiksi.*

Esimerkki 2) kuntouttavasta näkökulmasta (luokka B):

Vartija: Niin työpuoli, joka on siis nämä puuseppä-verstastoimintaa, se on yksi hyvin tärkeä. Yks tärkeimpiä asioita, mitä vankilassa on, on se, että vangilla on tekemistä ja se saa päivärytmistä kiinni. Ja siihen kyllä jokainen, valvontapuolen henkilö kyllä, haluaisi vaikuttaa, että sitä olisi.

Kuntouttavan lähityön puheessa voi olla joko yksinomaan kuntoutusnäkökulma tai samalla edustettuina sekä valvontanäkökulma että kuntoutusnäkökulma. Seuraavaksi erottelimme kuntoutusaspektin sisältävistä eli B-luokan episodeista ne lähityöepisodit, jotka sisältävät samanaikaisesti **sekä valvonta-aspektin että kuntouttavan aspektin (B1)** ja lähityöepisodit, joissa on yksinomaan kuntouttava aspekti **(B2)**.

Esittelemme ensiksi kahden uuden esimerkin avulla erilaisiin *käytännön tilanteisiin* viittaavaa, yksinomaan kuntouttavan aspektin sisältämää lähityöpuhetta (luokka B2).

Esimerkki 1) Vartija kertoo huolensa haitasta, jos vankiin ei saada puheyhteyttä:

Vartija: ... esimerkiksi yksi vanki oli meillä semmoinen, joka ei puhunut vartijoille sanaakaan.

Pajaohjaaja: Koko vankeusaikana vai?

Vartija: Ei. Kun se oli toisessa vankilassa, en muista sitä syytä tarkkaan, mutta siellä oli jotenkin ajatellut, että häntä on kaltoin kohdeltu, se oli päättänyt, et hän ei puhu vartijoille ei mitään. Hänkin kun valotti, hankala oli arvata, mitä asioita kaverilla on, mitä hän haluaa, kun ei hän puhu mitään. Koko tuomionsa ei puhu.

Pajaohjaaja: Se vaatii päättäväisyyttä.

Vartija: Kyllä. Sitten kun toinen vanki tuli käytävällä vastaan, sille sano, et huomenta, jutteli normaalisti, vartija kun kysy jotain niin, ei se edes katsonut se, ei mitään. Siihen on hankala päästä lähelle, ja mikä hänen tarpeensa on.

Esimerkki 2) kuntouttavan lähityön näkökulmasta (B2). Pajaryhmä pohti vastauksia tehtävään, jonka virikkeenä oli alkuhaastatteluista tehty kooste lähityön kuvauksista. Ryhmä piti keskeisenä lähityössä keskusteluja vankien kanssa.

Seuraavassa kuvataan, kuinka vartija ottaa kontaktin uuteen vankiin ja avaa keskusteluyhteyden vangin näkökulman huomioiden:

Vartija 1: Eli se meidän (ryhmälle annettu) kysymys oli että ”mikä on koosteen perusteella lähityön keskeisin muoto?” ja ”kuvaavatko nämä [meidän] vankilan lähityön tekemisen tapoja ja puuttuuko näistä jotain?”

Vartija 2: Meillä ehkä tuon koosteen perusteella lähityön keskeisin muoto oli just se, keskustelun avaaminen, jään murtaminen. Elikä noissa... tuli esiin se, että vartijat ottaa sitä kontaktia tai henkilökunta vankiin. Ja silleen että pyritään saamaan sitä jään murtamista. Elikä se että niin kun [Vartija 3] kertoi siitä, että kun oli tullut joskus... kerro vaan?

Vartija 3: Niin yksi suomalainen veropetosukko tuli [ulkomailta] niin, se oli jäykkä, tönkkö siinä tuolilla [tarkastustilanteessa] niin, rupesin kysymään siitä paikallisesta valuutasta, niin se avautui heti, innostuneesti kertomaan siitä ja sitten päästiin asiaan.

Edellisistä näytteistä huomataan, että vaikka puheessa viitataan useimmiten konkreettisiin valvontatilanteisiin ja valvonnan tehtäviin, puhe voi silti ilmentää tavoitteellista otetta kuntouttavaan lähityöhön. Valvontatilanteisiin liittyvä puhe voi siten kertoa joko vain valvonnallisesta tai kuntouttavasta näkökulmasta tai siihen voi liittyä molemmat näkökulmat. Kuntoutus- ja valvontanäkökulma olivat usein samanaikaisesti läsnä lähityöpuheessa.

Esimerkki sekä valvonta- että kuntoutusnäkökulman sisältävästä lähityöpuheesta (luokka B1):

Vartija: Niin ja sitten kun se toisaalta niin sanotusti, lisäsihän se sitä turvallisuutta, kun se teki siinä (puutöitä vartijan kaverina työryhmässä), minä sain lähteä taas muualle. Ja sillä oli tekemistä, mielekästä tekemistä, innoissaan teki sen, höyläsi sen kaikki [naurahtaen], vaikei olisi tarvinnutkaan höylätä.

Seuraavaan taulukkoon (taulukko 5) on koottu ensimmäisten pajatapaamisten keskustelujen lähityöepisodioiden määrä luokiteltuina valvonnalliseen lähityöhön ja kuntouttavaan lähityöhön. Lisäksi kuntoutusaspektin sisältävät lähityöepi-
dit on eritelty kahteen alaluokkaan. Kunkin pajan kohdalla on mainittu myös osallistujien kokoonpano. Suurin osa osallistujista oli valvontahenkilökuntaa (vartijoita tai rikosseuraamusesiimejä), lisäksi ohjaajia ja muita kuntoutussek-
torin työntekijöitä.

Taulukko 5. Ensimmäisten pajojen lähityöepisodiluokkien määrällinen jakautuminen.

Lähityö-episodit	Sukeva (valvonta- henkilöstöä ja ohjaaja)	Vaasa (valvonta- ja kuntoutus- sektorin henkilöstöä)	Vantaa (valvonta- henkilöstöä)	yht.
Valvontaan liittyvät, ei kuntoutus-aspektia	2 (13 %)	8 (29 %)	9 (24 %)	19 (24 %)
Kuntoutus-aspektin sisältävät	13 (87 %)	20 (71 %)	29 (76 %)	62 (76 %)
Sekä kuntoutus- että valvonta-aspektin sisältävät	11 (85 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	13 (65 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	16 (55 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	40 (65 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)
Kuntoutus-aspektin sisältävät, ei valvontaa	2 (15 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	7 (35 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	13 (45 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)	22 (35 % kuntoutus-aspektin sisältävistä)
Lähityöepisodit yhteensä	15	28	38	81

Taulukon lähityöepisodioiden lukumäärän vaihtelu vankiloittain selittyy eripituisilla työpajaosuuksilla, joista teemat koostuvat. Taulukon jakaumista voidaan nähdä, että suurimmassa osassa kuntoutus-aspektin sisältävästä lähityöpuheesta kuntoutus ja valvonta ovat molemmat läsnä (liki kaksi kolmasosaa). Pelkästään valvontapuhetta tai pelkästään kuntoutuspuhetta sisältävä lähityöpuhe on vähäisempää. Sitä selittää yhtäältä se, että keskustelujen aiheena on lähityö, joka on tuotu organisaation strategiassa esiin nimenomaan kuntouttavana (kuntoutus-aspekti tulee puheeseen tätä kautta). Toisaalta suurin osa pajaosallistujista on valvontahenkilöstöä, joiden tehtäväkuvaan kuuluu turvallisuudesta huolehtiminen valvonnan keinoin, joten valvontapuhe on heidän perspektiivistään luonteva. Tämä saattaa selittää myös vankilakohtaisia eroja (Vaasan vankilan pajaosallistujista suuri osa oli kuntoutussektorin työntekijöitä).

5.1.2 Kuntouttavan lähityön dilemmat kehittämistarpeiden ilmentäjinä

Lähtökohtana oli tunnistaa ja sanoittaa vuorovaikutuksellinen lähityö käytännössä, sen kuntouttavat piirteet ja mahdollisuudet edistää niitä. Tutkimme, miten kuntoutus- ja turvallisuusnäkökulmat ovat läsnä vartijoiden valvontatyössä, ja millaisena lähityö tällöin työntekijöille itselleen näyttäytyy.

Otimme tarkemman tutkimisen kohteeksi ne lähityöepisodit, jotka sisältävät sekä kuntouttavan että valvontaan liittyvän näkökulman (ks. luku 5.1.1 ja liite 3, luokka B1). Hyödynnämme lähityöpuheen analyysissämme luvussa 4.1 kuvattua jäsenystä kehittämistoimijuuden luokista. Luokittelimme kuntoutus- ja valvonta-aspektin sisältämät lähityöpuhe-episodit 1) toteaviin, neutraaleihin, 2) dilemmaattisiin, kritisoiviin tai kyseenalaistaviin ja 3) kehitysideoita sisältäviin (ks. liite 3). Taulukossa 6 esitetään luokittelun määrällinen tulos.

Taulukko 6. Kuntoutus- ja valvonta-aspektin sisältämät episodit jaoteltuna toteaviin/neutraaleihin, dilemmaattisiin/kritisoiviin ja kehitysideoita sisältäviin.

	Sukeva	Vaasa	Vantaa	yht.
Lähityöepisodit joissa sekä kuntoutus että valvonta läsnä	11	13	16	40
- toteavat/neutraalit	6	6	7	19
- dilemmaattiset/ kritisoivat	5	6	5	16
- kehitysideoita sisältävät	-	1	4	5

Seuraavassa kuvataan esimerkein, kuinka toteavuus, dilemmaattisuus ja kehitysideat ilmenevät puheessa.

Kuntouttavan lähityön sujuvat tilanteet: kuntoutuksen ja valvonnan rinnakkaiselo

Tulkitsimme neutraalin, toteavan puhettavan kuvaavan puhujan mielestä tavan-omaista, sujuvaa arkea, johon ei liity erityisiä pulmia, huolestumisen tai uuden ideoinnin ilmauksia, vaan puhuja toteaa tilanteen. Osa toteavasta puheesta sisältää onnistumisen kuvauksia (Onnistumisen kuvauksia kysyttiin erikseen kolmannessa työpajatapaamisessa).

Näyte 1 kertoo tilanteesta, jossa vartija juttelee vangin kanssa tavallisista asioista samalla, kun valvoo toimintaryhmää.

Vartija: Ainakin semmoinen vakituinen vartija, mikä on vaikka kuntouttavassa työryhmässä vartijana tuolla niin, kun se tuntee ne vangit, niin se kyllä käy keskustelemassa niitten kanssa siellä ja ihan... vaikka olym-

pialaisten aikaan, että mitä olet mieltä, miten hiihdot meni ja näin, ihan tämmöisistä arkisista asioista. Silloin se saattaa se vanki huomata jossain vaiheessa, että hänhän pysty luottamaan, ja sitten se haluaa puhua niistä muistakin asioista. (Vartijan puhetta 1. Työpajatapaamisessa.)

Näytteessä valvonnallinen ja kuntouttava aspekti ovat sulassa sovussa. Vangin kanssa keskustelua arkisista asioista ja viittaamista luottamukseen voidaan pitää kuntouttavana ja sosiaalista vuorovaikutusta tukevana.

Näyte 2. Ote keskustelusta liittyy kysymykseen vankilan toimintaperiaatteista ja niistä poikkeamisesta. Osallistujat toteavat että jos on resurssivajetta, ylimääräiset toiminnot jäävät pois, jotta saadaan päivä sujumaan turvallisesti.

Vartija 1: Ja sittenhän tietysti, poiketaan jos henkilökunnan määrän... Jos on flunssa-aalto ja meitä on äärettömän vähän työntekijöitä täällä niin sittenhän vangin toiminnoista, vähennetään aina niitä ylimääräisiä, että saadaan kuitenkin turvallisesti, saatua päivä pulkkaan niin sanotusti. Sitten tavallaan vankien ylimääräiset, toiminnot poistetaan siltä osin jos, esimerkiksi henkilökuntaa puuttuu osastolta.

Vartija 2: Se on se missä se näkyy, kun ei voi valvomatta, pitää jonkun istua siellä.

Pajaohjaaja: Mitä on se, ylimääräistä toimintaa?

Vartija 1: Eli ne on ne, niin kun esimerkiksi...

Vartija 2: Vankivaunu voi olla tai narikassa on jotakin vastaanotettavaa samaan aikaan, kun lääkkeenjaot tai jotkut on...

Vartija 3: Varmaan tarkoittaa kaikkea punttisalia ja liikuntasalia ja tämmöistä, mikä ne perustoiminnot on, siis ruoka ja ulkoilu, ja sitten taas asianajajalle soitot... (pitää turvata).

Näytteessä 2. turvallisuuden ja ylimääräisten, kuntouttavina pidettyjen toimintojen (punttisali, liikunta) suhteesta puhutaan neutraalisti, ikään kuin todeten itsestään selvä asia: turvallisuus on ensisijainen.

Kuntouttavan lähityön dilemmat

Dilemmaattiset, kritisoivat ja kyseenalaistavat ilmaukset puheessa ovat merkkejä häiriöistä ja toimintaan kehittyneistä jännitteistä ja ovat siten tärkeitä oppimisen ja uudistamisen mahdollisuuksien kannalta (ks. luvut 3 ja 4). Seuraavassa esitetään kolme näytettä erityyppisistä dilemmaattisista tai kritisoivista, kyseenalaistavista lähityön ilmaisuista, joissa esiintyy sekä kuntouttava aspekti että valvonta-aspekti.

Näyte 1. Kuntoutuksen ja valvonnan dilemma: näkökulmat vangin sellin oven auki pitämiseen.

Näyte liittyy keskusteluun toimintaperiaatteista ja niistä poikkeamisista. Vangin sellin oven avaamiselle on tarkat säännöt, mutta niistä saatetaan poiketa. Keskustelussa oli todettu aikaisemmin, että säännöistä poikkeamisista aiheutuu työntekijöiden kesken aina jonkinlaista mutinaa ja että työntekijän kokeneisuudella on merkitystä: kokeneen vartijan poikkeamiset säännöistä ovat hyväksyttävämpiä kuin vähän kokemusta omaavien. Näytteessä vartija arvioi tilannetta koskien vangin avun tarvetta ja päätöstä sellin oven avaamisesta. Vartija joutuu puntaroimaan tilannetta monesta näkökulmasta.

Vartija: No vankihan on varmaan ihan onnellinen, kun ovi on auki [nauraa].

Pajaohjaaja: Niin mutta ne muut vangit, että miksi tuon ovi on auki? Ja tietääkö ne?

Vartija: Kyllähän niitä lieveilmiöitä välillä tulee, jos on esimerkiksi näitä poikkeuksia tehty, jos jotain ahdistaa, että ihan sillä (oven avaamisella voi auttaa)... Vaikka nyt sanotaan, että on paniikkihäiriötä tai sitten että on paniikkihäiriötä ja tiedetään, että on vaikka justiin saanut sen elinkautustuomion, että... mielenterveyden puolella riskit on isot. Mutta kyllähän se aika äkkiä tuo myös niitä lieveilmiöitä, että sitten ensi viikolla on kaksi, jotka haluaa sen oven auki. Mutta, se on vähän... tapauskohtaista.

Keskustelu oli käynnistynyt vangin näkökulmasta (mitä apua vanki tarvitsee). Vartija tunnistaa, että päätös sellin oven avaamisesta päiväjärjestyksestä poiketen ei ole aina helppo. Ovien avaaminen ja sulkeminen on yksi tavallisimmista vartijan tehtävistä. Oven avaamista on kuitenkin harkittava: kuvatussa tapauksessa oven avaaminen on poikkeus säännöstä. Sen kuntouttava elementti liittyy vangin kuntoon ja mielenterveyteen, mutta vartijan on ajateltava myös todennäköisiä "lieveilmiöitä", jotka voivat haitata työn sujumista osastolla. Monet muutkin vangit voivat olla vailla ovien avaamista: kun yhdelle avataan, pitääkö avata tasapuolisuuden nimissä muillekin? Ovien auki pitäminen lisää

järjestyksen valvontatarvetta, joten siitä voi seurata ylimääräistä työtä. Vartijalle tilanne on ristiriitainen: menettely, joka olisi yhdelle vangille eduksi, saattaa olla työntekijälle haitaksi.

Näyte 2. Päivittäisiin toimintoihin liittyvät vaihtelevien toimintatapojen kritisointi.

Näytteessä kritisoidaan työntekijöiden eriäviä työkäytäntöjä ja päivittäisiin rutiineihin liittyviä vankivuorovaikutuksen toimintatapoja. Kysymykset tasapuolisuudesta ja reiluiden puhuttavat. Keskusteluun osallistuu kahden eri valvontavuoron työntekijöitä, ja dilemmaattisuutta tuodaan esille myös muistuttamalla, että teillä toimitaan toisin kuin meillä. Erilaisten iltapalan jakotapojen vastakkainasettelu kuvaa kyseenalaistamista.

Vartija 1: Ja sitten iltalääkkeitä ja iltatoiminnat niin... Niissä on hirveästi poikkeuksia ryhmien välillä. Meillä on kuusi eri valvoursryhmää... Sitten niissä jaetaan niitä, joinakin päivinä jaetaan iltapala, tai itse asiassa joka päivä...

Vartija 2: Viikonloppusin.

Vartija 1: Joka päivähän jaetaan iltapala. Tulee se voinappi.

Vartija 2: Niin joo, teillä on.

Vartija 1: Älä unohda tämmöisiä, ollaan tarkkoja... Sitten on, siinä tavallaan vähän, jotkut jakaa sinne koppiin sen, jotkut laittaa vangin kävelemään sieltä, hakemaan sieltä kopilta, siinä voidaan katsoa se iltakunto sun muuta ja, jääkaapilta eväiden hakemista, siinä on hyvin kirjava käytäntö, et se riippuu ihan vartijasta ja siitä valvoursryhmästä. Toiset jakaa kuin lihakarjalle rehuja ja toiset sitten, antaa hakee vettä ja muuta semmoista.

Keskustelu jatkui eri tilanne-esimerkeillä. Osallistujat kertoivat, että joillekin vangeille sallitaan erilaisia vapauksia ruuan haussa kuin toisille. Käytäntö saattaa riippua siitä, miten vanki esittää asiansa, millaisia ollaan työntekijöinä (ollaan erilaisia ihmisiä) tai millainen on tilanne (onko esimerkiksi kiirettä tai resurssipulaa). Käytettiin myös ilmaisua lähityökyky. Dilemmaattisuutta kuvaa mm. puhe siitä, että asia ei ole yksiselitteinen. Seuraava aineisto-ote jatkaa iltapalan jakamisen käytäntöihin liittyvää pohdintaa:

Pajaohjaaja: Miten sen pitäisi mennä teidän mielestä? Että se olisi hyvä käytäntö, vai onko monenlaista, hyvää käytäntöä?

Vartija 1: On varmaan monenlaista, ei se ihan yksiselitteinen juttu ole sekään.

Vartija 2: Ei.

Vartija 1: Se riippuu vähän...

Vartija 2: Riippuu siitä miten se vanki esittää asiansa.

Vartija 1: Niin vangista ja henkilökunnasta ja kaikesta, kun erilaisia ihmisiä tässä ollaan.

Vartija 2: Toiset ei halua sitä vankilalta saatua iltapalaa vaan niillä on, omat iltapalat siellä omassa, osaston jääkaapissa, niin ne haluaa syödä niitä, niin sitten ne pyytävät, että ne pääsisi niitä hakemaan.

Vartija 3: Jotkut pääsee ja jotkut ei. Tai joskus pääsee ja joskus ei.

Pajaohjaaja: Mistäs se on kiinni sitten?

Vartija 1: Se on sit taas siitä lähityökyvystä. [nauraa]

Vartija 2: Se on vähän siitä, aika paljonkin.

Vartija 3: Ihan puhtaasti siitä.

Vartija 1: Niin.

Vartija 2: Ja on se joskus tilanteesta myös, että jos on joku kiireellinen tilanne niin silloin ei ehkä...

Vartija 1: En minä oikeastaan, jos vanki kohteliaasti esittää asian, niin ei mulla ole ainakaan sydäntä sanoa, että koppiin siitä.

Vartija 3: Ja sillä menee yleensä se 20 sekuntia, kun se juoksee sinne hakemaan niitä.

Vartija 2: Riippuu vähän, miten esittää asian. Joskus sanon minäkin...

Työntekijöiden erilaisia toimintakäytäntöjä kuvattiin myös esim. vankikuljetuksissa ja toimintaryhmien valvonnassa.

Näyte 3. Vartijan lähityömahdollisuudet toimintaryhmissä: resurssit ja tiedonkulku.

Vartija oli kuvannut työryhmissä tehtävää lähityötä keskusteluksi arkisista asioista. Työryhmissä tehtävää lähityötä vaikeuttaa se, että valvontahenkilöstö ei tiedä kuntouttavista työryhmistä, ja vartijoita on niistä vähennetty. Oman osaston vankien kulkemisistakaan ei olla selvillä.

Vartija 1: Ja sitten, kun tehdään lähityötä noissa työryhmissä, niin siinä on meillä vähän huono kohta siinä mielessä, että kun niitä on tullut lisää niin hirveästi... Ja sitten sanoi, kun meillä oli tällainen keskusteluiltapäivä yksi perjantai tässä, että nimenomaan työryhmistä on pyritty vähentämään valvonnan henkilökuntaa. Silloinhan se kärsii ainakin valvontapuolelta tuo lähityö, niin siellä noissa kuntouttavissa työryhmissä ja sitten, kun niitä on tullut niin paljon tänne näitä työryhmiä niin, itsekään henkilökohtaisesti minä en edes tiedä, että millä nimellä [naurahtaen] mikäkin työryhmä nykyään kulkee, ja niitä on niin paljon...

Vartija 2: Missä ne kulkee...

Vartija 1: Niin, ja missä ne kulkee, ja niin kun [vartija X] äsken sano, niin osastovartijakaan ei välttämättä tiedä aina, että minnekä ne oman kerroksen miehet viedään, kun niitä on niin paljon niitä hommia, ja ne on milloin missäkin ja sitten ne aina muuttuukin se, lukujärjestys niillä. Ilmoitetaan, että tämä onkin nyt sitten siellä.

Esimerkeissä näkyy, että dilemmaattinen lähityöpuhe liittyy kysymykseen kuntoutuksen ja valvonnan ensisijaisuudesta, pohdintoihin työntekijöiden keskinäisistä suhteista, työntekijöiden vaihtelevista toimintatavoista ja suhtautumisesta vankiin, tasapuolisuuden tai oikeudenmukaisuuden pohdintoihin sekä resursseihin ja tiedonkulkuun. Useissa dilemmaattisissa lähityöepisodeissa asiaa pohditaan sekä vangin että henkilökunnan näkökulmista.

Kehitysideoita sisältävä puhe

Ensimmäisissä työpajatapaamisissa lähityötä koskevia kehitysideoita sisältävää puhetta oli niukasti. Se selittyy pajatapaamisen sisällöllä ja tehtävillä, joissa tätä puolta ei vielä pyydetty pohtimaan. Mainittakoon, että ensimmäisissä pajoissa tuotiin esille muita kehittämisideoita kuin vuorovaikutteiseen lähityöhön liittyviä, kuten esimerkiksi perehdytykseen liittyen.

Näyte 1. Kirjaaminen vankitietojärjestelmään kaipaa parannusta. Kuten alla olevasta katkelmasta näkyy, kehittämisidean esittämistä edeltää nykykäytäntöä kyseenalaistava puhe.

Vartija: Onhan meillä Vati mutta... Onko se siis toimiva tällöisessä talossa, jossa porukka vaihtuu koko ajan elikkä, kun on tutkintavankeja.

Kolme huutomerkkiä tuolla perässä. Ja sitten se toimivuus, että jos sinne Vatiin lähdetäisiin kirjoittamaan niin se, okei se on ajankohtaista tietoa, mutta se päivitys, et sinunhan pitäisi päivittää sitä. Elikkä... okei sinä kirjoitat sinne, että mies on aggressiivisen oloinen ja blaa blaa blaa. No sitten menee viikko kaksi, niin tilanne tasaantuu, ja hänestä tulee ns. normaali, hyväkäytöksinen tai siis tämmöinen. Niin siinä vaiheessahan sinun viimeistään pitää kirjoittaa sinne, että asiat on rauhoittunut ja näin, mutta tuleeko sitä laitettua sinne? No sit se ukko lähtee seuraavaan taloon, ja sinne jää tuo negatiivinen ensimmäinen merkintä. Jota ei ole kukaan koskaan päivittänyt ja muuta, niin se tavallaan seuraa häntä sinne. No siellä toisessa talossa luetaan että aha, tämä jätkä on ihan hullu ja se on tehnyt sitä ja sitä. Siinä on semmoisia vaaroja, että se pitäisi ihan, jos sinne lähetään tekemään, niin se pitäisi päivittää. Muistaa se päivitys.

Tähän havaintoon kirjaamisen sisällöistä liittyi myös muissa vankiloissa havainnottoja siitä, että vartijat eivät juuri tee Vatiin kirjaamista. Kirjaamiseen liittyvistä kehittämistarpeista kehkeytyi pajaprosessissa kehittämiskokeilu Vaasan vankilassa (ks. luku 4).

Näyte 2. Kehittämisidea ratkaisuksi kieliongelmaan ulkomaalaisten vankien kanssa.

Vartija 1: Niin tulo-opastakaan ei ole kun kuudella kielellä: suomi, ruotsi, englantti, viro, venäjä ja romania niin, kyllä sen vois useammalle kielelle kääntää.

Vartija 2: Meidän on aika hankala joskus jollekin arabille selittää mitään, ne puhuu joko arabiaa tai ranskaa tai muuta. Eikä tuo saksakaan yhtään huono kieli kyllä olisi että, niitä vois vähän enemmän olla niitä, tulooppaita eri kielillä. Ja samaten kun ulkolaisilta joutuu aina ottamaan sen, kuittaamaan sen tiedon sieltä ulkomaalaiselle vangeille, missä kerrotaan, että niillä on oikeus ottaa yhteyttä haluttaessa oman maan edustuston asianajajaan ja että niille on hommattava tulkkausapua, niin se on vielä vähemmän, se on vaan viidellä kielellä käännetty, ja sitten kun tuli se romaniakin niin... Kyllä se jollekin ulkolaiselle on vähän hankala selittää, mitä sillä paperilla ajetaan takaa ja mitä sen pitäisi allekirjoittaa. Itse varsinkaan mitään romaniaa osaa puhuu.

Vartija 3: Elikkä se pitäisi vaan jonkun ottaa asiakseen ja vaatia se.

Vartija 2: Siitä on [esimiehen] kanssa ollut puhetta, mutta ei se nyt oikein ole kerennyt...

Vartija 1: Ei se riitä, jos on ollut puhetta.

Vartija 3: Se pitäisi tehdä.

Vuorovaikutteisen, kuntouttavan lähityön kehittämisideoissa asioita katsottiin sekä vangin että työntekijöiden näkökulmasta. Edellinen näyte sisältää huolen vangin negatiivisesta leimaamisesta ja ehdotuksen, että työntekijöiden tulisi pitää kirjausta ajan tasalla myös positiivisista asioista. Jälkimmäiseen, vangin tulo-oppaaseen liittyvään ehdotukseen sisältyy näkemys, että vangin tulee voida tietää oikeutensa ja ymmärtää mitä hän allekirjoittaa. Samalla tuodaan esille että työntekijöillä ei ole tähän välineitä, ja kehittämis ehdotus suunnataan esimiehelle.

5.1.4 Yhteenveto

Tarkastelimme tässä luvussa valvontahenkilön näkemyksiä siitä, mitkä ovat toimivia ja mitkä ongelmallisia lähityökäytäntöjä, ja mitä näkökulmia hyviin ja ongelmallisiin käytäntöihin liittyy. Lisäksi tarkastelimme, millaisia uusia lähityöideoita he ilmaisevat. Erityisenä tarkastelukulmana oli vuorovaikutteisen lähityön tarkastelu suhteessa kuntoutukseen ja valvontaan. Pajaprosessissa ne olivat lähtökohtia, joista edettiin ideoimaan uusia kuntouttavan lähityön tapoja. Tutkimalla toteavia, dilemmaattisia ja kehittäviä episodeja pyrittiin ymmärtämään lähityön kehittämispotentiaalia. Valvontatilanteet voivat joko estää tai edistää positiivista vuorovaikutusta ja vankien kuntouttavaa tukemista.

Toteava lähityöpuhe kertoo sujuvasta ja totutusta vuorovaikutuksesta vankien kanssa, valvonnan ja kuntoutuksen välistä jännitettä ei esiinny. Kuntouttava orientaatio voi olla jo sisäistetty ja vartijat lukevat sen luontevaksi osaksi työtään. Osassa toteavaa puhetta kuntouttava elementti oli selkeästi toissijainen valvontaan nähden, osassa taas kuntouttava elementti oli ikään kuin sisäänrakennettu valvonnan tilanteisiin ja asiaa katsotaan vangin näkökulmasta ilman, että siinä korostetaan turvallisuuden ensisijaisuutta. Toteavissa episodeissa lähityötä kuvattiin keskusteluksi vangin kanssa ja vangin tarpeisiin ja ongelmiin vastaimiseksi. Tulkitsimme, että nämä ovat valvontahenkilöstön mielestä hyviä ja toimivia olemassa olevia lähityökäytäntöjä. Toisaalta, kun asiat otetaan ilmeisinä eivätkä ne herätä erityisiä kysymyksiä, nousee pohdittavaksi, tiedostetaanko kuntouttavan lähityön merkitys ja tunnuspiirteet riittävästi, jotta niitä voidaan tukea ja vahvistaa?

Dilemmaattiset ja kritisoivat ilmaisut kertovat lähityön ongelmista ja kehittämisen tarpeista. Ne voivat olla itu ja alku kehittämiselle. Dilemmaattinen puhe liittyi valvonnan ja kuntoutuksen yhteensovittamisen vaikeuksiin käytännössä sekä niiden keskinäiseen jännitteeseen. Yhtäältä tuotiin esille valvonnan ja turvallisuuden ensisijaisuutta, toisaalta hankalia tilanteita pohdittiin myös lähtökohtaisesti vangin kannalta. Vartija joutuu päivittäisessä toiminnassaan puntaroimaan

teoissaan, kallistuuko hän esimerkiksi rutiinien sujuvuuden ja turvallisuuden vai yksittäisen vangin kannalta kuntouttavan vuorovaikutteisen teon puolelle. Dilemma valvonnan ja kuntoutuksen välillä liittyi myös luottamukseen. Missä määrin virkailija voi luottaa vankeihin; millaisia kuntouttavia tekoja ja missä tilanteissa voin tehdä vangin hyväksi ja milloin taas voin joutua *vangin huijaamaksi*. Päätöksiin vaikuttavat myös muun työyhteisön ja esimiehen reaktioiden huomioon ottaminen. Lähityön tilanteissaan työntekijät tarvitsevat ns. tulkitsevaa työtapaa, jossa etsitään tilanteisesti, kokemuksia ja hetken havaintoja hyödyntäen paras tapa toimia. Tulkitsevaan työtapaan kuuluu uuden tiedon rakentaminen jatkuvan arvioinnin avulla (Seppänen & Riikonen, painossa; Wahlström ym. 2015).

Dilemmaattista tai kritisoivaa puhetta liitettiin myös eri henkilöstöryhmien välisen yhteistyön kysymyksiin. Näissä episodeissa ei viitattu niinkään konkreettisiin tilanteisiin, vaan pikemminkin henkilöstöryhmien työnjakoon, erillisyyteen ja vankilan toimintamalliin yleisemmin (valvonta ei tiedä kuntouttavista työryhmistä, *ei ole yhteisiä palavereita, ohjaajien ja vartijoiden näkemykset vangeista poikkeavat*). Kun asioita katsotaan totutusta vartijan roolista, erillisyyks korostuu. Jos kuntoutus kuuluu erityisammattilaisille, voiko vartija tulla kuntouttajien tontille? Mitä on kuntouttava valvonta? Kiinnostavia ovatkin ne dilemmaattisen puheen heijastamat rikkoutumakohdat, säröt (ks. Seppänen ym. 2014), jotka tuovat esille sekä jo olemassa olevaa uudenlaista vartijan roolia että uusien vaatimusten tuomaa epävarmuutta ja kysymyksiä. Vaikuttaa siltä, että kuntoutuksen tai aktivoinnin korostaminen lähityössä pikemminkin lisää kuin vähentää dilemmaattisuutta, kritiikkiä ja kyseenalaistamista. Näkemyksemme mukaan niitä pitäisi ennemminkin kannustaa kuin vaientaa, ja ottaa ne resurssiksi vankiloiden kehittämistyöhön. Palaamme tähän luvussa 6.

Kehittämideoita sisältävää lähityöpuhetta oli vain vähän. Osallistujat ehdottivat parannusideoita joihinkin kritisoitaviin asioihin, kuten kirjaamiseen ja tulo-oppaan käännöksiin vieraalle kielelle. Kehittämisideat jäivät tässä vaiheessa yleiselle tasolle; jotain *"pitäisi tehdä"*.

5.2 Aktivoivan lähityön oikeutus vankiloissa – aktivoinnin edistämisen edellytyksiä

Lähityö-hankkeessa on jäsennetty Rikosseuraamuslaitoksen yhteiskunnallista kaksoistehtävää kuntoutuksen ja valvonnan käsittein. Muun muassa kokeiluja arvioitiin sen mukaan, kuinka paljon ne tukevat valvontaa, kuntoutusta tai molempia. Tämä käsitepari voi aineiston perusteella johtaa harhaan, koska usein työntekijät mieltävät kuntoutuksen ja valvonnan eri ammattiryhmien tehtäviksi. Kuten edellä on tuotu esiin, lähityötä tehdään koko ajan myös valvonnassa, ja haasteena on perustyössä mahdollisen kuntouttavan orientaation tai element-

tien esiin nostaminen, kehittäminen ja levittäminen. Käsitteet ”aktivoiva lähityö” tai ”aktivoiva työ” voisivat olla jatkossa ”kuntouttavaa lähityötä” osuvampia, koska osa valvontahenkilöstöstä voi mieltää kuntoutuksen itselleen vieraaksi. Aktivoiminen ehkä nostaa esiin osaa siitä keskeisestä sisällöstä, mitä vuorovai-
kutuksellisella lähityöllä strategian mukaan tavoitellaan. Aktivoiminen on monin tavoin ollut esillä lähityöpajoissa.

Vankilahenkilökunnan työ on taitelua tiukan ja ”pehmeän” otteen (Aakjaer 2011) tai rangaistuksen ja kuntoutuksen (Bruhn ym. 2014; Laine 2011) sekä huolenpidon ja kontrollin (Tait 2008) välillä. Vankilatyön kaksinaisuus on aktivoiminnan kehittämisen kannalta monimutkainen, koska aktivoiminnan tai kuntouttavan työn toteuttaminen on sidoksissa rangaistuksen suorittamiseen ja turvallisuuden ylläpitämiseen. Erityisen kiinnostavaa on, mikä on tai voisi olla henkilöstön motiivi vankien aktivoimiselle ja kuntouttamiselle. Tämä on luonnollisesti kuntoutussektorin työn kohde, mutta asia ei ole yhtä selvä vanginvartijoiden kohdalla. Tässä alaluvussa yritämme ensin ymmärtää, kuinka tämä motivaatio, tai työn merkitys ja mieli, syntyy suljetuissa vankiloissa. Tutkimme lähityötilanteita sääntöjen ja toiminnan oikeutuksen⁵ näkökulmasta. Tämän jälkeen pohdimme keinoja aktivoimisen oikeutuksen lisäämiseen vankiloissa. Näitä keinoja työsteetään edelleen raportin luvussa 6.

Kaksi Lähityö-hankkeen aikaista havaintoa on johtanut tähän pohdintaan. Ensinnäkin tutkijoiden lähtökohtana oli, että kaikkien työntekijöiden toiminnan kohde ja tarkoitus on kahtalainen, sisältäen sekä valvonnan että kuntoutuksen. Kuitenkin arviointikeskusteluissa ilmeni, että valvonnan ja kuntoutuksen eron korostaminen ei ole hyödyllistä, koska se korostaa vartijoiden ja kuntoutushenkilöstön välistä työnjakoa – vaikka tavoitteena tulee olla tämän työnjaon mataloittaminen ja raja-aitojen ylittäminen. Valvonta–kuntoutus -kaksinaisuus nähtiin siis ainakin osittain erillistämisen kysymyksenä, mikä ei ollut tarkoitus. Koska tutkimuksemme mukaan (ks. luku 5.1) lähityö ei aina sisällä kuntouttavia elementtejä, on tarve löytää sellainen sana ja käsite, joka kuvaa kuntouttavan työn ja otteen sisältöä, mutta jota vankilahenkilöstö ei miellä vain kuntoutuspuolen tehtäväksi. Yksi mahdollinen käsite on aktivointi. Aktivointi tuli monella tavalla esille pajaprosessissa ja kokeilujen ideoinnissa. Osallistujat itse toivat mm. Akkuryhmäkokeilussa ja Vangin sisäänajokokeilussa (Perehdyttämiskokeilu) aktivoiminnan ideaa esille. Ajatus on, että puhumalla aktivoiminnan edistämisestä Rikosseuraamuslaitos kaikilla tasoillaan voisi suunnata kehittämistä juuri uuden strategian ydinkysymyksiin. Aktivoiminnan käsite on kuitenkin parasta ottaa kokeiluna. Työntekijät löytävät ja käyttävät todennäköisesti vielä osuvampia sanoja, joita käyttämällä kuntouttavaa ja aktivoivaa lähityötä voidaan edistää.

5 Oikeutuksella tarkoitamme tässä sitä ihmisen tunnetta, että näin toimiminen on hyvää ja edistettävää, jotain sellaista mitä yhdessä halutaan saada aikaiseksi ja josta minä itse voin olla ylpeä työyhteisössä.

Toinen tärkeä havainto on se tapa, jolla lähityöpajojen osallistujat yhdessä johtajien ja muun vankilahenkilöstön kanssa suunnittelivat toteuttavansa ja levittävänsä kokeiluja. Hyvin yleinen, joskaan ei ainoa, toteuttamisen ja levittämisen periaate oli muodostaa kokeilujen perusteella kaikkia työntekijöitä velvoittavia ohjeita, standardeja ja koulutusta. Hierarkkinen kehittäminen ja johtaminen ja sen vastustus voivat muodostaa esteen ja pullonkaulan toiminnan uudistamiselle (Heikkinen ja Virkkunen 2008; enemmän aiheesta ks. luku 6). Kokeilujen toteuttaminen ja levittäminen standardein kertoo myös sen, että säännöllillä ja määräyksillä on tärkeä merkitys vankilahenkilöstön toiminnassa ja kulttuurissa ja myös siinä, kuinka tehtävien tai uusien käytäntöjen motiivi ja mielekkyys muodostuvat. Jos toiminnan tarkoitus on sääntöjen ja määräysten toteuttaminen,⁶ auttavatko säännöt työntekijöitä aktivoimaan vankeja? Pyrimme vastaamaan tähän kysymykseen tutkimalla tarkemmin keskusteluepisodeja, joissa puhutaan lähityöstä.

Tähän analyysiin valittiin ne ensimmäisten pajojen lähityötä koskevat keskusteluepisodit, jotka ilmaisivat jollain tavoin tarvetta tai suuntaa kehittämiselle, eli ne sisältävät dilemmoja, kyseenalaistamista, kritiikkiä tai kehittämisideoita. Useiden tutkijoiden mukaan nämä ovat puheessa ilmeneviä ”kehittämistekoja” (Sannino 2010; Engeström 2011; Heikkilä & Seppänen 2014; Haapasaari ym. 2015; ks. myös tutkimusmenetelmät ks. liite 3.). Olemme valinneet ne, koska olemme kiinnostuneita erityisesti kehittämisen tarpeista, aloitteista ja ideoista (ks. myös luku 5.1). Tutkimme näistä episodeista, miten niissä aktivointi ja määräykset ovat mukana (taulukko 7).

Taulukko 7. Aktivointi ja määräykset dilemmaattisissa ja kehitysideoita sisältävissä lähityöepisodeissa.

	A) Aktivointia	B) Osittain tai välillistä aktivointia	C) Ei aktivointia	D) Ei ota kantaa aktivointiin
1 Määräykset eivät ole toiminnan perusta	5	2	1	1
2 Määräykset mukana mutta eivät vallitsevia	1	9	2	2
3 Määräykset vallitsevia (ovat toiminnan perusta tai tarkoitus)	0	1	5	2

⁶ Edessämme on siis dilemma: tarvitaan sääntöjä aktivoinnin lisäämiseksi, mutta säännöllillä kehittäminen toimii huonosti aktivoinnin kaltaisen ilmiön edistämisessä.

Taulukosta 7 huomataan, että episodeissa, joissa puhutaan vähemmän määräyksistä, on mukana enemmän aktivointipuhetta. Millaisista aktivoinneista ja määräyksistä näissä on kysymys? Otamme tarkempaan tarkasteluun episodit, joissa aktivointia on paljon eikä juuri lainkaan määräyksiä (A1), ja ne, jossa määräykset ovat päähuomiona eikä juuri lainkaan aktivointia (C3).

5.2.1 Lähityö aktivointina ilman määräyksiä

Esitämme seuraavassa esimerkkeinä otteita puheesta, jossa aktivointi esiintyy ilman määräysten tuomaa velvoitetta (luokka A1), useimmiten työntekijän omasta halusta ja tilanteiden puntaroinnin seurauksena.

Esimerkki 1. Luokasta A1. Yhteisen kielen välttämättömyys.

Vartija 1: Tuossa saisi aika toprakka olla sitten, että se asia meni eteenpäin. Että ihan oikeasti sinulla olisi ne työvälit. Jos sinulla ei ole yhteistä kieltä, niin sinulla on edes paperi, jonka sinä, mutta sitten taas että, jos joku ei osaa lukea

Vartija 2: Sitten olisi...

Vartija 1: ...sitten ei taas tiedä, mitä tekisi mutta...

Vartija 2: Mutta siinä pitää käyttää body languagea. Se on oikeasti joskus...

Vartija 3: ...tämä osa ainakin, jotka ei siis osaa lukea.

Vartija 2: ...belgialainen teidän osastolla... sen kanssa me selvitettiin siis kanttiinin listaa, mitä se haluaa. Kynsisaksia, parranajoa, shampoota, kampaa, kirjoituspapereita, ja sitten sille annettiin suomi-ranska-sanakirja. Sitten tulee tutkija kuukauden päästä, se sanoo, että niin se ei osaa lukea eikä kirjoittaa. Niin ne on hirveän oleellisia. Tai sitten, että sillä on myös poika, johon aina pitäisi pitää yhteyttä. Eihän me voida osastolla tietää tuommoisia asioita, kun ei ole yhteistä kieltä. Se heijastuu joka paikassa, se homma. Tai sitten miettii vaikka polia, miten tärkeä siellä olisi tietää jotkut lääkitykset sun muut.

Tässä episodissa on kyse tulkauksesta. Pyrkimys yhteisen kielen järjestämiseen perustellaan aktivoinnilla kuten vangin yhteydenpidolla poikaansa tai lääkitystiedolla. Tulkintamme on, että pyrkimystä ei ohjaa vankilan asettama määräys, vaan puhujan halu järjestää asiat vangille hyvin.

Esimerkki 2. luokasta A1. Työn merkitys vangille.

Vartija: Niin työpuoli, joka on siis nämä puuseppä- verstaatoimintaa, se on yksi hyvin tärkeä. Yksi tärkeimpiä asioita, mitä vankilassa on se, että vangilla on tekemistä ja se saa päivärytmistä kiinni. Ja siihen kyllä jokainen valvontapuolen henkilö kyllä haluaisi vaikuttaa, että sitä olisi.

Puhujan mukaan valvontapuolen työntekijät haluavat vangeille tekemistä ja päivärytmiä. Kuten edellä, puhe ei ilmaise, että tämä halu olisi minkään vankilan määräyksen tuottama. Esitetty ajatus on aktivoinnin näkökulmasta kaunis, mutta se ehkä konkretisoituu heikosti valvontapuolen työssä ja näin ollen voi olla osin retoriikkaa.

Esimerkki 3. luokasta A1. Puutuotteen rakentaminen vangin kanssa.

Vartija: ... se (vanki)..., puuverstaalla oltiin, niin halusi tulla tekemään (puutöitä minulle kaveriksi), niin sitten se sanoi, että kerro, mitenkä näitä tehdään, niin hän tekee nämä osat, mitä minä tarvitsen, ja minä piirtelin sitten, minkä kokoiseksi ja muuta, niin se siinä teki ja se oli mielenkiintoinen. Sitten se halusi nähdä, että mikä siitä tulee, mitä minä olin tekemässä. Ja siitä tuli...

Pajaohjaaja: Sinä teit hänen kanssaan tavallaan sitä...?

Vartija: Niin tai oikeastaan hän teki ne sitten minulle, minkkiloukun teki, kun se halusi tehdä sen... ja siitä tulikin sitten semmoinen juttu, että kun [naurahtaan] se sanoi minulle, että sitten kun saat ensimmäisen minkin niin tuot tuotekehityksestä sen hännän hänelle. Minä sanoin, että minä tuon, niin se aina kysyi sitten minulta, että milloin sinä sen hännän tuot. Minä sanoin, että minä tuon sitten, kun sinä vapaudut, vaan minä en ollut töissä silloin, kun se vapautui. Mutta se on juuri... tämmöistä työtä että siinä pystyy tekemään kaikenlaista, miten sen haluaa, miten pääsee vaan lähelle sen vangin kanssa. Ilman että sen kanssa tarvitsee ruveta kaveeraamaan. Niin kauan kun pystytään, kun turvallisuuttahan siellä ollaan ylläpitämässä, niin sen puitteissa, kaikki mikä vaan on mahdollista, niin miksei.

Tässä esiintyy samankaltainen asia kuin edellä, vartija aktivoi vankia ilman, että mikään määräys välittömästi velvoittaa siihen. Vartija puhuu omasta halustaan tarjota aktivoivaa tekemistä vangille ja olla vuorovaikutuksessa vangin kanssa, mutta myös vangin halusta osallistua minkkiloukun rakentamiseen.

Esimerkki 4. luokasta A1. Vangin tervehtiminen ilman vastakaikua.

Vartija: Sitten kun toinen vanki tuli käytävällä vastaan, sille sanoi, että huomenta, jutteli normaalisti, vartija kun kysy jotain niin, ei se edes katsonut, se ei mitään. Siihen on hankala päästä lähelle. Ja mikä hänen tarpeensa on. Mutta itsepähän se on sen valinnut, eihän siinä...

Pajaohjaaja: Se vaatii päättäväisyyttä.

Vartija: Kyllä. Sitten taas vaikka on tälläkin hetkellä on semmoinen vanki, joka ei puhu kyllä vartijoille kuin pakon edestä. Siitä huolimatta itsellä ainakin on tapana sanoa huomenta ja näkemiin samalle vangille, vaikka se vastaus ei tule koskaan sieltä. Mutta jossain tilanteessa, kun saattaa olla semmoinen tilanne, niin saattaa olla, että se muistaakin, että tämä on sanonutkin näin ja näin. Saattaa auttaa sitten myöhemmässä vaiheessa.

Puheesta ei ilmene, että joku määräys ohjaisi tai velvoittaisi vartijan tervehtimään. Hän vaikuttaa tekevän sen omasta aloitteestaan tai halustaan oletuksella, että vangille voi olla siitä myöhemmin hyötyä. Tähän vartijan hyvää tarkoittavaan sitkeään aktivointipyrkimykseen on olemassa toinenkin näkökulma: vanki saattaa kokea ahdistavana painostamisen vuorovaikutukseen henkilökunnan kanssa. ”Pakottaminen” vuorovaikutukseen koetaan kontrolliksi. Vangille voi sopia paremmin muodollisempi ja etäisempi kanssakäyminen henkilökunnan kanssa. (Vanhouche 2015.) Tosin esimerkissä kerrottu tervehtiminen voi olla hyvinkin muodollinen.

Kuinka aktivoimisen oikeutus rakentuu silloin, kun se ei ole määräysten mukaan toimimisen tulos? Edellisten ja muiden episodien perusteella seuraavin tavoin:

- Vangin oikeudet, kuten kanttiinissa käynnin tai lapsen tapaamisen oikeus, lisäävät aktivointia eli mahdollistavat sen, että henkilökunta järjestää oikeuksien mukaista toimintaa. Episodien mukaan aktivoinnissa oleellista on työntekijän oma halu, ei vain tarve toteuttaa määräystä.
- Vartijoilla on oikeus päättää lisäoikeuksista tietyissä rajoissa.
- Jos vartijan ja vangin välille rakentuu luottamus, vartija voi kannustaa vankia työhön tai harrastuksiin.
- Vartijat voivat kertoa kuntoutushenkilökunnalle vankeja koskevista havainnoistaan, jolloin kuntoutushenkilökunta voi toimia sen mukaan.
- Hyvä ja kunnioittava käytös vankeja kohtaan, vaikka vanki käyttäytyisi huonosti.

Oikeutus (legitimaatio) tarkoittaa tiettyjen sääntöjen hyväksymistä joko velvollisuudesta tai koska sääntöjen ajatellaan muodostavan hyvä, tavoiteltava toimintamalli (Brown & Toyoki 2013). Oikeutus voi olla käytännöllistä, moraalista tai kognitiivista. Aktivoinnin suhteen käytännöllinen oikeutus tarkoittaisi, että "Aktivointi on hyvä, koska se tekee työmme vankien kanssa helpommaksi". Paja-aineistossa on paljon kuntouttavan lähityön käytännöllistä legitimoitua. Moraalisen oikeutuksen mukaan taas "Aktivointi on hyvä, koska se on oikea tapa toimia", ja sitä aineistossa on vain vähän. Kognitiivinen oikeutus aktivoinnille olisi esimerkiksi sen merkitys turvallisuuden kannalta, "Aktivointi on hyvä, koska se auttaa turvallisuuden ylläpitämistä vankilassa".

Aktivointia voidaan tarkastella myös huolenpidon (Tait 2011) käsitteen kautta. Tait näkee huolenpidon vastakkaisena kontrollille ja turvallisuuden korostamiselle. Hän erotti viisi erilaista vartijan orientaatiota vankien huolenpitoon: todellinen huolenpito, rajoittunut huolenpito, vanhan koulukunnan mukainen huolenpito, konfliktialtis ja "vahingollinen" ("damaged") huolenpito. Taitin mukaan erilaisten huolenpitokäsitysten omaavilla vartijoilla oli omanlaisensa näkemys vangeista ryhmänä. Esimerkiksi todellinen huolenpito ilmenee vastaamisena vankien tarpeisiin heidän ymmärrystään vastaavasti. (Tait 2011.) Edellä esitetyt lähityön aktivointiesimerkit kertovat, että aktivoinnin oikeutus voi lähteä eri perusteluista. Samalla niihin voidaan ajatella sisältyvän erilaisia huolenpitokäsityksistä.

5.2.2 Lähityö määräysten pohjalta ilman aktivointinäkökulmaa

Kuvaamme seuraavassa esimerkein lähityöpuhetta, jossa määräykset ovat valitsemia eikä puheeseen sisälly aktivointinäkökulmaa (episodiluokka C3). Tällöin toiminnan perusteena tai jopa tarkoituksena on määräysten noudattaminen.

Esimerkki 1. luokasta C3. Soittamisrajoitusten noudattaminen on vaikeaa epä-määräisten ohjeiden vuoksi.

Vartija 1: Mutta siellä poliisilta ja tuolta, sieltä pitäisi tulla tarkemmat ohjeet, että me nähtäisiin suoraan Vatista ne, että mihin nimiin numeroihin tämä esimerkiksi saa soittaa. Kun monesti on sanottu ylimalkaisesti, että... ei saa pitää keneenkään yhteyttä, paitsi lähiomaisiin.

Vartija 2: Ja läheisiin.

Vartija 1: Ja läheisiin.

--

Vartija 1: Koska, siinä on käynyt vähän semmoinen homma, että poliisi siirtää vähän semmoisen... oman vastuun sille kerrosvartijalle, että se

laittaa sinne ylimalkaisesti, ei saa soittaa juuri yhtikäs mihinkään, vain valvotusti saa soittaa, ja sitten annetaan... Tuomioistuin määrää ne, mitkä sen eristykset, mihin se saa, poliisi hakee niitä, että se ei saa soittaa, ja syyttäjää. Ja sitten tuomioistuin lyö sieltä että okei, pistetään nämä eristykset päälle. Ja sitten poliisi kirjoittaa semmoisen ylimalkaisen vähän siihen tyyliin, että ei sitten soita mihinkään suurin piirtein... ja vain valvotusti. Ja kun meillähan lakihan ei salli, vankeuspuolella ei me saada valvoa niitä puheluita siinä mielessä. Poliisi vähän ymmärtää, että meidän pitäisi kuunnella niitä, mutta kun ei meidän toimivaltuudet riitä siihen. Mutta tavallaan siirretään vastuupallo kerrosvartijalle, mikä minun mielestä on aivan liian iso boltsi siinä mielessä, että me ruvetaan toimimaan tuomioistuimen määräysten vastaisesti siinä hommassa. Että kyllä se koskettaa se eristyshomma vähän vartijaakin, että mitä on ne rajoitukset, ne on hyvin tulkinnanvaraisia. Me joudutaan toimimaan semmoisena tuomarina siinä tapauksessa.

Vartija 2: Sen jälkeen se helpottaa huomattavasti kun on vaan ne tietyt numerot.

Ylläolevassa esimerkissä määräykset ovat puheen kohde, eivätkä nämä episodit tuo esille puhujan kiinnostusta, mahdollisuutta aktivointiin tai vangin näkökulmaa esimerkiksi omaisille soittojen kohdalla. Myös seuraava esimerkki vaikuttaa keskittyvän vartijan työn määräysten noudattamiseen.

Esimerkki 2. luokasta C3. Tapaamisrajoitusten noudattaminen.

Vartija: No, jos sanotaan, että vaikka [vanki X] on eristyksissä, se ei saa pitää yhteyttä muihin. Ja me täällä vankilassa, sitten tuomioistuin on määrännyt, että [vanki X] ei saa pitää yhteyttä [vanki Y:hyn]. Sitten kerrosvartija tekee sen, että eristetään eri osastolle, ettei saa tavata enää. Mutta sitten tulee vaikka poliisi säveltämään siinä välissä, järjestää tapaamisen. Täältä tulee siunaus sille hommalle, että ollaan vähän näin siinä hommassa, katsotaan lakia näin. Ja poliisi järjestää tapaamisen (vankien) välille ilman, että tuomioistuin siitä tietää....

Vartija: ...sitten selviää vaikka... syyttäjälle, että se ei ole saanut soittaa johonkin. Tai ei ne saa olla yhdessä ja sitten on junailtu semmoisia hommia, niin sit selviääkin, että nuo asustavat samassa kopissa tai muuta. Niin silloinhan meillä on epäonnistunut tavallaan se tutkintavankeuden toteutuminen. Ja on näitä käynyt.

Episodissa vartijan esille tuoma eettinen dilemma on, ettei vankilassa toimita tuomioistuimen määräysten mukaisesti, ja se tarkoittaa vartijan mielestä epäonnistumista.

Yhteensä A1- ja C3-luokista voidaan sanoa, että aktivoinnissa työntekijän oma kiinnostus, halu ja toimijuus on merkittävää, ja että määräykset säätelevät hyvin vahvasti henkilökunnan työtä ja näin ollen myös aktivointimahdollisuuksia.

5.2.3 Aktivointia ei toteuteta, määräykset eivät vallitsevia

Luokassa C1 on mielenkiintoinen poikkeus. Määräykset eivät näyttäyty lähityöpuheessa vallitsevina, mutta aktivoivaa otettakaan ei tuoda esille.

Esimerkki luokasta C1. Vanki ei pääse sovittuun henkilökunnan tapaamiseen.

Ohjaaja 1: Eli näitä poikkeuksia, mitkä eivät kuulu niihin yhteisesti sovittuihin on... se, että vanki ei aina pääse halutessaan siihen osastokokoukseen.

Pajaohjaaja: Miksei se pääse?

Ohjaaja 1: Ei vaan voida mobilisoida.

Ohjaaja 2: Ajan puute.

Ohjaaja 1: Ajan puute on ehkä se, mikä aina eniten painaa.

Ohjaaja 2: Tai sitten me katsotaan, että sen asiat ovat hoidossa, se on ehkä yksi.

Ohjaaja 1: Niin. Tai että me tehdään vaan porukalla se päätös, että me ei oteta sitä. Me ei nähdä sen asiaa niin, että sen pitää itse tulla se siihen lausumaan. Vaikka me ollaan sovittu, että me annetaan jokaiselle se mahdollisuus tulla.

Tässä episodissa kyllä puhutaan määräyksistä, mutta erotuksena virallisiin määräyksiin, ne ovat ”meidän yhteisesti sopimia”, ei ulkoa tai ylhäältä tulevia. Ja vieläpä niin, että tämä yhdessä sovittu sääntö on vankeja aktivoiva, mahdollistaa ja edellyttää vankien pääsyn kokoukseen silloin, kun heidän asioitaan käsitellään. Episodin mukaan tätä yhteistä sääntöä ei kuitenkaan noudateta, ja näin ollen myöskään vankia ei aktivoida. ”Me ollaan sovittu” osoittaa kuitenkin periaatteessa positiivista yhteistä toimijuutta aktivoinnin suhteen. Sen ja vangin halun edelle menevät kuitenkin perustelut ajan puutteesta tai työntekijöiden näkemyksestä, ettei vangin lausumaa tarvita.

5.2.4 Yhteenveto

Tarkastelimme tässä alaluvussa sääntöjen ja oikeutuksen näkökulmasta, mihin lähityön motivaatio työntekijöiden puheessa liittyy ja millaisia *aktivoivan* lähityön edellytyksiä ja mahdollisuuksia vankilatyössä on. Kuvasimme, miten aktivointia tehdään, vaikka määräykset eivät niihin velvoitakaan, työntekijän omasta halusta, usein vangin etua ajatellen. Lähityötä tehdään myös määräysten pohjalta ja siten, ettei siihen sisälly kuntouttavaa tai aktivoivaa näkökulmaa. Aktivointi voi jäädä toteutumatta tosin silloinkin, kun tilanteessa eivät määräykset ole vallitsevia.

Sääntöjä ja ohjeita tarvitaan kaikissa organisaatioissa. Ne mahdollistavat sen, että ainutlaatuisista teoista muodostuu rutiineja. Rutiinit ja säännöt minimoivat organisaatiossa energian käyttöä, kun voidaan toimia sääntöjä noudattaen, puntaroiden asioita perinpohjin (Feldman & Pentland 2003; Pentland & Feldman 2008). Edellä esitetyn perusteella esitämme, että säännöillä ja määräyksillä voidaan luoda edellytyksiä ja suuntaa aktivoimiselle ja kuntoutukselle, mutta niillä yksin tuskin voidaan saada aikaiseksi laadukasta vankien aktivointia. ”Ulkopuolelta”, kuten vankilan johdolta tai Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnosta, tulevien määräysten määrittämä tila tai mahdollisuus on olemassa, mutta se on usein herkkä, tilanteinen ja riippuvainen vuorovaikutuksesta.

Vankilahenkilökunta tarvitsee tapaamisia ja foorumeita, joissa lähityötä ja varsinkin aktivointia koskevia tarinoita ja kokemuksia voi jakaa ja pohtia, ja täten lisätä oikeutusta aktivoinnille. Lähityö-hankkeen pajatapaamiset olivat tällaisia foorumeita, osallistujat kertoivat paljon lähityökokemuksiaan. Myös valvontahenkilöstön työn yleisen arvostuksen nostaminen voi lisätä aktivoivan lähityön oikeutusta.

Ehdotammekin, että Rikosseuraamuslaitos lisäisi jatkossa vertikaalista vuorovaikutusta vankiloiden, alueiden ja keskushallinnon välillä kehittämishankkeiden, vierailujen ja miksei työnkierron muodossa. Ohjeita ja standardeja tarvitaan, mutta hierarkkinen säännöllä johtaminen ei toimi silloin, kun työntekijöiden halutaan edistyvän monimutkaisessa vankien aktivoinnissa, jossa tilanteisesti pitää ottaa huomioon hyvin monia asioita. Sama aktivoinnin tapa ei sovi kaikkiin tilanteisiin eikä kaikille vangeille, ja sen takia aktivointiosaamisen kehittäminen on tärkeää niin yksilöiden kuin osastojenkin toiminnalle. Hierarkkinen säännöllä kehittäminen soveltuu huonosti aktivoinnin tai kuntoutuksen edistämiseen.

Valvontahenkilöstön oikeutus aktivointiin tarvitsee:

- tapaamisia ja foorumeita, joissa voidaan paikallisesti jakaa aktivointia ja lähityötä koskevia tilanteita
- vuorovaikutusta vankiloiden, alueiden ja keskushallinnon välillä
- aktivoinnin edellytyksiä luovia sääntöjä ja määräyksiä.

5.3. Mitä opittiin lähityön arvioimisesta ja kokeiluista – lähityön tulkintoja prosessin päättyessä

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi Lähityö-hankkeessa on otettu tarkkaan tarkasteluun kunkin lähityöpajan ensimmäisten tapaamisten keskustelut (luvut 5.1 ja 5.2) sekä tässä alaluvussa raportoitava kunkin pajaprosessin lopusta kehitettyjä kokeiluja arvioiva keskustelu. Sukevan ja Vantaan pajasta tämä aineisto oli jälkiarviointitapaamisista ja Vaasan pajoista viidennen eli viimeisen pajatapaamisen keskustelu. Niihin pohjautuen kuvaamme, *miten osallistujat pajaprosessin lopussa näkevät lähityön merkityksellisyyden ja kehittämismahdollisuudet*. Prosessin päätösvaiheen keskusteluaineistosta tehtyjä havaintoja lähityöpuheesta tulkitaan kolmen teeman kautta: 1) kokeilut ja muu lähityö, 2) yhteistyö vankilan sisällä ja 3) kehittäminen.

5.3.1 Kokeilut ja muu lähityö

Aktivoiva lähityö ja kokeilut

Kokeiluista keskusteltaessa määritellään samalla vuorovaikutuksellista lähityötä ja omaa suhdetta siihen. Lähityötä tehdään jo, mutta kehittävänä ajatuksena on, että se *olisi jotenkin laadukkaampaa ja ettei unohtuisi ketään*. Lähityö on *yhtä lailla työtä kuin että työnnetään ruokakärry osastolle*. Lähityön kuntouttavan puolen eli Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa olevan yksilöllisen kasvun ja kehityksen sekä rikoksettomaan elämään pyrkimyksen tukeminen vaikuttaa yleensä olevan alisteinen laitoksen valvovalle tehtävälle ja turvallisuudelle: *valvonnan pitää pelata aina, kuntoutuksen ei tarvitse olla huipputasolla*. Lukuisista lähityön onnistumistarinoista huolimatta valvontahenkilöstö kokee turhauttavaksi sen, että vankia pitää motivoida joka kerta uudestaan eikä motivoinnin koeta aina kuntouttavan. Tämä tekee motivointityön esiin nostamisen ja siihen kannustamisen entistä tärkeämmäksi.

Vaikka pyrkimyksenä on vankien yhteiskuntakelpoistuminen, se ei välttämättä riitä uusintarikollisuuden ehkäisyyn:

Ja yksi mikä tässä kuntoutuksessa ja valvonnassa on se, että pitää ottaa huomioon minkälaisessa ympäristössä toimitaan. Se kuntoutuminen, voi olla, että (vanki) näihin olosuhteisiin on tosi hyvin kuntoutunut. Semmoinen henkilö, joka käy töissä, edistää sitä Ransua, ikinä ei aiheuta mitään järjestyshäiriöitä, eikä ole kurinpitokäsittelyssä, ei saa rangaistuksia, niin semmoinen henkilö, jolla mennee sanotaanko, että tosi hyvin menee täällä vankilassa. (...) Mutta sitten kun ne pääsee vapaalle, niin sitten kohta kumminkin on täällä, vaikka ne täällä on kuntoutuneet siihen tasoon, mitä pitää olla.

Yllä olevasta käy ilmi, että vangilla hyvin meneminen ja kuntoutuminen voi määrittyä henkilöstön mielessä työnteon ohella järjestyshäiriöiden ja rangaistusten poissaolona vankilassa. Työntekijä tiedostaa, että *vankilaolosuhteisiin kuntoutuminen* ei välttämättä vaikuta uusintarikollisuuden estymisenä. Edellinen ja seuraava lainaus kertovat myös siitä, miten vangin käytös on sidoksissa paikkaan ja sosiaalisiin tilanteisiin:

...tämä koevapausvanki joka nyt on siellä. Kun se on ollut toisille (vankilassa) niin nöyrä. Ja nyt kun se on oikeasti koevapaudessa, niin sitten ollaan niin hyökkäävää. Maailma on ihan eri näkökulmassa. Sen takia se olisi tärkeää etukäteen olla sitä kaikenlaista tietoa, jotta sitten olisi myös tämäkin puoli tiedossa.

Aktivoivaan lähityöhön voi sekoittua myös pakottavia elementtejä esimerkiksi passiivisten vankien kohdalla: mehän meinattiin kurinpitorangaistuksena antaa tunti ulkoilua joka päivä (naurua). Dilemma näyttäytyy kahtena kilpailevana periaatteena: vangin parasta tarkoittava teko mahdollistuu vankilan toimintarepertuaariin kuuluvan rangaistuksen kautta.

Lähityön vastustuksen historialliset juuret ja muita pullonkauloja

Lähityö kokeiluineen kohtasi myös vastustusta:

Jotenkin vaan kun ajattelee sitä vastustusta tuolla valvontapuolella vartijakohtaisesti, että kun ne asiat vaan sitten henkilöityy, kun ne on siellä iholla niin sanotusti päivät pitkät. Se kirjaamiskynnys on ehkä sen takia siihen korkea.

Lähityön edistyminen voi myös olla pelottava asia, joka halutaan torjua:

Siinä on takana se että kun monet asiat lähtee niin kovasti lentoon. Etenkin nämä kuntoutushommat. (...) Jos [vartija X] lähtee jotain kehittämään ja minä olen sitä mieltä että minä en muuten varmana mene mihinkään vankiryhmään puhumaan, että minä en ole sen tyyppinen ihminen että minä haluan puhua siellä. Ja [vartija X] kehittää, minä katson [X:ää], että "ei jumankauta, tuo idea lähtee lentoon, nehän ottaa kopin siitä, kohta me ollaan kaikki tuolla vetämässä ryhmää, että en varmasti". Sitten minä rupean tönimään, että "sinä olet tyhmä kun sinä edes ajattelet tuota". Että vaikka ne on jo tehneet kaikki tätä samaa koko ajan. Että ne ei hiffaa sitä, että ne tekee juuri tätä, joka ikinen päivä ne tekee sitä. Mutta ne pelkää nyt, että nyt niitten täytyy tehdä jotain, halata [naurahduksia].

Seuraava näyte kertoo kentän historiallisesta epäluottamuksesta organisaation suunnittelua ja johtoa kohtaan, joka aiheuttaa vastustusta:

...kun minä -95 menin kurssille (...) Siihen aikaan oli kova sana se, että meillä on tämä lähityöprojekti ja meistä tehdään nelikätkisiä vartijoita ja meillä on jokaisella nimikkovanki. (...) Sitten sitä vähän aikaan tohotettiin ja sitten kädet varmaan lisääntyi neljästä kahdeksaan tai mitäköhän siinä olikaan. Ja sitten se jäi. (...) Minun mielestä yksi ongelma tässä on se, että erilaisia, entistä hullumpia ja hullumpia ideoita on tullut, niitä on hirveällä tohinalla tuotu. Sitten niitä pari vuotta puhutaan. Sitten ne häipyy. Ja sitten tulee uusi tilalle. Ei ole kukaan... miettinyt sitä... Mutta jos siellä on ihmisiä... jossain siellä, mitkä suunnittelee näitä isoja linjoja. Jos on ihmisiä, jotka ei tiedä käytännön systeemistä mitään. Ne ottaa kopin jostain, innostuu kauheasti, ajaa tällaisen läpi. Ja kenttä katsoo, että "no niin, taas mennään". Niin tästähän se johtuu, että kaikki tällainen... fiksu, järkevä, eteenpäin vievä kehitys, mikä parantaa meidän työtä, niin aiheuttaa jäätävän vastustuksen.

Näytteen jossain siellä -ilmaisu kertoo etäisyydestä. Kehittämisen taustalla olevat ideat eivät aukea henkilöstölle eivätkä henkilöstön näkemykset välity johdolle. Ilmiöön on olemassa lääke, nimittäin vertikaalisten vuorovaikutusten tapojen kehittäminen eri hierarkiatasojen välille. Tarvitaan kasvokkain kohtaamisia ja työntekijöiden kuuntelua, jotta kaikkien ryhmien ja osapuolien tieto ja taidot tulevat mukaan uusien käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämiseen. Lähityöhankkeen suunnitelmaan oli rakennettu tämmöinen vuoropuhelun mahdollisuus. Yhdessä pajatapaamisessa kolmesta pajaprosessista oli mukana keskushallinnon edustaja.

Esimerkiksi kirjaamiskokeilun esteenä nähtiin asenteellisen vastustuksen ohella myös muita pullonkauloja. Henkilökunnan tieto ja luottamus siihen, että kirjattua tietoa oikeasti käytetään, kannustaa kokeiluun. Pullonkaulana voi myös olla se, ettei valvontahenkilökunnalle ole sopivia käsitteitä tai lauseita varsinkaan positiivisten asioiden kirjaamiseen: *miten vangin muutosmotivaatio kirjataan, kun sinulla ei ole näitä termejä käytössä?* Ratkaisuksi ehdotettiinkin valmiita lauseita, joista kirjatessa voi valita. Kirjatun ja todellisen välillä koetaan olevan retorinen kuilu: *Sitten kun sinä kirjoitat, niin sinä kirjoitat sen ulkokultaisesti. Ja ei se ole edes tapahtunut näin, kun se oikeasti sanotaan jälkeensä.*

Työntekijöiden motivointi ja hyödyt kokeiluista ja aktivoivasta lähityöstä

Aktivoivan lähityön hyödyt nähtiin yhtäältä työntekijöiden päivittäisen työn helpotuksena ja sujumisena. Jos perehdytys on tehty hyvin, vangit kyselevät vähemmän. Kirjaaminen taas voi tuoda helpotusta valvonnan "perusmutinaan", koska vankilan johto pystyy tekemään paremmin valvonnan kirjaamisten huo-

mioivia päätöksiä esimerkiksi vankien lomien suhteen. Aktivoivan lähityön hyöty kohdistuu valvonnan ja turvallisuuden ylläpitoon tai uuden käytännön leviämiseen kontrollin avulla: *Ilman kontrollia käytäntö hiipuu pian*. Työntekijän aktiivinen työote kokeilujen myötä voi aktivoida vankia, jolloin hän on helpompi hoidettava ja aikaa järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitoon jää enemmän.

Toisaalta aktivoinnin hyötyjä katsottiin myös vangin kannalta. Kun vetäytynyt vanki saadaan aktivoitua ulos sellistä, hänen kuntoutumisensa edellytykset ja jopa fyysinen kuntonsa voivat parantua. Pehdytys poistaa vangin kokemaa epätietoisuutta, luo luottamusta, vanki rohkaistuu ottamaan tarvittaessa kontaktia henkilöstöön. Vankia koskevien asioiden kirjaaminen Vatiin mahdollistaa sen, että myös vanki saa itseään koskeville päätöksille perustelut.

5.3.2 Yhteistyö ja lähityön kehittäminen

Valvontahenkilöstön toivotaan osallistuvan yhteisiin kokouksiin, varsinkin silloin kun kyse on vartijalle tutusta vangista. Tämä voi olla kuitenkin hankalaa: *osalle on korkea kynnyks tulla kks-palaveriin, että ne eivät kerro sitäkään vähää x-vangista, ettei tarvitse sinne ainakaan tulla*. Osallistuminen voi pelottaa. Toisaalta, jos on vinyt palaveriin oman äänensä, ei tarvitse jälkeinpäin jupista, jos on tehty huonoja päätöksiä. Yhteistyössä ei haluta liikaa limittyä, ainoastaan lisätä tiedonvaihtoa.

Passiivisten vankien aktivoimiseksi voidaan tarvita yhteistyötä ja foorumia yhteisen linjan muodostamiseksi, jotta vangin tilannetta tai kuntoa voidaan paremmin edistää. Eri tahojen yhteispalaverit vangin kanssa, vaikka eivät aina olekaan yleisiä, auttavat myös silloin, jos vanki kiertää eri toimijoilla hakien itselleen parhaita vastausta.

Jälkiarviointiaineisto osoittaa, että henkilöstöllä on paljon ideoita ja annettavaa lähityön kehittämiseen. Jälkikeskusteluissa lähityön ja muun toiminnan kehittämiseksi sisältäviä episodeja oli huomattavasti enemmän kuin ensimmäisissä pajakeskusteluissa. Kokeilut olivat virittäneet uusia kehittämideoita. Edellä esitettiin henkilöstön selityksiä lähityön kehittämisen vastustamiselle. Seuraavassa kuvataan kokeilujen arvioinnissa virittyneitä sisällöllistä, lähityön kehittämiseen suuntaavaa puhetta.

Alla näyte puheesta, joka koski erään vangin kuntoa ja kuinka siihen voitaisiin yhteistoimin puuttua:

Sosiaalityöntekijä: ...meidän varmaan jotenkin kannattaisi sitä ihan yhdessäkin mieltä, että mikä olisi semmoinen meidän kaikkien yhteinen linja siinä... Minusta siihen tarvitaan sitä yhteistyötä ja sitä foorumia, että milloink näistä, esimerkiksi niin kuin tässäkin (vangin) tapauksessa

moni huomasi, että nyt alkaa mennä huonompaan, mutta siihen ei sitten ehkä kukaan tarttunut. Että tällaisiin tilanteisiin sitten, että mikä se olisi sitten se ja miten se tulevaisuudessa tapahtuisi tällöstenkin kohdalla.

Yhteisvoimin viittasi tässä keskustelussa valvontahenkilöstön ja kuntoutussektorin yhteistyöhön:

Kaikenlaisesta valvonnan ja kuntoutuksen erottavasta pitäisi päästä eroon, koska se ei edistä yhteistyötä.

Yhden pilottivankilan kehittämissuunnitelmissa oli motivoivan keskustelun koulutus henkilökunnalle. Sitä pidettiin merkittävänä vangin aktivoimisen ja motivoimisen kannalta.

Esimies: Tarkoitus on, että... pyrittäisiin järjestämään tuo motivoinnin keskustelu, niin tuoda koulutus tänne. Ja sieltä nyt tulikin sitten tänään RSKK:sta, että se on ihan mahdollista. Se olisi kaksi kertaa kaksi päivää... KKS-puoli vissiin on käynyt sen.

Sosiaalityöntekijä: Me juuri käytiin X:n kanssa...

Esimies: Mutta sitten niin, että vartijapuolelle, ja ne jotka eivät ole käyneet, niin kävisivät sen. Siinä on semmoinen parinkymmenen ihmisen ryhmä tarvittaisiin. Että siinäpä sitä on motivoimista. Tai sitten pakotetaan [naurua].

Motivoivan keskustelun koulutukseen saatiin innostusta pajatapaamisessa käsitellystä onnistumiskertomuksesta, jossa häiriötilanne hoidettiin taitavasti. Tilanne mallitettiin pajatapaamisessa toimintajärjestelmämallin avulla. Tähän palattiin jälkiarvioinnissa, jossa esimies totesi, että motivoitiossaamista on jo olemassa.

Esimies: Niin kyllä minusta se nuorempi porukka pitäisi ainakin pyrkiä käymään kaikki... Vaikka kyllä minä huomasin tuossa, kun oli se Engeströmin se kolmio [kertomus mallinnettu], niin siinä oli tämä, oliko se (vartija X) sitten motivoinut sitä kaveria, niin siinähan oli ihan motivoitikeskustelun se runko, miten se meni.

--

Esimies: Siinä oli kyllä kaikki ne elementit, miten se keskustelu pitäisi mennä ihan semmoisena esimerkkinä. Mutta tämä se olisi meidän tulos-tavoite ensi vuodelle, tähän Lähityö-hankkeeseen.

Vartija: No joo, mutta lähinnä se oli se, että päästäisiin siihen motivoivan keskustelun alkuun, niin minä luulen, että sitä kautta voitaisiin kyllä... jotta siihen kiinnitettäisiin huomiota, miten vangeille puhutaan. Ja en minä usko, että niille huonosti puhutaan nytkään...

Näkökulmia kehittämiseen on useita. Esimerkiksi ryhmiä toivottiin lisää, koska kaikille vangeille ei ole sopivaa toimintaa. Samassa vankilassa tuotiin esille myös dilemma, kun todettiin, että meillä on nyt niin paljon toimintaa, että käytännössä ei voi kehittää, vaikka olisi resurssejakin.

Sekä vangin kanssa tehtävän lähityön että henkilöstön käytäntöjen kehittämisestä käytävissä keskustelussa toistuu motivoinnin ja pakottamisen kaksinainen keinovalikoima. Myös kokeilujen levittämisen ja vakiinnuttamispuheessa ohjeistusta, standardointia ja kontrollia pidetään tärkeinä. Riittääkö *jalo ajatus, kun tämä on itse asiassa henkilökunnan aloitteesta lähtenyt ja tässä tätä jalostetaan* henkilöstön motivoitumiseksi? Olisi tärkeää löytää osallistavia keinoja kokeilujen jalostamiseen yhdessä työntekijöiden ja johdon kanssa. Uudistuksissa tarvitaan myös sitkeyttä:

Tässä on niin monta mieltä, että pitää tehdä se... se pallo, se ei saa olla liian suuri. Koska jos sitä lähdetään viemään, niin se pitää sitten myös viedä läpi. Se on aina se kysymys, että miten sitä jaketaan toivotta. Totta kai nämä rakenteelliset ratkaisut on yksi juttu, mutta nekään ei takaa sinänsä yhtään mitään.

Kehittämisen ja yhteistyön kysymyksiä tarkastellaan syvällisemmin luvussa 6.

5.3.3 Yhteenveto

Tässä alaluvussa on tuotu esille, miten osallistajat pajaprosessin lopussa näkivät lähityön merkityksellisyyden ja kehittämismahdollisuudet, ja mitä näkökulmia he nostivat keskusteluun. Kokeiluissa yhdeksi tärkeäksi näkökulmaksi on tullut vankien aktivointi, sen mahdollisuudet ja työntekijöiden työote lähityössä. Huomio vangin aktivoitumisen ja kuntoutumisen rajautumisesta vankilaolosuhteisiin on tärkeä (ks. luku 5.3.1). Aktivoinnin tarkoitus on vahvistaa vangin toimijuutta sellaisen muutoksen suuntaan, joka edesauttaa yhteiskuntaan integroitumista ja uusintarikollisuuden ehkäisyä. Rikollisuudesta irtautumisessa muutostojimuutta (transformative agency) tukee, jos vanki voi nähdä itsellään vaihtoehdoisen tulevaisuuden identiteetin rikollisena jatkamisen sijaan. Toimijuus on sidoksissa sosiaalisiin yhteyksiin ja ajallinen orientaatio vaikuttaa tekoihin merkittävästi joko tukevana tai niitä rajoittavana (King 2013, ks. myös Emirbayer & Mische 1998).

Lähityön kehittämistä myös vastustetaan. Vastustusta perustellaan aikaisemmilla kokemuksilla: lähityön arvellaan olevan vain yksi uusi ohimenevä trendi muiden

joukossa. Sitä vierastetaan myös henkilökohtaisista syistä (*ei sovi minulle*) ja sen pelätään tuovan lisätöitä. Muun muassa yhteisten asiakastapausten tarkastelu nosti esiin valvontahenkilöstön ja kuntoutussektorin yhteistyön kysymyksiä. Lähityössä liikutaan erityisesti valvonnan osalta perinteisten tehtäväkuvien rajavyöhykkeellä, osin niitä ylittäen. Työn kehittämistä koskevat näkemykset heijastavat henkilöstön kokemuksia aiemmista, ylhäältä tulleista uudistuksista. Keskusteluissa tuotiin esille yhtäältä tarve motivoida henkilöstöä työn uudistamiseen muun muassa ottamalla henkilöstö mukaan kehittämiseen, toisaalta korostettiin tarvetta ohjeistaa ja kontrolloida uudistusten toteuttamista.

VI KEHITTÄMISEN KASVUALUSTAT JA PUL-LONKAULAT

Tässä luvussa pohdimme, mitä aiemmissa luvuissa kuvatut tulokset tarkoittavat vankilahenkilöstön työn kehittämisen kannalta. Sitä ennen kuitenkin kerromme, miten lähityöpajojen kokeiluja ja kehittämistä on suunniteltu jatkettavan.

6.1 Kokeilujen ja kehittämistyön jatkaminen pajaprosessin jälkeen

Tässä hankkeessa nähtiin, miten vankilat käynnistävät omin voimin asiantuntijoiden ohjaamina vankilan sisäisen toiminnan kehittämistä. Ne osoittivat, että henkilöstöllä on paljon ideoita ja annettavaa kehittämiseen.

Vankiloissa oli eri laajuisia kokeilujen levittämisen ja jatkokehittämisen suunnitelmia. Lähityö-hankkeen ohjausryhmässä vankiloiden edustajat ovat raportoineet käyttöönoton tilannetta pilottivankiloissa. Ohjausryhmä näki kokeilut tärkeiksi ja oikeansuuntaisiksi pieniksi kehitysaskeliksi, joiden levittäminen kokeiluvankiloita laajemmalle on hyödyllistä. Kehittämiskokeilujen toteutus ja edelleen kehittäminen on jatkunut vankiloissa lähityöpajojen jälkeen.

Pajaprosessien jälkeen ohjausryhmässä on seurattu kokeilujen käyttöönottoa ja keskusteltu uusien toimintatapojen levittämisestä esimerkiksi alueilla ja muissa vankiloissa. Seuraavassa kokeilujen tilannetta kuvataan hankkeen loppuvaiheen ohjausryhmän kokousten (syyskuu 2015 ja joulukuu 2015) pohjalta.

Vaasan vankilassa jatketaan koulutusta kirjaamiskäytännön kehittämiseksi. Kirjaamisen kehittyminen nähdään pitkän ajan tavoitteena, ei enää yksittäisenä kokeiluna. On tarpeellista tehdä aktivoivaa lähityötä näkyväksi kirjaamisen avulla. Vantaan vankilassa on otettu käyttöön vangin tulo-opas ja perehdytyslomake, ja suunnitelmissa oli järjestää arviointi- ja palautetilaisuus käytännön toteutumisesta. Palautteen keräämistä pidettiin tärkeänä myös ajatellen kokeilun levittämistä muihin vankiloihin. Olisi tärkeää saada selville perehdytyksen vaikutus vankiin ja vartijan työhön osastolla. Tulo-oppaiden yksikkökohtaista muokkaamista todennäköisesti tarvitaan. Sukevan vankilan edustaja muistutti taustalla olleista ongelmista, joihin heidän aktivointikokeilullaan haettiin ratkaisua: erillään asuvien iso määrä ja toiminnoista eri syistä poissa jäivät. Sukevalla on hankittu vankipalautetta toiminnoista, lisäksi henkilökunnan motivoivan keskustelun koulutus ja yhteisohoidon ohjaajien koulutus on käynnistynyt. Erityistä huomiota on kiinnitetty henkilöstön vankien kanssa käymään vuorovaikutukseen. Johto on myös pyrkinyt jalkautumaan osastoille. Uutena kokeiluna on meneillään

yhteisöhoito-osasto, jossa on kahdeksan vankia. Osaston yhteisökokouksissa vangit ja valvontapuoli yhdessä sopivat käytännön toimintatavoista (esimerkiksi aamuisin omatoiminen herätys). Näin vangit saavat harjoitella omatoimisuutta. Toiminnan tarkoitus on vastuuttaa vankia huolehtimaan itsestään ja toisista.

Rikosseuraamusalueilla ja keskushallinnossa on tehty suunnitelmia lähityön kehittämistä jatkossa. Rikosseuraamuslaitoksessa lähityön kehittämistä jatketaan mm. uuden työntekijän voimin, jonka yhdeksi tehtävälueeksi on määritelty lähityön kehittäminen. Tavoitteena on, että kokeiluja laajennetaan valtakunnallisesti. Levittäminen muihin vankiloihin edellyttää eri toimijoiden ja yksiköiden yhteistyötä Rikosseuraamuslaitoksessa.

6.2 Havainnot kehittämisen tavasta

Tässä luvussa tuodaan esille havainnot kehittämisen kysymyksiin liittyvästä keskustelusta Lähityö-hankkeessa. Hankkeen vartijoiden ja ohjaajien jokapäiväisen työn sisältöön liittyvä teema oli vankien kanssa toteutuva vuorovaikutteinen, aktiivinen lähityö. Sen rinnalla tärkeäksi tavoitteeksi nimettiin työntekijöiden osallistuminen työnsä kehittämiseen, minkä nähdään lisäävän työn sujuvuutta ja mielekkyyttä (ks. luku 1). Työn muutoksessa työpaikoilla joudutaan tarkastelemaan olemassa olevia toimintatapoja ja kehittämään ja opettelemaan uusia. Siten yhdessä projektissa saadut kokemukset kehittämisen kasvualustoista ja pullonkaloista auttavat suuntaamaan kehittämistä jatkossa. Tarkastelemme seuraavaksi vaihtoehtoisia kehittämisen konsepteja ja lähityöpajoissa käytä keskustelua kehittämistä esimerkkien avulla, erilaisiin kehittämismalleihin peilaten.

Työyksikön paikalliset tarpeet ovat kehittämisen lähtökohta. Tarpeiden tunnistaminen vaatii työntekijälähtöistä kehittämisen tapaa, jota johto tukee. Jotta kehittäminen tukee strategiaa, edellytys on johdon ja työntekijöiden vuoropuhelu. Kun kehittämistarve liittyy laajempaan toimintaan, otetaan mukaan koko toimijaverkosto.

Heikkinen ja Virkkunen (2008) toteavat, että toiminnan kehittämisen tavat julkisessa hallinnossa ovat kehittyneet 1970-luvulta lähtien ammattien kehittämisestä ja tiimien ja työyhteisöjen sisäisen yhteistoimintakulttuurin kehittämisestä tuloshajaukseen 1980- ja 1990-luvuilla. Sitten kehittämisessä on suuntauduttu toimintaprosessien kehittämiseen ja niiden jatkuvaan parantamiseen. Uusi malli toiminnan kehittämisessä on menossa prosessien kehittämisestä toimintakonseptien kehittämiseen suuntaan: uudistetaan koko toimintatapaa ja periaatetta. Heikkinen ja Virkkunen katsovat, että rikosseuraamusalalla kehittäminen on

noudattanut näitä päälinjoja. 2000-luvun puolivälissä tehdyt uudistukset kuten vankeuslaki, organisaatiomuutos ja rangaistusajan suunnitelman käyttöönotto merkitsivät irtiotta perinteisestä byrokraattisesta toimintakulttuurista. Tulosohtausorganisaatiossa näkyy kuitenkin edelleen vahvasti byrokraatian piirteitä ja kehittämistoiminta on ammatti- ja toimintokeskeistä. Esimerkiksi rangaistusajan suunnitelma otettiin käyttöön ennemminkin toimenkuvauudistuksena, ei niinkään yhteistoiminnallisesti toteutettavana prosessin uudistamisena, jollaiseksi se oli tarkoitettu (Heikkinen ja Virkkunen 2008).

Vakiintuneen ajattelutavan mukaan muutokset toteutetaan parhaiten siten, että ne viedään arkeen vaiheittain, ennalta huolellisesti suunniteltuina uudistuksina. Puhutaan muutoksen jalkauttamisesta, mikä tarkoittaa, että työntekijät osallistetaan ja ohjataan toteuttamaan muualla kaavailut muutokset. Tämä ajattelutapa kohtaa kaksi merkittävää haastetta. Ensiksi työelämän muutokset ovat nykyään nopeita eivätkä ne ole selväpiirteisiä ja tarkkaan ennakoitavissa. Sen takia on tärkeää panostaa muutoshasteen tunnistamiseen, muutostarpeen sisällölliseen tarkasteluun ja eri ratkaisuvaihtoehtojen arviointiin ja kokeiluun. Toiseksi, vaikka työntekijöiden osallistaminen muutokseen on työpaikoilla jo yleistä, se tapahtuu usein vasta sitten, kun ennalta suunniteltua toimintatapaa viedään käytäntöön. Työntekijät eivät ole olleet mukana muutoshasteiden ja ratkaisuvaihtoehtojen pohtimisessa, jolloin perustelut muutoksille jäävät hämäräksi. Työntekijät voivat havaita myös puutteita suunnitelluissa uudistuksissa, ne eivät välttämättä istu arkeen. Muutosta vastustetaan usein näistä syistä, mutta muutosoppaissa vastustusta tarkastellaan vahvasti yksilökysymyksinä ja asenteellisuuksina. (Schaupp ym. 2013; Virkkunen & Ahonen 2008.)

Ylhäältä tulevien uudistusten jalkauttamisen ongelmasta kertoo rikosseuraamuskesimiehen puheenvuoro pajassa, jossa tarkasteltiin toiminnan muutosta:

...Kehittämistarve monesti tulee ulkopuolelta, laitoksen ulkopuolelta... täällä ei olla välttämättä missään toimintatavassa umpikujassa mutta Risessä on mietitty joku kehittämistarve, ja siihen jotain toimintatapoja. Haetaan uusia ratkaisuja, ja ei sitä kenttä päättä, eikä kuulla siitä, käy helposti niin että on hirvittävän hankala markkinoida sitä asiaa käytännön työntekijöille jotka käytännössä sitä muuttaa, tulee väkisin yhteentörmäyksiä kun ne tulee ulkoisena ohjauksena ne kehittämistarpeet. Että miksi ehjää pitää korjata, vähän semmoinen olohan on monesti työntekijöillä.

Seuraava esimerkki kuvaa Rikosseuraamuslaitoksen vallitsevaa tapaa uuden toimintamallin käyttöönotossa.

Vartija: Minä tarttuisin tuohon, että kunpa joku sanoisi, että minne se vartija Vatiin kirjaa ja mitä.

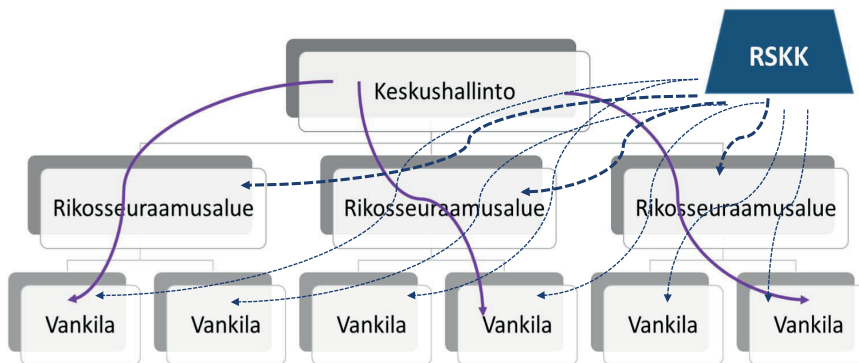
Erityisohjaaja: Niin kyllä.

Työnjohtaja: Joo, että mitä toivotaan sinne laitettavan.

Vartija: Mitä toivotaan, kuka toivoo ja minne se kirjataan.

Työnjohtaja: Minun mielestä siinä on yksi koulutuksen paikka.

Oheinen esimerkki on yhden pajatapaamisen keskustelusta, jonka aiheena oli valikoida tunnistettujen kehittämistarpeiden joukosta sopivia kehittämisen kohteita sekä ideoida alustavasti ratkaisuja kokeilun toteuttamiseksi. Kehittämistarvetta ja ratkaisuvaihtoehtoja oli siten kyllä puntaroitu työntekijälähtöisesti. Keskustelu kuvastaa osuvasti sitä tapaa, miten Rikosseuraamuslaitoksella on totuttu viemään uutta ratkaisua käytäntöön. Yleinen käyttöönoton tapa on kouluttaa henkilökunta toimimaan uuden suunnitelman mukaisesti. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen (RSKK) vahvaa osaamista käytetään koulutusten toteuttamiseen (ks. kuvio 10). Jos toivottu toiminta, esimerkiksi kirjaaminen tai perehdyttäminen, ei ota onnistuakseen, se nähdään herkästi koulutuksen puutteellisuutena. Kyseinen tapa muuttaa toimintatapoja vaikuttaa hyvin juurtuneelta Rikosseuraamuslaitoksen kehittämiskulttuuriin: keskustelussa koulutusvaihtoehto oli vahvasti esillä, kun toivottiin, että joku sanoisi, miten pitää toimia. Toki keskusteluissa tuotiin esille myös henkilöstön epävirallisia keskinäisiä ohjaus-tilanteita: epäselvistä toimintatavoista kysyttiin kaverilta, joka neuvoi parhaan taitonsa mukaan.



Kuvio 10. Muutosten jalkauttaminen keskushallinnosta alueille ja vankiloihin Rikosseuraamuslaitoksen koulutus- ja kehittämistapana. RSKK = Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

Kyseinen kehittämistapa edustaa hierarkkista mallia, jota organisaation rakenne tukee. Työntekijöillä on käsitys, että he noudattavat ylempää tulevaa ohjetta, kunhan sen vaan saavat. Ohjeiden noudattamisen ajatus ei tue sitä että työntekijät itse voisivat keskustella, miten esimerkiksi Vatiin kirjaaminen hyödyttää heidän keskinäistä yhteistyötään, minkä perusteella he voisivat itse suunnitella ja kokeilla sopivia kirjaamiskäytäntöjä. Johdolla voi olla vastaava, strategialähtöinen näkemys työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksista. Sen mukaan muutosta ohjataan ylhäältä päin ja työntekijät otetaan mukaan muutokseen siinä vaiheessa, kun sitä otetaan käyttöön. Johdossa vallitseva käsitys on, että työntekijät tekevät niin kuin on ohjeistettu ja koulutettu. Käytännössä työ on kuitenkin monisyistä eivätkä ohjeet aina toimi. Kuten edellä raportissa olemme kuvanneet, aktiiviva lähityö on tilannesidonnaista ja vaatii jatkuvaa, päivittäistä ongelmien ratkaisua tilanteissa, joihin ohjeista ei aina saada vastausta.

Pullonkaulana rakenteen ja arkitoiminnan kohtaamattomuus

Lähityö-hankkeessa kohdattuihin kehittämisen pullonkauloihin liittyy organisaation rakenteen ja arkitoiminnan kohtaamattomuus. Vankilakohtaisiin rakenteellisiin puitteisiin voidaan lukea esimerkiksi työvuorojärjestelmä. Kaikissa kokeiluvankiloissa havaittiin vaikeuksia järjestää osallistujille mahdollisuus osallistua jokaiseen pajatapaamiseen. Toinen kohtaamattomuus liittyy kuntoutuksen ja valvonnan rakenteelliseen ja toiminnalliseen eriyttämiseen. Tavoite edistää valvontahenkilöstön tekemää lähityötä kuntouttavasti on jo sinällään rajoja rikkovaa. Kuntoutuksen ja valvonnan liitossa ei ole kyse vain ammattiryhmien työnjaosta, vaan myös siitä, miten molempia puolia on mahdollista toteuttaa omassa työssä. Tässä tarvitaan ”sekä-että”-ajattelua vankeinhoitoalan perinteisen ”joko-tai”-ajattelutavan sijaan. Hankkeessa nähtiin kuntoutuksen ja valvonnan raja-aita monella tavalla korkeaksi ylittää ja tästä osallistujat olivat tietoisia. Hanke suunnattiin ensi sijassa valvontahenkilöstölle, mutta mukana oli myös erityissektorin työntekijöitä. Niissä piloteissa, joissa kuntoutussektorin toimijat eivät olleet mukana tai tulivat mukaan vasta viimeisissä tapaamisissa, todettiin, että olisi tarvittu yhteistä pajatyöskentelyä.

6.3 Kohti työntekijälähtöistä kehittämisen tapaa

Vaihtoehtoinen näkemys ylhäältä ohjatulle kehittämiselle nojautuu käytäntölähtöiseen käsitykseen työntekijöiden mahdollisuuksista muuttaa työtään. Tällöin keskeisinä toiminnan uudistamisen lähteinä nähdään työntekijät, joille kertyy paikallista ja tilannekohtaista tietoa käytännön työssä asiakkaiden kanssa. Tätä osaamista ei työpaikoilla vielä tunnisteta eikä osata hyödyntää (Hasu ym. 2013).

Vartijoiden kirjattuun työnkuvaan ei kuulu kirjaamistapojen kehittäminen, vaan ohjeiden toteuttaminen ja noudattaminen. ”Omin päin toimiminen” ei ole suota-

vaa ja poikkeaminen ohjeista voi olla jopa vaarallista. Millaiset mahdollisuudet erillisellä hankkeella on luoda tila, jossa erilainen ajattelu on mahdollista? Organisaatiossa on ajattelua, että vain kirjatut ohjeet tai muu kirjallinen materiaali johtaa "oikeaan tulokseen". Voidaan kysyä, että jos ei synny uusia sääntöjä, niin syntyykö oikeasti mitään? Käytännössä kuitenkin myös työntekijät muokkaavat arkikäytäntöjä. Kuten raportissa edellä on osoitettu, pajaprosessi toi esille myös paikallisen ja tilanteisen tekemisen tavan vaihtelun. Tällainen alhaalta päin lähtevä vaihtelu saattaa sisältää kehittyneemmän toiminnan ja uudistamisen ituja, mutta se jää usein näkymättömäksi.

Mitä tukea johdolta tarvitaan, jotta työntekijöille luodaan aidosti kehittämisen tila? Perinteisen ammatti- ja toimintokohtaisen kehittämisotteen ohella työn uudistaminen edellyttää kehittämisen tilan luomista: yhteisten keskusteluhetkien järjestämistä ja työntekijöiden kannustamista osallistumiseen. Työntekijälähtöinen kehittäminen on uutta ajattelua myös valtaosalle johtoa. Hierarkkinen organisaatio ei taivu helposti kehittämiskumppanuuteen. Kehittämisen tukeminen vaatii johdolta kehittämisosaamista.

Pajaprosessissa osallistujat ohjattiin kehittämään lähityötä paikallisesti ja työntekijälähtöisesti ilman organisaation ylemmiltä tasoilta tulevia määräyksiä halutusta lopputuloksesta. Pajatapaamisiin osallistuneet työntekijät olivat innostuneita luomaan ja kokeilemaan uudenlaisia toimintatapoja, kun he olivat itse olleet mukana kehittämistarpeen tunnistamisessa. Samalla työntekijät kaipasivat johdon tukea kehittämiseen. Osallistava kehittäminen ei tarkoita sitä, että työntekijät keskenään kehittäisivät toimintatapoja, vaan työntekijälähtöinen kehittäminen on suunnitelmallista ja johdettua toimintaa, johon varataan aikaa yhteiselle suunnittelulle ja keskustelulle. Seuraava apulaisjohtajan kommentti liittyy kirjaamiskokeiluun. Se kuvaa yhteisen käsittelyn tärkeyttä sekä sitä, miten ensimmäinen ehdotus uudesta toimintatavasta on alku kehittämiselle, ei lopputulos:

...Sitten kun on joku [ensimmäinen versio], niin sitten sitä voidaan lähteä muutama ja lopputulos voi olla aivan erinäköinen. Mutta mistä lähdetään keskustelua avaamaan. Olen käynyt koulutuksissa, että kun on joku paperi, mistä lähdetään keskustelemaan, niin se on paljon hedelmällisempää sen kehittymisen näkökulmasta.

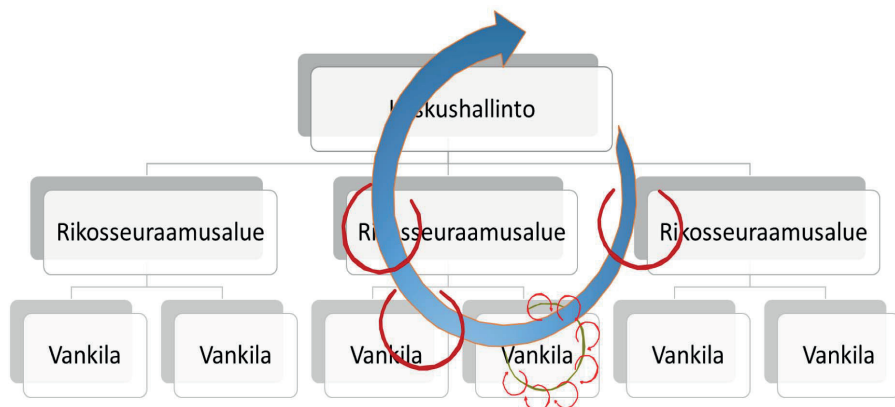
Yhdessä kehittämiselle on tyypillistä se, että toteutus muuttuu alkuperäisestä suunnitelmasta kokeilun edetessä. Suunnitelmavaiheessa ei välttämättä tule otettua huomioon kaikkia kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä, vaikka toimintaa suunniteltaisiinkin huolellisesti ja esimerkiksi moniammatillisesti. Tällaisen esimerkin Lähityö-hankkeessa tarjosi vetäytyville vangeille suunniteltu ns. akkuryhmä, joka hyvästä ideasta huolimatta (matalalla kynnyksellä aktivointia) ei toiminut suunnitellussa muodossa. "Epäonnistuneesta kokeilusta" opittiin ja se johti yksilöllisen aktivoinnin tapojen vahvistamiseen ja myöhemmin uudelleen aktivoiwaan ryhmätoimintaan (yhteisöosasto).

Lähityö-hankkeessa henkilöstön kehittämistoimijuuden vahvistaminen oli tärkeää. Tavallisesti uudistukset lähtevät organisaatioissa johdosta ja strategiasta käsin. Paikallisesti ja työntekijätasolla kehittämisen tarpeet nähdään eri näkökulmista, läheltä asiakasta, ja olisi tärkeää, että strategialähtöinen ja käytäntölähtöinen näkökulma keskustelisivat keskenään. Palvelun tuottajat ja asiakkaat kannattaa ottaa mukaan palvelujen kehittämiseen. Keskeistä on erilaisen asiantuntemuksen ja osaamisen yhdistäminen ongelmanratkaisuisissa.

Strategian ja operatiivisten toimintojen kohtaamattomuus on tunnistettu yleisesti monissa organisaatioissa kehittämisen esteeksi. Yhteisöllisessä kehittämisessä työntekijät ja johto kohtaavat, jolloin heidän näkökantansa tulevat toisilleen näkyväksi. Johdon ja työntekijöiden välinen vuoropuhelu luo puitteet strategian suuntaiselle kehittämiselle. Toisaalta vuoropuhelu avaa myös näkökulmia strategian suuntaamiselle asiakkaiden tarpeen mukaan. Työntekijöille kertyy runsaasti hyödynnettävissä olevaa käytännön tietoa, kun he toimivat päivittäin vankien kanssa. He joutuvat myös ratkaisemaan eteen tulevia ongelmia. Tällaisen tiedon tunnistaminen on tärkeää, koska sen on todettu olevan tärkeä kehittämisideoiden lähde ja motivaatio osallistua kehittämiseen (ks. Saari ym. 2015).

Paikallisen, alhaalta lähtevän kehittämisen malli

Konkreettiset kehittämiskokeilut tarjosivat tilaisuuden keskustella kehittämisen tavasta. Laajemmassa mittakaavassa voi esittää kysymyksen, miten Rikosseuraamuslaitoksen organisaatorakenne tukee paikallista kehittäjäaktiivisuutta? Kuka Rikosseuraamuslaitoksella omistaa toiminnan kehittämisen? Tässä hankkeessa toteutetun kehittämisen tavan käyttöönoton mahdollisuuksia on nähtävillä kuviossa 11.



Kuvio 11. Paikallisen kehittämisen laajeneminen Rikosseuraamuslaitoksella. Kuvion sykli viittaa johdon, alueiden ja vankiloiden välisen vuorovaikutukseen.

Kuvion 11 paksu nuoli kuvaa koko Rikosseuraamuslaitoksen kehittämisjärjestelmän yhtä mahdollista tapaa jatkossa. Paikallisia kokeiluja tukeva kehittämisen tapa kaipaa systemaattista kehittämisen ohjausta ja tukea organisaation eri tasoilla. Lähityö-hankkeessa perehdyttiin kehittämiseen suljetuissa vankiloissa, mutta vankiasiakas kohtaa rikosseuraamuspolkunsa aikana useita sekä Rikosseuraamuslaitoksen että yhteistyökumppaneiden toimijoita. Iso kysymys on, miten kehittämisessä on mahdollista ottaa huomioon rikosseuraamuksen kokonaisuus.

Paikallinen kehittäminen on edellä kuvatun kehittämistavan ydintä. Kehittäminen perustuu ekspansiiviseen oppimiseen eli uudenlaisten toiminnan rakenteiden tuottamiseen, joilla pyritään ratkaisemaan tunnistetut kehityshaasteet tai riskit. Ekspansiivisessa oppimisessa työn tarkoitus ymmärretään uudella tavalla esimerkiksi yhteistyön tai historiallisen kehityspolun näkökulmasta. Kehittämisessä ei tällöin ole kyse esimerkiksi ammattien tai toimintaprosessien kehittämisestä, vaan laajempien *toimintakonseptien* kehittämisestä, jolloin uudistaminen lähtee koko toimintatavan ja periaatteen uudistamisesta. Heikkisen ja Virkkusen (2008) mukaan esimerkiksi tarve- ja riskiarviointiin perustuvassa rangaistusajan toteuttamisessa on ollut kyse toimintakonseptin uudistamisesta. Toimintakonseptin kehittämistä tukevissa osauudistuksissa tarvitaan juuri paikallista kehittämistä ja kokeiluja.

Kun työn tarkoitus ymmärretään uudella tavalla, voidaan uusi toimintatapa kokea mielekkäänä ja tarkoituksenmukaisena eikä tarvita erillistä motivointia tai sitouttamista. Uudenlainen toimintatapa ei välttämättä vastaa parhaalla mahdollisella tavalla yksittäisen työntekijän käsitystä hyvästä työstä tai mieluisinta tapaa toimia, mutta yhteisesti tunnistetun tarvetilan jakaminen auttaa ymmärtämään, miksi uudenlainen toimintatapa on kuitenkin perusteltua. Tällöin muuttuva toimintatapa mahdollistaa myös yksittäisen työntekijän näkökulmasta mielekkäänä säilyvän työn, siihen vaikuttamisen ja ehkä uuden innostuksen lähteen löytymisen ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuden.

Koko Rikosseuraamuslaitoksen kattavassa laatututkimuksessa (Linderborg ym. 2015) todettiin, että toiminnan johtaminen, ohjaaminen ja hallinnollinen organisointi sekä käytäntö ovat etäännyneet toisistaan. Tutkijat esittivät suositukseksi, että johtamista ja ohjaamista tulisi kehittää arkityötä lähempänä olevaksi ja sitä tukevammaksi, ja samalla johtamisen ja ohjaamisen tulisi olla toimintaa kehittävä ja eteenpäin suuntaavaa (Linderborg ym. 2015, 261). Tätä tukisi edellä kuvaamamme kehittämisen tapa, jossa työntekijälähtöinen paikallinen ideointi ja johdon strategia ovat vuoropuhelussa keskenään.

Kokeilujen käytäntöön viemisen ja levittämisen haaste

Jotta uusi toimintatapa voi tulla työyksikön yhteiseen käyttöön ja vakiintua, sitä on levitettävä ensin paikallisesti. Lähityö-hankkeen kokeilut toteutettiin pilotin-omaisesti, pienen kehittäjäryhmän tai yhden osaston voimin (Vaasan kirjaimiskokeilu tosin laajennettiin nopeasti koko vankilaa koskevaksi). Perinteiset, johtolähtöiset kehittämismallit ja erityisesti niihin liittyvät pullonkaulat näkyivät myös vankilatasolla kokeiltujen toimintamallien levittämisen tavassa ja niiden saamassa vastaanotossa. Kyseinen ilmiö tuli esiin hankkeen aikana, kun pyrittiin kokeilujen laajentamiseen ja käyttöönottoon vankiloissa sisäisesti eri osastoille ja työntekijöille. Vankiloissa haluttiin nopeastikin laajentaa kokeilujen käyttöönottoa mm. viemällä uusia käytäntöjä eteenpäin ohjeistuksin ja määräyksin ja seuraamalla niiden toteutumista. Esimerkiksi vangin perehdyttämiskokeiluun liitettiin perehdyttämisen yhteydessä tehtävä sellien kunnon tarkastuksen ohjeistus. Riskinä on, että aktivointi jää valvonnallisten elementtien jalkoihin. Standardin (ohjeen) täyttäminen ei riitä aktivoimiseksi eikä vartijan suorituksen valvonta vielä takaa, että perehdyttämisestä tulee vankia aktivoiva käytäntö.

Kehittämiskokeilua toteuttaneet törmäsivät omissa yksiköissään välinpitämättömyyden vastaanottoon, kun kaikki työntekijät eivät olleet mukana tunnistamassa kehittämistarpeita, eivätkä siten kokeneet toimintatavan uudistamista tarpeelliseksi. Välinpitämättömyyden lisäksi kehittämiskokeiluissa mukana olleet työntekijät kohtasivat myös kehittämisen mitätöintiä. Mitätöinti tapahtui osin huumorin varjolla, mutta myös kyseenalaistamalla koko kehittämisen tarve. Tähän liittyi joillakin työntekijöillä huoli, että kehittäminen tarkoittaa vain lisätöitä eikä tuo helpotusta arjen työhön. Kehittäminen tulkittiin tällöin työnkuvan negatiiviseksi muutokseksi tai pelkäksi uudeksi säännöksi. Uusien toimintakäytäntöjen tarvetta torjuttiin myös esittämällä, että *me tehdään tätä jo, on tehty aina*. Lähiesimiehen rooli on erityisen tärkeä kokeilujen levittämisessä: hänen on selvitettävä työntekijöille uudistuksen tarkoitus ja sisältö, mahdollistettava tarvittavat resurssit uudenlaisen toiminnan toteuttamiseen ja toimittava kannustajana.

Kehittämiskokeiluja arvioitaessa Lähityö-hankkeen ohjausryhmässä keskusteltiin, miten kokeiltuja toimintamalleja voidaan levittää paitsi kyseisessä kokeiluvankilassa laajemmin myös eri vankiloihin (ks. luku 6.1). Ohjausryhmän keskusteluissa on tunnistettu, että tuloksellinen kehittäminen kumpuaa työyksikön omista, paikallisista tarpeista. Yhdessä vankilassa kehitetty ja hyväksi todettu käytäntö ei ole sellaisenaan sovellettuna siirrettävissä muihin vankiloihin. Näin ollen ennen kuin uudenlaista toimintamallia aletaan levittää vankilasta toiseen, on suunniteltava, miten mahdollinen paikallinen kehitystarve tunnistetaan ja miten sen käyttöönotto ja edelleen kehittäminen toteutetaan. Toteutettujen kokeilujen levittämisen lisäksi toinen tärkeä pohdittava asia on, miten levittää kokeilujen sallimista ja ideointia jatkossakin, eli miten työntekijälähtöistä kehittämistä käytäntönä edistetään.

Usein hankkeiden ongelmana on jatkuvuuden puute. Resurssit loppuvat, kun hanke päättyy. Paikalliset erot toiminnassa voivat olla niin merkittäviä, että yksi ja sama toimintatapa ei sovellukaan koko organisaatioon. Lisäksi hankkeiden vaikutusten tutkiminen ja tulosten yleistäminen jäävät herkästi hankkeen ulkopuolelle (Miettinen 2014). Miettinen esittää neljä edellytystä kokeilujen leviämiseksi. Kokeilun tulee ensinnäkin lähteä paikallisesta, ehkä kehitteillä olevasta ideasta, jolloin siihen sitoudutaan. Toiseksi kokeilun idea tai periaate tulee voida esittää selkeästi ja jäsennellysti, jotta se tulee ymmärretyksi. On tunnistettava, mitä käytännön ongelmaa kokeilulla aiotaan ratkaista. Tässä voidaan tarvita asiantuntijan apua mallinnuksessa. Kolmanneksi yhteiskunnallinen ongelma, laajempi muutos, johon halutaan ratkaisua tai jota halutaan edistää, tulee olla tiedostettu ja määritelty, sekä se, miten kokeilu siihen vastaa. Neljänneksi tarvitaan kumppaneita, joiden kanssa rohjetaan luoda ”uutta ja sellaista mistä ei ole kokemuksia” (suhdetoimijuuden käsite, relational agency, ks. Edwards 2006). Lähityö-hankkeessa näistä edellytyksistä kolme ensimmäistä täytyivät hankkeen aikana jokseenkin hyvin. Uuden luominen laajemmassa verkostossa, kumppaneiden kanssa, jäi jatkossa edistettäväksi.

Lähityö-hankkeen ohjausryhmä piti tärkeänä Lähityö-hankkeen kokeilujen seurantaan esimerkiksi vuoden, kahden kuluttua kokeilujen päättymisestä. Systemaattisen seurannan ohella uusien toimintatapojen, niiden toimivuuden ja leviämisen arvioimiseksi ja edelleen kehittämiseksi vankiloissa tarvitaan jatkuvia areenoita ja rakenteita, joissa keskustelua käydään.

6.4 Lähityön kehittäminen ammatillisuuden tukemisena

Palaamme vielä yhteen näkökulmaan, joka tuli pajakeskusteluissa toistuvasti esille niin johdon kuin työntekijöidenkin puheessa ja joka liittyi lähityön kehittämisen kysymyksiin, sääntöihin ja työntekijöiden velvollisuuksiin. Kyseessä on työntekijöiden erilaiset toimintatavat työmenetelmissä ja toimintatavoissa. Työntekijöiden kesken vaihtelevia toimintakäytäntöjä selitettiin usein viittaamalla erilaisiin persooniin (ks. luvut 2 ja 5). Tämä voidaan tulkita yhtäältä puolusteluksi sille, ettei toimita yhteisesti sovitulla tavalla. Toisaalta puheessa esitettiin tälle vasta-argumenttina se, ettei osata toimia ammatillisesti, ei haluta tai että *”ei ole lähityökykyä”*.

Sama teema persoonasta ja ammatillisuudesta – yhtäältä puolustelu tai pikemminkin torjunta ja toisaalta väittely – kuului siinä vaiheessa, kun keskusteltiin kokeilujen levittämisestä. Käsityksemme mukaan aktivoivan lähityön on tarkoitus toimia ammatillisena työkaluna, eikä sitä voida säilyttää työntekijän persoonallisuuden kontolle tai vastaavasti sulkea vartijan työn ulkopuolelle. Aivan toinen

asia on se, että jokainen toimii itselleen ominaisella ja luontevalla tavalla, kuin se, tekeekö aktivoivaa lähityötä lainkaan. Juuri tämän takia aktivointiin tai kuntoutukseen pyrkivän lähityön avaaminen on tärkeää; mitä sillä tarkoitetaan, millaista osaamista ja ammatillista otetta siinä tarvitaan ja miten sitä tuetaan.

Rikosseuraamuslaitoksen laatututkimus katsoo henkilöstön osaamisvajeen liittyvän esimerkiksi henkilöstön erilaisiin tapoihin kohdella vankeja, perustella päätöksiä ja olla vuorovaikutuksessa vankien kanssa. Turvallisuuden ja valvonnan sekä vuorovaikutuksellisuuden, ihmissuhdeosaamisen ja tuen samanaikainen hallinta nähdään yhä tärkeämmäksi osaamisen ja laadun kriteeriksi. (Linderborg ym. 2015, 259.) Em. laatututkimuksessa hyödynnettiin vankivuorovaikutuksen ja organisaation sisäisen vuorovaikutuksen arvioimisessa Englannissa tarkoitukseen kehitettyä mittaria (Liebling 2004). Mittarin avulla päästiin arvioimaan vuorovaikutusta systemaattisella tavalla.

Lavikkala (2011) suosittelee sellaista henkilöstön ja vankien vuorovaikutuksen tarkastelua, jolla päästään käsittelemään kuntoutus- ja turvallisuusintressin suhdetta konkreettisesti. ”Vuorovaikutuksen laatu voi ilmeisestikin lisätä samanaikaisesti turvallisuutta sekä kuntouttavan toiminnan edellytyksiä, vaikka intressien jännitettä monissa käytännötilanteissa ei voida eliminoida” (Lavikkala 2011, 24). Lähityö-hanke toi esille juuri tällaisia tilanteita, joskin pajakeskustelujen kautta välittyneinä. Käytännön tilanteiden havainnointi toisi tarkasteluun konkreettisen lisän.

Mahdollinen ammatillisen työotteen ohuus vaikuttaa siihen, että vangin kanssa työskentely voidaan kokea hyvin kuormittavana, sitä halutaan vältellä tai esimerkiksi vangin retkahdukset voidaan kokea henkilökohtaisesti. Vartija ei välttämättä uskalla mennä vangin ”iholle”, tai ajattelee sen kuuluvan erikoistyöntekijöille. Vuorovaikutukselle altistuminen, toisin sanoen vangin aktivointi, lähityön tekeminen vaatii vahvaa työidentiteettiä ja ymmärrystä työn vaikutuksista myös työntekijään. Vartijan ja vangin välinen etäisyys on suuri. Jotta aktivointi on mahdollista, etäisyyden suuruus ja laatu pitäisi määritellä erikseen kussakin vankisuhteessa. Tämän näkökulman avaaminen valottaisi sanontaa ”tiili puree” – niin vankiin kuin työntekijäänkin.

VII YHTEENVETO JA POHDINTA

Rikosseuraamusalan strategisena tavoitteena on vankien määrän ja uusinta-rikollisuuden vähentäminen sekä yhteiskunnan turvallisuuden lisääminen (ks. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011–2020 <http://www.rikosseuraamus.fi/>). Rikosseuraamuslaitos haluaa kehittää keinoja vankien rikoksettomaan elämään ohjaamisen ja yhteiskuntaan integroitumisen tueksi vankeusaikana.

Hankkeessa lähestyttiin lähityötä Rikosseuraamuslaitoksen yhteiskunnallisesta kaksoistehtävästä, valvonnasta ja kuntoutuksesta, ja niiden suhteesta käsin. Lähityö-hankkeessa on tarkasteltu, mitä valvontahenkilöstön tekemä nykyinen vankien kanssa tehtävä vuorovaikutuksellinen lähityö on ja mitä se voisi olla, jotta se palvelisi myös edellä mainittuja kuntouttavia tavoitteita.

Lähityö on käsitteenä uusi, vaikka valvonnan ja kuntoutuksen problematiikkaa sinänsä on paljonkin tutkittu. Vankilatyössä turvallisuuden ja kuntoutuksen yhtäaikainen vaatimus on kehittämisen kannalta haastava, kun kuntouttavan työn toteuttaminen on sidoksissa rangaistuksen suorittamiseen ja turvallisuuden ylläpitämiseen. Tämän kaksoistavoitteen haastavuutta korostaa vankilatyön kohteen muutos: vangit eli asiakkaat ja heidän tarpeensa ovat muuttuneet ja valvonta- ja ohjaustyössä tarvitaan uutta asiakasymmärrystä rikoksettoman elämän tukemiseksi. Hankkeen toisena tavoitteena oli henkilöstön osallistumisen vahvistaminen oman työnsä kehittämiseen hyödyntämällä käytännöstä lähteviä lähityön kehittämisideoita.

Lähityö-hanke toteutettiin kehittämistutkimuksena, jonka kohteena olivat suljetujen vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstön vuorovaikutuksellisen lähityön muuttuvat toimintatavat ja käytännöt. Hanke sisälsi esiselvityksen kahdeksassa vankilassa sekä lähityöpajaprosessit kolmessa suljetussa vankilassa. Hankkeessa selvitettiin, mitä nykyinen lähityö on, ja millä tavoin aktivoivaa lähityötä voitaisiin kehittää sekä paikallisesti vankiloissa että koko Rikosseuraamuslaitoksessa. Tutkimme *työntekijöiden, erityisesti valvontahenkilöstön (vartijat ja ohjaajat) nykyisiä käsityksiä vuorovaikutuksellisesta lähityöstä, kehittämiskokeilujen rakentumista hankkeen aikana ja työntekijöiden oppimista lähityön arvioinnissa ja kehittämisessä*. Tutkimuksen viitekehyksenä oli kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen pohjautuva ekspansiivisen oppimisen teoria (Engeström 1987) ja analyysivälineenä hyödynsimme siihen nojaavaa kehittämistoimijuuden käsitettä.

7.1 Lähityöstä aktivoivaan lähityöhön

Rikosseuraamuslaitoksen strategian kautta katsoen motiivi lähityön kehittämiseksi on uusintarikollisuuden vähentäminen muun muassa vankien kuntoutuksen ja aktivoinnin kautta. Käytännössä lähityötä tehdään paljon valvonnallisista lähtökohdista käsin. Esiselvityksen perusteella työntekijät katsovat lähityöksi kaiken päivittäisessä työssä vangin kanssa toteutuvan suoran vuorovaikutuksen, jota tehdään pääasiassa puheen avulla ja luonnollisena osana valvontatyötä. Kuntoutus rajataan erityisiksi toiminnoiksi (toimintaohjelmat, työryhmät, työtoiminta). Työntekijät näkevät lähityön ja sen tarkoituksen suhteellisen yksiselitteisenä ja suhtautuvat siihen myönteisesti. Puheessa korostuu turvallisuusnäkökulma, vankilaelämään sopeuttava ote ja vartijakohtaiset työtavat. Lähityön tarkoitus on taata turvallisuus, pitää yllä päiväjärjestystä ja hankkia vankituntemusta. Työntekijät mainitsevat lähityön tarkoituksiksi myös vangin saattamisen yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi.

Vaikka työntekijöiden lähityökäsitykset vaikuttavat ensi kuulemalta vakiintuneen ja sujuvan toiminnan kuvauksilta, heijastavat lähityön tarkoituksen, sisällön ja keinojen kuvaukset vankilatyön kaksinaista luonnetta ja niihin liittyy huomioita työn kohteesta tapahtuneesta muutoksesta. Osallistujat tunnistivat sekä monia sujumattomuuksia ja pulmia että työhyvinvointia tukevia asioita ja onnistumisia. Lähityön haasteiksi nimettiin vaativat vangit, osaamisen haasteet, yhteistyön puutteet eri henkilöstöryhmien välillä, niukkenevat resurssit ja vankilan toimintarakenteeseen liittyvät seikat (vuorotyö, säännöt). Myös työssä onnistumiset ja tyytyväisyys työhön liittyvät paljon turvallisuuden ja päiväjärjestyksen ylläpitämiseen ja työn sujuvuuteen. Asiakkaan eli vangin kanssa onnistumisista mainittiin vangin hyvä käyttäytyminen ja vangin oppiminen.

Kaiken kaikkiaan työntekijät eivät alkuhaastatteluissa ilmaisseet voimakasta lähityön kehittämistarvetta, mutta näkemykset sisälsivät monin paikoin dilemmaattisia ilmauksia, kuten epäröintejä ja keskenään ristiriitaisia käsityksiä, jotka kertovat toiminnan piilevistä sisäisistä jännitteistä. Vaikuttaa siltä, että valvontahenkilöstö ei välttämättä itse kokenut selkeästi tätä jännitettä ratkaistavaksi kehityskohteeksi. Lähityön nähtiin tukevan ennen kaikkea turvallisuutta ja sujuvuutta, mikä tuntuisi riittävän, mikäli sitä voitaisiin tehdä rauhassa, häiriöittä.

Työntekijöiden esiin nostamat konkreettiset ongelmat liittyivät enimmäkseen päivittäisen työn sujumiseen, resursseihin ja yhteistyöhön. Pohdintaa siitä, miten valvontahenkilöstö voisi edistää työssään vankien kuntoutumista, vangin saattamista yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi, oli esiselvityksen perusteella vain niukasti. Työntekijät toivat esille tietämyksensä kuntoutuksellisista tavoitteista ja yleisestä pyrkimyksestä kohti avoimempia rangaistuksia. Tulisi pyrkiä siihen, että vanki istuu entistä vähemmän sellissään ja osallistuisi heille järjestettäviin toimintoihin. Kuitenkin valvontahenkilöstö katsoo vankien aktivointia ennen

muuta oman työnsä sujuvuuden näkökulmasta: vartijan rutiinit ja päivittäinen työ sujuvat paremmin, kun vangit ovat toimintaryhmissä. Vangeille järjestettävä ohjelma rauhoittaa vartijan työtä. Valvontahenkilöstö tunnistaa myös, että työssä moniongelmaisten vankien kanssa tarvittaisiin nykyistä laajempaa osaamista ja uusia työkaluja.

Laaja näkemys lähityöstä tekee siitä epämääräisen, jolloin lähityön kuntouttava tai aktivoiva aspekti ei piirry esiin. Millaista on lähityö, joka sekä aktivoi vankia että lisää turvallisuutta?

Koska käsitys lähityöstä on laaja ja sisältää monenlaisia tavoitteita, vankien rikoksettoman elämän ja yhteiskunnassa selviämisen edistämiseksi tulisi puhua aktivoivan lähityön kehittämisestä. Aktivoivan lähityön rakentuminen osana valvontatehtävää on monimutkaista. Mahdollisuudet tehdä kuntouttavaa lähityötä rakentuvat monista erilaisista rakenteellisista ja tilannesidonnaisista seikoista käsin. Koska näin on, aktivoivan lähityön kehittäminen edellyttää paikallista, työntekijälähtöistä kehittämistä johtovetoisen kehittämisen rinnalle. Kuntoutukseen tähtäävää, aktivoivaa lähityötä voidaan edistää etsimällä, kannustamalla ja oikeuttamalla vankien omatoimisuutta, luottamuksen rakentamista ja osallistumista osana arkista valvonta- ja turvallisuustyötä.

7.2 Lähityön kehitystarpeen tunnistamisesta kehittämideoihin

Alkuhaastattelussa työntekijät eivät ilmaisseet kehittämisen tarvetta vielä selkeästi. Orastavaa kehittämistarvetta heräteltiin lähityöpajoissa. Ekspansiivisen oppimisen näkemyksen mukaan kehittämisen tarpeen tunnistaminen ja siihen virittävä nykyisen tilanteen kyseenalaistaminen saadaan aikaan tarkastelemalla työtä koskevaa peiliaineistoa ja toiminnan muutosta erityisten jäsennysvälineiden avulla. Kyse on kehittämisen motiivin herättämisestä.

Tutkijoiden oletus oli, että vuorovaikutuksellisen ja aktivoivan lähityön korostuminen osana perinteistä valvontatehtävää voi tuoda muutospaineita työprosesseihin ja aiheuttaa vastustuksen ohella epätietoisuutta valvontahenkilöstön roolista. Epätietoisuus vartijan muutoksessa olevasta työnkuvasta näkyi esimerkiksi alkuhaastattelupuheissa koskien vaatimuksia toimia vartijaohjaajana ja osallistua entistä enemmän työryhmiin valvontatyön ohella. Uudet vaatimukset

ohjaamisesta ja osallistumisesta koettiin lisätyöksi. Vaikka ammattiryhmien välisen yhteistyön vähyyttä kritisoitiin, ei vakiintunutta työnjakoa kyseenalaistettu. Tutkimusten mukaan muutosprosesseihin liittyvä epätietoisuus ja työn häiriöt voivat heikentää myös työhyvinvointia. Pajaprosessissa uusia lähityön aktivointivaatimuksia lähdettiin työstämään ja ottamaan haltuun. Lähityön kehittämisen tavoitteena oli luoda uusia tapoja tehdä omaa työtä, ei lisätä nykyisen kaltaisen työn määrää.

Kolmessa pilottivankilassa toteutettujen lähityöpajojen teemat olivat 1) nykyisen lähityön käytännöt; 2) lähityön toimintaympäristön eli vankilan toiminnan muutokset kehityspolkuina; 3) häiriöt ja onnistumiset nykyisen lähityön käytännöissä (tarkastelun kohteena vankitoiminnot ja päivittäinen vuorovaikutus vankien kanssa) ja kehittämistarpeen tunnistaminen; 4) kehittämiskokeilujen ideointi ja valinta; kehittämiskokeilut jokaisessa vankilassa sekä 5) kehittämiskokeilujen arviointi ja kehittämistyön jatkon suunnittelu. Jokaisessa lähityöpajaprosessissa oli viisi työpajatapaa, joissa työskenneltiin Työterveyslaitoksen tutkija-kehittäjien ohjaamana, työtä koskevien aineistojen ja niihin liittyvien tehtävien avulla. Lisäksi kaikissa pilottivankiloissa järjestettiin jälkiarviointipajat.

Lähityön kehityspolun tarkastelu herätti huomaamaan oleellisia työssä näkyviä muutoksia. Lähityön luonnetta on muuttanut ensiksikin se, että työn kohteena olevat vangit ovat muuttuneet monella tavalla. Muutos on tuonut vankilan henkilöstölle uusia osaamisvaatimuksia: nykyään heidän odotetaan olevan moniosaajia. Turvallisuusteknologia ja lukuisat toimintaan tulleet tietojärjestelmät, esim. vankitietojärjestelmä Vati ja vangin rangaistusajan suunnitelma ovat muuttaneet työn luonnetta. Vankilan toimintaa ohjaavassa lainsäädännössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia erityisesti 2000-luvun puolivälissä, jolloin esimerkiksi toimintaohjelmat vangeille lisääntyivät ja myös vartijoiden sosiaalisia taitoja alettiin korostaa. Isojen organisaatiomuutoksien, kuten aluehallinnon ja sijoitusyksiköiden, tulon 2000-luvun puolivälin jälkeen koettiin vähentäneen vankiloiden itsemääräämistä ja voimistaneen ylhäältä päin ohjausta. Odotukset vankiloiden uusrikollisuutta vähentävästä vaikutuksesta ovat kasvaneet, samalla kun vangit ovat entistä moniongelmaisempia. Yhteistoimintavaatimukset ovat lisääntyneet, vankiloihin on tullut uusia ammattiryhmiä ja yhteistyö vankilan ulkopuolisten toimijoiden kanssa on lisääntynyt. Kehityspolun tarkastelu toi esiin vankilatyön muutoksen laajuuden ja samalla tarkoituksena oli luoda perustaa lähityön vallitsevien toimintatapojen muuttamiseksi nykytilannetta paremmin vastaavaksi.

Nykyisen työn häiriöitä ja onnistumisia tutkittiin sekä vankien kanssa toteutuvan päivittäisen vuorovaikutuksen että vankitoimintojen näkökulmasta. Työntekijät raportoivat onnistumis- ja häiriökokemuksiaan, jotka toivat esille sekä olemassa olevien toimivien ja aktivoivien lähityön käytäntöjen piirteitä että niiden tunnistamatonta ja tilannekohtaista esiintymistä. Näissä esimerkeissä onnistunut

vuorovaikutus vangin kanssa oli usein vankilähtöistä ja vankeja aktivoivaa, mutta myös poikkeuksellista ja henkilöistä riippuvaa. Vankitoimintojen tarkastelu taas paljasti runsaan valikoiman toimintoja, mutta osalla vangeista motivaatio tai kyky osallistua niihin oli heikko, ja monet vangit jäivät toimintojen ulkopuolelle pysyttelemään selleissään.

Muutostarkastelun ja nykyisen työn erittelyn perusteella toiminnassa hahmottuu tulkintamme mukaan muutosten myötä kehkeytyneitä kehitysjännitteitä, joista nykytyössä kohdattavat häiriöt ja ongelmat ilmentävät. Ensimmäinen kehitysjännite on muuttuneen työn kohteen ja välineiden välillä: vankiloissa ei ole riittävästi välineitä vastata suljettujen osastojen vankien monimuotoisiin kuntoutuksen ja aktivoinnin tarpeisiin. Erilaisten kuntouttavien toimintojen määrän lisääminen ei ole tavoittanut kaikkia vankeja; osallistumisaste on vähäinen, vangit eivät motivoitu ryhmiin, ja etenkin syrjäytyneet ja moniongelmaiset vangit pysyttelevät selleissään. Siten ryhmien kuntouttava tarkoitus jää toteutumatta. Kuntouttavien ryhmien ja muun lähityön kytkeytyminen vangin rangaistusajan suunnitelman tavoitteisiin oli valvontahenkilöstölle epäselvä.

Päivittäisessä työssä toteutuva lähityö on sisällöltään laava ja sen käyttö välineenä kuntouttavassa tai aktivoivassa mielessä on yksilöllistä ja tilannekohtaista, jopa sattumanvaraista ja osin tiedostamatonta. Rikosseuraamuslaitoksen asettamat rangaistusten toimeenpanon ja uusintarikollisuuden ehkäisyn tavoitteet asettavat ammatillisia haasteita, joita kaikki valvonnan työntekijät eivät vielä tunnista omaan työhönsä ja itselleen kuuluviksi.

Toinen kehitysjännite on kehkeytynyt työnjaon ja kohteen välille. Vankien aktivointia ja kuntoutusta ei nähdä yhteisenä työn kohteena, vaan valvonnan ja kuntoutussektorin työn kohteet näyttävät olevan hyvinkin erillään ja työ on tehtävämääritynnyttä. Erillisyyks näkyy siten, että valvonta ja kuntoutus eivät työskentele riittävästi yhdessä, eri sektoreiden työntekijät eivät tiedä toistensa työstä ja käsitykset vangeista voivat olla varsin erilaisia, yhteistä asiakasymmärrystä ei synny. Tämä jännite heikentää niin vangin kuntoutumismahdollisuuksia kuin turvallisuuden ylläpitoa.

Lisäksi työn tarkoituksessa näkyvä kaksinaisuus tuli esille jännitteisenä: riittääkö vankilaelämään sopeuttaminen, jotta kuntoutuminen siviilielämään voisi toteutua? Henkilöstön näkökulmasta turvallisuustavoitetta ja kuntoutumistavoitetta on vaikea sovittaa yhteen. Vankilaolosuhteisiin kuntoutuminen palvelee turvallisuutta ja päiväjärjestystä, mutta kuinka se valmentaa siviilielämään? Jännite näkyy myös sääntöjen keskinäisenä ristiriitaisuutena: turvallisuuden, julkilausuttujen ja yhteisten sääntöjen korostamisen rinnalla kuvattiin niiden rikkomista, toimintatapojen kirjavuutta ja työntekijä- tai ryhmäkohtaisia käytäntöjä.

Pajaprosessin ideana oli tarttua kehitysjännitteisiin ja edistää toiminnan muutosta etsimällä niihin ratkaisuja. Osallistujat esittivät lukuisia kehittämisiideoita, joista osa päättyi kokeiluiksi.

7.3 Lähityön kehittämiskokeilut

Pajaprosessin aikana toteutettiin yhteensä kuusi kehittämiskokeilua. Kokeilut kohdistuivat vetäytyvien ja huonokuntoisten vankien aktivointiin (ns. akkuryhmä ja lukupiiri), hyvien lähityökäytäntöjen ”työkalupakin” kokoamiseen, vangin perehdyttämiseen osastolle, vankia koskevan tiedon kirjaamiskäytäntöihin ja vankien osastolla liikkumista ja sijaintia koskevan tiedon hallintaan. Neljä ensiksi mainittua kokeilua suuntautuivat selkeämmin vankien aktivointiin ja työntekijöiden aktiivisen lähityöotteen kehittämiseen. Nämä kokeilut asemoituvat osittain ratkaisuihin kehitysjännitteeseen, joka on kehittynyt vankilatyön muuttuneen työn kohteen ja välineiden välillä: vankien monimuotoisiin kuntoutuksen ja aktivoinnin tarpeisiin vastaamiseksi valvontahenkilöstöllä ei ole riittävästi välineitä. Näillä kokeiluilla kehitettiin tapoja ja välineitä vankien aktivoimiseen ja motivoimiseen. Kaksi muuta kokeilua olivat välillisesti lähityön edellytyksiä parantavia, koska ne suuntautuivat henkilöstön yhteistyön parantamiseen vankeja koskevissa asioissa. Ne vastaavat erityisesti kehitysjännitteeseen, joka on muodostunut työnjaon ja kohteen välille. Vankien lisääntynyttä aktivoinnin ja kuntoutuksen tarvetta ei nähdä yhteisenä työn kohteena, vaan valvonnan ja kuntoutussektorin työn kohteet näyttävät olevan siinä määrin erillisiä, että se voi heikentää niin vangin kuntoutumismahdollisuuksia kuin turvallisuuden ylläpitoa.

Kokeilujen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä syntyneitä osallistujien oppimista arvioitiin soveltamalla kehittävän vaikuttavuusarvioinnin ideaa (Saari ym. 2015), jossa keskeistä on laadullinen ja monesta eri näkökulmasta tuotettu tieto. Aineistoina käytettiin tutkijoiden kokoamia yhteenvetoja kokeiluista. Työntekijät ja johdon edustajat arvioivat kokeiluja ensiksikin sen mukaan, kuinka paljon niiden nähtiin tukevan valvonta- ja kuntoutustavoitteita. Toiseksi pajaosallistujat arvioivat, missä määrin kokeilut olivat Rikosseuraamuslaitoksen strategian mukaisia ja työhyvinvointia tukevia. Kaikkien kokeilujen nähtiin palvelevan sekä valvontaa että kuntouttavaa otetta, jälkimmäistä tosin vähemmän. Käytetty käsitepari valvonta–kuntoutus osoittautui siinä mielessä harhaanjohtavaksi, että usein työntekijät mielsivät kuntoutuksen ja valvonnan eri ammattiryhmien tehtäviksi. Lähityötä tehdään koko ajan myös valvonnassa, ja haasteena on perustyössä mahdollisen kuntouttavan orientaation tai elementtien esiin nostaminen, kehittäminen ja levittäminen. Kaikkien kokeilujen todettiin olevan Rikosseuraamuslaitoksen strategian suunnassa. Sen sijaan kaikissa kokeiluissa ei nähty työhyvinvointia tukevaa aspektia.

Valitsimme kirjaamiskokeilun erikseen analyysin kohteeksi, koska se loi mahdollisuuden tutkia käytettyä kehittämisen tapaa (muutospajasovellus) ja pohdita toiminnan yhteisen, paikallisen kehittämisen edellytyksiä yleisemminkin vankilassa. Analyysin avulla tuotiin esille oppimisen vaiheita kokeilupolulla kehittämistarpeen viriämisestä ideointiin ja kokeiluiksi, ja näin työntekijöiden kehittämistoimijuuden vahvistuminen saatiin näkyväksi. Kirjaamiskokeiluprosessi myös paljasti uudenlaisen, alustaviin ja kehiteltäviin malleihin tai ohjeisiin perustuvan kehittämistavan.

Lähityökokeilujen jatkoa ja levittämistä seurattiin kokeiluvaiheen päätyttyä ja arviointipajojen jälkeen myös ohjausryhmän kokouksissa. Kokeilujen muuttuminen käytännöksi ja levittäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä, ja usein tämä vaihe ohjatun projektin päätyttyä jää heikoille. Esimiesten rooli on erityisen tärkeä kokeilujen käyttöönoton ja vakiinnuttamisen kannalta. Esimieheltä odotetaan tukea uudennaisille käytännöille ja resurssien antamista niiden toteuttamiseksi. Lähityökokeilujen leviämisen mahdollisuuksia voidaan arvioida Miittisen (2014) esittämien neljän edellytyksen valossa. Kokeilun tulee ensinnäkin lähteä paikallisesta, ehkä kehitteillä olevasta ideasta, jolloin siihen sitoudutaan. Lähityöhankkeessa työntekijät virittävät paikallisia, itse oleellisiksi katsomiaan kokeiluja esille tuomistaan tarpeista käsin. Toiseksi kokeilun idea tai periaate tulee voida esittää selkeästi ja jäsennellysti, jotta se tulee ymmärretyksi. Pajaprosessissa kokeilujen idea kirjattiin vastaamalla, mitä käytännön ongelmaa kokeilu tulee ratkaisemaan. Tätä edelsi yhteinen toiminnan erittely ja esitettyjen kehittämisideoiden kokoaminen. Yhteiskunnallinen ongelma, laajempi muutos, jota halutaan edistää, oli tiedostettu; kuntouttavan lähityön vahvistamisen tarve uusintarikollisuuden torjumiseksi oli hankkeen lähtökohta, joka tuotiin jo hankkeen alussa esille. Miittisen esittämistä edellytyksistä neljäntenä on kumppanit, joiden kanssa rohjetaan luoda uutta ja sellaista mistä ei ole kokemuksia. Tähän kumppanuuteen tarvittava verkostoituminen sekä alueellinen ja valtakunnallinen vuorovaikutus tuotiin lähityöpajojen keskusteluissa esille, mutta niiden kehittäminen ja kokeilu jäi Lähityöhankkeen tavoitteen ulkopuolelle. Rikosseuraamuslaitoksessa on tarkoitus jatkaa lähityön kehittämistä sisäisin voimin ja Rikosseuraamuslaitokseen on nimetty lähityön kehittämisestä vastaava työntekijä.

7.4 Toimivat ja ongelmalliset lähityökäytännöt

7.4.1 Mikä lähityössä on työntekijälle merkityksellistä

Tarkastelimme valvontahenkilöstön lähityöpajoissa esittämiä näkemyksiä siitä, mitkä ovat toimivia ja mitkä ongelmallisia lähityökäytäntöjä, ja mitä näkökulmia hyviin ja ongelmallisiin käytäntöihin liittyy. Tarkastelimme erityisesti lähityöpuhetta, jossa on samanaikaisesti läsnä sekä valvonta- että kuntoutusaspekti. Valvontatilanteet voivat joko estää tai edistää positiivista vuorovaikutusta ja

vankien kuntouttavaa tukemista. Erittelimme lähityön tulkintoja kehittämistoimijuuista ilmentävien luokkien avulla, luokittelemalla ne toteaviin, dilemmaattisiin ja kehitysideoita sisältäviin episodeihin. Näin pyrittiin ymmärtämään lähityön kehittämispotentiaalia.

Toteava lähityöpuhe kertoo sujuvasta ja totutusta vuorovaikutuksesta vankien kanssa. Osassa toteavaa puhetta kuntouttava elementti oli selkeästi toissijainen valvontaan nähden, osassa taas kuntouttava elementti oli ikään kuin sisäänrakennettu valvonnan tilanteisiin ja asiaa katsottiin vangin näkökulmasta ilman, että siinä korostettiin turvallisuuden ensisijaisuutta. Toteavissa episodeissa lähityötä kuvattiin keskusteluksi vangin kanssa ja vangin tarpeisiin ja ongelmiin vastaamiseksi. Tulkitsemme, että nämä ovat valvontahenkilöstön mielestä hyviä ja toimivia olemassa olevia lähityökäytäntöjä.

Dilemmaattiset ja kritisoivat ilmaisut kertovat lähityön ongelmista ja kehittämisen tarpeista. Dilemmaattinen puhe liittyi valvonnan ja kuntoutuksen yhteensovittamisen vaikeuksiin käytännössä ja niiden keskinäiseen jännitteeseen. Vartija joutuu päivittäisessä toiminnassaan puntaroimaan teoissaan, kallistuuko hän esimerkiksi rutiinien sujuvuuden ja turvallisuuden vai yksittäisen vangin kannalta kuntouttavan vuorovaikutteisen teon puolelle. Dilemmaattisessa puheessa tuli toistuvasti esiin työntekijöiden erilaiset persoonallisuudet vaihtelevien lähityökäytäntöjen selittäjänä. Kuntouttavan lähityön edellytysten vahvistamisen kannalta on merkittävää, tulkitaanko arjen kuntouttavaa vuorovaikutusta yhdeksi ammatilliseksi työkaluksi vai tulkitaanko sitä työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista käsin. Ammatillisena työkaluna kuntouttava lähityö tarvitsee sanoitusta sekä siihen sisältyvän työtteen ja tarvittavien taitojen kirkastamista. Dilemmaattista tai kritisoivaa puhetta liitettiin myös eri henkilöstöryhmien välisen yhteistyön kysymyksiin. Ne liittyivät enimmäkseen henkilöstöryhmien työnjakoon, erillisyyteen ja vankilan toimintamalliin yleisemmin.

7.4.2 Aktivoivan lähityön oikeutus – kehittämisen edellytyksiä

Tarkastelimme sääntöjen ja oikeutuksen näkökulmasta, mihin lähityön motivaatio työntekijöiden puheessa liittyy ja millaisia *aktivoivan* lähityön edellytyksiä ja mahdollisuuksia vankilatyössä on. Aktivointia tehdään usein työntekijän omasta halusta, vaikka määräykset eivät niihin velvoitakaan. Lähityötä tehdään myös siten, ettei siihen sisälly kuntouttavaa tai aktivoivaa näkökulmaa. Aktivointi voi jäädä toteutumatta tosin silloinkin, kun tilanteessa eivät määräykset ole vallitsevia.

Säännöillä ja määräyksillä voidaan luoda edellytyksiä ja suuntaa aktivoimiselle ja kuntoutukselle, mutta niillä yksin tuskin voidaan saada aikaiseksi laadukasta vankien aktivointia. ”Ulkopuolelta” tai johdolta tulevien määräysten määrittämä tila tai mahdollisuus on olemassa, mutta se on usein herkkä ja tilanteinen. Lä-

hityön jännitteisessä kentässä työntekijät tarvitsevat perusteluja ja oikeutuksen kuntouttavalle, aktivoivalle lähityölle. Vankilahenkilökunta tarvitsee tapaamisia ja foorumeita, joissa lähityötä ja varsinkin aktivointia koskevia tarinoita ja kokemuksia voi jakaa ja pohtia, ja täten lisätä oikeutusta aktivoinnille. Käytännön tilanteiden havainnointi ja niistä keskustelu vankilahenkilöstön kesken ovat tärkeä osa aktivoivan lähityön etsimistä, oikeutusta ja kehittämistä. Lähityö-hankkeen pajatapaamiset olivat tällaisia foorumeita, joissa osallistujat kertoivat paljon lähityökokemuksiaan.

Ehdotammekin, että Rikosseuraamuslaitos lisäisi jatkossa vertikaalista vuorovai-
kutusta vankiloiden, alueiden ja keskushallinnon välillä kehittämishankkeiden,
vierailujen ja työnkierron muodossa. Ohjeita ja standardeja tarvitaan, mutta
hierarkkinen säännöillä johtaminen ei toimi silloin, kun työntekijöiden halutaan
edistyvän monimutkaisessa vankien aktivoinnissa, jossa tilanteisesti pitää ottaa
huomioon hyvin monia asioita.

Vaatus aktivoivan lähityön sisällyttämisestä valvontatyöhön on vartijalle epätie-
toisuuden ja hämmennyksen lähde. Se voi olla myös merkittävä työn hallinnan
ja työhyvinvoinnin haaste. Vangin kanssa työskentely voidaan kokea hyvin
kuormittavana, sitä halutaan vältellä tai esim. vangin retkahdukset voidaan
kokea henkilökohtaisesti. Vuorovaikutukselle altistuminen ts. vangin aktivointi ja
lähityön tekeminen vaatii vahvaa työidentiteettiä ja ymmärrystä työn vaikutuksista
myös työntekijään. Aktivoiva työote tulisi nähdä ammatillisena työkaluna, jossa
tarvittavia tietoja ja valmiuksia tulisi parantaa. Se on osa myös valvonnan am-
matillaisen tietotaitoa, ei henkilökohtaisten mieltymysten tai taipumusten varassa
satunnaisesti tapahtuvaa toimintaa. Työtoiminnan muutoksessa yksilön suhde
työhön voi kärjistyä henkilökohtaisen umpikujan kokemiseksi ja hyvinvointia uh-
kaavaksi motiiviristiriidaksi (Koli 2014). Vartijan lähityön kuntouttavien elementtien
vahvistamiseksi tarvitaan mahdollisuutta käsitellä yhdessä toiminnan muuttuvaa
kohdetta ja tarkoitusta. Lisäksi tarvitaan lähityön tilanteiden ja toimintamallien
tunnistamista ja haasteellisten tilanteiden yhteistä käsittelyä. Aktivoinnin tarkoitus
on vahvistaa vangin toimijuutta sellaisen muutoksen suuntaan, joka edesaut-
taa yhteiskuntaan integroitumista ja uusintarikollisuuden ehkäisyä. Näin ollen
aktivointi ja kuntoutus vain vankilaolosuhteisiin ei riitä.

7.5 Keskusjohtoisesta työntekijälähtöiseen työn kehittämiseen

Aktivoivan lähityön rinnalla hankkeen tärkeänä tavoitteena oli työntekijöiden osallistaminen työnsä kehittämiseen. Työn muutoksessa työpaikoilla joudutaan tarkastelemaan olemassa olevia toimintatapoja ja kehittämään ja opettelemaan uusia. Lähityötä kehitettiin innolla, mutta kehittämistä myös vastustettiin. Sitä

vierastettiin myös vartijan rooliin sopimattomana tai itselle epämieluisana, ja sen pelättiin tuovan lisätöitä. Muun muassa yhteisten asiakastapausten tarkastelu nosti esiin valvontahenkilöstön ja kuntoutussektorin yhteistyön kysymyksiä. Lähityössä liikutaan erityisesti valvonnan osalta perinteisten tehtäväkuvien rajavyöhykkeellä, osin niitä ylittäen. Yksi pullonkaula on valvontahenkilöstön ja kuntoutussektorin riittämätön yhteistyö lähityön kaltaisen ”rajavyöhykkeen” toimintoja kehitettäessä.

Työn kehittämistä koskevat näkemykset heijastavat henkilöstön kokemuksia aiemmasta, ylhäältä tulleista uudistuksista. Yhtäältä on tarvetta motivoida ja osallistaa henkilöstöä työn uudistamiseen, toisaalta halutaan ohjeistaa ja kontrolloida uudistusten toteuttamista. Toisena pullonkaulana voidaan nähdä henkilöstön käsityksiin kokemusten myötä juurtunut ylhäältä määräytyvä kehittämisen tapa, joka tuottaa vastustusta.

Vaihtoehtoinen näkemys ylhäältä ohjatulle kehittämiselle nojautuu käytäntölähtöiseen käsitykseen työntekijöiden mahdollisuuksista muuttaa työtään. Lähityö-hankkeessa henkilöstön kehittämistoimijuuden vahvistaminen oli tärkeää. Paikallisesti ja työntekijätasolla kehittämisen tarpeet nähdään eri näkökulmista, läheltä asiakasta, ja olisi tärkeää, että strategialähtöinen ja käytäntölähtöinen näkökulma keskustelisivat keskenään. Palvelun tuottajat ja asiakkaat kannattaa ottaa mukaan palvelujen kehittämiseen. Keskeistä on erilaisen asiantuntemuksen ja osaamisen yhdistäminen ongelmanratkaisuisissa.

Hankkeessa osallistajat arvioivat itse kehittämisprosessin tuloksia ja suunnittelivat jatkoa. Arviointipajoissa työntekijöiden ja johdon vuoropuhelu toi esille sekä osapuolten näkemysten eroja että niiden lähentymistä, mutta ennen kaikkea se osoitti, että vuoropuhelu on tarpeen ja että se on jo käynnistynyt. Arviointipajoissa erilaiset näkökulmat pääsivät vuoropuheluun tavalla, joka ei ole vankilaorganisaatioissa yleistä. Työntekijöitä kuunneltiin, he saivat johdolta kannustavaa palautetta ja kokeilujen levittämissuunnitelmat osoittivat, että työntekijöiden aloitteilla ja innovaatioilla on kasvualustoja. Tulosten arvioiminen ja jatkoinnointi yhdessä johdon ja työntekijöiden kesken oli uutta. Lähityö-hankkeessa toteutettua yhteisen kehittämisen tapaa kannattaa jatkossa vahvistaa. Se tukee toimijoita uudenaikaiseen omaehtoiseen toiminnan kehittämiseen ja arviointiin ja tukee siten työn sujuvuutta ja mielekkyyttä. Lähityöpajat henkilöstöä osallistavana interventiona osoittivat, että paikallisista tarpeista viriävä työn kehittäminen tuottaa uusia ideoita ja on omiaan aikaansaamaan tarvittavaa vuoropuhelua keskushallinnon ja kentän kesken.

LÄHTEET

Aakjaer, Marie Kirstejn (2013): Reconfiguring boundaries in social innovation. Co-creating new meaning and practice in prison context. Industrial dissertation, Aarhus University, department of Education.

Atrill, Gill (2015): Creating safe, decent and rehabilitative environments. From local innovation to whole system improvement. Esitelmä Rikosseuraamuslaitoksen johdon työseminaarissa 18.3.2015, Helsinki.

Billig, Michael (1988): (ed). Ideological dilemmas: a social psychology of everyday thinking. London: Sage.

Brown, Andrew D & Toyoki, Sammy (2013): Identity work and legitimacy. Organization studies, 34 (7), 875–896.

Bruhn, Anders & Nylander, Per-Åke & Johnsen, Berit (2014): Professionalization of prisoner officers in Sweden and Norway: two routes, two different goals? Paper presented at the Nordic Work Life Conference, 13.6.2014. Göteborg. http://nwlc2014.com/wp-content/uploads/2014/05/Bruhn.m.fl_.pdf

Edwards, Anne (2006): Relational agency in professional practice: a CHAT perspective. ACTIO: An international Journal of Human Activity Theory 1: 1–17.

Emirbauer, Mustafa & Mische, Ann (1998): What is agency? The American Journal of Sociology, 103 (4), 962–1023.

Engeström, Yrjö & Virkkunen, Jaakko (2007): Muutoslaboratorio – kehittävän työntutkimuksen uusi vaihe. Teoksessa Ramstad, Elise & Alasoini, Tuomo (toim.): Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Tykes-raportteja 53, 67–88.

Engeström, Yrjö (1987): Learning by expanding. An activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Engeström, Yrjö (1995): Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus, Painatuskeskus.

Engeström, Yrjö (2011): From design experiments to formative interventions. Theory of Psychology 21 (5), 598–629.

Feldman, Martha S. & Pentland, Brian T. (2003): Reconceptualization organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly* 48: 94–118.

Haapasaari, Arja & Engeström, Yrjö & Kerosuo, Hannele (2015): The emergence of learners' transformative agency in a Change Laboratory intervention. *Journal of Education and Work*, 4/2014.

Haapasaari, Arja & Kerosuo, Hannele (2015): Transformative agency: The challenges of sustainability in a long chain of double stimulation. *Learning, Culture and Social Interaction*, 4: 37–47

Hasu, Mervi & Honkaniemi, Laura & Saari, Eveliina (2013): Henkilöstölähtöinen innovointi. Teoksessa *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. S. 91–96. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Heikkilä, Heli & Seppänen, Laura (2014): Evaluating developmental dialogue. The emergence of participants' transformative agency. *Outlines. Critical Practice Studies*, 15 (2), 5–30.

Heikkinen, Marjo & Virkkunen, Jaakko (2008): Rikoksettoman elämäntavan edellytysten rakentaminen rangaistusajana – Vankeinhoitouudistuksen kehittävä toteuttaminen aluevankilassa. *Rikosseuraamusalan tutkimuskeskus, Tutkielmat ja selvitykset* 3/2008.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina (2008): Kuntoutuskäsityksen muutos ja asiakkuuden muotoutuminen. Teoksessa *Rissanen, Paavo & Kallanranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim): Kuntoutus*. Duodecim, 51–62.

Järvikoski, Aila & Karjalainen, Vappu (2008): Kuntoutus monitieteisenä ja -alaisena prosessina. Teoksessa *Rissanen, Paavo & Kallanranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim): Kuntoutus*. Duodecim, 80–93.

Kallio, Katri & Saari, Eveliina (2008): Mitä tutkijat oppivat tutkimuksensa hyödyntäjiltä? – kehittävän vaikuttavuusarvioinnin kokeilu soveltavan tutkimuksen kehittämisessä. *Hallinnon Tutkimus*. Arvioinnin teemanumero s. 80–94.

King, Sam (2013): Transformative agency and desistance from crime. *Criminology and Criminal Justice* 13:317. Originally published online 31 July 2012 DOI:10.1177/1748895812452282 <http://crj.sagepub.com/content/13/3/317>

Koli, Annarita (2014): Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä. Helsingin yliopisto, Helsinki, Unigrafia.

Laine, Matti (2011): Rankaisu ja kuntoutus. Teoksessa Lavikkala, Raino & Linderborg, Henrik (toim): Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2/2011.

Launis, Kirsti & Pihlaja, Juha (2005): Työhyvinvointi ja toimintakonseptien muutokset. Konsepti –toimintakonseptien uudistajien verkkolehti 2 (1).

Launis, Kirsti & Schaupp, Marika & Koli, Anna-Rita & Rauas-Huhtanen, Sirpa (2010): Muutospajaohjaajan opas. Tykes-raportteja 71. Helsinki: Tykes. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/355452-mpaja_web.pdf

Lavikkala, Raino (2011): Vaikuttavan rikosseuraamustyön kysymyksiä. Teoksessa Lavikkala, Raino & Linderborg, Henrik (toim): Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2/2011, 93–140.

Lavikkala, Raino & Linderborg, Henrik (2011): Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2/2011, 93–140.

Liebling, Alison (2004): Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life. Oxford: Clarendon Studies in Criminology. Oxford University Press.

Linderborg, Henrik & Blomster, Peter & Tyni, Sasu & Muiluvuori, Marja-Liisa (2012): Laatuaikaa vankilassa? Tutkimus vankilaelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2012. Rikosseuraamuslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Linderborg, Henrik & Blomster, Peter & Muiluvuori, Marja-Liisa & Tyni, Sasu & Laurila, Tuomas (2015): Yhtenäinen organisaatio – yhtenäinen laatu? Tutkimus vankeuden ja yhdyskuntaseuraamuksen laatutekijöistä Rikosseuraamuslaitoksessa. Rikosseuraamuslaitoksen tutkimuksia 2/2015. Suomen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.

McNeill, Fergus (2009): Towards effective practice in offender supervision. The Scottish Centre for Crime and Justice Research. Report 01/09.

Miettinen, Reijo (2014): Paikallinen kokeileminen ja institutionaalinen oppiminen julkisten palvelujen kehittämisen ja hallinnan tapana. Julkaisematon käsikirjoitus. Helsingin yliopisto.

Mäkitalo, Jorma (2005): Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Acta Universitatis Ouluensis D Medica 837. Oulu University Press. Oulu.

Mäkitalo, Jorma & Launis, Kirsti (2007): Häiriökuormitus – työn kuormittavuuden uusi muoto muuttuvassa työssä. Tapaustutkimus vanhainkotityöstä. Työ ja ihminen 21 (1), 70–90.

Patton, Michael Quinn (2011): *Developmental Evaluation. Applying complexity concepts to enhance innovation and use*. New York: The Guilford Press.

Pentland, Brian T. & Feldman, Martha S. (2008): Designing routines: on the folly of designing artifacts, while hoping for patterns of action. *Journal of Information and Organization* 18: 236–250.

Peräkylä, Anssi (1986): Vartijan näkökulma. Tutkimus vanginvartijan työhön liittyvästä tulkintakehyksestä. *Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu* 1:1986.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011–2020. <http://www.rikosseuraamus.fi/>

Saari, Eveliina & Kallio, Katri (2011): Developmental impact evaluation for facilitating learning in innovation networks. *American Journal of Evaluation* 32 (2), 227–245.

Saari, Eveliina & Hyytinen, Kirsi & Lähteenmäki-Smith, Kaisa (2008): Kehittävä vaikuttavuusarviointi menetelmänä tutkimus- ja kehitystoiminnan suuntaamisessa ja oppimisessa. *Hallinnon Tutkimus* 27 (1), 35–48.

Saari, Eveliina & Lehtonen, Mikko & Toivonen, Marja (2015): Making bottom-up and top-down processes meet in public innovation. *The Service Industries Journal*. 6 (35), 325–344.

Sannino, Annalisa (2010): Teachers' talk of experiencing: Conflict, resistance and agency. *Teaching and Teacher Education*, 26, 838–844.

Schaupp, Marika & Koli, Annarita & Kurki, Anna-Leena & Ala-Laurinaho, Arja (2013): Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Seppänen, Laura & Koli, Annarita (2010): Exploring work: Employee stories as tools for promoting workplace well-being. *Towards Better Work and Well-being*, 10–12 February 2010, Proceedings: 98–104. Helsinki, Finland, Finnish Institute of Occupational Health.

Seppänen, Laura & Heikkilä, Heli & Kira, Mari & Lallimo, Jiri & Ruotsala, Riikka & Schaupp, Marika & Toiviainen, Hanna & Uusitalo, Hanna & Ala-Laurinaho, Arja (2014): Palveluverkostojen muuttuvat toimintakonseptit. Asiakasymmärrys, välineet ja työhyvinvointi verkostoyhteistyössä. Työterveyslaitos, Tietoa työstä. Tampere: Juvenes Print.

Seppänen, Laura & Toiviainen, Hanna & Kira, Mari (2014): Palveluverkostojen asiakasymmärrys muutoksessa. Teoksessa T. Pakarinen & T. Mäki (toim.): Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen. Uudistumisen sykettä palveluihin. S. 135–150. Helsinki: Edita.

Seppänen, Laura & Riikonen, Jarno (painossa, 2016): Enhancing learning of interpretative practice for sustainability: Mapping out an Activity Clinic method in robotic surgery. Paper to be published in Nordic Adult Education Conference Proceedings, 2015.

Tait, Sarah (2008): Care and the prison officer: beyond 'turnkeys' and 'care bears'. *Prison Service Journal* 180: 3–11.

Tait, Sarah (2011): A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 8 (6), 440–454.

Tyni, Sasu (2015): Vankeinhoidon vaikuttavuus. Onko kuntoutukselle tilastollisia perusteita? Akateeminen väitöskirja. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2015. Suomen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Uusitalo, Hanna & Seppänen, Laura & Korpelainen, Eija & Kira, Mari (2012): Vankina vapaudessa. Kohaus-hankkeen raportti valvotun koevapauden verkostosta. Julkaisematon raportti. Työterveyslaitos. Helsinki

Vanhouche, An-Sofie (2015): Limits of trust: dynamic security and staff–prisoner relationships. Presentation, EUROCRIM 2015, 15th Annual Conference of the ESC. Porto, 2–5. September, 2015.

Virkkunen, Jaakko & Ahonen, Heli (2008): Oppiminen muutoksessa – uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Infor.

Virkkunen, Jaakko & Newnham, Denise S. (2013): Change Laboratory. A Tool for Collaborative Development of Work and Education. Rotterdam: Sense Publishers.

Virkkunen, Jaakko & Engeström, Yrjö & Helle, Merja & Pihlaja, Juha (1999): Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Työministeriö.

Vänninen, Irene & Pereira-Querol, Marco & Engeström, Yrjö (2015): Generating transformative agency among horticultural producers: An activity-theoretical approach to transforming Integrated Pest Management. *Agricultural Systems*, 139: 38–49.

Wahlström, Mikael & Norros, Leena & Seppänen, Laura & Schaupp, Marika & Toiviainen, Hanna (2014): Interpretative work: Developing new forms of work-based learning for the age of digitalisation (WOBLE). Retrieved from https://dl.dropboxusercontent.com/u/11126152/Woble_research_plan.pdf

LIITE 1. ALKUHAASTATTELUJEN TEEMAT / RYHMÄHAASTATTELU

1. Vartijan / ohjaajan / muiden osallistujien työ

- Osasto jossa työskentelee, millaisia vankeja, mitä tehtäviä? Esimerkkejä tyypillisestä työvuorosta/ tavallisista tilanteista
- Välineet, osaaminen, tiedot ja taidot joita tässä työssä tarvitaan. Omien valmiuksien kehittäminen
- Säännöt ja periaatteet, miten toimitaan, mikä työssä tärkeää, mikä on tärkein ohjenuora?
- Työnjako ja yhteistyökumppanit vankilan sisällä / ulkopuolella. Missä asioissa ja millaista yhteistyötä tehdään? Yhteinen työn kehittäminen, palaverikäytännöt, tiedonkulku

2. Viimeaikaiset muutokset työssä

- työnkuvassa, organisaatiossa
- vankikuvassa ja vankien määrässä
- toimintaperiaatteissa ja ”vankilan arjessa”
- vankilan fyysisessä ympäristössä
- mitä muutokset ovat merkinneet oman työn kannalta?

3. Työhyvinvointi

- Milloin tuntee, että on onnistunut työssään? Milloin taas ei, mikä rassaa?
- Mitä haasteita ja ilonaiheita/hyviä puolia nykyisessä työssä on valvonta- ja ohjaushenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta?

4. Lähityö

- Millaista lähityö ja vuorovaikutus / kanssakäyminen / vankien kanssa toimiminen on?
- Kuvatkaa miten olette päivittäin tekemisissä vankien kanssa; mitä silloin teette, missä tilanteissa, mitä tapahtuu?
- Mitä teidän mielestä lähityö on? Milloin teette lähityötä? Mikä on tyypillinen lähityön/kanssakäymisen muoto? Mitä pidätte tärkeinä seikkoina lähityössä?
- Millaisissa vankeihin liittyvissä tilanteissa toimitaan yhdessä toisen työntekijän kanssa (pareittain, eri ammattiryhmät yhdessä jne.)?
- Mikä on vankien kanssa helppoa ja sujuvaa (millaisissa asioissa ja tilaisuuksissa; mitä silloin tapahtuu, kertokaa esimerkki)? Milloin vuorovaikutuksessa / kanssakäymisessä on onnistuttu?
- Milloin vankien kanssa toimiminen (vuorovaikutus) on vaikeaa / hankalaa / haasteellista? Kertokaa esimerkki.
- Miten hankalia tilanteita puretaan / käsitellään työyhteisössä?
- Mitä vangit mielestänne odottavat kanssakäymiseltä / vuorovaikutukselta?
- Mikä helpottaisi ja auttaisi vuorovaikutuksessa vankien kanssa ja vankien kanssa toimimisessa? Ideoita?
- Kuntouttavan ja arjen selviytymistä painottavan lähityön lisääminen on kirjattu Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan. Mikä on mielestänne tärkeää lähityön kehittämisessä?

Lopuksi: Työpajojen esittely ja evästyksen hankeryhmälle

- Mitä näkökulmia kannattaa ottaa huomioon työpajoissa? Mitä ajatuksia tästä keskustelusta heräsi?
- Miten voisimme parhaiten tehdä näkyväksi nykyisiä lähityön käytäntöjä ja tuoda esille hyviä olemassa olevia käytäntöjä ja uusia ideoita sekä haasteita?
- Keitä työpajoissa pitäisi olla? Mikä olisi johdon rooli?

LIITE 2. HANKKEEN AIKANA TOTEUTUNUT MUU RAPORTOINTI

Tässä tutkimusraportissa raportoidun lisäksi tuloksia on esitelty alan konferensseissa seuraavasti. Kolme esitystä käsitteli sitä, mikä lähityössä on työntekijöille merkityksellistä ja miksi, mitä kehittämismahdollisuuksia he näkevät, millä tavoin lähityö kuntouttaa ja lisää turvallisuutta:

1. Object-related view on client understanding for developing public services. ISCAR 2014. Abstract. (Seppänen, L., Heikkilä, H. & Ylisassi, H.)
2. Examining prison officers' interactive (rehabilitative) work with prisoners. EFRR 2015. Abstract. (Ylisassi, H. & Seppänen, L.)
3. Evolving sources of meaning in correctional officers' work: Developing interactive work with prisoners. WORK2015. Abstract. (Seppänen, L., Ylisassi, H. & Uusitalo., H.)

Neljäs konferenssiesitys käsitteli vankiloissa tehtyjen kokeilujen oppimistekoja, joilla vankiloissa rakennettiin ymmärrystä tavoista ja prosesseista, joilla uusia toimintatapoja paikallisesti viritetään.

4. Enhancing the interaction and learning within the work community through experimenting new documentation practice. RWL 2015. Abstract. (Uusitalo, H., Ylisassi, H., Seppänen, L.).

Lähityö-hanketta esiteltiin myös Kontrassa, Rikosseuraamusalan henkilöstölehdessä numerossa 2/2014 otsikolla "Lähityö sai kasvot" ja numerossa 4/2014 otsikolla "Lähityöhankkeen kokeiluilla on sujuvoitettu työtä".

Lisäksi hanketta on esitelty Rikosseuraamuslaitoksen useissa tilaisuuksissa, mm. johdon työseminaareissa, apulaisjohtajien päivillä sekä Luottamusmiesseminaarissa ja VVL:n koulutuspäivillä.

LIITE 3. TUTKIMUSMENETELMÄT

1) LUKU 4 KOKEILUPOLUN ANALYYSI

Aineisto: yhden pilottivankilan pajatapaamisten litteroidut keskustelut.

Pajatapaamisten aiheet (ks. kuvio 3, luku 3.1)

- ensimmäisessä pajatapaamisessa keskustelujen aiheena oli lähityö osana vankilan jokapäiväistä työtä työväliseen, sääntöiseen ja työnjakoiseen. Keskustelun jäsentäjänä käytettiin toimintajärjestelmän mallia (Engeström 1987, ks. myös luku 2.1 kuvio 1). Ensimmäisen pajatapaamisen analyysillä jäljitettiin osallistujien käsityksiä lähityön nykytilasta ja ilmaisuja kehittämisen tarpeista sekä toiminnan kyseenalaistamisesta.
- Tarvetilan tunnistaminen ja kyseenalaistaminen jatkui toisessa ja kolmannessa pajassa, mutta kyseisiä ryhmäkeskusteluja ei litteroitu, koska tutkijoina arvioimme ensimmäisen pajatapaamisen aineiston antavan riittävän kuvan oppimisprosessin lähtötilanteesta.⁷
- Neljäs pajatapaaminen toteutui kaksiosaisena: aamupäivällä kokoonnuttiin keskustelemaan kehittämisen tarpeista ilman johtoa ja iltapäivällä myös johto oli paikalla.
- Viidennessä pajatapaamisessa paikalla oli johdon lisäksi edustajat sekä keskushallinnosta että aluekeskuksesta.

Analyysimenetelmä:

- Pajaprosessin keskusteluaineistosta tutkittiin, miten kokeilupolku rakentui, mitä opittiin vuorovaikutuksellisen lähityön käytäntöjen arvioinnissa ja uusien käytäntöjen kehittämisessä ja miten osallistujien kehittämistoimijuus ilmeni prosessin aikana.
- Aineiston analyysissä oppimisen vaiheiden tarkemman erittelyn apuvälineenä hyödynnettiin toiminnan teoriaan ja ekspansiiviseen oppimisteoriaan sisältyvää näkemystä oppimisesta syklimäisesti etenevänä oppimistekojen sarjana (Engeström 1987). Hyödynsimme lähityöpuheen analyysissämme

⁷ Pajatapaamisten lisäksi tutkijat kävivät haastattelemassa kolmea vartijaa erikseen, koska vartijoiden edustus pajatapaamisissa jäi odotettua vähäisemmäksi. Tähän päädyttiin, koska erityisesti vartijoiden ääntä haluttiin saada kuuluviin lähityön kehittämisessä.

em. teoriaan pohjautuvaa ideaa kehittämistoimijuuden luokista (ks. luku 4.1). On oletettavaa, että pajakeskusteluissa tulee esille monenlaisia näkökulmia ja kannanottoja, jotka ilmentävät erilaista kehittämistoimijuutta.

- Kehittämistoimijuus tarkoittaa kykyä muodostaa ja toteuttaa (vapaaehtoisesti) sellaisia aikeita, jotka ylittävät hyväksytyjä rutiineja ja annettuja toiminnan ehtoja (Vänninen ym. 2015). Interventioprosessin aikaista kehittämistoimijuutta tutkittaessa on eroteltu erilaisia toimijuustyypppejä. Toimijuus ilmenee puheessa monin eri tavoin. Se voi näkyä uusien ideoiden tai muutoksen vastustamisena, *uusien mahdollisuuksien pohtimisena*, *uusien toimintamallien tai -tapojen hahmotteluna*, *sitoutumisena muutostekoihin sekä puheena konkreettisista kehittämisteoista* (Haapasaari & Kerosuo 2015; Heikkilä & Seppänen 2014). Haapasaari ym. (2015) lisäsivät *kritisoinnin* omaksi toimijuusluokakseen. Siten kehittämistoimijuus ei ilmene vain välittömänä ideoisena tai "toimeen tarttumisenä", vaan se voi ilmetä myös vastustamisena tai kritiikkinä ja asioiden kyseenalaistamisena.
- Edellä esitettyyn kehittämistoimijuusnäkemykseen pohjautuen muodostimme kolme luokkaa: toteavan, kritisoivan tai kyseenalaistavan ja kehittämisideoita sisältävän toimijuusluokan.
- Ensimmäisessä vaiheessa puheessa esiintyvät episodit luokiteltiin a) toteavaan luokkaan, b) kritisoivaan, dilemmaattiseen tai ongelman esiintuovaan luokkaan tai c) kehitysideoita sisältävään luokkaan. Luokittelun avulla etsimme puheesta viittauksia sekä nykytilaa kuvastaviin, ilmeisen sujuviin työkäytäntöihin (toteavat episodit) että kehittämisen tarvetta ja siten kehittämistoimijuuden ituja ilmentäviin dilemmaattisiin tai kritiikkiä ja kyseenalaistuksia sisältäviin käytäntöihin. Kehitysideoita sisältävä puhe puolestaan ilmentää joko ratkaisun etsimistä tai ideaa johonkin tunnistettuun ongelmaan.
- Toisessa vaiheessa episodeista poimittiin ne, jotka koskevat tiedonvaihtoa tai kirjaamista, koska haluttiin jäljittää kirjaamisen kokeilupolkuja. Kyseisistä episodeista tarkasteltiin horisontaalista ja vertikaalista vuorovaikutusta⁸, koska haluttiin tarkastella eri ammattiryhmien välistä vuorovaikutusta uuden toimintatavan kehittämisessä.

8 Horisontaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan valvontahenkilöstön, työnjohdon ja erityisohjaajien välistä vuorovaikutusta. Vertikaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan johdon ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta.

2) LUKU 5.1 TOIMIVAT JA ONGELMALLISET LÄHITYÖKÄYTÄNNÖT. LÄHITYÖN TULKINTOJA

Luku 5.1 Työntekijöiden näkökulma lähityöhön

Aineisto: kaikkien kolmen pilottivankilan ensimmäisten pajakeskustelujen ääninauhoilta litteroidut ryhmäkeskustelut.

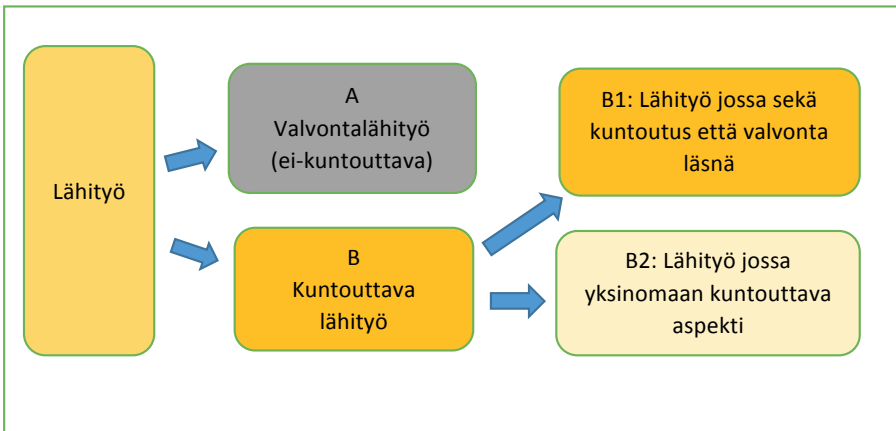
Ensimmäisissä pajoissa osallistujat kuvasivat heidän tekemäänsä lähityötä ja lähityön tavoitteita. Keskustelun virittäjinä käytimme alkuhaastatteluista valittuja lähityötä kuvaavia näytteitä. Emme määritelleet lähityötä etukäteen. Ryhmäkeskustelujen pituudet vaihtelivat jonkin verran.

Lähtöolettaamus: oppiminen ja kehittämistoimijuus ilmenevät kehittämisvalmiuksina ja vuorovaikutteisten lähityötilanteiden muuttuneina kuvauksina pajakeskusteluissa. Aineiston analyysissä hyödynnettiin toiminnan teoriaan ja ekspansiiviseen oppimisteoriaan sisältyvää näkemystä oppimisesta (Engeström 1987).

Analyysimenetelmä:

- Hyödynsimme lähityöpuheen analyysissämme edellä ja luvussa 4.1 kuvattua jäsenystä kehittämistoimijuuden luokista. Interventioprosessin teema, lähityö ja sen kehittäminen, tuodaan lähityöpajojen osallistujille annettuna kehittämisen kohteena, joka edustaa organisaation strategista linjausta ja johdon tahtoa. On oletettavaa, että pajakeskusteluissa tulee esille monenlaisia näkökulmia ja kannanottoja, jotka ilmentävät erilaisia kehittämistoimijuuden tyyppejä.
- Aineiston lähityötä koskevat episodit luokiteltiin ensiksi
 - valvontaa kuvaaviksi (ei kuntouttavaa aspektia) ja
 - kuntouttavan aspektin sisältäviksi.
- Tämän jälkeen erottelimme kuntoutusaspektin sisältävistä eli B-luokan episodeista
- B1) lähityöepisodit, jotka sisältävät samanaikaisesti sekä valvonta-aspektin että kuntouttavan aspektin ja
- B2) lähityöepisodit, joissa on yksinomaan kuntouttava aspekti.

Kuvio 12 havainnollistaa episodiluokittelua ja lähityön eri tyyppejä.



Kuvio 12. Lähityön keskusteluaineiston episodiluokittelu suhteessa kuntoutuksen ja valvonnan läsnäoloon puheessa

Luku 5.1.4 Kuntouttavan lähityön dilemmat kehittämistarpeiden ilmentäjinä

Aineisto: kaikkien kolmen pilottivankilan ensimmäisten pajakeskustelujen ääninauhoilta litteroidut ryhmäkeskustelut.

Analyysimenetelmä:

Aineiston analyysiä jatkettiin episodiluokittelusta edeten. Lähtökohtana oli tunnistaa ja sanoittaa vuorovaikutuksellinen lähityö käytännössä, sen kuntouttavat piirteet ja mahdollisuudet edistää niitä. Tutkimme, miten kuntoutus- ja turvallisuusnäkökulmat ovat läsnä vartijoiden valvontatyössä, ja millaisena lähityö tällöin työntekijöille itselleen näyttäytyy.

- Otimme tarkemman tutkimisen kohteeksi ne lähityöepisodit, jotka sisältävät sekä kuntouttavan että valvontaan liittyvän näkökulman (luokka B1, kuvio 12). Tarkastelun kohdistaminen tähän luokkaan on perusteltua, koska vartijan työtehtävän ydin on valvonta, johon kuntouttava lähityö tuo uuden elementin. Lähityötä ei ole määritelty, mutta se liitetään strategiapuheessa vankien kuntouttamiseen ja uusintarikollisuuden ehkäisemiseen. Lisäksi aiemman tutkimuksen perusteella erityisesti valvontahenkilöstön työssä kuntoutuksen ja valvonnan suhde näyttää jännitteisenä.

- Hyödynsimme lähityöpuheen analyysissämme luvussa 4.1 ja tässä liitteessä edellä esitettyä jäsenystä kehittämistoimijuuden luokista. Interventioprosessin teema, lähityö ja sen kehittäminen, tuodaan lähityöpajojen osallistujille annettuna kehittämisen kohteena, joka edustaa organisaation strategista linjausta ja johdon tahtoa. On oletettavaa, että pajakeskusteluissa tulee esille monenlaisia näkökulmia ja kannanottoja, jotka ilmentävät erilaisia kehittämistoimijuuden tyyppejä.
- Kannanotot ja käsitykset asioista eivät aina ole puheessa selvästi ilmaistuja. Esimerkiksi epäröinnit ja ristiriitaiset käsitykset ovat tavallisia muutostilanteissa ja uusien tilanteiden äärellä. Ristiriitaisuuksia toiminnassa, puheessa tai ajattelussa kutsutaan dilemmoiksi. Dilemma ilmenee mm. epäröinteinä, varauksina, kahden vaiheilla heilahtelemisena, keskenään yhteen sopimattomina kannanottoina, itsensä kanssa väittelemisenä (Billig 1988; Engeström 1995, 66). Tunnusmerkittäviä puheessa esiintyville dilemmoille ovat mutta-sanat ja kieltosanojen ryppäät, joko–tai-pohdinnat ja jos–niin-oletukset, tai ristiriita kahden ilmaisun kesken. Dilemmat kertovat toiminnan sisällä olevista häiriöistä ja toimintaan kehittyneistä jännitteistä ja ovat siten tärkeitä oppimisen ja uudistamisen kannalta (Engeström 1995).
- Luokittelimme kuntoutus- ja valvonta-aspektin sisältämät lähityöpuhe-episodit
 - 1) toteaviin, neutraaleihin,
 - 2) dilemmaattisiin, kritisoiviin tai kyseenalaistaviin
 - 3) kehitysideoita sisältäviin.

Luokittelun avulla etsimme puheesta viittauksia sekä nykytilaa kuvastaviin, ilmeisen sujuviin lähityökäytäntöihin (toteavat episodit) että kehittämisen tarvetta ja siten kehittämistoimijuuden ituja ilmentäviin dilemmaattisiin tai kyseenalaistuksia sisältäviin lähityökäytäntöihin. Kehitysideoita sisältävä puhe puolestaan ilmentää joko ratkaisun etsimistä tai ideaa johonkin tunnustettuun ongelmaan (analyysin viitekehyksestä ks. luku 4).

Luku 5.2 Aktivoivan lähityön oikeutus vankiloissa – aktivoinnin edistämisen edellytyksiä

Tarkastelimme sääntöjen ja oikeutuksen näkökulmasta, mihin lähityön motivaatio työntekijöiden puheessa liittyy ja millaisia aktivoivan lähityön edellytyksiä ja mahdollisuuksia vankilatyössä on.

Aineisto: Ensimmäisten pajatapaamisten keskusteluepisodit, joissa puhutaan lähityöstä. Tutkimme näistä episodeista, miten niissä aktivointi ja määräykset ovat mukana.

Analyysimenetelmä:

- Analyysin valittiin ne ensimmäisten pajojen lähityötä koskevat keskusteluepisodit, jotka ilmaisivat jollain tavoin tarvetta tai suuntaa kehittämiselle, eli ne sisältävät dilemmoja, kyseenalaistamista, kritiikkiä tai kehittämisideoita. Useiden tutkijoiden mukaan nämä ovat puheessa ilmeneviä ”kehittämistekoja” (Sannino 2010; Engeström 2011; Heikkilä & Seppänen 2014; Haapasaari ym. 2015). Olemme valinneet ne, koska olemme kiinnostuneita erityisesti kehittämisen tarpeista, aloitteista ja ideoista.
- Luokittelimme em. keskusteluepisodeista aktivoinnin ja määräysten esiintymisen suhteen (taulukko 8).
- Etsimme eri luokkia ilmentävää puhetta (kuvasimme episodien määrät eri luokissa ja niitä kuvaavia esimerkkejä).

Taulukko 8. Aktivointi ja määräykset dilemmaattisissa ja kehitysideoita sisältävissä lähityöepisodeissa. Luokittelukehikko.

	A) Aktivointia	B) Osittain tai välillistä aktivointia	C) Ei aktivointia	D) Ei ota kantaa aktivointiin
1 Määräykset eivät ole toiminnan perusta				
2 Määräykset mukana mutta eivät vallitsevia				
3 Määräykset vallitsevia (ovat toiminnan perusta tai tarkoitus)				



Tilaukset:

RIKOSSEURAAMUSLAITOS / Viestintä

Puh. 029 56 88500

Fax 029 56 65440

viestinta.rise@om.fi

ISBN 978-951-53-3649-1 (nid.)

ISBN 978-951-53-3650-7 (PDF)

ISSN 1798-9213 (painettu)

ISSN 2342-4834 (verkkajulkaisu)