



Verkkokatsauksia 42/2014

Sisällys

Tiivistelmä	1
1 Henkilöstökyselyn toteuttaminen	2
2 Vankien oikeudet ja oikeusturva	5
3 Rangaistusajan suunnitelmat	10
4 Vankeinhoitoviranomaisen toiminnan sääntely, koulutus ja ohjeistus	13
5 Vankeinhoitotyön toimintaedellytykset	16
6 Vankeuslain voimaantulon merkitys	20
7 Johtopäätökset	22
Liitetaulukot	24

Yhteystiedot

Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos
Pitkäsillanranta 3 A, 5. krs
PL 444, FI-00531 Helsinki
Puh. 029 5665300
Fax. 029 5665365

Sähköposti etunimi.sukunimi@om.fi
Kotisivu www.optula.om.fi

Anu Liimatainen & Leena Mäkipää & Kati Rantala

Kysely vankiloiden ja arviointikeskusten henkilökunnalle

Tässä raportissa esitetään vankiloiden ja arviointikeskusten henkilökunnalle suunnatun kyselyn keskeiset tulokset. Kysely toteutettiin verkkokyselynä aikavälillä 5.5.2014–31.5.2014, ja siihen vastasi yhteensä 555 henkilöä. Kyselyn aihealueet koskevat vankien oikeuksia ja muutoksenhakua, rangaistusajan suunnitelmia, vankeinhoitoviranomaisen toiminnan sääntelyä, vankeinhoidon toimintaedellytyksiä sekä vankeuslain voimaantulon merkitystä. Alla on tiivistelmä keskeisistä tuloksista.

Tiivistelmä

- Enemmistö vankila- ja arviointikeskushenkilöstön vastaajista tunsivat vankeuslain sisällön hyvin.
- Vankeuslain muutosten katsottiin pääsääntöisesti parantaneen vankien oikeusturvaa. Suurin osa vankila- (73 %) ja arviointikeskushenkilökunnan (63 %) vastaajista katsoi kuitenkin, ettei vankien velvollisuuksiin ole kiinnitetty riittävästi huomiota.
- Suurin osa vankila- (60 %) ja arviointikeskushenkilökunnan (68 %) vastaajista vastusti vankien muutoksenhakuoikeuden laajentamista.
- Yli puolet sekä vankiloiden (52 %) että arviointikeskusten (61 %) henkilökunnan vastaajista katsoi resurssitilanteen heikentävän vankien oikeuksien toteutumista.
- Suurin osa (62 %) vankilahenkilökunnasta oli sitä mieltä, ettei Rikosseuraamuslaitoksen organisaation jako kolmeen rikosseuraamusalueeseen ole toimiva. Avovastauksissa moni vankilahenkilökunnan vastaaja katsoi, että organisatorinen malli vie resursseja vankilan lähityöstä.
- Yleisesti ottaen sekä arviointikeskus- että vankilahenkilökunnan vastaajat pitivät rangaistusajan suunnitelmaa toimivana vankeinhoidon työvälineenä. Henkilöstöressurssien puutteiden katsottiin kuitenkin vaikuttavan negatiivisesti rangaistusajan suunnitelmien laatimiseen Etelä- ja Länsi-Suomen rikosseuraamusalueiden arviointikeskuksissa ja niiden toteuttamiseen suljetuissa vankiloissa.
- Arviointikeskushenkilöstö oli pääsääntöisesti tyytyväinen toimivallan jakautumiseen vankilan, aluekeskusten, arviointikeskusten ja keskuksien välillä. Vankilahenkilöstöstä enemmistö sen sijaan katsoi, että vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa vankia koskevan päätöksenteon ja erityisesti vankisijoittelun suhteen.
- Vankiloissa noudatettavien käytäntöjen yhdenmukaisuudessa on kyselyn perusteella parantamisen varaa. Yli puolet vankilahenkilökunnasta oli tyytymätön koulutukseen tilanteissa, joissa lainsäädäntö, määräykset tai ohjeistukset muuttuvat. Myös avovastauksissa toivottiin koulututusta, joka helpottaisi vankeuslain sekä ohjeistusten, linjausten ja määräysten yhdenmukaista tulkintaa.

1 Henkilöstökyselyn toteuttaminen

Henkilöstökysely toteutettiin osana oikeusministeriön rahoittamaa hanketta, jossa arvioidaan erilaisten aineistojen ja näkökulmien avulla vuonna 2006 voimaan tulleelle vankeuslaille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Vankeuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä uudistettiin vankeuden täytäntöönpanon tavoitteita ja sisältöä sekä ehdonalaista vapautumista koskevia säännöksiä. Keskeisenä konkreettisena tavoitteena oli säätää vankien oikeuksista ja velvollisuuksista aiempaa tarkemmin ja täsmällisemmin. Lisäksi tavoitteena oli lisätä vankeja koskevan päätöksentekotoimivallan tarkoituksenmukaisuutta ja selkeyttä sekä yhdenmukaistaa vankiloissa noudatettavia käytäntöjä. Vankeuden täytäntöönpanosta pyrittiin kaiken kaikkiaan kehittämään aikaisempaa vaikuttavampi, ennustettavampi ja suunnitelmallisempi prosessi.

Henkilöstökyselyn aihealueet koskevat vankien oikeuksia ja muutoksenhakua, rangaistusajan suunnitelmia, vankeinhoitoviranomaisen toiminnan sääntelyä ja vankeinhoidon toimintaedellytyksiä sekä vankeuslain voimaantulon merkitystä. Kysely suunnattiin erikseen arviointikeskusten ja vankiloiden henkilökunnalle. Kyselyt koostuivat pääpiirteittäin samoista kysymyksistä. Suurin osa kysymyksistä oli Likert-asteikon mukaisia asenneväittämiä. Asenneväittämien lisäksi kunkin kysymyksen lopussa oli yhdestä kahteen kysymystä, joihin sai vastata avovastauksella. Kyselyn viimeisessä osiossa henkilöstöä pyydettiin myös antamaan numeraalisia arvosanoja (4–10) vankeuslain tavoitteiden toteutumiselle.

Ennen kyselyn toteuttamista kaikista vankiloista ja arviointikeskuksista valittiin yhdyshenkilö. Yhdyshenkilöitä pyydettiin yleisesti edistämään kyselyn toteutusta ja huolehtimaan siitä, että kyselyyn vastaaminen on mahdollista tilojen, välineiden sekä työjärjestelyjen suhteen. Erityisesti kehoitettiin kiinnittämään huomiota niiden henkilöiden mahdollisuuteen vastata, joilla ei ollut käytössä henkilökohtaista päätettä eikä työtilaa. Kysely toteutettiin internet-kyselynä aikavälillä 5.5.2014–31.5.2014. Arviointikeskusten ja vankiloiden henkilöstön sähköpostilistoille lähetettiin ensimmäisenä vastauspäivänä linkkiyhteystiedot lomakepohjiin ja tarkempia ohjeita lomakkeen täyttämiseksi.

Kyselyajan päätyttyä lomakkeet käytiin läpi manuaalisesti. Suurin osa lomakkeista oli täytetty kokonaan, mutta osa puutteellisesti. Analyysiin otettiin mukaan sellaiset lomakkeet, joissa oli vastattu taustatietojen lisäksi vähintään yhteen kysymysosoon kokonaisuudessaan. Analyysistä jätettiin pois terveydenhuoltotehtävissä vankilan poliklinikalla työskentelevien vastaajien lomakkeet. Vankiloiden poliklinikat toimivat vankiloiden yhteydessä, mutta niiden työntekijät ovat organisatorisesti Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikön alaisia. Poliklinikoiden työntekijät

eivät myöskään ole virallisesti vankiloiden sähköpostiryhmissä, eli kyselyn linkkiyhteystietojen ohjautuminen tälle henkilöstöryhmälle oli satunnaista.¹

Kyselyn viimeisen osion vankeuslain voimaantulon merkitystä koskevat kysymykset osoitettiin niille vastaajille, jotka olivat työskennelleet vankilassa tai vankeinhoidon tehtävissä ennen vuotta 2006. Osa vastaajista vastasi kysymysosoon, vaikka ei ollut työskennellyt vankeinhoidossa ennen tätä ajankohdtaa. Nämä vastaukset jätettiin pois kyseisen osion analyysistä.

Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksen perusjoukko koostuu vankiloiden ja arviointikeskusten koko henkilöstöstä. Vankilahenkilökunnan määrä oli Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) mukaan tutkimuksen alkamista edeltäneen kuukauden lopussa 2 096 henkilöä ja arviointikeskushenkilökunnan määrä 80 henkilöä. Analyysiin hyväksytyjen lomakkeiden lukumäärä oli yhteensä 555 kappaletta.

Vankilahenkilökunnan vastauslomakkeiden lukumäärä oli 497 kappaletta. Kyselyn vastausprosentti jäi näin ollen alhaiseksi (24 %), eikä otos ole kaikilta osin edustava. Avovankilahenkilöstön osalta vastausprosentti oli 35 ja suljettujen vankiloiden osalta 21. Naiset olivat vastaajien joukossa yliedustettuja, sillä kyselyyn vastanneiden naisten ja miesten lukumäärä jakautui miltei tasan, kun perusjoukossa miehiä oli miltei 60 prosenttia. Vastaajien keski-ikä oli 45,6 vuotta, mikä oli lähellä henkilöstön keski-ikää perusjoukossa (46,5 vuotta). Rungas puolet vastaajista (56 %) oli työskennellyt yli kymmenen vuotta vankilassa ja yhteensä 78 prosenttia yli viisi vuotta.

Vastanneista 73 prosenttia työskenteli suljetussa vankilassa ja 27 prosenttia avovankilassa, suljetun vankilan avovankilaosastolla tai vapauttamisyksikössä. Avovankilahenkilöstö on otoksessa hieman yliedustettuna, sillä perusjoukossa suljetun vankilan henkilökunta muodosti 82 prosenttia ja avohenkilöstö loput (18 %) vankilahenkilöstöstä. Vastaajista 34 prosenttia työskenteli esimiesasemassa. Suurin osa (46 %) vastaajista työskenteli valvontatehtävissä, eli vartijana tai rikosseuraamusmiehenä. Perusjoukosta valvontatehtävissä työskenteli 65 prosenttia, eli valvontahenkilöstö on otoksessa aliedustettuna. Myös luokka ”muu”, johon lukeutuvat lähinnä vankilan keittiön ja kiinteistöhuollon työntekijät, on otoksessa aliedustettuna, sillä näissä tehtävissä työskenteli 5 prosenttia vastaajista ja 9 prosenttia perusjoukosta.

20 prosenttia vastaajista ja 11 prosenttia perusjoukosta työskenteli kuntoutus-, koulutus ja sosiaalityön tehtävissä, joihin luetaan ohjaaja, erityisohjaaja, opinto-ohjaaja, sosiaalityöntekijä, pastori, diakoni ja psykologi.

¹ Tiedusteltu Harry Anttilalta (Rikosseuraamuslaitos).

Työtoiminnan alueella eli työnjohtajana, työpäällikkönä, työliikkeenjohtajana tai ylityönjohtajana työskenteli 13 prosenttia vastaajista ja 9 prosenttia perusjoukosta. Vankilan johdon eli vankilan johtajien ja apulaisjohta-

jien osuus oli 10 prosenttia vastaajista ja 3 prosenttia perusjoukosta. Hallinto- tai toimistotehtävissä työskentelevien virastosihteerien ja notaarien osuus oli 6 prosenttia vastaajista ja 3 prosenttia perusjoukosta.

Taulukko 1 Henkilökunnan taustatiedot (VANKILA), n=497

		n	%	% perusjoukossa
Sukupuoli	mies	262	53	69
	nainen	229	47	31
	puuttuva tieto	6		
Tehtäväalue	johto	48	10	3
	valvonta	229	46	65
	työtoiminta	64	13	9
	kuntoutus, koulutus tai sosiaalityö	100	20	11
	hallinto- tai toimistotehtävät	33	6	3
	muu	23	5	9
Korkein koulutus	perus-, keski- tai kansakoulu	18	4	ei vertailutietoa
	ylioppilastutkinto	56	11	
	ammattikoulututkinto	102	21	
	ammattillinen opisto-/ammattikorkeakoulututkinto	204	41	
	korkeakoulututkinto	112	22	
	muu	5	1	
Esimiesasema	kyllä	170	34	ei vertailutietoa
	ei	323	66	
	puuttuva tieto	4		
Ikä	20–29 vuotta	32	6	ei helposti laskettavissa olevaa vertailutietoa
	30–39 vuotta	111	23	
	40–49 vuotta	145	30	
	50–59 vuotta	161	33	
	60–69 vuotta	39	8	
	puuttuva tieto	9		
Vuosia vankilassa	vähemmän kuin vuoden ajan	6	1	ei vertailutietoa
	1–5 vuotta	105	21	
	yli 5 vuotta	106	22	
	yli 10 vuotta	275	56	
	puuttuva tieto	5		
Kuinka paljon välitöntä kanssakäymistä vankien kanssa työtehtävissä	päivittäin	397	80	ei vertailutietoa
	viikoittain	72	15	
	harvemmin kuin viikoittain	21	4	
	ei lainkaan	4*	1	
	puuttuva tieto	3		
Onko työskennellyt vankilassa ennen vankeuslain voimaantuloa	kyllä	342	69	ei vertailutietoa
	ei	155	31	
Minkälaisessa vankilassa töissä tällä hetkellä	avovankila	122	24	17
	suljetun vankilan avovankilaosasto tai vapauttamisyksikkö	13	3	1
	suljettu vankila	361	73	82
	puuttuva tieto	1		

* Nämä vastaajat työskentelivät hallinto- tai toimistotehtävissä.

Arviointikeskushenkilöstön osalta otoksen edustavuus on melko hyvä. Kahdeksastakymmenestä työntekijästä 58 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti on 72,5 %. Sukupuolijakauma on hieman vinoutunut, sillä vastaajista 84 prosenttia oli naisia, kun perusjoukossa naisia oli 66 prosenttia. Vastaajien keski-ikä oli 42,4 vuotta, mikä on lähellä perusjoukon keski-ikää (43,3 vuotta). Vastaajista 41 prosenttia on työskennellyt yli kymmenen vuotta vankeinhoidon tehtävissä.

Alueellisesti otos vastasi erittäin hyvin perusjoukkoa. Sekä Etelä- että Länsi-Suomen rikosseuraamus-

musalueen vastaajien osuus oli 34 prosenttia, kun perusjoukossa näillä alueilla työskentelevien osuus oli 35 prosenttia. Itä-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajat muodostivat näin ollen 31 prosenttia vastaajista ja 30 prosenttia perusjoukosta.

Vastaajista 22 prosenttia työskenteli esimiesasemassa. Suurin osa vastaajista (93 %) työskenteli johto-, arviointi ja/tai suunnittelutehtävissä ja loput 7 prosenttia hallinto- tai toimistotehtävissä. Perusjoukossa johto-, arviointi ja/tai suunnittelutehtävissä työskenteli 95 prosenttia.

Taulukko 2 Henkilökunnan taustatiedot (ARKE), n=58

		n	%	% perusjoukossa
Sukupuoli	nainen	49	84,5	82,5
	mies	9	15,5	17,5
Tehtäväalue	johto-, arviointi- ja/tai suunnittelutehtävät	52	93	95
	hallinto- tai toimistotehtävät	3	7	5
Korkein koulutus	ylioppilastutkinto	1	2	ei vertailutietoa
	ammattikoulututkinto	1	2	
	ammattillinen opisto-/ammattikorkeakoulututkinto	23	39	
	korkeakoulututkinto			
Esimiesasema	kyllä	13	22	ei vertailutietoa
	ei	45	78	
Ikä	20–29 vuotta	7	12	6
	30–39 vuotta	21	36	36
	40–49 vuotta	16	28	29
	50–59 vuotta	10	17	23
	60–69 vuotta	4	7	6
Vuosia vankeinhoidon tehtävissä	vähemmän kuin vuoden ajan	3	5	ei vertailutietoa
	1–5 vuotta	16	29	
	yli 5 vuotta	12	22	
	yli 10 vuotta	24	44	
	puuttuva tieto	3		
Kuinka paljon välitöntä kanssakäymistä vankien kanssa työtehtävissä	päivittäin	11	19	ei vertailutietoa
	viikoittain	33	57	
	harvemmin kuin viikoittain	8	14	
	ei lainkaan	6	10	
Onko työskennellyt vankeinhoidossa ennen vankeuslain voimaantuloa	kyllä, vähemmän kuin vuoden ajan	1	2	ei vertailutietoa
	kyllä, 1–5 vuotta	15	26	
	kyllä, yli 5 vuotta	15	26	
	ei	27	46	
Rikosseuraamusalue	Etelä-Suomen rikosseuraamusalue	20	34,5	35
	Länsi-Suomen rikosseuraamusalue	20	34,5	35
	Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue	18	31	30

Tulosten analysointi ja raportointi

Analyysi. Analyysia tehtäessä aineistoa tarkasteltiin ensin suorien vastausjakaumien osalta kysymyskohtaisesti. Näin saatiin yleisluontoinen käsitys siitä, kuinka suuri osa vastaajista oli kunkin väitteen suhteen samaa tai eri mieltä², ja kuinka vankilahenkilökunnan ja arviointikeskushenkilökunnan vastaukset poikkesivat toisistaan. Sen jälkeen tutkittiin ristiintaulukoinnein muuttujien jakautumista ja niiden välisiä yhteyksiä.

Vankilahenkilökunnan vastausaineiston osalta tarkasteltiin, millä tavoin avo- ja suljetuissa vankiloissa työskentelevien vastaajien ja eri tehtävissä työskentelevien vastaajien vastaukset erosivat toisistaan. Eräiden kysymysten osalta tarkasteltiin myös vastausten eroavaisuuksia sen mukaan, kuuluiko vastaajan tehtäviin vankia koskeva päätöksenteko tai päätöksentekoa edeltävä lausunto- tai valmistelutyö ja/tai oliko vastaaja työtehtävissään tekemisissä rangaistusajan suunnitelmien kanssa. Arviointikeskushenkilöstön vastausaineiston osalta tarkasteltiin vastauseroja rikosseuraamusalueittain.

Avokysymysten vastaukset luettiin ensin läpi muutamaa otteeseen. Sitten ne koodattiin mainituimpien teemojen tai seikkojen osalta, jotta saatiin tarkempi määrällinen käsitys siitä, kuinka usein tietynlaiset näkemykset tai huomiot esiintyivät. Tämän jälkeen vastaukset luokiteltiin vielä kyselyn kvantitatiivisia tuloksia läheisesti toistaviin, tuloksia täydentäviin sekä yksittäisluontoisin, sisällöllisesti uusiin huomioihin.

Raportointi. Raportissa edetään siten, että kunkin käsiteltävän väittämän osalta kuvataan ensin, kuinka vankilahenkilökunnan ja arviointikeskushenkilökunnan vastaukset ovat väittämän osalta jakautuneet. Sen jälkeen esitetään ristiintaulukointien pohjalta esiin nousseita seikkoja eli mainitaan, mikäli vastausten jakautumisessa oli huomattavia tai muuten käsiteltävän asian kannalta relevantteja vastausryhmäkohtaisia eroja. Arviointikeskushenkilökunnan vastaajien pienestä lukumäärästä johtuen raportissa tuodaan esiin vain selkeät alueelliset erot vastauksissa. Mikäli kysymys oli suunnattu pelkästään vankilahenkilökunnalle tai mikäli vankila- ja arviointikeskushenkilöstölle suunnatun kyselyn kysymysten sanamuodot poikkesivat toisistaan, tämä mainitaan tekstissä tai alaviitteessä.

Tulokset esitetään kokonaisluvuiksi pyöristettyinä prosenttilukuina. Tuloksia havainnollistetaan myös tau-

lukoin³. Vankilahenkilökunnan ja arviointikeskushenkilökunnan vastausjakaumat esitetään pääasiallisesti samassa taulukossa siten, että vankilahenkilökunnan prosentuaalinen vastausjakauma on taulukon ylärivillä ja arviointikeskushenkilökunnan vastausjakauma taulukon alarivillä. Myös taulukoissa prosentit on pyöristetty kokonaisluvuiksi. Luvussa 5 esitetään taulukkomuodossa myös vankeuslain tavoitteiden toteutumisesta annettujen arvosanojen keskiarvot.

Kunkin luvun lopussa on avovastausten pohjalta muodostettu kooste. Tekstin lomassa esitettävien suorien avovastaussitaattien⁴ tarkoitus on konkretisoida asenneväittämien vastaustuloksia. Raportissa esitetyt lainaukset ovat pääasiallisesti yleisiä, usean vastaajan näkökantoja edustavia esimerkkejä, mutta esiin on nostettu myös yksittäisiä tai muutaman kerran esiintyneitä, sisällöllisesti kiinnostavia huomioita.

Raportin lopussa on liitetaulukko, jossa on näkyvillä kaikkien kyselyn asenneväittämien vastausjakaumat prosenttilukuina sekä vastaajien lukumäärinä. Liitetaulukoissa on nähtävillä myös vastausten keskiarvot, mediaanit ja keskihajonnat. Raportin johtopäätöksissä nivotaan yhteen kyselyn keskeisiä tuloksia ja arvioidaan, kuinka vankeuslaille asetetut tavoitteet ovat kyselyn perusteella vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan näkökulmasta toteutuneet.

2 Vankien oikeudet ja oikeusturva

Oikeuksista yleisesti

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä vankien oikeuksien toteutumisesta ja oikeusturvasta. Kuten alla olevasta taulukosta näkyy, enemmistö sekä vankiloiden (78 %) että arviointikeskusten (90 %) henkilökunnan vastaajista katsoi, että vankien oikeudet on määritelty vankeuslaissa riittävän selkeästi. Vankilahenkilökunnan vastaajista 72 prosenttia ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 77 prosenttia arvioi, että vankien oikeuksien määrittäminen laissa on lisännyt vankien oikeusturvaa. Sen sijaan sekä enemmistö sekä vankiloiden (73 %) että arviointikeskusten (60 %) vastaajista katsoi, ettei vankien velvollisuuksista ole säädetty riittävästi. Vankilan valvontahenkilökunnan vastaajista peräti 86 prosenttia oli tätä mieltä.

² Asenneväittämien vastausvaihtoehdot yhdistettiin siten, että samaa mieltä -vastauksiksi luettiin ”jokseenkin samaa mieltä- ja ”täysin samaa mieltä” -vastaukset, ja vastaavasti eri mieltä -vastauksiksi ”jokseenkin eri mieltä”- ja ”täysin eri mieltä” -vastaukset.

³ Osa taulukoiden prosenttiluvuista poikkeaa hieman tekstissä esiintyvistä, sillä kukin taulukossa esitettävä prosenttiluku on pyöristetty luettavuuden helpottamiseksi.

⁴ Erityisen persoonallisia ilmaisuja on stilisoitu vastaajien anonyymiteetin turvaamiseksi.

Taulukko 3 Henkilöstön näkemyksiä vankien oikeuksien toteutumisesta ja oikeusturvasta

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Mielestäni vankien oikeudet on määritelty vankeuslaissa riittävän selkeästi	vankila	25	53	15	7	1
	arke	19	70	11	0	0
Vankien oikeuksien määrittäminen laissa täsmällisesti on käsitykseni mukaan lisännyt vankien oikeusturvaa	vankila	24	48	23	4	1
	arke	25	52	23	0	0
Vankeuslaissa säädetään vangille erilaisia oikeuksia, mutta vangin velvollisuuksista ei säädetä riittävästi	vankila	34	40	17	8	2
	arke	11	49	23	18	0

Lisäksi vastausten perusteella sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunta tuntee vankeuslain sisällön melko hyvin. Molemmassa ryhmässä valtaosa (yli 70 %) piti selvänä, millaisissa asioissa vangin tulee saada kirjallinen päätös, millaisissa tilanteissa vankia tulee kuulla ja kenellä on eri tilanteissa toimivalta päättää vankia koskevista asioista.⁵

Vankilahenkilökunnan vastaajista 66 prosenttia arvioi vankien tuntevan hyvin oikeutensa. Eri mieltä oli vajaa viidennes (18 %) vastaajista. Arviot siitä, tuntevatko vangit oikeutensa olivat hieman pessimistisemmät niillä vankilahenkilökunnan vastaajilla, joiden tehtäviin kuuluu vankia koskeva päätöksenteko tai päätöksenteon valmistelu kuin niillä, joiden toimenkuvaan tällaisia tehtäviä ei kuulu. Niistä vastaajista, joiden tehtävistä vankien asioita koskeva päätöksenteko tai valmistelu muodosti huomattavan osan, 61 prosenttia arvioi vankien tuntevan hyvin oikeutensa, ja eri mieltä oli 26 prosenttia.

Arviointikeskushenkilöstöstä hieman yli puolet (54 %) arvioi vankien tuntevan oikeutensa hyvin. Eri mieltä oli reilu viidennes (23 %) vastaajista.

Vangin oikeus hakea muutosta

Vankilahenkilökunnan vastaajista 36 prosenttia ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 50 prosenttia piti yleisesti ottaen myönteisenä asiana, että vangit hyödyntävät muutoksenhakuoikeuttaan. Vankilahen-

kilökunnan vastaajista suhteellisesti suurin osuus (37 %) ei kuitenkaan ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Vankilahenkilöstön vastaukset vaihtelivat sen mukaan, missä määrin vastaajien tehtäviin kuului vankia koskeva päätöksenteko tai päätöksentekoa edeltävä valmistelu- tai lausuntotyö. Henkilöistä, joiden tehtäviin ei kuulunut vankia koskeva päätöksenteko, vain 19 prosenttia piti vangin muutoksenhakuoikeuden hyödyntämistä myönteisenä asiana ja puolet (50 %) ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Niistä vankilahenkilökunnan vastaajista, joiden tehtäviin sisältyi huomattavissa määrin vankia koskeva päätöksenteko tai päätöksentekoa edeltävä valmistelu- tai lausuntotyö, 51 prosenttia katsoi muutoksenhakuoikeuden hyödyntämisen olevan lähtökohtaisesti myönteinen asia ja 21 prosenttia oli eri mieltä. Valtaosa (80 %) vankilahenkilökunnan vastaajista vastasi henkilökunnan suhtautuvan yleisesti ottaen asiallisesti vankeihin, jotka pyrkivät pitämään huolta oikeuksistaan⁶.

Arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 21 prosenttia ja vankilahenkilökunnan vastaajista 14 prosenttia katsoi, että vankien kanteluihin, oikaisuvaatimuksiin tai valituksiin vastaaminen tai näihin asioihin liittyvä lausuntotyö vie paljon työaika. Henkilöstöryhmistä erottui selkeästi vankilan johto, jonka vastaajista reilu kolmannes (38 %) katsoi näiden tehtävien vievän paljon työaika.

Muutoksenhakuoikeuden laajentamiseen suhtauttiin varsin kielteisesti – 68 prosenttia arviointikeskushenkilökunnan ja 60 prosenttia vankilahenkilökunnan

⁵ Yli 70 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä seuraavien väitteiden kanssa: minulle on selvää, millaisissa asioissa vangin tulee saada kirjallinen päätös; minulle on selvää, millaisissa tilanteissa vankia tulee kuulla eli antaa vangin lausua mielipiteensä; minulle on selvää, kenellä on eri tilanteissa toimivalta päättää vankia koskevista asioista.

⁶ Tämä väittäjä esiintyi vain vankilahenkilökunnan kyselyssä.

vastaajista oli sitä mieltä, ettei muutoksenhakuoikeutta tule laajentaa nykyisestä.⁷ Muutoksenhakuoikeuden laajentamista kannatti 7 prosenttia arviointikeskushenkilökunnan vastaajista ja 8 prosenttia vankilahenkilökunnan vastaajista (ks. taulukko alla). Vankilan johtohenkilöstö suhtautui kaikkein kielteisimmin muutoksenhakuoikeuden laajentamiseen nykyisestä: 86 % vastusti ja vain 4 prosenttia kannatti ajatusta.

kilökunnan vastaajista (ks. taulukko alla). Vankilan johtohenkilöstö suhtautui kaikkein kielteisimmin muutoksenhakuoikeuden laajentamiseen nykyisestä: 86 % vastusti ja vain 4 prosenttia kannatti ajatusta.

Taulukko 4 Henkilöstön näkemyksiä vankien muutoksenhakuoikeuteen

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vankien muutoksenhakuoikeutta tulee mielestäni laajentaa koskemaan muitakin päätöksiä kuin mistä vanki saa nykyisen vankeuslain mukaan hakea muutosta	vankila	2	6	32	30	30
	arke	0	7	25	42	26

Kyselyssä tiedusteltiin myös henkilökunnan näkemyksiä siitä, voiko halu välttää virkatoimeen kohdistuva oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu vaikuttaa vankia koskevaan päätöksentekoon. Arviointikeskusten henkilökunnan vastaajista 16 prosenttia katsoi, että tällaisella seikalla voi olla vaikutusta. Enemmistö (68 %) oli eri mieltä.

Vankilahenkilökunnan vastauksissa kysymykseen oli paljon hajontaa (ks. taulukko alla), ja vastaukset poikkesivat suuresti myös henkilöstöryhmittäin. Vankilan johtohenkilökunnan vastaajista vain 15 prosenttia katsoi mainittujen seikkojen voivan vaikuttaa siten, että päätöksentekijä ratkaisee vankia koskevan asian vankia miellyttävällä tavalla. Valvontahenkilöstön vastaajista taas yli puolet (55 %) piti tätä mahdollisena.

Taulukko 5 Henkilöstön näkemyksiä haluun välttää virkatoimeen kohdistuva oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Halu välttää virkatoimeen kohdistuva oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu voi yleisesti ottaen vaikuttaa siten, että päätöksentekijä ratkaisee vankia koskevan asian vankia miellyttävällä tavalla	vankila	15	22	27	24	13
	arke	2	14	16	37	32

Vankilahenkilökunnan vastaajista suhteellisesti suurin osuus (41 %) ei ollut samaa tai eri mieltä siitä, onko vangeilla usein vaikeuksia oikaisuvaatimuksen, valitusten tai kanteluiden laadinnassa.⁸ Vastaajista 39 prosenttia kuitenkin katsoi, että vaikeuksia ilmenee. Kuntoutushenkilökunnasta yli puolet (54 %) katsoi, että vangeilla on usein vaikeuksia mainituissa asioissa.

Vajaa puolet (46 %) vankilahenkilökunnan vastaajista katsoi, että vangit saavat henkilökunnalta tarvittaessa apua oikaisuvaatimuksen, valituksen tai kantelun tekemiseen⁹. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia riippumatta siitä, kuuluiko vastaajan tehtäviin vankia koskeva päätöksenteko.

⁷ Alkuperäinen väittämä: Vankien muutoksenhakuoikeutta tulisi mielestäni laajentaa koskemaan muitakin päätöksiä kuin mistä vanki saa nykyisen vankeuslain mukaan hakea muutosta.

⁸ Ei tiedusteltu arkelta.

⁹ Ei tiedusteltu arkelta.

Taulukko 6 Henkilöstön näkemyksiä siitä, onko vangeilla usein vaikeuksia oikaisuvaatimuksen, valitusten tai kanteluiden laadinnassa

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vangeilla on usein vaikeuksia vaatia sisällöltään ja/tai muodoltaan asianmukainen oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu.	vankila	8	32	41	16	4
Vangit saavat henkilökunnalta tarvittaessa apua oikaisuvaatimuksen, valituksen tai kantelun tekemiseen	vankila	11	35	40	12	3

Oikeusasiamiehen ratkaisut

Vankilahenkilökunnan vastaajat suhtautuivat yleisesti ottaen varsin kriittisesti eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuihin. Vain 18 prosenttia katsoi, että ratkaisuissa otetaan riittävällä tavalla huomioon vankeinhoitotyön todellisuus. Yli puolet (53 %) vankilahenkilökunnan vastaajista katsoi, ettei vankeinhoitotyön todellisuutta huomioida riittävästi.

Avovankiloissa suhtauduttiin oikeusasiamiehen ratkaisuihin hieman positiivisemmin kuin suljetuissa vankiloissa: avovankilassa työskentelevistä vastaajista 26 prosenttia ja suljetuissa vankiloissa työskentelevistä vastaajista 15 prosenttia katsoi, että ratkaisuissa huomioidaan riittävän hyvin vankeinhoitotyön todellisuus. Eri mieltä oli 38 prosenttia avovankilahenkilökunnan ja 59 suljettujen vankiloiden henkilökunnan vastaajista.

Vankilan johto suhtautui oikeusasiamiehen ratkaisuihin myönteisemmin kuin muut henkilöstöryhmät.

Johtohenkilökunnasta 38 prosenttia katsoi, että oikeusasiamiehen ratkaisuissa huomioidaan vankeinhoitotyön todellisuus riittävän hyvin. Kielteisimmin suhtautui valvontahenkilöstö, josta 75 prosenttia katsoi, että vankeinhoitotyön todellisuutta ei huomioida tarpeeksi.

Vankilahenkilökunnasta 65 prosenttia katsoi, että vankilassa muutetaan toimintatapoja eduskunnan oikeusasiamiehen edellyttämällä tavalla. Eri mieltä oli 6 prosenttia vastaajista. Vankilan johto katsoi lähes yksimielisesti (98 %) oikeusasiamiehen ratkaisujen johtavan toimintatapojen muuttamiseen vankilassa.

Arviointikeskushenkilöstön vastaajista kolmannes (33 %) katsoi, että vankeinhoitotyön todellisuus huomioidaan oikeusasiamiehen ratkaisuissa riittävän hyvin, mutta suurin osa vastaajista (49 %) ei ottanut kantaa suuntaan eikä toiseen. Arviointikeskushenkilöstöstä 83 prosenttia katsoi, että toimintatapoja muutetaan eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisujen edellyttämällä tavalla arviointikeskuksessa.

Taulukko 7 Henkilöstön näkemyksiä eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuihin

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Oikeusasiamiehen ratkaisuissa otetaan riittävällä tavalla huomioon vankeinhoitotyön todellisuus	vankila	5	14	29	30	23
	arke	5	28	49	15	2
Toimintatapoja muutetaan <i>vankilassani</i> eduskunnan oikeusasiamiehen edellyttämällä tavalla.	vankila	30	35	29	6	0
Toimintatapoja muutetaan eduskunnan oikeusasiamiehen edellyttämällä tavalla <i>arviointikeskuksessa</i> , jossa olen töissä	arke	40	42	16	0	2

Resurssien vaikutus vankien oikeuksien toteutumiseen

Resurssitilanteen katsottiin heikentävän vankien oikeuksien toteutumista vankiloissa ja arviointikeskuksissa. Yli puolet (57 %) vankilahenkilökunnasta katsoi resurssitilanteen heikentävän vankien oikeuksien toteutumista vankilassaan. Suljettujen vankiloiden henkilökunnan vastaajista tätä mieltä oli 61 prosenttia ja avovankilahenkilökunnan vastaajista 45 prosenttia.

Arviointikeskusten henkilökunnasta 60 prosenttia arvioi resurssitilanteen heikentävän vankien oikeuksien toteutumista sillä rikosseuraamusalueella, jolla vastaaja työskenteli. Useimmiten tätä mieltä oltiin Etelä-Suomen Rikosseuraamusalueella (68 %) ja harvimminkin Itä- ja Pohjois-Suomen alueella (44 %).

Taulukko 8 Henkilöstön näkemyksiä resurssien vaikutuksesta vankien oikeuksien toteutumiseen

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Resurssitilanne heikentää vankien oikeuksien toteutumista vankilassani.	vankila	26	31	24	14	5
Resurssitilanne heikentää vankien oikeuksien toteutumista rikosseuraamusalueella, jolla olen töissä	arke	14	46	21	16	4

Avovastaukset¹⁰

Vankilahenkilökunnan avovastauksissa kommentoitiin runsaasti vankien oikeuksiin ja muutoksenhakuun liittyviä seikkoja, erityisesti vankien oikeuksien ja velvollisuuksien suhdetta toisiinsa ja muutoksenhakuun liittyviä ongelmia. Vankien tekemiä muutoksenhakuja luonnehdittiin usein turhiksi tai perusteettomiksi. Useassa kommentissa tuotiin myös esiin näkemys, että eräät yksittäiset vangit tekevät kanteluita tai hakevat muutosta toistuvasti ja osa kiusallaan. Muutoksenhakuoikeuden laajentamista vastustettiin erityisesti tällä perusteella.

On joitakin harvoja vankeja, jotka tekevät kanteluita, muutoksenhakuja tolkkottomasti. Osa on jopa sanonut toimivansa näin "piruuttaan". Jonkinlainen rajausta tulisi olla, kuinka usein ko. vanki voi tehdä valituksia yms. (vankila)

Muutoksenhakuoikeuden lisääminen on todellista järjen köyhyyttä. Nykyinen järjestelmäkin takaa sen, että muutama yksittäinen vanki voi kuormittaa halutessaan koko järjestelmän lähes toimintakyvyttömäksi. (vankila)

Ihan jokaisesta päätöksestä, joka ehkä edustaa enemmän vangin kannalta vähäisempää päätöstä (esim. yksittäinen poistumislupapäätös yms.), muutoksenhakuoikeuden laajentaminen ei ole oman työn näkökulmasta järkevää. Tällöin saatetaan joutua tilanteeseen, jossa jopa yksittäisten vankien on mahdollista kuormittaa virkamiehiä kiusallaankin. Nykyään

työtä tehdään vähäisillä henkilöstöresursseilla ja näiden resurssien käyttäminen mahdollisesti turhiinkin "valuksiin" ei ole mielestäni kovin järkevää. (vankila)

Sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa todettiin toisaalta kiinnostavana, yksittäisenä huomiona, että vangin halu hakea muutosta saattaakin joissain tilanteissa kummata pikemminkin tyytymättömyydestä päätösprosessiin kuin sen lopputulokseen.

Lähtökohtaisesti suhtaudun myönteisesti vangin mahdollisuuden hakea oikaisua ja kannella. Menettelytavat ovat, erityisesti kanteluissa, kuitenkin melko jäykät. Resurssien vähäisyys voi johtaa siihen, että vangin kanssa ei käydä "perinpohjaista" keskustelua hakemusprosessista ja selvitetä huolellisesti päätösprosessia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämä lisää "turhia" kanteluita, jotka perustuvat tyytymättömyyteen enemmänkin prosessista kuin lopputuloksesta. (arke)

Kun vangeille kerrotaan asiat ja päätökset (negatiivisetkin asiat) kasvokkain suoraan ja rehellisesti, faktoihin perustuen, he kyllä ymmärtävät eivätkä "turhaan valita". Jos päätöksen perustelu on "fraasimainen" ja kukaan ei puhu asioista niiden oikealla nimellä, asia jää harmittamaan ja kaivelemaan, jolloin ainoa tapa sitä selvittää on hakea muutosta ja selvyyttä asiaan. (vankila)

¹⁰ Vankilahenkilökunta: 83 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 13 kommenttia.

Melko runsaasti kommentoitu aihepiiri oli vankien avustaminen muutoksenhaussa, johon katsottiin liittyvän sekä käytännöllisiä että periaatteellisia ongelmia. Muutamassa vastauksessa katsottiin, ettei vankilassa ole henkilökuntaa, jonka tehtäviin selkeästi kuuluisi kanteluihin ym. kuuluviin asioihin läpikäyminen vangin kanssa.

Nykyään vaikuttaa siltä, että vankiloissa pitäisi olla pelkästään vankien oikaisuvaatimuksiin, kanteluihin ja muihin vastaaviin asioihin keskittyvä ja valmisteleva virkamies. Näin asioiden käsittelyajat saataisiin kohtuullisemmiksi ja taattaisiin tasalaatuisempi ja oikeudenmukaisempi asioiden valmistelu ja ratkaiseminen. (vankila)

Toisaalta eräissä vastauksissa katsottiin, ettei muutoksenhaussa avustamisen tulisi edes kuulua vankilaviranomaisten vaan pikemminkin vangin asianhoitajan tehtäviin.

Virkamiesten velvollisuudet vankien auttamisessa valitusten ym. teon suhteen rajoittuu neuvontaan siitä, mihin, millä tavalla ja mihin mennessä asia tulee hoitaa. Eikä muu olisi kohtuullistakaan, koska ei voida olettaa virkamiehen auttavan valituksen/vast. tekoa laitoksen/virkamiehen toimista. Tämä kuuluu vangin asianhoitajan tehtäviin. (vankila)

Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisut kirvoittivat vankilahenkilökunnan avovastauksissa muutamia, pääsääntöisesti negatiivisia kommentteja.

Oikeusasiamiehen ratkaisut ovat epärealistisia ja vankimyön-teisiä. Virkamiehet ovat nykyään heikommassa oikeudellisessa asemassa vankeihin suhteutettuna. (vankila)

EOA ei hyväksy perusteena "loukkaukselle" resurssien vähyyttä ja antaa huomautuksia vankiloille, joilla ei ole toimivaltaa päättää resurssistaan; tämä ei vastaa työntekijöiden oikeustajua. (vankila)

Arviointikeskusten henkilökunnan avovastauksissa katsottiin, että muutoksenhakuasiat ovat yleisellä tasolla kohtuullisesti hallinnassa ja että muutoksenhakua koskeva sääntely on selkeää. Resurssitilanteen katsottiin kuitenkin vaikuttavan yleisesti ottaen negatiivisesti vankien oikeuksien toteutumiseen erityisesti Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella.

Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskuksen vähäisten henkilöresurssien vuoksi vangit joutuvat odottamaan itseään koskevien asioiden ratkaisua välillä kohtuuttoman pitkään, mikä vähentää mm. mahdollisuuksia osallistua rangaistusajan suunnitelman mukaisiin toimintoihin vankeusai- kana. (arke)

Lisäksi osion avovastauksissa kommentoitiin jonkin verran vankiloiden ja arviointikeskusten välisiä toimivaltasuhteita. Teema nousi esiin myös muissa avokysymyksissä, joten sitä käsitellään raportin 4. luvussa, jonka yhteydessä käydään muiltakin osin läpi Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiota ja sen suhdetta vankeinhoidon toimintaedellytyksiin.

3 Rangaistusajan suunnitelmat

Rangaistusajan suunnitelmista yleisesti

Vankilahenkilökunnan vastaajista noin puolet (56 %) ja arviointikeskusten vastaajista miltei kaikki (93 %) olivat työtehtävissään tekemisissä rangaistusajan suunnitelmien kanssa. Yli puolet (58 %) vankilahenkilökunnan vastaajista ja lähes kaikki (90 %) arviointikeskusten henkilökunnan vastaajat arvioivat, että rangaistusajan suunnitelma on toimiva vankeinhoidon työväline. Vankilahenkilökunnasta 59 prosenttia ja arviointikeskushenkilökunnasta 90 prosenttia arvioi myös, että rangaistusajan suunnitelma tekee vangin vankeusajasta ennustettavampaa.

Vankilahenkilökunnasta 56 prosenttia katsoi rangaistusajan suunnitelman lisänneen yhteistyötä muiden viranomaisten, kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa. Eri mieltä oli 14 prosenttia vastaajista. Suurin osa (69 %) vankilahenkilökunnan vastaajista myös arvioi, että rangaistusajan suunnitelmien myötä vankia koskeva olennainen tieto kulkee aiempaa paremmin vangin siirtyessä vankilasta toiseen. Edellä mainittuja seikkoja kysyttiin vain vankilahenkilökunnalta.

Rangaistusajan suunnitelmien laatiminen

Vankilahenkilökunnan vastaukset jakautuvat melko tasaisesti rangaistusajan suunnitelmien laatimista arviointikeskuksessa kannattaviin (32 %), vastustaviin (38 %) ja niihin, jotka eivät olleet asiasta eri eivätkä samaa mieltä (29 %). Suljettujen vankiloiden henkilöstöstä 27 prosenttia kannatti ransujen laatimista arviointikeskuksissa, avovankiloiden henkilökunnasta miltei puolet (46 %). Ransujen laatimista arviointikeskuksissa kannatti kuitenkin yli puolet (55 %) niistä vankilahenkilökunnan edustajista, jotka olivat tehtävissään huomattavasti tekemisissä rangaistusajan suunnitelmien kanssa. Henkilöstöryhmistä myönteisimmin ransujen laatimiseen arviointikeskuksessa suhtautuivat vankilan johto (51 %) ja vankilan kuntoutushenkilöstö (43 %).

Arviointikeskusten henkilökunta sen sijaan kannatti lähes yksimielisesti (93 %) rangaistusajan suunnitelmien laatimista arviointikeskuksessa. Arviointikeskushenkilökunnasta 72 prosenttia katsoi, että vankilan henkilökunnalla on mahdollisuus halutessaan vaikuttaa riittävästi ransujen sisältöihin siitä huolimatta, että ransujen tavoitteet laaditaan ja päivitetään arviointikeskuksessa. Eri mieltä oli vain 9 % vastaajista. Tätä tiedusteltiin vain arviointikeskushenkilökunnalta.

Arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 90 prosenttia katsoi, että arviointikeskuksessa ymmärretään riittäväällä tavalla oman rikosseuraamusalueen vankiloiden käytännön toimintaa, vankiloiden erityispiirteitä ja tilanteita. Vankilahenkilökunnasta tätä mieltä oli vain noin neljännes (26 %) vastaajista. Vankilan johto oli ainoa henkilöstöryhmä, jonka vastaajista yli puolet (53 %) katsoi, että arviointikeskuksessa ymmärretään vankilan käytäntöjä riittävästi.

Taulukko 9 Henkilöstön näkemyksiä rangaistusajan suunnitelmien laatimisesta

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Mielestäni on perusteltua, että rangaistusajan suunnitelmat laaditaan arviointikeskuksissa	vankila arke	9 63	24 30	29 7	24 0	14 0
Alueeni arviointikeskuksessa* ymmärretään riittävällä tavalla vankiloiden käytännön toimintaa ja erityispiirteitä ja -tilanteita	vankila arke	5 49	21 40	29 5	29 5	17 0

* Kysymyksen muotoilu arviointikeskushenkilöstölle suunnatussa kyselyssä: arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, ymmärretään riittävällä tavalla vankiloiden käytännön toimintaa ja erityispiirteitä ja -tilanteita.

Vankilahenkilökunnasta 75 prosenttia katsoi, että ransut tulisi nykyistä useammin tehdä yhteistyössä vangin kanssa eli haastattelemalla vanki. Eri mieltä oli vain 5 prosenttia vastaajista. Arviointikeskushenkilökunnalta asiaa ei tiedusteltu.

Ransujen toteuttamisen mahdollisuudet

Henkilöstöltä tiedusteltiin, onko rangaistusajan suunnitelmia laativalla henkilöstöltä riittävästi aikaa hoitaa ransuihin liittyviä työtehtäviään. Koko vankilahenkilöstöstä noin kolmannes (34 %) arvioi, että ransuista vastaavalla henkilökunnalla on riittävästi aikaa hoitaa ransuihin liittyviä työtehtäviään. Useampi (40 %) kuitenkin arvioi, ettei aikaa ole riittävästi. Niistä vastaa-

jista, joiden työtehtävistä rangaistusajan suunnitelmiin liittyvät tehtävät muodostivat huomattavan osan, 32 prosenttia katsoi, että ransuihin liittyviin tehtäviin on riittävästi aikaa ja 58 prosenttia oli eri mieltä.

Vastausten perusteella avovankiloissa on paremmat edellytykset rangaistusajan suunnitelmien toteuttamiseen kuin suljetuissa vankiloissa. Avovankiloiden henkilökunnasta 67 prosenttia oli sitä mieltä, että ransuja kyetään toteuttamaan riittävän yksilöllisesti, kun suljettujen vankiloiden vastaajista tätä mieltä oli vain kolmannes (33 %) vastaajista. Avolaitoshenkilökunnasta 66 prosenttia ja suljettujen vankiloiden henkilökunnasta 44 prosenttia arvioi, että toimintoja ja vaihtoehtoja ransun tavoitteiden edistämiseen on riittävästi.

Taulukko 10 Henkilöstön näkemyksiä ransujen toteuttamisen mahdollisuuksista

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Ransuja kyetään toteuttamaan riittävän yksilöllisesti vankilassa, jossa olen töissä	vankila	8	34	29	22	7
Vankilassa, jossa olen töissä, on tarjolla riittävästi toimintoja ja vaihtoehtoja ransujen tavoitteiden edistämiseen	vankila	14	36	19	22	9
Vankilassa, jossa olen töissä, ransuista vastaavalla henkilökunnalla on riittävästi aikaa hoitaa ransuihin liittyviä työtehtäviään	vankila	8	25	26	30	11

Arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 37 prosenttia arvioi, että aikaa ransuihin liittyvien työtehtävien hoitamiseen on riittävästi. Eri mieltä oli 44 prosenttia vastaajista. Vastauksissa oli suuria alueellisia eroja. Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajista valtaosa (72 %) katsoi, että aikaa ransuihin liittyvien tehtävien toteuttamiseen on riittävästi. Eri mieltä oli 6 prosenttia vastaajista. Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajista sen sijaan vain neljännes (25 %) arvioi, että aikaa on riittävästi, ja suurin osa (60 %) katsoi, ettei aika riitä ransuihin liittyvien työtehtävien hoitamiseen. Vielä tätäkin kriittisempänä tilanne näyttäytyi Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella – Etelä-Suomen alueen arviointikeskuksen vastaajista vain 16 prosenttia arvioi ajan riittäväksi ja 63 prosenttia riittämättömäksi.

Ransujen kohdentaminen

Suurin osa arviointikeskus- (63 %) ja vankilahenkilökunnan (78 %) vastaajista oli sitä mieltä, että vankiloiden henkilökunnan olisi syytä panostaa rangaistusajan suunnitelmiin erityisesti sellaisten vankien kohdalla, jotka osoittavat halua elää rikoksettomasti. Henkilöstöryhmistä useimmiten tätä mieltä olivat vankilan johto- ja kuntoutushenkilökunta (yli 80 %).

Noin puolet (52 %) vankilahenkilökunnasta ja 32 prosenttia arviointikeskusten henkilökunnasta ilmaisi suhtautuvansa kielteisesti siihen, että vanki pyrkii edistymään ransun tavoitteissaan ainoastaan siksi, että pääsisi avoimpiin vankilaolosuhteisiin. Arviointikeskushenkilöstöstä eri mieltä (ei kielteisesti suhtautuvia) oli 42 prosenttia.

Avovastaukset¹¹

Myös rangaistusajan suunnitelmiin liittyviä asioita kommentoitiin avovastauksissa varsin aktiivisesti. Vankilahenkilökunnan vastauksissa esitettiin kriittisiä huomioita erityisesti rangaistusajan suunnitelmien laatuun liittyen. Sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa otettiin useasti kantaa kysymykseen siitä, millaisten vankien rangaistusajan suunnitelmiin tulisi erityisesti panostaa.

Rangaistusajan suunnitelmaa kuvattiin vankiloissa yleisesti ottaen hyväksi työkaluksi. Eräät vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajat pitivät kuitenkin väittämien tuloksia mukailen ongelmallisena sitä, etteivät rangaistusajan suunnitelmat perustu riittävän usein vangin haastatteluun.

Ongelmallista on, ettei kaikille ole tehty ajankohtaista ransua ja ritaa, vaan arvioinnit ovat edelliseltä tuomiolta ja asiakirjojen pohjalta ilman haastattelua tehtyjä. (vankila)

Liian usein ransu tehdään näkemättä vankia, tavoitteet laaditaan aiemman käyttäytymisen perusteella. Vangin tilanne on saattanut muuttua täysin, eivätkä ransun tavoitteet ole hänen sen hetkisiä tarpeitaan vastaavia. (vankila)

Suurin pulma on, että Risellä ei ole resursseja laatia kaikille tuomituille ransuja henkilökohtaisessa tapaamisessa. (arke)

Vankilahenkilökunnan vastauksissa suunnitelmien katsottiin myös olevan toisinaan epärealistisia ja toteuttamiskelvottomia.

Käytännön työssä (vankilassa) törmäämme melko usein tilanteisiin, joissa huomaa arviointikeskuksen työn etäännyneen liian kauaksi arkitodellisuudesta. Tämä liittyy vankitunteeseen (esim. pitkän tuomion vangeilla) ja palveluiden saatavuuteen (vankiloissa ja siviilissä). Rangaistusajan suunnitelmat eivät aina ole realistisia ja motivoivia, vaan saattavat pikemminkin tuottaa luovuttamisen ja kyvyttömyyden tunteita ja ajatuksia vangissa. (vankila)

Osa arviointikeskuksen laatimista rangaistusajansuunnitelmista on kirjoitettu niin maailmoja syleilevän yleisellä abstraktiotasolla, että niiden operationalisointi täällä ruohonjuuritasolla on jokseenkin... ongelmallista --- Alle 3 kuukauden tuomiolla ei oikein täydellistä elämäntapa- ja tilannemuutosta ole mahdollista saavuttaa. (vankila)

Rangaistusajan suunnitelmat ovat hyvä työkalu ja antavat työskentelylle suuntaa. Niiden "taso" kuitenkin vaihtelee paljon; joskus muutaman kk mittaiseen vankeustuomioon on mahdutettu elämän mittaisia tavoitteita, joiden toteuttaminen vankeusaikana ei ole mitenkään realistista. Jossakin vankilassa on tilaa ja vanki sijoitetaan sinne, jolloin vangin tarpeet jäävät toissijaisiksi. (vankila)

Eräissä vankilahenkilökunnan vastauksissa rangaistusajan suunnitelmien laadun puutteiden katsottiin johtuvan osin arviointikeskushenkilöstön kokemattomuudesta. Vastauksissa tuotiin esiin, ettei mikä tahansa korkeakoulututkinto pätevöitä vangin arviointiin ja että arviointitehtävissä olisi tarpeen erityisesti vankeinhoitotyöstä saatu kokemus.

Arviointikeskusten ongelma on, että säästöpainoiden vuoksi siellä on liian vähän ja liian huonosti koulutettua henkilökuntaa näin vaativaan työhön. (vankila)

Avovastauksissa esitetyt ajatukset siitä, millaisten vankien rangaistusajan suunnitelmiin tulisi erityisesti panostaa, olivat varsin polarisoituneita. Vankilahenkilökunnan vastauksissa korostui näkemys siitä, ettei kaikkien vankien rangaistusajan suunnitelmiin panostaminen ole mielekäästä, sillä osalle vangeista rikollisuus on elämäntapa, johon ei voida vaikuttaa. Vankilahenkilökunnan vastauksissa nostettiin esiin erityisesti vankikertaisuuden vaikutus.

¹¹ Vankilahenkilökunta: 100 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 16 kommenttia.

Rangaistusajan suunnitelma on todellakin vangille vain "väline" edetä avoimpiin olosuhteisiin. Ei vankia kiinnosta päätäkään sen sisältö ja syvällisempi tarkoitus. Ransuja laaditaan aivan turhaan kaikille. (vankila)

Voisimme panostaa esim. alle 25-vuotiaisiin ensikertalaisiin, ransua on täysin turha laatia yli 5-kertaiselle taparikolliselle. (vankila)

Ainut mihin on järkevä satsata on ensikertalainen vanki ja silloin pitää käyttää kaikki keinot, ettei rikoskierrettä pääse muodostumaan. (vankila)

Ransujen laatiminen vangeille, joilla kertalaisuus nousee yli kolmen on täysin ajan hukkaa. Siinä vaiheessa rikollinen elämäntapa ja vankila on jo saanut ihmisestä yliotteen, eikä rikosseuraamuslaitoksen jatkuvasti supistuvalla henkilökunnalla ole hänelle enää eväitä tarjottavan paluuseen rikoksettomaan elämään. (vankila)

Muutamassa vankilahenkilökunnan vastauksessa katsottiin kuitenkin, että rangaistusajan suunnitelmasta voi olla hyötyä myös sellaiselle vangille, joka noudattaa sitä vain esimerkiksi päästäkseen avoimpiin olosuhteisiin.

Rikoksettomuutta pitää tukea erityisesti ja takoa, kun rauta on kuumaa. Toisaalta erityisesti pitää panostaa myös heihin, joilla ei muutosmotivaatio ole vielä edes herännyt. He kuitenkin ovat todennäköisin uusijaryhmä. Yhteenvetona voisi todeta, että molempiin ryhmiin pitää panostaa, mutta työskentelyn menetelmät ja tavoitteet ovat erilaiset ainakin työskentelyn alkuvaiheessa. (vankila)

Arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa taas katsottiin, että vankilassa olisi syytä huomioida myös – tai jopa erityisesti – ne vangit, joiden motivaatio noudattaa rangaistusajan suunnitelmaa on lähinnä ulkoinen.

Riskiperiaatteen mukaisesti intensiivisintä kuntoutusta tulee osoittaa niille vangeille, joiden uusimisriski on kaikkein suurin ja potentiaalisilta vaikutuksiltaan raskain. Tästä huolimatta vankiloissa usein työskennellään mieluiten sellaisten vankien kanssa, jotka osoittavat suurinta motivaatiota rikoksettomuuteen ja joiden uusimisriski on itse asiassa jo lähtökohtaisesti hyvin alhainen. Tämä on resurssien tuhlaamista, koska tutkimustiedon valossa tämän joukon kanssa kannattaa keskittyä vain vankeudesta koituvien haittojen minimointiin, ja ohjata heitä hoitamaan itse omia asioitaan. Ransun tavoitteiden mukainen toiminta, vaikka sitten etuisuuksien hankkimiseksi, on itsessään arvokasta ja voi johtaa muutosmotivaation heräämiseen. (arke)

Jos esimerkiksi vanki ei tee rikoksia rangaistusajanaan, pystyy olemaan päihteettä, tai muutoin noudattaa rangaistusajan suunnitelmaa en näe siinä mitään kielteistä vaikka hän tavoittelisikin avoimpia olosuhteita. Näin tulee ainakin esiin se, että vangilla on kykyjä noudattaa sääntöjä vaikka hän ei aina niin haluaisikaan tehdä. Tästä on hyvä pohja lähteä työskentelemään eteenpäin. (arke)

Myös resurssikysymys nostettiin esiin sekä vankilasta että arviointikeskushenkilökunnan taholta.

Lain hengen ja tavoitteiden toteuttaminen vaatii riittäviä resursseja. Arviointikeskuksissa voimme tehdä hyviä rangaistusajan suunnitelmia, mutta vankiloiden resurssit eivät aina vastaa ransussa ilmaistuja kriminogeenisia tarpeita. (arke)

Henkilöresurssipula aiheuttaa, että ransuja ei ehdita tehdä riittävän nopeasti, samoin henkilökuntapula kuntoutuspuolelta syö kaiken kaikkiaan ransujen uskottavuutta. (vankila)

Vankilahenkilökunnan vastauksissa korostettiin myös viranomaisen aktiivista roolia rangaistusajan suunnitelmaan kirjoitettujen tavoitteiden toteuttamisessa. Muutama vastaaja katsoi, että vangin tarpeet voivat jäädä toissijaiseksi arviointikeskusten tehdessä sijoittelupäätöksiä, eli vanki saatetaan sijoittaa tiettyyn vankilaan pikemminkin vankiloiden tilatarpeista kuin vangin tarpeista käsin.

Kun vanki on sitoutunut noudattamaan rangaistusajan suunnitelmaansa ja tehnyt siinä vaadittavat asiat, myös arviointikeskuksen pitäisi olla sitoutunut laatimiinsa suunnitelmiin ja päästää vanki etenemään kuten on suunniteltu. Näin ei aina ole ja se jos mikä aiheuttaa katkeruutta vangeissa. (vankila)

Usein kuulee vankien taholta kritiikkiä siitä, että vaikka olisi toteuttanut ransuaan kirjaimellisesti, sitä ei päätöksen teossa huomioida. Vangit kokevat tältä osin myös tulevansa kohdelluksi eriarvoisesti. (vankila)

Myös vankiloiden/arken/alken/keha tulisi noudattaa ransua, ja auttaa vankia edistämään sitä, esim. sijoitteluasioissa. Ransujen laatimista varten olisi ensiarvoisen tärkeää että ransuja suunnittelevat henkilöt tietäisivät alueensa vankilat. Vangit tulisi sijoitella ransun mukaan (missä laitoksessa pystyy ransuaan edistämään, ja mikä laitos on lähellä kotipaikkaa), eikä vaan lukumäärän vuoksi laitokseen, jossa sillä hetkellä eniten petipaikkoja. (vankila)

4 Vankeinhoitoviranomaisen toiminnan sääntely, koulutus ja ohjeistus

Sääntelystä yleisesti

Hieman yli puolet (52 %) vankilahenkilökunnan ja 65 prosenttia arviointikeskushenkilökunnan vastaajista katsoi vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevien säännösten, määräysten ja ohjeiden muodostavan selkeän kokonaisuuden. Useimmiten tätä mieltä oli vankilan johto (75 %) ja useimmiten eri mieltä valvontahenkilöstö (27 %).

Sekä vankila- että arviointikeskushenkilöstön vastaajista noin puolet katsoi vankeinhoitotyötä koskevien säännösten määrittelevän riittävän täsmällisesti sen, miten erilaisissa tilanteissa voidaan toimia. Avovankilahenkilökunta oli useammin tätä mieltä (62 %) kuin suljettujen vankiloiden henkilökunta (50 %). Henkilöt, joiden tehtäviin kuului huomattavissa määrin vankia koskeva päätöksenteko, arvioivat säännökset riittävän täsmällisiksi useammin (69 %) kuin ne, joiden tehtäviin tällaista päätöksentekoa ei kuulunut (47 %).

Lisäksi tiedusteltiin, jättääkö sääntely riittävästi harkintavaltaa. Arviointikeskuksen henkilökunnan vastaajista 70 prosenttia katsoi, että vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskeva sääntely jättää riittävästi harkintavaltaa arviointikeskusten työntekijöille. Vankilahenkilökunnan vastaukset jakautuivat tältä osin voimakkaasti: 30 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä ja 27 prosenttia eri mieltä siitä, että sääntely

jättää riittävästi harkintavaltaa vankilan työntekijöille. Suhteellisesti suurin osuus vastaajista (44 %) ei siis ollut asiasta samaa eikä eri mieltä.

Valtaosa (89 %) vankilahenkilökunnasta piti järjestyssääntöä tärkeänä työvälteenä vankilan järjestyksen ylläpidossa. Arviointikeskushenkilöstöltä tätä ei tiedusteltu.

Taulukko 11 Henkilöstön näkemyksiä toiminnan sääntelystä yleisesti

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vankeinhoitotyötä koskevat säännökset määrittelevät mielestäni riittävän täsmällisesti, miten erilaisissa tilanteissa voidaan toimia	vankila	6	47	25	19	3
	arke	4	54	21	21	0
Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskeva sääntely jättää mielestäni riittävästi harkintavaltaa vankilan/ arviointikeskuksen työntekijöille	vankila	2	27	44	21	6
	arke	14	56	26	2	2

Tiedottaminen, koulutus ja ohjeistus

Rikosseuraamuslaitoksen tiedottamiseen oltiin kohtuullisen tyytyväisiä. Arviointikeskusten henkilökunnan vastaajista 65 prosenttia ja vankilahenkilökunnan vastaajista 57 prosenttia oli sitä mieltä, että Rikosseuraamuslaitos tiedottaa henkilökunnalle riittävästi lainsäädännön, määräysten ja ohjeiden muuttumisesta. Eri mieltä oli 23 prosenttia vankilahenkilökunnan ja 12 prosenttia arviointikeskusten henkilökunnan vastaajista.

Vankilahenkilökunnasta kuitenkin vain 20 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutusta järjestetään muutostilanteissa riittävästi. Eri mieltä oli yli puolet (54 %) vankilahenkilökunnan vastaajista¹². Erityisesti vankilan valvontahenkilöstö (64 %) koki koulutuksen tällaisissa tilanteissa puutteelliseksi.¹³ Arviointikeskusten henkilökunnasta yli puolet (58 %) sen sijaan katsoi, että Rikosseuraamuslaitos järjestää riittävästi koulutusta henkilökunnalle säännösten ja ohjeistusten muuttuessa.

Taulukko 12 Henkilöstön näkemyksiä koulutuksesta

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Säännösten ja ohjeistusten muuttuessa Rikosseuraamuslaitos järjestää mielestäni riittävästi koulutusta henkilökunnalle	vankila	3	17	25	36	19
	arke	19	39	32	11	0

¹² Suljetuissa vankiloissa eri mieltä 57 %, avovankiloissa eri mieltä 47 %.

¹³ Johto: 57 % eri mieltä; kuntoutus: 57 % eri mieltä, valvonta: 62 % eri mieltä

Vajaa puolet (47 %) vankilahenkilökunnasta arvioi vankilan johdon huolehtivan asianmukaisella tavalla siitä, että henkilökunnalla on ajantasaiset tiedot vankeinhoitotyötä ohjaavan sääntelyn sisällöstä. Eri mieltä tiedottamisen asianmukaisuudesta oli 32 prosenttia vankilahenkilökunnan vastaajista.

Arviointikeskusten henkilökunnasta 39 prosenttia katsoi aluekeskuksen johdon huolehtivan asianmukaisella tavalla sääntelyn sisällöstä tiedottamisesta.¹⁴ Tiedottamiseen tyytymättömiä oli noin kolmannes (27 %) arviointikeskusten vastaajista. Näkemykset erosivat rikosseuraamusalueittain. Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajista 61 prosenttia oli tyytyväisiä ja 17 prosenttia tyytymättömiä aluekeskuksen tiedottamiseen. Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajista 35 prosenttia oli tiedottamiseen tyytyväisiä ja 40 prosenttia tyytymättömiä, ja Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vastaajista 22 prosenttia tyytyväisiä ja 22 prosenttia tyytymättömiä aluekeskuksen johdon tiedottamiseen.

Työtehtävien ohjeistus

Enemmistö sekä vankilahenkilökunnan (62 %) että arviointikeskushenkilökunnan vastaajista (77 %) arvioi, että työtehtävien hoitaminen on ohjeistettu riittävällä tavalla¹⁵. Valtaosa (66 %) arviointikeskushenkilökunnasta arvioi myös, että uusiin työtehtäviin perehdytetään riittävästi.

Vankilahenkilökunnan vastaukset jakautuvat siten, että 42 prosenttia vastaajista arvioi uusiin työtehtäviin perehdyttämisen riittäväksi ja 42 prosenttia riittämättömäksi. Valvonta- (47 %), hallinto- (47 %), kuntoutus- (46 %), ja työtoimintahenkilöstöstä (46 %) miltei puolet katsoi, ettei uusiin työtehtäviin perehdytetä tarpeeksi.

Avovastaukset¹⁶

Osion avovastauksissa esitetyt näkemykset olivat varsin yhdenmukaisia. Vaikka tiedottamiseen ja koulutukseen oltiin väittämien tulosten valossa joiltain osin kohtuullisen tyytyväisiä, avovastauksissa sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunnan taholta tuotiin voimakkaasti esiin, että ohjeistus ja koulutus erityisesti muutostilanteissa on puutteellista. Tämän katsottiin johtavan epäyhdennäköisiin käytäntöihin vankeinhoidossa.

Ensinnäkin katsottiin, että ohjeistus ja koulutus toteutetaan usein liian myöhään.

Risen koulutukset liittyen uusiin muutoksiin laahaavat usein jäljessä. Työtä on usein tehty pitkään uusien muutosten jälkeen ennen kuin koulutusta on, jos on. Toiveena olisi, että koulutusta voisi järjestää ennen muutoksia. (arke)

Uusien lakien tullessa voimaan Keskushallinnon ohjeistus ja määräykset laahaavat pahasti perässä. Kun nämä eivät ole käytettävissä samaan aikaan kuin uusi laki tulee tarkoittaa se, että yksiköissä tulee omat käytännöt asian toteuttamiseksi ja siitä seuraa, että kun ohjeet tulevat on aika hankalaa muuttaa totuttuja käytäntöjä. Ohjeiden puute tarkoittaa pahimmillaan eriarvoista kohtelua vankien välillä. (vankila)

Vuoden 2014 voimaan tullut laki valvotusta koevapauudesta on "hyvä" esimerkki siitä, kuinka puutteellista valtakunnallinen koulutus ja ohjeistus on. Uuteen lakiin liittyen on järjestetty yksi päivä vati-koulutusta, ja mm. laissa velvoitettua määräystä ei vielääkään (toukokuun alussa) ole annettu. Samaan aikaan yksiköt ovat kuitenkin velvollisia jatkamaan valmistelutyötä, ja koevapauksien määrää pitäisi lisätä. Toistuvista pyynnöistä huolimatta Keha ei ole reagoinut koulutustarpeisiin. (vankila)

Lisäksi erityisesti vankilahenkilökunnan vastauksissa mainittiin useaan otteeseen, että ohjeistus jättää liikaa tulkinnanvaraa. Tämän nähtiin osaltaan johtavan laitoksissa noudatettavien käytäntöjen erilaistumiseen.

Säännökset ja ohjeistukset tulevat kyllä tiedoksi s-postitse tai Ringin kautta. Varsinaisia koulutustilaisuuksia tai tulkintoihin liittyvää ohjeistusta ei juurikaan ole, vaan jokainen laitos tulkitsee omalta kannaltaan. Erilaiset käytännöt ja suuret eroavaisuudet heikentävät vankien yhdenvertaisuutta. (vankila)

Uusien normien tiedottamisessa olisi olennaista, että tiedotettaisiin myös lainvalmistelussa esille tulleita rajanvetoja, tulkintoja ja epävarmuuksia (esim. valiokuntien käsittelyt). Sääntely on monimutkainen kokonaisuus, jossa aina jää tulkinnan mahdollisuus. Näin pitääkin olla. Tulkinnan rajoista olisi kuitenkin tärkeää olla yksimielisyys ja laitoksessa selkeästi toimija, joka näistä viestittää sekä ylläpitää keskusteluyhteyttä kentän ja sääntelyjärjestelmän välillä. (arke)

Avokysymyksellä tiedusteltiin myös, millainen koulutus tai ohjeistus olisi tarpeen¹⁷. Sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa toivottiin – edellä esitetyn valossa odotetusti – sellaista ohjeistusta tai koulutusta, joka helpottaisi vankeuslain yhdenmukaista tulkintaa.

Lakikoulutus, selkeämmät linjaukset, jotka ovat samanlaiset joka laitoksessa, tällä hetkellä liian suuret erot esim. rikosseuraamusalueiden välillä. (vankila)

¹⁴ Väitteen tarkka sanamuoto: aluekeskuksen johto huolehtii mielestäni asianmukaisella tavalla siitä, että henkilökunnalla on ajantasaiset tiedot vankeinhoitotyötä ohjaavan sääntelyn sisällöstä.

¹⁵ Arke: samaa mieltä 77 %, eri mieltä 11 %; vankila samaa mieltä 62 % eri mieltä 21 %

¹⁶ Vankilahenkilökunta: 51 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 7 kommenttia.

¹⁷ Vankilahenkilökunta: 103 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 13 kommenttia.

Ohjeistusten ja linjausten avaaminen käytännön tasolle niin, että ne ohjaisivat yhtenäiseen toimintatapaan. (vankila)

Yksiin kansiin pakatut yleispätevät ohjeet, muutosten tultua päivitetään. (arke)

Vankeuslaki kaipaisi yhdenmukaisen tulkintaoppaan/ohjeistuksen, jota tulisi noudattaa koko valtakunnassa siten kuin yhdyskuntaseuraamuksissa, joista löytyy selkeät ajan tasalla olevat ohjeistukset asiakastietojärjestelmästä & Risen sivulta kattaen käytännön lain täytäntöönpanoon liittyvät toimintaohjeet sekä kirjausohjeet. (vankila)

Lisäksi yksi usein mainittu koulutustarve oli vankitietojärjestelmän käyttökoulutus.

Kirjaamiskäytännöt vati-tietojärjestelmään ovat valtakunnallisesti ajatellen hajanaiset ja vaihtelevat. Koulutus yhteisistä kirjaamiskäytännöistä voisi tehdä kirjaamisista hyödyllisempiä. (vankila)

Vankilahenkilökunnan vastauksissa mainittiin useasti myös tarve uusien työntekijöiden perehdytykseen, tehtäväryhmäkohtaiseen täsmäkoulutukseen ja koulutukseen, joka liittyisi vankilaan toimintaympäristönä. Päihteisiin liittyvää koulutusta toivottiin muillekin kuin kuntoutushenkilöstölle.

Arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa toivottiin useampaan otteeseen arviointityöhön liittyvää koulutusta. Yhdessä arviointikeskushenkilökunnan vastauksessa esitettiin myös toive yhteisestä koulutuksesta arviointikeskus- ja vankilahenkilökunnan kesken.

Minusta olisi hienoa, jos olisi enemmän yhteisiä koulutuksia Arke:n ja vankiloiden henkilöstölle, ja että niissä olisi konkreettisia tilanteita ja todellisia "keissejä", joita tarkasteltaisiin sekä vankiloiden, että Arke:n näkökulmasta. Lait ja asetukset pitäisi huomioida myös. Avointa keskustelua siitä, miten ransut laaditaan ja millä perusteella, mitä tavoitteiden asettelulla haetaan. (arke)

5 Vankeinhoitotyön toimintaedellytykset

Vankeinhoitotyön tavoitteista, toimivaltasuhteista ja yhteistyöstä

Vankilahenkilökunnan vastaajista 69 prosenttia ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 85 prosenttia piti vankeinhoitotyön tavoitteita yleisesti ottaen selkeinä. Noin viidennes arviointikeskusten (22 %) ja vankiloiden (19 %) henkilökunnan vastaajista katsoi keskushallintoyksilön toiminnan ja kannanottojen tukevan vankiloissa tehtävää työtä.¹⁸ Sekä vankilaita arviointikeskushenkilökunnan vastaajista 51 prosenttia oli eri mieltä. Keskushallintoyksikön toimintaan ja kannanottoihin suhtauduttiin kriittisemmin suljetuissa vankiloissa kuin avovankiloissa, mutta ero ei ollut suuri.

Arviointikeskus- ja vankilahenkilöstön näkemykset erosivat toisistaan melko jyrkästi toimivallan jakautumiseen liittyvissä kysymyksissä. Valtaosa (77 %) arviointikeskusten henkilökunnan vastaajista oli tyytyväisiä toimivallan jakautumiseen vankilan, aluekeskuksen, arviointikeskuksen ja Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön välillä, kun vankilahenkilökunnan vastaajista tyytyväisiä oli vain noin kolmannes (30 %).

Etenkin vankisijoittelun suhteen oltiin erimielisiä. Vankilahenkilökunnasta 83 prosenttia ja arviointikeskushenkilökunnasta 11 prosenttia oli sitä mieltä, että vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa tehtäessä vankien sijoittelua koskevia päätöksiä. Vastaavasti 71 prosenttia vankilahenkilökunnasta katsoi, että toimivalta päättää vankeja koskevista asioista tulisi olla nykyistä useammin vankien kanssa lähityötä tekevällä virkamiehellä.¹⁹ Arviointikeskusten henkilökunnasta tätä mieltä oli vain 9 prosenttia.

¹⁸ Arke: samaa mieltä 22 %, vankila: samaa mieltä 20 %.

¹⁹ Useimmiten samaa mieltä oli valvontahenkilöstö (81 %) ja useimmiten eri mieltä (38%) vankilan johto.

Taulukko 13 Henkilöstön näkemyksiä toimivaltasuhteista

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen siihen, kuinka toimivalta päättää vankeja koskevista asioista on jaettu vankilan, aluekeskuksen/ arviointikeskuksen ja Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön välillä	vankila	3	26	26	30	15
	arke	23	54	19	4	0
Mielestäni vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa tehtäessä vankien sijoittelua koskevia päätöksiä	vankila	56	28	11	5	0
	arke	0	11	33	43	12
Toimivalta päättää vankeja koskevista asioista tulisi mielestäni olla nykyistä useammin vankien kanssa lähityötä tekeillä virkamiehillä	vankila	29	42	17	11	1
	arke	0	9	23	53	16

Vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan näkemykset erosivat toisistaan merkittävästi myös siltä osin, kun tiedusteltiin suhtautumista Rikosseuraamuslaitoksen organisaation aluejakoon. Arviointikeskuksen henkilökunnasta noin puolet (48 %) oli samaa mieltä ja noin neljännes (24 %) eri mieltä siitä, että Suomen maantieteellinen jakaminen kolmeen rikosseuraamus-alueeseen on toimiva ratkaisu.

Vankilahenkilökunnasta vain 18 % piti jakoa toimivana ja 63 prosenttia kyseenalaisti toimivuuden. Erityisen kriittisesti aluejakoon suhtautui vankilan johto- ja valvontahenkilökunta.²⁰ Vankilan johdosta 77 prosenttia ja valvontahenkilöstöstä 71 prosenttia katsoi, ettei organisaatio ole aluejaon osalta toimiva.

Taulukko 14 Henkilöstön näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen organisaation aluejaosta

VÄITE	Vastaaja-ryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Keskushallintoyksikkö tukee mielestäni toiminnallaan ja kannanotoillaan vankiloissa ja arviointikeskuksissa tehtävää työtä.	vankila	2	17	30	36	18
	arke	3	19	28	43	7
Suomi on maantieteellisesti jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen. Mielestäni Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio on tältä osin toimiva.	vankila	3	16	19	34	29
	arke	14	35	28	17	7

²⁰ Johto: eri mieltä 77 %, valvonta: eri mieltä 71 %.

Myös vankilan ja arviointikeskuksen välisen yhteistyön toimivuus jakoi mielipiteitä. Valtaosa (74 %) arviointikeskusten henkilöstön vastaajista katsoi, että arviointikeskus-vankila -yhteistyö toimii riittävän hyvin.²¹ Eri mieltä oli vain 5 prosenttia vastaajista. Vankilahenkilökunnan vastauksissa oli enemmän kirjavuutta: 35 % vastaajista katsoi, että vankilan ja arviointikeskuksen välinen yhteistyö toimii riittävän hyvin, 34 % oli eri mieltä. Vankilan johto oli merkittävästi tyytyväisempi yhteistyöhön kuin muut henkilöstöryhmät – johtohenkilöstöstä 77 prosenttia katsoi, että yhteistyö toimii riittävän hyvin.

Vankilahenkilökunnalta tiedusteltiin myös vankiloiden välisen yhteistyön toimivuudesta. Vankilahenkilökunnasta 42 prosenttia arvioi vankiloiden välisen yhteistyön toimivan riittävän hyvin rikosseuraamusalueen sisällä. Eri mieltä oli 31 prosenttia vastaajista. Vankiloiden rikosseuraamusalueiden välistä yhteistyötä piti toimivana vain reilu viidennes (22 %). Kielteisimmän arvion vankiloiden rikosseuraamusalueiden välisestä yhteistyöstä antoi vankilan johto, joista yli puolet (60 %) katsoi, ettei yhteistyö toimi riittävän hyvin.

Vankitietojärjestelmä

Vankitietojärjestelmän (vati) katsottiin yleisesti ottaen tukevan työtehtävien asianmukaista hoitamista. Noin puolet (54 %) vankilahenkilökunnan vastaajista ja suurin osa (69 %) arviointikeskushenkilökunnan vastaajista arvioi saaneensa riittävästi ohjeistusta siitä, miten asiat tulee kirjata vankitietojärjestelmään. Reilu kolmannes (35 %) vankilahenkilökunnan vastaajista kuitenkin katsoi, ettei vati-ohjeistus ole ollut riittävää. Vati-koulutus olikin vankilahenkilökunnan osalta mainitumpien joukossa koulutustarpeista tiedusteltaessa.

Enemmistö (61 %) vankilahenkilökunnasta arvioi vankitietojärjestelmään tehtyjen kirjauksien takaavan riittävän hyvin tiedonkulun vankiloiden välillä. Eri mieltä oli 23 prosenttia vastaajista. Useimmiten eri mieltä vati-kirjausten riittävydestä tiedonkulussa oli kuntoutushenkilökunta (36 %).

Arviointikeskushenkilöstöltä puolestaan tiedusteltiin, takaavatko vati-kirjaukset riittävän hyvin tiedon siirtymisen arviointikeskusten ja vankiloiden välillä. Lähes puolet (47 %) vastaajista arvioi vati-kirjaukset tiedonkulun kannalta riittäviksi ja noin kolmannes (31 %) riittämättömiksi.

Työviihtyvyys ja henkilöstöressurssit vankilassa

Hieman yli puolet (52 %) vankilahenkilökunnan vastaajista arvioi, että vankilan johdon ja työntekijöiden

välit ovat kunnossa. Eri mieltä oli 33 prosenttia vankilahenkilökunnan vastaajista ja 43 prosenttia vankilan valvontahenkilöstöstä. Tyytyväisin johdon ja työntekijöiden väleihin oli vankilan johto (81 %).

Vankilahenkilökunnasta 78 prosenttia katsoi, että työtehtävät vankilassa tarjoavat riittävästi haasteita ja vaihtelua. Suurin osa (68 %) vankilahenkilökunnasta vastasi ehtivänsä yleensä hoitaa virkatehtävänsä asianmukaisesti työpäivän aikana. Henkilöstöressurseista katsottiin kuitenkin olevan pulaa eri tehtäväsektoreilla. Riittämättömimmäksi arvioitiin valvontaja turvallisuustyön tekijöiden määrä. 73 prosenttia suljettujen vankiloiden henkilöstöstä ja 51 prosenttia avovankilahenkilöstöstä katsoi, ettei valvontahenkilökuntaa ole riittävästi.

Myös toimintoja järjestävän ja hoitavan henkilöstön määrä arvioitiin riittämättömäksi. Suljettujen vankiloiden henkilökunnasta 67 prosenttia ja avovankiloiden henkilökunnasta 59 prosenttia piti toiminnoista vastaavan henkilöstön määrää liian vähäisenä.

Kuntoutushenkilökunnan riittävyys arvioitiin edellisistä poiketen hieman paremmaksi suljetuissa vankiloissa kuin avovankiloissa. Avovankiloissa 38 prosenttia vastaajista katsoi, että kuntoutushenkilöstöä on tarpeeksi ja 48 prosenttia oli eri mieltä. Suljetuissa vankiloissa 43 vastaajista prosenttia arvioi kuntoutushenkilöstön määrän riittäväksi ja 44 prosenttia riittämättömäksi.²² Vankilahenkilökunnasta 40 prosenttia vastasi olevansa usein uupunut työpäivän jälkeen, koska työtehtäviä on niin paljon. Uupuneita oli yli kolmannes vastaajista kaikissa henkilöstöryhmissä.

Työviihtyvyys ja henkilöstöressurssit arviointikeskuksissa

Arviointikeskushenkilökunnan vastaajista valtaosa (91 %) arvioi, että työtehtävät arviointikeskuksessa tarjoavat riittävästi vaihtelua. Noin puolet (47 %) vastaajista arvioi ehtivänsä hoitaa virkatehtävänsä yleensä asianmukaisesti työpäivän aikana.

Arviointikeskusten henkilöstöressusseissa nähtiin selkeitä puutteita. Vain 26 prosenttia arviointikeskushenkilökunnasta katsoi, että arviointikeskuksessa on riittävästi henkilöstöä työtehtävien hoitamiseksi asianmukaisesti. Riittämättömänä henkilöstömäärää piti 57 prosenttia vastaajista. Alueelliset erot olivat suuret: jälleen Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueen tilanne näyttäyty merkittävästi parempana kuin muiden rikosseuraamusalueiden. Itä- ja Pohjois-Suomen arviointikeskuksen henkilökunnasta 61 prosenttia arvioi, että henkilöstöä on riittävästi. Etelä-Suomen alueella vain 5 prosenttia arvioi henkilöstömäärän riittäväksi ja peräti 80 prosenttia vastaajista riittämättömäksi.²³

²¹ Väite: Arviointikeskuksen ja vankiloiden välinen yhteistyö toimii mielestäni riittävän hyvin sen rikosseuraamusalueen sisällä, jossa olen töissä.

²² Kuntoutushenkilökunnasta 69 % katsoi, ettei määrä ole riittävä.

²³ Länsi-Suomessa 15 % samaa mieltä, 65 % eri mieltä.

Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen heikko resurssitilanne ilmeni myös muiden väittämien kohdalla. Alueen vastaajista 60 prosenttia vastasi olevansa usein uupunut työpäivän jälkeen, koska tehtäviä on niin paljon. Kiinnostavaa on, että Itä- ja Pohjois-Suomen arviointikeskuksen vastaajat arvioivat useammin (39 %) olevansa uupuneita työpäivän jälkeen kuin Länsi-Suomen arviointikeskuksen vastaajat (30 %), vaikka Itä-Suomen arviointikeskuksessa henkilöstön riittävyys arvioitiin huomattavasti paremmaksi.

Avovastaukset²⁴

Tämän osion avovastauksissa sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunta kommentoi erityisesti vankeinhoidon heikkoa resurssitilannetta.

Vankilamme resurssit ja tulostavoitteet eivät vastaa todellista tilannetta ja vaatimuksia. Odotukset ovat huomattavasti kovemmat kuin todelliset mahdollisuudet niitä hoitaa olemassa olevilla resursseilla ja vankiaineksella. (vankila)

Säästöjä tavoiteltaessa ei mielestäni oteta huomioon nyt tehtyjen säästöjen vaikutusta tulevaisuudessa. Tässä on mielestäni vaarana, että Risen tekemät säästöt heikentävät yhteiskunnan turvallisuutta, vankiloiden turvallisuutta sekä nostavat uusintarikollisuutta. (arke)

Alalla tulisi sovittaa tavoitteet paremmin resursseja vastaaviksi. Baltialaisella resursoinnilla ei ole järkevää pyrkiä Pohjoismaiseen vankeinhoitoon. (arke)

Kuten raportin kvantitatiiviset tulokset osoittivat, merkittävä osa vankilahenkilökunnan vastaajista oli tyytymättömiä Rikosseuraamuslaitoksen organisaation alueelliseen jakoon. Vankilahenkilökunnan vastaajat esittivät asiasta myös avovastauksissa useita kriittisiä kommentteja – organisatorisen mallin katsottiin vievän resursseja vankiloiden lähityöstä.

Aluevankilamalli on surkea. Suomen kokoisessa maassa riittäisi yksi alue. Aluevankila syö resursseja vankiloiden henkilötyövuosista kun pitää tehdä vähennyksiä. Aluevankilan avulla voidaan pakoilla vastuuta ja hukuttaa vastuu byrokratian rattaisiin. (vankila)

Aluemalli on raskas ja Risellä valuu huomattavia summia byrokratiaan ja raskaaseen koneistoon. Valvontahenkilökuntaa on aivan liian vähän, odotetaanko että jotain vakavaa tapahtuu? (vankila)

Uuden vankeuslain oli määrä lisätä resursseja ja toimintaedellytyksiä ruohonjuuritasolle. Tuo taso ei näemmä ole ainaakaan vankiloissa, sillä lain voimaantulon jälkeen vankiloista on tasaisesti vähennetty henkilökuntaa. Alue- ja arviointikeskuksiin taasen perustettiin kymmeniä erikoissuunnittelijoiden virkoja, joten ruohonjuuritason työtä on vankeinhoidossa on siis arviointi ja suunnittelu, ei vankien valvonta ja ohjaus. Vankilaturvallisuus on monessa suljetussa vankilassa uhattuna henkilökunnan vähyyden vuoksi. (vankila)

Muutamassa vankilahenkilökunnan vastauksessa esitettiin myös arviointikeskusten määrän vähentämistä.

Suomessa riittäisi yksi ainoa vankeinhoitoalue ja arviointikeskus. Maa ei ole liian suuri hallittavaksi yhtenä kokonaisuutena. Turha alueiden välinen byrokratia ja monikerroksinen johtajuus pois. Sijoittelutkin olisi helpompi hoitaa yhden alueen taktiikalla. (vankila)

Vankiloiden ja arviointikeskusten välisiä toimivaltasuhteita pohdittiin kaiken kaikkiaan useista eri näkökulmista. Useassa vankilahenkilökunnan vastauksissa katsottiin, että päätöksenteko on karannut liian kauas vankiloista.

Nykytilanne, jossa arviointikeskukset ja vankilat toimivat fyysisesti erillään on varsin jäykkä ja byrokraattinen. Päätöksentekotaso tulisi säilyttää mahdollisimman lähellä vankia eli päätöksenteon kohdetta. Nyt etäinen päätöksenteko sijoiteluissa tuottaa lähityöntekoon merkittävästi lisäjännitettä, koska juuri lähityötä tekevät joutuvat vuorovaikutuksessaan kohtaamaan päätöksenteosta koituvia reaktioita. (vankila)

Mielestäni Arviointikeskuksen valta vangin sijoittelussa on liian suuri ja päätökset eivät välttämättä perustu vangin tuntemukseen ja hänen senhetkiseen tilanteeseensa. Viimeisen parin kuukauden aikana on eteen tullut useampi sijoittelupäätös, jossa lähetävä ja vastaanottava laitos puoltavat vangin siirtoa, mutta arviointikeskus tekee kielteisen päätöksen. (vankila)

Lisäksi kahdessa vankilahenkilökunnan vastauksessa katsottiin, ettei vankien sanomisiin suhtauduta arviointikeskuksissa tarpeeksi kriittisesti.

Rangaistusajan suunnitelmien laatu on erittäin kirjavaa. Lausuntoja laatii liian kokematon henkilökunta. Ne ovat liian usein edelleen "vangin sanelemia". (vankila)

Liäksi kirjataan myös vangin sanomisia, ilman että asioiden todenperäisyyttä tarkistetaan. Myös ristiriitaisia viestejä tulee esim. vanki tuomittu useasta rattijuopumuksesta ja todetaan, ettei päihdeongelmaa. (vankila)

Arviointikeskuksen vastauksissa korostui puolestaan näkemys siitä, että päätöksenteko arviointikeskuksissa mahdollistaa tasapuolisuuden ja objektiivisuuden päätöksenteossa.

Sijoittamisen ja ransujen laadinnan ollessa arken tehtävänä saadaan tasapuolisuutta kaikille tuomituille huolimatta paikkakunnasta tai tuomittuun itseensä liittyvistä asioista. (arke)

Vankeuslaki on onnistunut rajoittamaan merkittävästi laitospöytäkäyttöä. Sijoittelussa voidaan nykyään yhdistää useita tärkeitä intressejä eri tahojen näkökulmasta, kuten oikeusturva, taloudellisuus, vaikuttavuus jne. Mielivaltaiset siirrot vankilasta toiseen eivät enää ole mahdollisia. (arke)

²⁴ Vankilahenkilökunta: 86 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 9 kommenttia. Tässä yhteydessä esitetään myös muissa osioissa esiin tuotuja toimivaltasuhteisiin liittyviä näkemyksiä.

Vankiloiden lausunnoissa myös korostuu tarve miellyttää vankia, jonka kanssa on jatkuvassa vuorovaikutuksessa: pyrkimystä rikollisen toiminnan jatkamiseen ei yleensä huomioida lausunnoissa, vaikka tämä olisi hyvinkin ilmeistä. (arke)

6 Vankeuslain voimaantulon merkitys

Vankeuslain aikaansaamien muutosten vaikutuksista

Tämän osion kysymykset osoitettiin niille vastaajille, jotka olivat työskennelleet vankilassa tai vankeinhoidon tehtävissä ennen vuotta 2006. Väittämät liittyvät siis osittain lain voimaantuloa edeltäneeseen aikaan.

Valtaosa vankilahenkilöstöstä (67 %) katsoi, että vankeuslain muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti vangin asemaan. Eri mieltä oli vain 3 prosenttia vastaajista. Arviointikeskusten henkilöstöstä lähestulkoon kaikki (96 %) olivat sitä mieltä, että vankeuslain vaikutus vangin asemaan on ollut myönteinen.

Vankilahenkilökunnasta suhteellisesti suurin osa ei ollut samaa eikä eri mieltä (42 %) vankeuslain muutosten vaikutuksesta työtehtäviensä mielekkyyteen. Myönteiseksi vaikutukset arvioi 32 prosenttia vastaajista. Arviointikeskushenkilökunnasta 82 prosenttia katsoi vankeuslain muutosten vaikuttaneen myönteisesti myös työtehtävien mielekkyyteen. Yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä.

Taulukko 15 Henkilöstön näkemyksiä vankeuslain aikaansaamien muutosten

VÄITE	Vastaajaryhmä	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti vangin asemaan.	vankila arke	16 30	51 67	30 4	2 0	1 0
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti työtehtävien mielekkyyteen.	vankila arke	6 26	26 56	42 19	20 0	6 0

Tiedottaminen ja koulutus

Vankilahenkilökunnasta puolet (50 %) ja arviointikeskusten henkilökunnasta 59 % oli sitä mieltä, että vankeuslain mukanaan tuomista muutoksista tiedotettiin riittävästi henkilökunnalle ennen lain voimaantuloa. Avovankiloiden vastaajat olivat hieman tyytyväisempiä muutoksista ilmoittamiseen kuin suljettujen vankiloiden vastaajat.²⁵ Tyytyväisin henkilöstöryhmä oli vankilan johto, josta 70 prosenttia katsoi, että muutoksista tiedottaminen oli riittävää.

Koulutukseen oltiin hieman tyytymättömpiä. Noin kolmannes sekä vankilahenkilöstöstä (34 %) että arviointikeskushenkilöstöstä (33 %) katsoi, että ennen lain voimaantuloa henkilökunnalle järjestettiin riittävästi koulutusta niistä muutoksista, joita uudet säännökset aiheuttivat työtehtävillä. Annettua koulutusta piti riittämättömänä 33 prosenttia arviointikeskus- ja 43 prosenttia vankiloiden työntekijöistä.²⁶

Suurin osa vastaajista katsoi, ettei vankeuslain aiheuttamiin muutoksiin ollut varattu riittävästi henkilöstöresursseja. Vankilahenkilöstöstä resursseja piti riittämättömänä 66 prosenttia ja arviointikeskusten henkilökunnastakin hieman yli puolet (52 %).

Yleisarvosana

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan vankeuslain tavoitteiden toteutumista myös numeraalisin arvoin (4–10). Vastausten tulkinnessa varsinaista arvosanaa tärkeämpää on kiinnittää huomiota niiden välisiin eroihin suhteessa tarkasteltaviin asioihin. Arviointikeskushenkilökunnan vastaajien antamat arvostamat olivat kaiken kaikkiaan korkeampia kuin vankilahenkilökunnan vastaajien. Kaikkien vankilahenkilökunnan vastaajien antamien arvosanojen keskiarvo oli 7.1 ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajien tasan 8.

²⁵ Avovankila: samaa mieltä 59%, eri mieltä 19 %. Suljettu vankila: samaa mieltä 44 %, eri mieltä 29 %.

²⁶ Ei suuria eroja henkilöstöryhmittäin, mutta valvontahenkilöstö tyytymättömin.

Sekä vankila- että arviointikeskushenkilökunnan vastaajien antamien arvosanojen perusteella parhaiten toteutuneeksi katsottiin vankien oikeusturvan parantamisen tavoite, jonka osalta vankilahenkilökunnan arvosanojen keskiarvo oli tasan 8 ja arviointikeskushenkilökunnan 8.5. Arviointikeskushenkilökunnan antamien arvosanojen keskiarvo oli 8.5 myös rangaistuksen suunnitelmallisuuden lisäämisen tavoitteen toteutumisen osalta. Vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan vastaajat arvioivat yhdensuuntaisesti myös heikoimmin toteutuneen tavoitteen. Vankilahenkilökunnan vastausten keskiarvo oli vankiloissa noudatettavien käytäntöjen yhdenmukaistamisen tavoitteen toteutumisen osalta 6.3 ja arviointikeskushenkilökunnan tasan 7.

Vankilahenkilökunnan antamien vastausten keskiarvot muiden tavoitteiden toteutumisen osalta olivat paremmuusjärjestyksessä seuraavat:

- väljän harkintavallan kaventaminen (7.4)
- rangaistuksen suorittamisen suunnitelmallisuuden lisääminen (7.3)
- vankeusrangaistuksen suorittamisen kehittäminen suunnitelmalliseksi ja ennustettavaksi (7.3)
- vankien oikeuksia koskevan sääntelyn kehittäminen täsmällisemmäksi (7.2)
- vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevan lakitekniikan selkeyden lisääminen (7.0)
- vankeja koskevan päätöksentekotoimivallan tarkoituksenmukaisuuden ja selkeyden lisääminen (6.9)
- vankeinhoitotyön vaikuttavuuden lisääminen uusintarikollisuuden näkökulmasta (6.6).

Arviointikeskushenkilökunnan vastausten keskiarvot muiden tavoitteiden osalta olivat paremmuusjärjestyksessä seuraavat:

- vankeja koskevan päätöksentekotoimivallan tarkoituksenmukaisuuden ja selkeyden lisääminen (8.3)
- vankeusrangaistuksen suorittamisen kehittäminen suunnitelmalliseksi ja ennustettavaksi (8.3)
- vankeuslain täytäntöönpanon tavoitteiden määrittäminen tarkoituksenmukaisemmaksi (7.9)
- vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevan lakitekniikan selkeyden lisääminen (7.8)
- vankien oikeuksia koskevan sääntelyn kehittäminen täsmällisemmäksi (7.7)
- vankeinhoitoviranomaisen väljän harkintavallan kaventaminen (7.7)
- vankeinhoitotyön vaikuttavuuden lisääminen uusintarikollisuuden vähentämisen näkökulmasta (7.7).

Vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan antamat arvosanat poikkesivat keskimäärin eniten vankeja koskevan päätöksentekotoimivallan tarkoituksenmukaisuuden ja selkeyden tavoitteen toteutumisen osalta. Tämä ei ole yllättävää, sillä vankila- ja arviointikeskushenkilökunnan vastauksissa oli merkittäviä eroja myös päätöksentekotoimivaltaan liittyvien asenneväittämien osalta.

Avovastaukset²⁷

Moni vastaaja ilmaisi pitävänsä vankeuslain tavoitteita sinänsä kannatettavana. Vankeuden täytäntöönpanon suunnitelmallisuuden katsottiin yleisesti ottaen lisääntyneen ja vangin aseman selkeytyneen.

Vankeuslaissa on määritelty hyvät tavoitteet ja niihin arvoihin on helppo sitoutua. (vankila)

Vankeinhoitotyö on suunnitelmallisempaa, motivoivampaa sekä vangille että henkilökunnalle. Rikoksenteleeseen johtaneita syitä tulee monipuolisemmin pohdittua. Vanki voi ottaa vastuuta vankeusajan toiminnastaan. (vankila)

Toisaalta tässäkin yhteydessä tuotiin esiin, että jatkuvasti pienenevät henkilöstöresurssit ja vankeuslain tavoitteiden saavuttaminen on hankala yhtälö.

Tällä hetkellä on uhkana, että jatkuva resurssien vähentäminen (taloustilanne, henkilötyövuosien supistaminen) vesittää vankeuslain tavoitteita. Toisin sanoen; arviointiin ja suunnitelmiin sekä asiakkaiden ja vankien motivointiin panostetaan, mutta käytännössä laitoksilla ei ole mahdollisuuksia toteuttaa riittävästi esim. kuntouttavia toimintoja/ koulutusta ym. (arke)

Lakimuutokset ovat sinänsä olleet hyviä, mutta ongelma on ollut, että riittäviä resursseja esim. kuntoutukseen ei ole tarjolla. Tästä on seurannut, että toimintojen määrä ja laatu ovat riittämättömät. (vankila)

Tavoitteet ja prosessit selkeytyneet, luvatut resurssit vähentyneet entisestäänkin. (vankila)

Muutamassa vastauksessa pohdittiin kiinnostavista näkökulmista tiukkojen päihteettömyysvaatimusten vaikutusta. Eräs arviointikeskushenkilökunnan vastaaja katsoi, että avolaitoksissa katsotaan päihteiden käyttöä läpi sormien, jotta tulostavoitteet toteutuisivat. Vankilahenkilökunnan vastauksissa nostettiin esiin tarve panostaa päihdetyöhön. Eräs vankilahenkilökunnan vastaaja katsoi päihdeongelmaisten vankien olevan tosiasiallisesti eriarvoisessa asemassa muihin vankeihin nähden, koska vankilan toiminnot ja tukitoimet kytkeytyvät keskeisesti päihteettömyyteen.

²⁷ Vankilahenkilökunta: 67 kommenttia. Arviointikeskushenkilökunta: 6 kommenttia. Lisäksi kyselyn lopuksi oli mahdollista kommentoida vankeuslain vaikutusten toteutumista tai kyselyn muita aihepiirejä yleisesti. Tässä yhteydessä vankilahenkilökunta esitti 65 kommenttia ja arviointikeskushenkilökunta 7 kommenttia.

Todellisuudessa esim. lomat, perhetyö ja valvomattomat tapaamiset ja monet muut tukitoimet ovat mahdollisia vain niille vangeille, jotka pystyvät päihtettömyyteen, mutta jotka eivät erityistä tukea välttämättä tarvitsisi ja todella ongelmaiset henkilöt jäävät ilman erityistä tukea, koska eivät pysty olemaan päihdettyä vankilassa. Silti todellisia resursseja päihdehoitoon esim. vankilan ulkopuolella ei ole eikä vankilassa pystytä takaamaan päihtetöntä ympäristöä kaikille niille, jotka hyötyisivät tiukasta kontrollista ja siihen yhdistetystä tuesta (esim. päihdekunt.osastot). (vankila)

Muutamassa vastauksessa todettiin myös, etteivät kaikki vangit joka tapauksessa sovellu avoimempiin olosuhteisiin.

Linjaus, jonka mukaan tulee pyrkiä edelleen kohti avoimempaa täytöntöönpanoa myös huolettua usein. Kaikki vangit eivät sovellu avoimiin olosuhteisiin vaan jatkavat rikollista toimintaa vankiloista käsin ja aiheuttavat uhkaa ja vaaraa muille. Nyt jo on vaikeutena pitää avolaitosten käyttöasteet riittävän korkeana samalla kun suljetut laitokset natisevat ahtaudesta. Koevapaudet ja Valra ovat hyviä asioita, mutta tulisi myös muistaa että niiden valmisteluun ja valvontaan tarvitaan henkilöstöresursseja enemmän kuin ehkä äkkiseltään tuntuisi. (arke)

Vangit, eikä myöskään henkilökunta, ole kovinkaan tyytyväisiä ransujen laatuun tai vaikuttavuuteen. Tavoite kohti avoimempaa ei tule toteutumaan. Jo nyt on vaikeuksia löytää avolaitoskelpoisia vankeja, mistä seurauksena on koevapautavoitteiden saavuttamattomuus. (vankila)

7 Johtopäätökset

Henkilöstökysely toteutettiin osana oikeusministeriön rahoittamaa hanketta, jossa arvioidaan erilaisten aineistojen ja näkökulmien avulla vuonna 2006 voimaan tulleelle vankeuslaille asetettujen tavoitteiden toteutumista. Kyselyn tavoitteena oli selvittää vankila- ja arviointikeskushenkilöstön käsityksiä näiden tavoitteiden toteutumisesta. Tässä viimeisessä luvussa kyselyn teemoja ja tuloksia käsitellään kokoavasti suhteessa vankeuslain tavoitteisiin.

Vankeuslakiuudistuksen sääntelyä koskevia tavoitteita olivat sääntelyn kehittäminen täsmälliseksi ja vankeusrangaistuksen täytöntöönpanoa koskevan lakiteknisen selkeyden lisääminen. Nämä tavoitteet ovat vastausten perusteella toteutuneet hyvin siinä mielessä, että pääsääntöisesti sekä vankiloiden että arviointikeskusten henkilökunta tunsivat vankeuslain sisällön hyvin ja piti sääntelykokonaisuutta selkeänä. Henkilöt, joiden tehtäviin kuului vankia koskeva päätöksenteko, olivat muita vastaajia tyytyväisempiä sääntelyyn ja sääntelytarkkuuteen.

Sen sijaan vankilahenkilöstö piti yleisesti ottaen ongelmallisena koulutuksen vähäisyyttä niissä tilanteissa, joissa lainsäädäntö, määräykset tai ohjeistukset muuttuvat. Myös avovastauksissa tuotiin voimakkaasti esiin, että säännösten, määräysten, ohjeistusten ja linjausten yhdenmukaiseen tulkintaan liittyvä koulutus

olisi tarpeen. Tämä on huomionarvoista, sillä vankiloissa noudatettavien käytäntöjen yhdenmukaistamisen arvioitiin toteutuneen vankeuslakiuudistuksen tavoitteista kaikista huonoiten.

Vankeuslain muutosten katsottiin pääsääntöisesti parantaneen vankien oikeusturvaa. Vankilahenkilökunta suhtautui vastausten perusteella enimmäkseen asiallisesti vankeihin, jotka pyrkivät pitämään huolta oikeuksistaan, joskin suhtautuminen vankien muutoksenhakuoikeuden hyödyntämiseen oli varsin vaihtelevaa. Vaikka muutoksenhakuun liittyvien tehtävien ei nähty pääsääntöisesti vievän paljon työaikaa, suurin osa sekä vankiloiden että arviointikeskusten henkilökuntaa vastusti muutoksenhakuoikeuden laajentamista. Avovastauksissa tätä perusteltiin erityisesti sillä, että yksittäisten vankien katsottiin kuormittavan osin kiusallaan jo olemassa olevaa järjestelmää jatkuvilla ja usein turhiksi luonnehdituilla muutoksenhauilla. Vankilan resurssien ei näin ollen katsottu antavan myöten muutoksenhakuoikeuden laajentamiseen. Erityisen voimakkaasti muutoksenhakuoikeuden laajentamista vastusti vankilan johtohenkilöstö, josta noin kolmannes myös arvioi vankien kanteluihin, oikaisuvaatimuksiin tai valitukseen vastaamisen vievän paljon työaikaa. Vankeinhoidon resurssitilanteen katsottiin yleisesti ottaen heikentävän vankien oikeuksien toteutumista erityisesti suljetuissa vankiloissa sekä Etelä- ja Länsi-Suomen rikosseuraamusalueiden arviointikeskuksissa.

Enemmistö sekä arviointikeskusten että vankiloiden vastaajista katsoi, että vankien oikeuksien lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös vankien velvollisuuksiin. Vankilahenkilökunnan vastaajista suurin osa katsoi myös, ettei eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuisa huomioida riittävästi vankeinhoitotyön todellisuutta. Erityisesti suljettujen vankiloiden henkilökunta suhtautui varsin kriittisesti eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuihin.

Yksi vankeuslakiuudistuksen tavoite oli päätöksentekotoimivallan tarkoituksenmukaisuuden ja selkeyden lisääminen. Tämän tavoitteen onnistumisesta vankila- ja arviointikeskushenkilöstö olivat varsin eri linjoilla keskenään. Arviointikeskushenkilöstö oli pääsääntöisesti tyytyväinen toimivallan jakautumiseen vankilan, aluekeskuksen, arviointikeskuksen ja keskushallintoyksikön välillä, kun taas vankilahenkilökunnan vastaajat katsoivat usein, että vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa vankia koskevan päätöksenteon ja erityisesti vankisijoittelun suhteen. Arviointikeskushenkilöstöstä suurin osa, mutta vankilahenkilöstöstä vain vähemmistö katsoi, että arviointikeskuksissa ymmärretään tarpeeksi vankiloiden erityispiirteitä ja tilanteita. Arviointikeskushenkilöstö oli myös huomattavasti tyytyväisempi arviointikeskusten ja vankiloiden välisen yhteistyön toimivuuteen kuin vankilahenkilöstö.

Vankilahenkilöstö suhtautui arviointikeskushenkilöstöä kriittisemmin myös rikosseuraamuslaitoksen organisaation alueelliseen jakoon. Suurin osa vankilahenkilökunnasta katsoi, ettei Suomen maantieteellinen

jakaminen kolmeen rikosseuraamusalueeseen ole toimiva ratkaisu. Vankilahenkilökunnan avovastauksissa vankeuslakiuudistukseen liittyneen organisaatiouudistuksen synnyttämän hallinnollisen väliportaana katsottiin osaltaan vähentäneen henkilöstöresursseja vankilan lähityöstä.

Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuutta pyrittiin lisäämään ottamalla käyttöön rangaistusajan suunnitelma. Vastausten perusteella rangaistusajan suunnitelmaa pidettiin yleisesti ottaen toimivana vankeinhoidon työvälineenä, ja suurin osa vastaajista katsoi sen lisänsä rangaistuksen suorittamisen ennustettavuutta. Avovankiloissa rangaistusajan suunnitelmien toteuttaminen näytti myös toteutuvan melko hyvin: suurin osa avovankilahenkilökunnan vastaajista katsoi, että rangaistusajan suunnitelmien työtehtävien hoitamiseen on riittävästi aikaa ja rangaistusajan suunnitelmia kyetään toteuttamaan riittävän yksilöllisesti. Henkilöstöressurssien puutteen katsottiin kuitenkin vaikuttavan negatiivisesti rangaistusajan suunnitelmien laatimiseen Etelä- ja Länsi-Suomen rikosseuraamusalueiden arviointikeskuksissa sekä niiden toteuttamiseen suljetuissa vankiloissa. Resurssitilanteeseen liittyy osaltaan kysymys siitä, millaisten vankien rangaistusajan suunnitelmien toteuttamiseen tulisi erityisesti kiinnittää huomiota. Suurin osa sekä vankila- että arviointikeskushenkilöstöstä katsoi, että vankiloissa tulisi panostaa rangaistusajan suunnitelmien toteuttamiseen erityisesti sellaisten vankien kohdalla, jotka osoittavat halua elää rikoksettomasti. Myös avovastauksissa todettiin useaan otteeseen, että ns. taparikollisiin satsaaminen on turhaa. Toisaalta huomionarvoinen on sekin avovastauksissa esiin tuotu näkökulma, että vankeuslain taustalla vaikuttavan riski- ja tarveajattelun ja toiminnan vaikuttavuuden näkökulmasta intensiivisintä kuntoutusta tulisi osoittaa niille vangeille, joiden uusimisriski on kaikkein suurin – rikoksettomuuteen motivoituneiden vankien uusimisriski on mahdollisesti jo valmiiksi alhainen.

Vankeuslakiuudistuksen tavoitteena oli myös määrittää vankeuslain tavoitteita tarkoituksenmukaisemmaksi. Sekä vankila- että arviointikeskushenkilöstö piti vankeinhoitotyön tavoitteita pääasiallisesti selkeinä, joten siinä mielessä tavoitteen saavuttamisessa on onnistuttu hyvin. Myös avovastauksissa tuotiin esiin, että vankeuslain tavoitteita pidettiin sinänsä hyvinä ja kannatettavina. Kehitystarpeet kohdistuvat siis kyselyn tulosten näkökulmasta lähinnä vankeinhoidon toimintaedellytysten turvaamiseen ja vankiloissa noudatettavien käytäntöjen yhdenmukaistamiseen.

LIITE 1

VANKILAHENKILÖKUNNALLE suunnatun kyselyn väittämien vastausjakauma, keskiarvo (KA), mediaani (MD) ja keskihajonta (SD)

VANKIEN OIKEUDET JA OIKEUSTURVA

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Mielestäni vankien oikeudet on määritelty vankeuslaissa riittävän selkeästi	24,8 (123)	52,9 (262)	14,5 (72)	7,1 (35)	0,6 (3)	2,06	2,00	0,854
Vankeuslaissa säädetään vangille erilaisia oikeuksia, mutta vangin velvollisuuksista ei säädetä riittävästi	33,5 (166)	39,7 (197)	16,9 (84)	8,3 (41)	1,6 (8)	2,05	2,00	0,990
Vankien oikeuksien määrittäminen laissa täsmällisesti on käsitykseni mukaan lisännyt vankien oikeusturvaa	23,6 (117)	48,2 (239)	23,4 (116)	4 (20)	0,8 (4)	2,10	2,00	0,833
Suurin osa vangeista tuntee käsitykseni mukaan hyvin vankien laissa säädettyt oikeudet	20,4 (101)	46 (228)	15,9 (79)	16,9 (84)	0,8 (4)	2,32	2,00	1,007
Minulle on selvää, millaisissa asioissa vangin tulee saada kirjallinen päätös	29,1 (143)	41,5 (204)	13,2 (65)	14,2 (70)	2 (10)	2,19	2,00	1,069
Minulle on selvää, millaisissa tilanteissa vankia tulee kuulla eli antaa vangin lausua mielipiteensä	34,8 (169)	42,9 (208)	12 (58)	8,7 (42)	1,6 (8)	1,99	2,00	0,982
Minulle on selvää, kenellä on eri tilanteissa toimivalta päättää vankia koskevista asioista	32,1 (159)	47,5 (235)	8,7 (42)	9,3 (46)	2,4 (12)	2,02	2,00	1,000
Olen tyytyväinen siihen, kuinka toimivalta päättää vankeja koskevista asioista on jaettu vankilan, aluekeskuksen/arviointikeskuksen ja Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön välillä	3,4 (17)	26,1 (129)	25,7 (127)	30,3 (150)	14,5 (72)	3,26	3,00	1,102
Mielestäni vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa tehtäessä vankien sijoittelua koskevia päätöksiä	55,7 (277)	27,6 (137)	10,9 (54)	5,4 (27)	0,4 (2)	1,67	1,00	0,902
Toimivalta päättää vankeja koskevista asioista tulisi mielestäni olla nykyistä useammin vankien kanssa lähityötä tekevillä virkamiehillä	28,9 (142)	41,9 (206)	17,3 (85)	10,8 (53)	1,2 (6)	2,14	2,00	0,993
Halu välttää virkatoimeen kohdistuva oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu voi yleisesti ottaen vaikuttaa siten, että päätöksentekijä ratkaisee vankia koskevan asian vankia miellyttävällä tavalla	14,5 (72)	22 (109)	26,7 (132)	24 (119)	12,7 (63)	2,98	3,00	1,247
Vankilan henkilökunta suhtautuu yleisesti ottaen asiallisesti vankeihin, jotka pyrkivät pitämään huolta oikeuksistaan	25,7 (127)	54,5 (269)	12,1 (60)	6,9 (34)	0,8 (4)	2,03	2,00	0,853

Jatkuu seuraavalla sivulla.

Jatkoa edelliseltä sivulta.

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankien kanteluihin, oikaisuvaatimuksiin tai valituksiin vastaaminen tai näihin asioihin liittyvä lausuntotyö vie paljon työaikaani	4,9 (24)	8,6 (42)	18,8 (92)	27,6 (135)	40,2 (197)	3,90	4,00	1,169
Vangeilla on usein vaikeuksia vaatia sisällöltään ja/tai muodoltaan asianmukainen oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu	7,6 (37)	31,5 (154)	40,9 (200)	15,7 (77)	4,3 (21)	2,78	3,00	0,948
Vangit saavat henkilökunnalta tarvittaessa apua oikaisuvaatimuksen, valituksen tai kantelun tekemiseen	11,2 (55)	34,7 (171)	39,6 (195)	11,6 (57)	3 (15)	2,61	3,00	0,937
Vankien oikaisuvaatimukset tulisi käsitellä Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikössä aluejohtajien sijaan	7,1 (35)	14,7 (72)	52,7 (258)	17,1 (84)	8,4 (41)	3,05	3,00	0,969
Vankien muutoksenhakuoikeutta tulee mielestäni laajentaa koskemaan muitakin päätöksiä kuin mistä vanki saa nykyisen vankeuslain mukaan hakea muutosta	1,6 (8)	6,3 (31)	32,3 (159)	30 (148)	29,8 (147)	3,80	4,00	0,990
On yleisesti ottaen myönteinen asia, että vangit hyödyntävät muutoksenhakuoikeuttaan	7,9 (39)	28,1 (139)	37 (183)	19,6 (97)	7,3 (36)	2,90	3,00	1,038
Toimintatapoja muutetaan vankilassani eduskunnan oikeusasiamiehen edellyttämällä tavalla	29,6 (146)	35,4 (175)	29,1 (144)	5,5 (27)	0,4 (2)	2,12	2,00	0,911
Oikeusasiamiehen ratkaisuisa otetaan riittävällä tavalla huomioon vankeinhoitotyön todellisuus	4,6 (23)	13,5 (67)	28,7 (142)	30,1 (149)	23 (114)	3,53	4,00	1,123
Resurssitilanne heikentää vankien oikeuksien toteutumista vankilassani	26 (128)	31 (153)	24,1 (119)	13,8 (68)	5,1 (25)	2,41	2,00	1,159

RANGAISTUSAJAN SUUNNITELMAT

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Rangaistusajan suunnitelma on mielestäni toimiva vankeinhoidon työvälina	12,8 (61)	45,6 (217)	17,4 (83)	17,6 (84)	4,5 (31)	2,59	2,00	1,115
Rangaistusajan suunnitelma tekee mielestäni vangin vankeusajasta ennustettavampaa	10,9 (52)	48,5 (231)	18,9 (90)	16,8 (80)	4,8 (23)	2,56	2,00	1,046
Rangaistusajan suunnitelmien myötä yhteistyö muiden viranomaisten, kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa on lisääntynyt	13,6 (65)	42,1 (201)	30,4 (145)	11,3 (54)	2,5 (12)	2,47	2,00	0,949
Rangaistusajan suunnitelmien myötä vankia koskeva olennainen tieto kulkee aiempaa paremmin vangin siirtyessä vankilasta toiseen	16,0 (76)	52,8 (251)	19,4 (92)	9,5 (45)	2,3 (11)	2,29	2,00	0,926
Mielestäni on perusteltua, että rangaistusajan suunnitelmat laaditaan arviointikeskuksessa	8,5 (40)	23,9 (113)	29,2 (138)	23,9 (113)	14,4 (68)	3,12	3,00	1,176
Mielestäni ransut tulisi nykyistä useammin tehdä yhteistyössä vangin kanssa eli haastattelemalla vanki	39,3 (187)	35,7 (170)	20,2 (96)	3,8 (18)	1,1 (5)	1,92	2,00	0,914
Alueeni arviointikeskuksessa ymmärretään riittävällä tavalla vankiloiden käytännön toimintaa ja erityispiirteitä ja -tilanteita	4,8 (23)	21,0 (100)	28,6 (136)	28,8 (137)	16,8 (80)	3,32	3,00	1,125
Ransuja kyetään toteuttamaan riittävän yksilöllisesti vankilassa, jossa olen töissä	8,0 (38)	34,1 (162)	28,6 (136)	22,1 (105)	7,2 (24)	2,86	3,00	1,073
Vankilassa, jossa olen töissä, on tarjolla riittävästi toimintoja ja vaihtoehtoja ransujen tavoitteiden edistämiseen	13,6 (65)	36,5 (174)	19,1 (91)	21,8 (104)	9,0 (43)	2,76	2,00	1,198
Vankilassa, jossa olen töissä, ransuista vastaavalla henkilökunnalla on riittävästi aikaa hoitaa ransuihin liittyviä työtehtäviään	8,4 (40)	25,3 (120)	25,9 (123)	29,5 (140)	10,9 (52)	3,09	3,00	1,147
Rangaistusajan suunnitelmiin liittyvät tehtävät tuovat työhöni mielekkyyttä	10,1 (48)	23,4 (111)	46,1 (219)	10,5 (50)	9,9 (47)	2,87	3,00	1,060
Mielestäni vankilahenkilökunnan olisi syytä panostaa erityisesti sellaisten vankien rangaistusajan suunnitelmien toteutukseen, jotka osoittavat halua elää rikoksettomasti	39,7 (189)	38,2 (182)	14,9 (71)	5,3 (25)	1,9 (9)	1,91	2,00	0,960
Suhtaudun kielteisesti siihen, että vanki pyrkii edistymään ransun tavoitteissa ainoastaan siksi, että pääsisi avoimpiin vankilaolosuhteisiin	25,4 (121)	26,5 (126)	24,4 (116)	20,2 (96)	3,6 (17)	2,50	2,00	1,740

VANKEINHOITOVIRANOMAISEN TOIMINNAN SÄÄNTELY

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevat säännökset, määräykset ja ohjeet muodostavat mielestäni selkeän kokonaisuuden	7,1 (34)	45,2 (216)	25,3 (121)	19,2 (92)	3,1 (15)	2,66	2,00	0,970
Vankeinhoitotyötä koskevat säännökset määrittelevät mielestäni riittävän täsmällisesti, miten erilaisissa tilanteissa voidaan toimia	6,3 (30)	46,9 (224)	24,5 (117)	19,2 (92)	3,1 (15)	2,66	2,00	0,962
Rikosseuraamuslaitos tiedottaa mielestäni henkilökunnalle riittävästi lainsäädännön, määräysten ja ohjeiden muuttumisesta	11,1 (53)	45,7 (219)	19,8 (95)	16,3 (78)	7,1 (34)	2,63	2,00	1,100
Vankilan johto huolehtii mielestäni asianmukaisella tavalla siitä, että henkilökunnalla on ajantasaiset tiedot vankeinhoitotyötä ohjaavan sääntelyn sisällöstä	10,0 (48)	36,6 (175)	21,1 (101)	22,2 (106)	10,0 (48)	2,86	3,00	1,172
Vankilahenkilökunnan toimintaa ohjaavat säännökset ovat liian yksityiskohtaisia	5,2 (25)	12,3 (59)	43,6 (209)	31,3 (150)	7,5 (36)	3,24	3,00	0,944
Säännösten ja ohjeistusten muuttuessa Rikosseuraamuslaitos järjestää mielestäni riittävästi koulutusta henkilökunnalle	2,7 (13)	17,4 (83)	25,3 (121)	36 (172)	18,6 (89)	3,50	4,00	1,065
Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskeva sääntely jättää mielestäni riittävästi harkintavaltaa vankilan työntekijöille	2,3 (11)	27,3 (130)	43,5 (207)	20,8 (99)	6,1 (29)	3,01	3,00	0,905
Vankilan järjestyssääntö on tärkeä työväline vankilan järjestyksen ylläpidossa	58,5 (280)	30,9 (148)	7,9 (38)	2,1 (10)	0,6 (3)	1,56	1,00	0,779

VANKEINHOITOTYÖN TOIMINTAEDELLETUKSET

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeinhoitotyön tavoitteet ovat mielestäni selkeät	20,6 (97)	48,2 (227)	13,6 (64)	13,0 (61)	4,7 (22)	2,33	2,00	1,084
Keskushallintoyksikkö tukee mielestäni toiminnallaan ja kannanotoillaan vankiloissa tehtävää työtä	1,7 (8)	16,8 (79)	30,1 (141)	33,5 (157)	17,9 (84)	3,49	4,00	1,024
Suomi on maantieteellisesti jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen Mielestäni Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio on tältä osin toimiva	2,5 (12)	15,7 (74)	18,9 (89)	33,8 (159)	29,1 (137)	3,71	4,00	1,121
Vankiloiden välinen yhteistyö toimii mielestäni riittävän hyvin sen rikosseuraamusalueen sisällä, jossa olen töissä	5,7 (27)	36,3 (171)	27,0 (127)	24,8 (117)	6,2 (29)	2,89	3,00	1,038
Vankiloiden välinen yhteistyö toimii mielestäni riittävän hyvin rikosseuraamusalueiden välillä	2,8 (13)	19,2 (90)	35,4 (166)	30,1 (141)	12,6 (59)	3,30	3,00	1,008
Mielestäni yhteistyö vankilan ja arviointikeskuksen välillä toimii riittävän hyvin rikosseuraamusalueella, jolla olen töissä	7,7 (36)	27,7 (130)	31,1 (141)	23,9 (112)	9,6 (45)	3,00	3,00	1,100

Jatkuu seuraavalla sivulla.

Jatkoa edelliseltä sivulta.

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Rikosseuraamuslaitoksessa on mielestäni tarjolla riittävästi koulutusta henkilökunnalle	14,1 (66)	39,4 (185)	17,3 (81)	21,7 (102)	7,5 (35)	2,69	2,00	1,175
Työtehtävieni hoitaminen on ohjeistettu riittäväällä tavalla	16,8 (79)	45,6 (214)	16,6 (78)	16,0 (75)	4,9 (23)	2,46	2,00	1,096
Vankitietojärjestelmä (vati) tukee työtehtävieni asianmukaista hoitamista	27,0 (127)	48,3 (227)	11,7 (55)	10,2 (48)	2,8 (13)	2,13	2,00	1,014
Olen saanut riittävästi ohjeistusta siitä, miten asiat tulee kirjata vankitietojärjestelmään	16,0 (75)	38,0 (178)	11,5 (54)	23,5 (110)	10,9 (51)	2,75	2,00	1,278
Vankitietojärjestelmään tehdyt kirjaukset takaavat mielestäni riittävän hyvin sen, että tieto siirtyy vankiloiden välillä	9,9 (46)	50,8 (236)	15,9 (74)	19,1 (89)	4,3 (20)	2,57	2,00	1,042
Vankilassa, jossa olen töissä, vankilan johdon ja työntekijöiden välit ovat kunnossa	17,0 (79)	35,1 (163)	15,1 (70)	21,3 (99)	11,6 (54)	2,75	2,00	1,285
Vankilassa, jossa olen töissä, uusiin työtehtäviin perehdytetään riittävästi	8,4 (39)	33,5 (156)	15,7 (73)	28,4 (132)	14,0 (65)	3,06	3,00	1,230
Vankilassa, jossa olen töissä, on riittävästi henkilöstöä vankien kuntoutustyön tekemiseen	16,0 (74)	25,7 (119)	13,0 (60)	29,4 (136)	16,0 (74)	3,04	3,00	1,354
Vankilassa, jossa olen töissä, on riittävästi henkilöstöä valvontaan ja turvallisuustyön tekemiseen	3,4 (16)	18,5 (86)	11,6 (54)	35,4 (165)	31,1 (145)	3,72	4,00	1,183
Vankilassa, jossa olen töissä, on riittävästi henkilöstöä toimintojen järjestämiseen ja hoitamiseen	4,7 (22)	16,5 (77)	14,1 (66)	42,6 (199)	22,1 (103)	3,61	4,00	1,138
Työtehtäväni tarjoavat riittävästi haasteita ja vaihtelua	34,1 (158)	43,8 (203)	10,8 (50)	7,3 (34)	4,1 (19)	2,04	2,00	1,054
Koen, että ehdin yleensä työpäivän aikana hoitaa virkatehtäväni asianmukaisesti	19,4 (90)	49,0 (227)	6,9 (32)	20,1 (93)	4,5 (21)	2,41	2,00	1,144
Olen usein uupunut työpäivän jälkeen, koska työtehtäviä on niin paljon	10,5 (49)	29,5 (138)	22,2 (104)	26,5 (124)	11,3 (53)	2,99	3,00	1,198

VANKEUSLAIN VOIMAANTULON MERKITYS

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeuslain mukaan tuomista muutoksista tiedotettiin mielestäni riittävästi henkilökunnalle ennen lain voimaantuloa	8,3 (25)	41,3 (125)	22,1 (67)	22,8 (69)	5,6 (17)	2,76	3,00	1,069
Ennen lain voimaantuloa henkilökunnalle järjestettiin riittävästi koulutusta niistä muutoksista, joita uudet säännökset aiheuttivat työtehtäville	8,6 (26)	25,5 (77)	22,8 (69)	31,8 (96)	11,3 (34)	3,12	3,00	1,166
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti vangin asemaan	15,8 (48)	51,2 (155)	30,0 (91)	2,0 (6)	1,0 (3)	2,21	2,00	0,764
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti työtehtävieni mielekkyyteen	5,6 (17)	26,2 (17)	42,2 (127)	19,9 (60)	6,0 (18)	2,94	3,00	0,963
Vankeuslain aiheuttamiin muutoksiin oli varattu riittävästi henkilöstöresursseja	1,3 (4)	6,6 (20)	25,7 (78)	36,3 (110)	30,0 (91)	2,87	4,00	0,963

LIITE 2

ARVIOINTIKESKUSTEN henkilökunnalle suunnatun kyselyn väittämien vastausjakauma, keskiarvo (KA), mediaani (MD) ja keskihajonta (SD)

VANKIEN OIKEUDET JA OIKEUSTURVA

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Mielestäni vankien oikeudet on määritelty vankeuslaissa riittävän selkeästi	19,3 (11)	70,2 (40)	10,5 (6)	0	0	1,91	2,00	0,544
Vankeuslaissa säädetään vangille erilaisia oikeuksia, mutta vangin velvollisuuksista ei säädetä riittävästi	10,5 (6)	49,1 (28)	22,8 (13)	17,5 (10)	0	2,47	2,00	0,908
Vankien oikeuksien määrittäminen laissa täsmällisesti on käsitykseni mukaan lisännyt vankien oikeusturvaa	25,0 (14)	51,8 (29)	23,2 (13)	0	0	1,98	2,00	0,700
Suurin osa vangeista tuntee käsitykseni mukaan hyvin vankien laissa säädetty oikeudet	5,3 (3)	49,1 (28)	22,8 (13)	22,8 (13)	0	2,63	2,00	0,899
Minulle on selvää, millaisissa asioissa vangin tulee saada kirjallinen päätös	42,9 (24)	41,1 (23)	12,5 (7)	3,6 (2)	0	1,77	2,00	0,809
Minulle on selvää, millaisissa tilanteissa vankia tulee kuulla eli antaa vangin lausua mielipiteensä	56,1 (32)	33,3 (19)	10,5 (6)	0	0	1,54	1,00	0,683
Minulle on selvää, kenellä on eri tilanteissa toimivalta päättää vankia koskevista asioista	35,1 (20)	57,9 (33)	7,0 (4)	0	0	1,72	2,00	0,590
Olen tyytyväinen siihen, kuinka toimivalta päättää vankeja koskevista asioista on jaettu vankilan, aluekeskuksen/arvointikeskuksen ja Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön välillä	22,8 (13)	54,4 (31)	19,3 (11)	3,5 (2)	0	2,04	2,00	0,755
Mielestäni vankiloilla tulisi olla enemmän sananvaltaa tehtäessä vankien sijoittelua koskevia päätöksiä	0	10,5 (6)	33,3 (19)	43,9 (25)	12,3 (7)	3,58	4,00	0,844
Toimivalta päättää vankeja koskevista asioista tulisi mielestäni olla nykyistä useammin vankien kanssa lähityötä tekevillä virkamiehillä	0	8,8 (5)	22,8 (13)	52,6 (30)	15,8 (9)	3,75	4,00	0,830
Halu välttää virkatoimeen kohdistuva oikaisuvaatimus, valitus tai kantelu voi yleisesti ottaen vaikuttaa siten, että päätöksentekijä ratkaisee vankia koskevan asian vankia miellyttävällä tavalla	1,8 (1)	14,0 (8)	15,8 (9)	36,8 (21)	31,6 (18)	3,82	4,00	1,088
Vankien kanteluihin, oikaisuvaatimuksiin tai valituksiin vastaaminen tai näihin asioihin liittyvä lausuntotyö vie paljon työaikaani	3,5 (2)	17,5 (10)	22,8 (13)	22,8 (13)	33,3 (19)	3,65	4,00	1,217
Vankien oikaisuvaatimukset tulisi käsitellä Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikössä aluejohtajien sijaan	0	17,5 (10)	54,4 (31)	19,3 (11)	8,8 (5)	3,19	3,00	0,833
Vankien muutoksenhakuoikeutta tulee mielestäni laajentaa koskemaan muitakin päätöksiä kuin mistä vanki saa nykyisen vankeuslain mukaan hakea muutosta	0	7,0 (4)	24,6 (14)	42,1 (24)	26,3 (15)	3,88	4,00	0,888

Jatkuu seuraavalla sivulla.

Jatkoa edelliseltä sivulta.

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
On yleisesti ottaen myönteinen asia, että vangit hyödyntävät muutoksenhakuoikeuttaan	10,7 (6)	39,3 (22)	35,7 (20)	14,3 (8)	0	2,49	2,00	0,928
Toimintatapoja muutetaan eduskunnan oikeusasiamiehen edellyttämällä tavalla arviointikeskuksessa, jossa olen töissä	40,4 (23)	42,1 (24)	15,8 (9)	0	1,8 (1)	1,81	2,00	0,833
Oikeusasiamiehen ratkaisuihin otetaan riittävällä tavalla huomioon vankeinhoitotyön todellisuus	5,3 (3)	28,1 (16)	49,1 (28)	15,8 (9)	1,8 (1)	2,81	3,00	0,833
Resurssitilanne heikentää vankien oikeuksien toteutumista rikosseuraamusalueella, jolla olen töissä	14,0 (8)	45,6 (26)	21,1 (12)	15,8 (9)	3,5 (2)	2,49	2,00	1,037
Arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, on riittävästi henkilöstöresursseja työtehtävien asianmukaiseen hoitamiseen	7,0 (4)	19,3 (11)	14,0 (8)	31,6 (18)	28,1 (16)	3,54	4,00	1,283

RANGAISTUSAJAN SUUNNITELMAT

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Rangaistusajan suunnitelma on mielestäni toimiva vankeinhoiton työväline	50,9 (29)	38,6 (22)	8,8 (5)	1,8 (1)	0	1,61	1,00	0,726
Rangaistusajan suunnitelma tekee mielestäni vangin vankeusajasta ennustettavampaa	40,4 (23)	49,1 (28)	10,5 (6)	0	0	1,70	2,00	0,654
Mielestäni on perusteltua, että rangaistusajan suunnitelmat laaditaan arviointikeskuksessa	62,5 (35)	30,4 (17)	7,1 (4)	0	0	1,45	1,00	0,630
Arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, ymmärretään riittävällä tavalla vankiloiden käytännön toimintaa ja erityispiirteitä ja tilanteita	49,1 (28)	40,4 (23)	5,3 (3)	5,2 (3)	0	1,67	2,00	0,809
Arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, rangaistusajan suunnitelmia laativalla henkilöstöllä on riittävästi aikaa hoitaa ransuihin liittyviä tehtäviä	5,3 (3)	31,6 (18)	19,3 (11)	36,8 (21)	7,0 (4)	3,09	3,00	1,090
Vakilan henkilökunnalla on mahdollisuus halutessaan vaikuttaa riittävästi ransujen sisältöihin, siitä huolimatta, että ransut laaditaan ja ransujen tavoitteet päivitetään arviointikeskuksessa	17,9 (10)	53,6 (30)	19,6 (11)	8,9 (5)	0	2,20	2,00	0,840
Suhtaudun kielteisesti siihen, että vanki pyrkii edistymään ransun tavoitteissaan ainoastaan siksi, että pääsisi avoimpiin vankiloolosuhteisiin	12,3 (7)	19,3 (11)	26,3 (15)	36,8 (21)	5,3 (3)	3,04	3,00	1,133
Mielestäni vankilahenkilökunnan olisi syytä panostaa erityisesti sellaisten vankien rangaistusajan suunnitelmien toteutumiseen, jotka osoittavat halua elää rikoksettomasti	21,1 (12)	42,1 (24)	21,1 (12)	10,5 (6)	5,3 (3)	2,37	2,00	1,096

VANKEINHOITOVIRANOMAISEN TOIMINNAN SÄÄNTELY

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskevat säännökset, määräykset ja ohjeet muodostavat mielestäni selkeän kokonaisuuden	5,3 (3)	59,6 (34)	22,8 (13)	8,8 (5)	3,5 (2)	2,46	2,00	0,867
Vankeinhoitotyötä koskevat säännökset määrittelevät mielestäni riittävän täsmällisesti, miten erilaisissa tilanteissa voidaan toimia	3,6 (2)	53,6 (30)	21,4 (12)	21,4 (12)	0	2,61	2,00	0,867
Rikosseuraamuslaitos tiedottaa mielestäni henkilökunnalle riittävästi lainsäädännön, määräysten ja ohjeiden muuttumisesta	14,0 (8)	50,9 (29)	22,8 (13)	10,5 (6)	1,8 (1)	2,35	2,00	0,916
Aluekeskuksen johto huolehtii mielestäni asianmukaisella tavalla siitä, että henkilökunnalla on ajantasaiset tiedot vankeinhoitotyötä ohjaavan sääntelyn sisällöstä	3,6 (2)	35,7 (20)	33,9 (19)	21,4 (12)	5,4 (3)	2,89	3,00	0,966
Säännösten ja ohjeistusten muuttuessa Rikosseuraamuslaitos järjestää mielestäni riittävästi koulutusta henkilökunnalle	19,3 (11)	38,6 (22)	31,6 (18)	10,5 (6)	0	3,33	3,00	0,913
Vankeusrangaistuksen täytäntöönpanoa koskeva sääntely jättää mielestäni riittävästi harkintavaltaa arviointikeskusten työntekijöille	14,0 (8)	56,1 (32)	26,3 (15)	1,8 (1)	1,8 (1)	2,21	2,00	0,773

VANKEINHOITOTYÖN TOIMINTAEDELLYTYKSET

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeinhoitotyön tavoitteet ovat mielestäni selkeät	32,8 (19)	51,7 (30)	8,6 (5)	6,9 (4)	0	1,90	2,00	0,831
Keskushallintoyksikkö tukee mielestäni toiminnallaan ja kannanotoillaan vankiloissa ja arviointikeskuksissa tehtävää työtä	3,4 (2)	19 (11)	27,6 (16)	43,1 (25)	6,9 (4)	3,31	3,50	0,977
Suomi on maantieteellisesti jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen. Mielestäni Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio on tältä osin toimiva	13,8 (8)	34,5 (20)	27,6 (16)	17,2 (10)	6,9 (4)	2,69	3,00	1,127
Arviointikeskuksen ja vankiloiden välinen yhteistyö toimii mielestäni riittävän hyvin sen rikosseuraamusalueen sisällä, jossa olen töissä	17,2 (10)	56,9 (33)	20,7 (12)	5,2 (3)	0	2,14	2,00	0,760
Rikosseuraamuslaitoksessa on mielestäni tarjolla riittävästi koulutusta henkilökunnalle	12,3 (7)	50,9 (29)	21,1 (12)	12,3 (7)	3,5 (2)	2,44	2,00	0,982
Työtehtävieni hoitaminen on ohjeistettu riittävällä tavalla	17,5 (10)	59,6 (34)	12,3 (7)	10,5 (6)	0	2,16	2,00	0,841
Vankitietojärjestelmä (vati) tukee työtehtävieni asianmukaista hoitamista	20,7 (12)	51,7 (30)	5,2 (3)	22,4 (13)	0	2,29	2,00	1,043
Olen saanut riittävästi ohjeistusta siitä, miten asiat tulee kirjata vankitietojärjestelmään	24,6 (14)	43,9 (25)	22,8 (13)	8,8 (5)	0	2,16	2,00	0,902
Vankitietojärjestelmään tehdyt kirjaukset takaavat mielestäni riittävän hyvin sen, että tieto siirtyy arviointikeskusten ja vankiloiden välillä	10,3 (6)	36,2 (21)	22,4 (13)	25,9 (15)	5,2 (3)	2,79	3,00	1,104
Arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, uusiin työtehtäviin perehdytetään riittävästi	20,7 (12)	44,8 (26)	15,5 (9)	17,2 (10)	1,7 (1)	2,34	2,00	1,052
Arviointikeskuksessa, jossa olen töissä, on riittävästi henkilöstöä työtehtävien hoitamiseksi asianmukaisesti	3,4 (2)	22,4 (13)	17,2 (10)	39,7 (23)	17,2 (10)	3,45	4,00	1,127
Työtehtäväni tarjoavat riittävästi haasteita	34,5 (20)	56,9 (33)	1,7 (1)	3,4 (2)	3,4 (2)	1,84	2,00	0,894
Koen, että ehdin yleensä työpäivän aikana hoitaa virkatehtäväni asianmukaisesti	12,1 (7)	34,5 (20)	22,4 (13)	24,1 (14)	6,9 (4)	2,79	3,00	1,151
Olen usein uupunut työpäivän jälkeen, koska työtehtäviä on niin paljon	12,1 (7)	31,1 (18)	24,1 (14)	27,6 (16)	5,2 (3)	2,83	3,00	1,126

VANKEUSLAIN VOIMAANTULON MERKITYS

Väite	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	KA	MD	SD
Vankeuslain mukaan tuomista muutoksista tiedotettiin mielestäni riittävästi henkilökunnalle ennen lain voimaantuloa	3,7 (1)	55,6 (15)	22,2 (6)	14,8 (4)	3,7 (1)	2,59	2,00	0,931
Ennen lain voimaantuloa henkilökunnalle järjestettiin riittävästi koulutusta niistä muutoksista, joita uudet säännökset aiheuttivat työtehtäville	3,7 (1)	29,6 (8)	33,3 (9)	29,6 (8)	3,7 (1)	3,00	3,00	0,961
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti vangin asemaan	29,6 (8)	66,7 (18)	3,7 (1)	0	0	1,74	2,00	0,526
Vankeuslain aiheuttamat muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti työtehtävieni mielekkyyteen	25,9 (7)	55,6 (15)	18,5 (5)	0	0	1,93	2,00	0,675
Vankeuslain aiheuttamiin muutoksiin oli varattu riittävästi henkilöstöresursseja	0	3,7 (1)	44,4 (12)	22,2 (6)	29,6 (8)	3,78	4,00	0,934