



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Valvontarangaistuksen kehittäminen työntekijöiden näkökulmasta

Mäkinen, Anne
Särkijärvi, Reetta

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Valvontarangaistuksen kehittäminen työntekijöiden näkökulmasta

Anne Mäkinen
Reetta Särkijärvi
Sosionomikoulutus
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2016

Anne Mäkinen & Reetta Särkijärvi

Valvontarangaistuksen kehittäminen työntekijöiden näkökulmasta

Vuosi 2016 Sivumäärä 77

Valvontarangaistus otettiin käyttöön vuonna 2011 ja sen käyttäminen on yleistymässä, sillä se on edullisempi ja vähemmän haitallisempi rangaistusmuoto kuin vankeus. Tutkimus toteutettiin Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön ehdotuksesta yhteistyössä Uudenmaan alueen yhdyskuntaseuraamustoimistojen kanssa. Työntekijöiden näkökulmasta ei ollut aikaisemmin tehty opinnäytetyötä valvontarangaistukseen liittyen.

Opinnäytetyössä haastateltiin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen (ESRA) rikosseuraamustyöntekijöitä, tukipartiota ja esimiehiä. Haastatteluiden avulla selvitettiin, miten he kehittäisivät valvontarangaistusta, mitkä ovat valvontarangaistuksen myönteiset puolet ja ongelma-kohtat, miten turvallisuus koettiin omassa työssä ja miten Helsingin ja Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen välistä yhteistyötä pystyttäisiin kehittämään. Haastatteluihin osallistui yhteensä yksitoista työntekijää.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tuloksista kävi ilmi, että lausuntovaiheeseen kaivattiin joustavuutta eikä esimerkiksi toimintavelvoitepaikkaa tarvitsisi olla valmiina kuin vasta täytäntöönpanovaiheessa. Valvontarangaistus koettiin jokseenkin työllistävänä ja eriarvoisena rangaistuksena, johon vaikutti työntekijöiden yksilöllinen työkentelytapa sekä linjausten jatkuva muuttuminen. Työntekijät eivät juurikaan kokeneet turvattomuuden tunnetta työssään, mutta tiedostivat työnsä riskit ja kouluttautumistarpeet. Yhteistyö toimistojen ja tukipartion välillä koettiin pääosin toimivaksi, mutta eroavaisuuksia yhteistyössä oli kuitenkin toimistosta riippuen. Opinnäytetyö tarjoaa konkreettisia kehitysehdotuksia Rikosseuraamuslaitokselle sekä muille pättävillä tahoille.

Asiasanat: Valvontarangaistus, kehittäminen, yhdyskuntaseuraamustoimisto, tukipartio.

Anne Mäkinen & Reetta Särkijärvi

Development of the supervision with electronic monitoring sanction from an employee's point of view

| Year | 2016 | Pages | 77 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

In Finland, the supervision with electronic monitoring sanction was introduced in 2011 and has become more common ever since. It is more economical and has less disadvantages than imprisonment. This thesis was commissioned by the Criminal Sanctions Agency of Finland, as the subject had not been previously examined from the point of view of employees. Eleven (n=11) employees from the Criminal Sanctions Region of Southern Finland were interviewed on how they would develop the supervision with electronic monitoring sanction, what are the positive and negative impacts of the system, their thoughts on work safety and on how they would improve cooperation between different participants. Included in these interviews were criminal sanctions officials, senior criminal sanctions officials and instructors of supervision patrol.

The research was conducted using qualitative methods and data was collected using semi-structured interviews. The transcribed data was analysed using content analysis. The findings showed that flexibility is required in the preparation phase. The supervision with electronic monitoring was found arduous and somewhat unequal in regards to punishment due to employees' unique ways of working and policy changes. Employees did not feel unsafe while working, but were aware of the risks and the need for continuous education. Cooperation between community sanction offices and the supervision patrol was working, but differences between offices were visible. This thesis offers concrete improvement suggestions for the Criminal Sanctions Agency and others who are involved in the decision making.

Keywords: Supervision with electronic monitoring, developing, community sanctions office, supervision patrol.

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 7 |
| 2 | Rikosprosessin lyhyt kuvaus | 8 |
| 3 | Sähköisen valvonnan historia ja valvontarangaistus Pohjoismaissa | 10 |
| 4 | Valvontarangaistus..... | 12 |
| 4.1 | Valvontarangaistus Suomessa | 13 |
| 4.2 | Valvontarangaistuksen tuomitsemisen edellytykset | 14 |
| 4.3 | Valvontarangaistuksen sisältö..... | 16 |
| 4.4 | Rangaistusajan suunnitelma..... | 17 |
| 4.5 | Valvonta | 18 |
| 4.6 | Totaalikieltäytyjien valvontarangaistus..... | 20 |
| 5 | Yhdyskuntaseuraamustoimisto ja tukipartio | 21 |
| 6 | Opinnäytetyön toteutus..... | 22 |
| 6.1 | Aiheen tausta, tarkoitus ja tutkimuskysymykset | 22 |
| 6.2 | Tutkimusmenetelmä..... | 23 |
| 6.3 | Sisällön analyysi | 25 |
| 7 | Opinnäytetyön tulokset | 28 |
| 7.1 | Lausuntovaihe..... | 28 |
| 7.1.1 | Toimintavelvoite | 28 |
| 7.1.2 | Tukitoimiin velvoittaminen | 30 |
| 7.1.3 | Turhat lausunnot | 31 |
| 7.1.4 | Valvontarangaistuksen pituus | 32 |
| 7.1.5 | Linjaukset..... | 33 |
| 7.2 | Täytäntöönpanovaihe..... | 34 |
| 7.2.1 | Täytäntöönpanojen eriarvoisuus..... | 34 |
| 7.2.2 | Ohjelmatyö osana valvontarangaistusta..... | 35 |
| 7.3 | Ajankäytön hallinta | 36 |
| 7.3.1 | Työllistyvyys..... | 36 |
| 7.3.2 | Tekninen puoli vs. sosiaalinen kuntoutus | 38 |
| 7.3.3 | Asiakkuuden kokonaishallinta | 40 |
| 7.4 | Turvallisuus..... | 41 |
| 7.4.1 | Tukipartion riskitilanteet ja osaamisen kehittäminen | 41 |
| 7.4.2 | Valvojien riskitilanteet ja turvallisuuskoulutus | 44 |
| 7.4.3 | Perheväkivallan uhka ja henkinen jaksaminen..... | 46 |
| 7.5 | Yhdyskuntaseuraamustoimistojen ja tukipartion välinen yhteistyö..... | 48 |
| 7.6 | Yhteistyön parantaminen | 50 |
| 7.6.1 | Yhteiset palaverit ja sijaistaminen..... | 50 |
| 7.6.2 | Pannan asentaminen..... | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| 7.6.3 | Työn ulkopuoliset tapahtumat | 52 |
| 7.7 | Valvontarangaistuksen myönteiset puolet ja ongelmakohdat | 53 |
| 8 | Tutkimuksen johtopäätökset ja kehitysideat | 54 |
| 9 | Pohdinta | 60 |
| 9.1 | Tutkimustulosten ja johtopäätöksien pohdinta | 60 |
| 9.2 | Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta | 65 |
| | Lähteet | 70 |
| | Kuviot.. | 74 |
| | Liitteet | 75 |

1 Johdanto

Valvontarangaistus on otettu käyttöön vuonna 2011 osaksi Suomen rikosseuraamusjärjestelmää. Rangaistuksena se on suhteellisen uusi rangaistusmuoto ja vähäisestä käytöstä huolimatta, se on seuraamuksena yleistymässä koko ajan. Vuonna 2012 valvontarangaistuksia tuli täytäntöönpanoon 143, kun taas vuonna 2015 määrä oli jo 247 (Blomster ym. 2016, 54). Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella vuonna 2015 valvontarangaistukset painottuivat pääasiassa totaalikieltäytyjiin, joiden määrä oli noin puolet kaikista suorittajista. Koko Suomen laajuisesti totaalikieltäytyjien osuus valvontarangaistukseen tuomituista oli noin viidesosa. (Blomster 2016.) Opinnäytetyön tekijöillä ei ollut kovinkaan paljon käytännön kokemusta valvontarangaistukseen liittyen, vaikka teoriapuoli olikin pääpiirteittäin tiedossa. Työkokemus perustui enemmän vankilamaailmaan, mutta opinnäytetyö antoi mahdollisuuden tutustua uuteen aiheeseen ja seuraamukseen laajemmin. Tekijöiden tarkoituksena oli suorittaa noin kuukauden mittainen valvontarangaistus, mutta resurssien puutteiden vuoksi se ei ollut mahdollista. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön erityisasiantuntija Pia Anderssonin ehdotuksesta aihetta lähestyttiin työntekijöiden ja kehittämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen (ESRA) yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden kokemuksia valvontarangaistuksesta sekä heidän työskentelyyn ja rangaistukseen liittyviä kehitysehdotuksia. Tutkimusta varten haastateltiin Uudenmaan ja Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistoista sekä tukipartiosta yhteensä yksitoista työntekijää. Haastatteluihin osallistui kaksi rikosseuraamusesimiestä, viisi rikosseuraamustyöntekijää sekä neljä tukipartion ohjaajaa. Rikosseuraamusala on jatkuvassa muutoksessa, joten opinnäytetyön haluttiin painottuvan valvontarangaistukseen ja siihen liittyvän työskentelyn kehittämiseen. Valvontarangaistuksesta on tehty aiemmin opinnäytetöitä haastatteleamalla rangaistusta suorittavia henkilöitä, mutta asiaa ei ole lähestytty valitsemastamme näkökulmasta. Tavoitteena oli, että tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat mukana tulevaisuudessa valvontarangaistuksen kehittämisessä niin, että sen avulla otetaan huomioon asian parissa työskentelevien henkilöiden käytännön kautta tulleet kokemukset.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka avulla pyrittiin saamaan vastauksia siihen, miten työntekijät kehittäisivät valvontarangaistusta sekä omaa työskentelyään siihen liittyen. Haastattelujen avulla selvitettiin, millaiset olivat työntekijöiden kokemukset valvontarangaistuksen hyvistä ja huonoista puolista, kuinka työntekijät kokivat turvallisuuden omassa työssään sekä millainen kokemus haastateltavilla oli toimistojen välisestä yhteistyöstä. Opinnäytetyön teoria pohjautuu valvontarangaistuksen sisältöön, siihen liittyviin lakeihin, tilastoihin ja yleisesti sähköiseen valvontaan.

2 Rikosprosessin lyhyt kuvaus

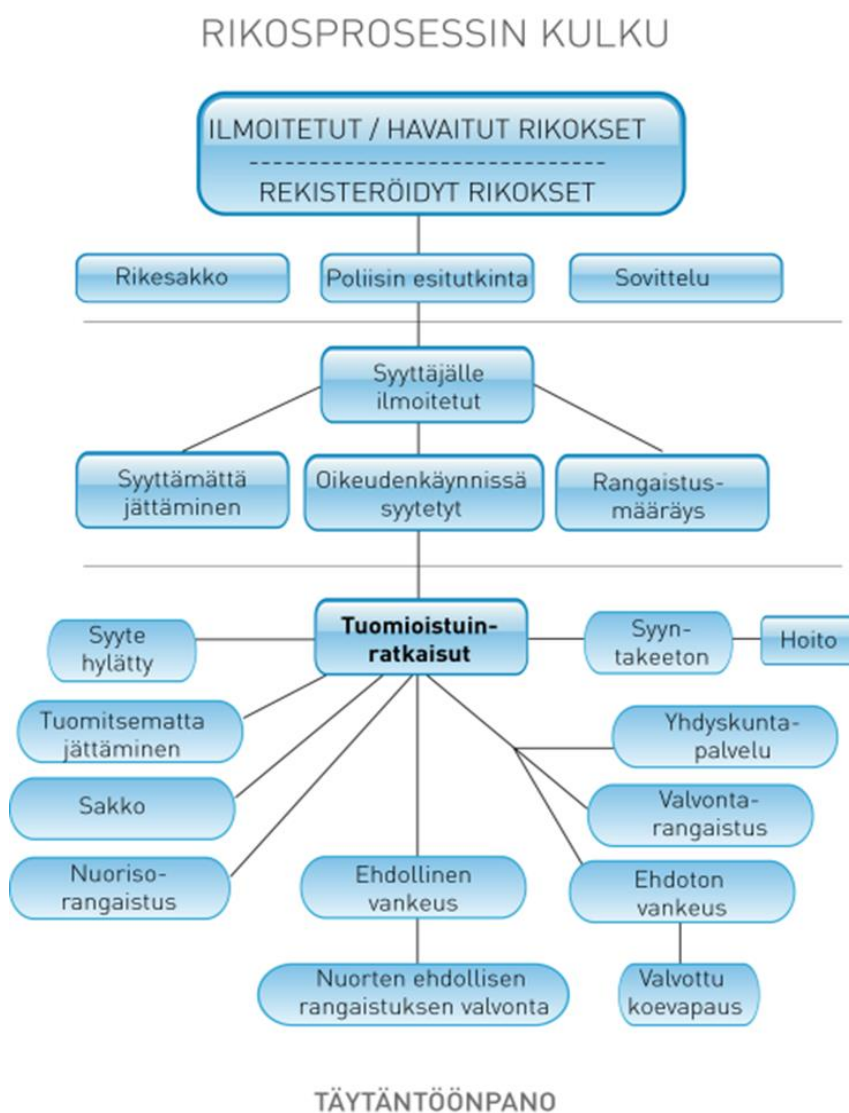
Kun poliisin tietoon kantautuu epäilty rikos ja rikosilmoitus on kirjattu, poliisin tehtävänä on harkita, tuleeko aloittaa esitutkinta asian suhteen. Esitutkinta käynnistetään poliisin johdolla silloin, kun epäillään rikoksen tapahtuneen. Esitutkinta aloitetaan asianomaisen eli rikoksen uhrin kuulustelulla. Poliisin tehtävänä on myös kuulustella todistajia ja epäiltyä asianomistajan lisäksi. Esitutkinnasta saadusta materiaalista kootaan esitutkintapöytäkirja, johon rikoksesta epäillyllä ja uhrilla on mahdollisuus perehtyä. Tämän jälkeen esitutkintaa pystytään vielä täydentämään. Poliisi lähettää syyttäjälle valmiin esitutkintapöytäkirjan, jolloin syyttäjän tehtävänä on harkita, nostaako hän syytettä vai ei. (Oikeuslaitos 2016a; Rikosuhripäivystys 2014.)

Syyttäjä huolehtii esimerkiksi siitä, että rikosentekijälle määrätään lain tarkoittama rangaistus. Poliisin toimittaman esitutkinnan perusteella syyttäjä tekee ratkaisun kirjallisen aineiston pohjalta. Poliisilta voidaan tarpeen vaatiessa pyytää myös lisäselvityksiä. Syyttäjä arvioi, onko tarpeeksi näyttöä eli todisteita siitä, että rikos on tapahtunut. Syllisyyden todennäköisyyden on oltava yli 50 prosenttia. Jos näyttöä on tarpeeksi olemassa, syyte nostetaan. Asian jokainen osapuoli saa kirjallisen tiedon siitä, jos syytettä ei nosteta. Samalla tulee myös toimintaohjeet jos syyttäjän tekemään päätökseen on tyytymätön. Kun syyte nostetaan, tieto osapuolille tulee vasta käräjäoikeudesta, jossa ilmoitetaan esimerkiksi käsittelypäivä, rikos, josta rikosentekijää syytetään sekä myös todisteet, joita syyttäjä aikoo käyttää käräjäpäivänä. (Oikeuslaitos 2016a; Terveysten -ja hyvinvoinninlaitos 2016.)

Syyttäjä esittää syytteen oikeudenkäynnissä sekä muut vaatimuksensa. Asianomistaja, hänen avustajansa tai joissain tapauksissa syyttäjä asianomaisen pyynnöstä esittää vahingonkorvausvaatimukset. Syytetty vastaa hänelle esitettyihin vaatimuksiin. Syyttäjä esittelee käsiteltävän asian ja käy läpi todisteet, jonka jälkeen kuullaan henkilökohtaisesti molempia osapuolia sekä mahdollisia todistajia. Asian käsittely lopetetaan loppupuheenvuoroihin, jonka jälkeen käräjäoikeuden tehtävänä on harkita päätöstä. Tuomio voidaan julistaa istuntosalissa tai antaa kirjallisena päätöksenä myöhemmin käräjäoikeuden kansliassa. Käräjäoikeus päättää siitä, onko rikosta tapahtunut, onko syytetty syyllistynyt rikokseen ja määrää oikean rangaistuksen sekä mahdolliset korvaukset asian toiselle osapuolelle maksettavaksi. Tuomioistuimien voi myös hylätä syytteen, jos näyttöä ei ole tarpeeksi. (Oikeuslaitos 2016a.)

Tuomioistuimen tehtävänä on tehdä lainmukainen päätös ja tuomion tulee pohjautua vain niihin oikeudenkäyntiaineistoihin, jotka pääkäsittelyssä on tuotu esille. (Valtiokonttori 2016; Oikeuslaitos 2016b.) Tuomioistuin voi rangaista vain siitä teosta, josta on vaadittu syytetylle rangaistusta (Tieteen termipankki 2016). Tuomioon tulee perustella, mihin asioihin ja oikeudellisiin seikkoihin tuomio perustuu (Valtiokonttori 2016; Oikeuslaitos 2016b). Tuomioistuin tekee päätöksen rangaistusmuodosta. Suomen seuraamusjärjestelmä pitää sisällään ehdollisen

vankeuden, nuorten ehdollisen rangaistuksen valvonnan, yhdyskuntapalvelun, valvontarangaistuksen ja ehdottoman vankeuden. (Rikosseuraamuslaitos 2014.) Annettuun tuomioon voi hakea hovioikeudelta tai korkeimmalta oikeudelta muutosta, mutta jos sitä ei haeta, tulee siitä lainvoimainen. Tällöin rangaistus pannaan täytäntöön, jolloin tuomittu henkilö rupeaa suorittamaan rangaistusta ja hän on velvollinen maksamaan korvaukset, jotka hänelle on määrätty maksettavaksi. Oikeusrekisterikeskus ja ulosottoviranomaiset huolehtivat sakkorangaistuksista, mutta Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on laittaa täytäntöön yhdyskuntaseuraamukset ja vankeusrangaistukset. (Oikeuslaitos 2016a.) Syyttäjän tehtävänä on pyytää rikosseuraamuslaitokselta selvitys liittyen valvontarangaistuksen tuomitsemisen edellytysten täyttymisestä, mikäli syyttäjä aikoo nostaa syytteen rikoksesta, josta valvontarangaistus voidaan tuomita (Oikeusministeriö 2014).



Kuvio 1: Rikosprosessin kulku (Rikosseuraamuslaitos 2014)

3 Sähköisen valvonnan historia ja valvontarangaistus Pohjoismaissa

Rikollisten sähköinen valvonta laitoksen ulkopuolella on lähtöisin jo 1980-luvulta Yhdysvalloista. (Beyens, Kaminski & Nellis 2013, 2.) Sähköisen valvonnan alkuaikat mainitaan kyllä rutiininomaisesti kirjallisuudessa, mutta se on usein hyvin tyypistetyssä muodossa. Ensimmäisiä tutkimuksia aiheeseen liittyen teki Harvardin psykologi Ralph K. Schwitzgebel, joka testasi kannettavaa seurantalaitetta opiskelijoihin, psykiatriisiin potilaisiin ja rikollisiin Cambridgessa ja Bostonissa vuosina 1964-1970 ja patentoi laitteen. Kun sähköisen valvonnan laitteita kehiteltiin, niin monet suuret nimet Schwitzgebelin lisäksi keskittyivät enemmänkin laitteisiin, joilla pystyttiin valvottavaa paikantamaan, kuin rajoittamalla valvottavien olemisen yhteen tarkkaan sijaintiin. (Beyens, Kaminski & Nellis 2013, 22-24.)

Ensimmäisten lainvoimaisten sähköisen valvonnan tuomioiden takana oli Albuquerqueen tuomari Jack Love. Vuonna 1977 häntä alkoi kiinnostamaan, kuinka pystyisi helpottamaan nuorten aikuisten väliaikaista vapauttamista paikallisesta vankilasta. Hän ymmärsi, että asukkaiden yleinen luottamus edellyttäisi, että tiedettäisiin vapautettujen sijainti vankilan ulkopuolella. Hän keräsi tietoa paikannukseen liittyen ja lopulta löysi Spiderman-sarjakuvan, jossa ”pahis” laittaa paikannuslaitteen Hämähäkkimiehen ranteeseen, jotta hän pystyisi olemaan koko ajan askeleen edellä tätä sankaria. Hän selvitti tietokonemyyjältä nimeltä Michael Goss, että onko vastaavanlaisen laitteen valmistus mahdollista. Goss tarkasteli Schwitzgebelin patenteja ja totesi, että nykyajan pienemmillä elektronisilla komponenteilla jotain vastaavaa saataisiin rakennettua. ”Gosslink” ei varsinaisesti ollut paikannuslaite, mutta sillä pystyttiin mittaamaan henkilön etäisyyttä määrättyyn tukikohtaan. Vuonna 1983 Love käytti harkintavaltaansa ja määräsi paikallisessa oikeudessaan ehdonalaista rikkoneen henkilölle sähköisesti toteutettavan valvonnan. Love ehti antamaan viisi vastaavanlaista tuomiota, ennen kuin oikeuslaitos kielsi sen käytön. Tästä huolimatta 80-luvun alkupuolella muissa osavaltioissa ja pienissä kaupallisissa yhtiöissä kehitettiin ja toteutettiin muunnelmia tästä teknologiasta ja vuonna 1983 tuomittiin ensimmäinen henkilö sähköiseen valvontaan (electronic monitoring). (Beyens ym. 2013, 24-25.)

Kanadassa sähköinen valvonta otettiin käyttöön vuonna 1987, jolloin sitä käytettiin vähäriskisten rikollisten valvonnassa vankeuden sijasta ehkäisemään vankiloiden ylläpidosta. Euroopassa Englanti ja Wales toimivat suunnannäyttäjinä sähköisen valvonnan käytössä yhdyskuntaseuraamuksissa, joissa ensimmäiset kokeilut tehtiin vuonna 1988. Australiassakin sähköinen valvonta otettiin käyttöön seuraamuksissa jo 1990-luvun alussa. (Beyens ym. 2013, 46, 65, 82.) Tämän jälkeen se on levinnyt jo yli kolmeen kymmeneen maahan maailmanlaajuisesti. Länsi-Euroopassa se on vakiinnuttanut paikkansa ja joissain maissa se on jopa valtavirtaa edustava rangaistusmuoto. Rangaistus voi pitää sisällään kotiintuloaikoja tai kotiarestia tai joissain tapauksissa myös valvontaan suorittajan sijaintia kodin ulkopuolella. (Beyens ym. 2013, 2.)

Pohjoismaista Ruotsi on ollut sähköisen valvonnan edelläkävijä. Ruotsissa rangaistuksissa otettiin sähköinen valvonta käyttöön jo vuonna 1994, jolloin alle kolmen kuukauden tuomion saaneet pystyivät hakemaan mahdollisuutta suorittaa tuomionsa valvotusti kotona. Järjestelmä koettiin toimivaksi ja se vakinaistettiin vuonna 1999. Nykyään tähän järjestelmään voi hakeutua alle kuuden kuukauden tuomiolla. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.) Ruotsissa valvontarangaistukseen verrattavasta seuraamuksesta käytettiin Kristoffersenin tekemässä tilastollisessa tutkimuksessa nimeä supervision with electronic monitoring. Tilaston mukaan kyseisen seuraamuksen täytäntöönpanojen määrä on ollut laskemaan päin. Vuonna 2010 valvontarangaistuksia oli 376, mutta rangaistuksen tasaisella vähentymisellä tämä lukumäärä oli vuonna 2014 enää 241. (Kristoffersen 2016, 29.)

Tanskassa sähköinen valvonta otettiin käyttöön vuonna 2005. Valvotusti kotona suoritettava rangaistus oli rangaistuksen käyttöönotettaessa enintään kolme kuukautta ja se oli pääasiassa suunnattu liikennerikoksista tuomituille, mutta alle 25-vuotiailla ei ole rajoituksia rikostyyppiin liittyen. Tuomitun tulee osallistua viranomaisten määräämään toimintaan, kuten esimerkiksi alkoholistien hoito-ohjelmaan. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.) Vuonna 2008 rangaistukseen liittyvä ikärajoitus poistettiin ja vuonna 2013 tuomion maksimipituus nousi kuuteen kuukauteen. Tanskassa valvontarangaistuksen määrä on noussut vuosittain. Vuonna 2010 rangaistuksia oli 188, mutta vuonna 2014 määrä oli noussut jo 352:een. (Kristoffersen 2016, 13, 25.)

Norjassa aloitettiin valvontarangaistuksen kaksivuotinen kokeilu vuonna 2008. Tuomioistuimien tuomitsi ehdottoman rangaistuksen, mutta vankeinhoidon viranomainen päätti sähköisestä valvonnasta. Kokeilun kohderyhmänä oli alle neljän kuukauden vankeusrangaistukseen tuomitut. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.) Myös Norjassa valvontarangaistuksen määrät ovat olleet nousussa. Vuoden 2014 aikana valvontarangaistuksia oli aloitettu 209 kappaletta, vaikka vuonna 2010 niitä oli ollut vain 73. (Kristoffersen 2016, 28.)

Löytämässämme tilastossa ei ole merkintää Islannissa suoritettujen valvontarangaistusten määrästä (Kristoffersen 2016, 27). Rikosseuraamuslaitoksen erityisasiantuntija Raino Lavikkala kertoi tekemässämme haastattelussa, että Islannista on hyvin vaikea saada tietoa ja että siellä on vain kaksi henkilöä, jotka työskentelevät yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja asiakkaan kuntoutukseen liittyvät tukitoimet hoituvat normaalipalvelujen kautta (Lavikkala 2014). Islanti ei kuulu myöskään muiden Pohjoismaiden tavoin CEP:in (The Confederation of European Probation). CEP on perustettu 1981 ja sen tarkoituksena on parantaa yhdyskuntaseuraamusten profiilia sekä parantaa ja kehittää tämän kentän ammattiosaamista niin kansallisella tasolla

kuin myös Euroopan laajuudesta. CEP:n tavoitteena on edistää sosiaalista osallisuutta yhdyskuntaseuraamuksissa. Se tuo yhteen eri ammattikuntien edustajat, jotka muodostavat ainutlaatuisen verkoston ja joiden avulla löydetään positiiviset työskentelytavat rikoksesta tuomitujen kanssa työskentelyyn. Yhteisenä tavoitteena on kuitenkin suojata yhteiskuntaa, mutta niin, että ei tarvitse turvautua seuraamuksena vankiloihin. (The Confederation of European Probation.)

Yleisesti ottaen hallituksen esitykseen kootuissa tiedoissa ja Ragnar Kristoffersenin kokoamissa tilastoissa oli huomattavissa selkeitä yhtäläisyyksiä Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä valvontarangaistuksen toimintaan ja valvonnan sisältöön liittyen. Hallituksen esityksestä voi päätellä, että Suomen valvontarangaistusta kehitellessä on otettu paljon mallia muiden Pohjoismaiden sen hetkisistä käytännöistä.

4 Valvontarangaistus

Vuonna 2006 asetettiin oikeusministeriön aloitteesta työryhmä, jonka tehtävänä oli sähköisten valvontamenetelmien käytön selvittely ja valmistelu Suomen seuraamus- ja pakkokeinojärjestelmässä. Pääsääntöisesti tehtävänä oli valmistella esimerkiksi sähköistä valvontaa lyhyitä vankeusrangaistuksia suorittaville vankilan ulkopuolella. Työryhmän ensimmäinen esitys sähköisen valvonnan käyttömahdollisuudesta otettiin käyttöön vuoden 2011 marraskuussa, jolloin syntyi uusi rangaistusmuoto eli valvontarangaistus. (Danielsson & Mäkipää 2012, 3; Oikeusministeriö 2014.)

Valvontarangaistuksesta annettu valtioneuvoston asetus (1080/2011) ja valvontarangaistuksesta annettu laki (330/2011) tulivat myös silloin voimaan. Hallituksen esitys (HE17/2010 vp), perustuslakivaliokunnan lausunto (PeVL 30/2010 vp) ja lakivaliokunnan mietintö (LaVM 30/2010 vp) ovat valvontarangaistuksen perustana olevat lainvalmisteluasiakirjat. Valvontarangaistus on yksi yhdyskuntaseuraamuksista, joka sijoitetaan ankaruusasteeltaan yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeuden väliin. (Hartoneva, Mohell, Pajuoja & Vartia 2015, 62-63.)

Uusin lakimuutos tehtiin vuonna 2015, kun aiemmin annetut erilliset lait yhdyskuntaseuraamuksia koskien korvattiin uudella yhdyskuntaseuraamuslailla. Uuden lain myötä yhtenäistettiin yhdyskuntaseuraamusten arviointi- ja lausuntotoiminta koskien seuraamusten määräämistä, valmistelua sekä täytäntöönpanoa. Päihdehoidon laitospalvelujen ja avohuollon palvelujen käyttömahdollisuutta lisättiin myös täytäntöönpanossa. (Blomster ym. 2016, 4.)

4.1 Valvontarangaistus Suomessa

Hartonevan ym. mukaan valvontarangaistuksen määrät eivät ole tähän mennessä olleet sillä tasolla, kuin rangaistuksen käyttöönotettaessa oletettiin niiden olevan. Vuoden 2013 aikana täytäntöönpanoon tuli 227 valvontarangaistusta, joista vankeudeksi jouduttiin muuttamaan 23 valvontarangaistusta, joka on noin kymmenen prosenttia täytäntöönpanoon tulleista valvontarangaistuksista. Vuonna 2014 määrät olivat hieman korkeammat, sillä silloin 272 rangaistusta tuli täytäntöönpanoon ja vankeudeksi jouduttiin muuttamaan 42 valvontarangaistusta, joka on noin viisitoista prosenttia täytäntöönpanoon tulleista valvontarangaistuksista. (Hartoneva ym. 2015, 63.) Rikosseuraamuslaitoksen julkaisemassa tilastossa vuonna 2015 täytäntöönpanoon tuli yhteensä 270 valvontarangaistusta, joista 21 muutettiin vankeudeksi (Blomster ym. 2016, 44).

Vuonna 2014 valvontarangaistuksessa liikennejuopumus oli yleisin päärikkos, johon oli tuomittu noin 53 prosenttia suorittajista. Kyseisenä vuonna valvontarangaistuksen pituus suoritettuna oli keskimäärin 58 päivää. (Blomster ym. 2016, 44-45.) Valvontarangaistusta koskee myös ehdonalainen vapautuminen, joka vaikuttaa valvontarangaistuksena suoritettavaan aikaan. Suurin osa tuomituista, noin 91 prosenttia oli miehiä ja 9 prosenttia naisia. Ensikertalaisia valvontarangaistukseen tuomittuja on ollut lähes puolet. (Hartoneva ym. 2015, 63.) Vuonna 2015 tilastot olivat suhteellisen samankaltaisia, sillä 47 prosenttia valvontarangaistuksista tuomittiin liikennejuopumuksen seurauksena. Valvontarangaistuksen suorituspituuksien keskimäärin oli 63 päivää. (Blomster ym. 2016, 44-45.)

Valvontarangaistukseen tuomittujen määrässä on ollut huomattavia alueellisia eroja uuden seuraamuksen käyttöönoton ensimmäisten vuosien aikana. Länsi-Suomen ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueilla tuomittujen määrä on merkittävästi suurempi kuin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella. Syy tuomittujen eroissa selittyy lähinnä syyttäjänvirastojen välisistä eroista koskien valvontarangaistuksen edellytysten selvittämispyyntöjä. (Hartoneva ym. 2015, 63.) Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella oli vuonna 2015 valvontarangaistuksia 43 kappaletta, Itä-Pohjois-Suomen alueella niitä oli 96 ja Länsi-Suomen alueella 82. (Blomster 2016.)

Valvontarangaistuksella pyritään kiinnittämään suorittajat osaksi yhteiskuntaa. Ehdottomaan vankeusrangaistukseen verrattuna sillä on paljon myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi jos tuomitulla on opiskelupaikka tai työpaikka, hän voi jatkaa opiskelua tai työntekoa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. (Danielsson & Mäkipää 2012, 2; Hartoneva ym. 2015, 63.) Ehdottomassa vankeusrangaistuksessa tuomittu joutuu kokemaan taloudellisia menetyksiä, joita valvontarangaistuksen avulla on mahdollista välttää. Rangaistukseen pystyy sisällyttämään kuntouttavia toimintoja, jotka tukevat tuomittua. Myös sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen läheisiin on helpompaa verrattuna vankilaan. Vankilatuomion välttäminen ehkäisee myös ala-

kulttuuriin samaistumista ja rikollisen elämäntyylin omaksumista, joka on varsin tärkeää ensikertalaisilla ja nuorilla. (Hartoneva ym. 2015, 63; Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.)

Suomessa rangaistusten vaikutusta muun muassa uusintarikollisuuteen on tutkittu todella vähäisesti (Danielsson & Mäkipää 2012, 9). Kuitenkin tuoreimpien kansainvälisten tutkimusten mukaan valvontarangaistuksen suorittaneilla rikoksen uusiminen on vähäisempää kuin ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomituilla. Tanskassa sähköinen valvonta on otettu käyttöön vuonna 2005 ja vuonna 2014 julkaistu tutkimus sähköisestä valvonnasta osoitti, että uusiminen oli vähäisempää niillä, jotka olivat sähköisessä valvonnassa. Tutkimuksen vertailuryhmään kuuluivat ennen sähköisen valvonnan käyttöönottoa ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitut. Tutkimuksen mukaan sähköisessä valvonnassa olleet syyllistyivät rikokseen, joka johti uuteen tuomioon kaksitoista prosenttia harvemmin kuin vertailuryhmä sekä yhdeksän prosenttia harvemmin rikokseen, jonka seurauksena oli ehdoton vankeustuomio. Nuorilla on erityisesti todettu sähköisen valvonnan vähentävän uusimisriskiä. Tulokset selittyvät pitkälti ehdottoman vankeusrangaistuksen haittavaikutuksilla, kuten esimerkiksi työpaikan menettämällä, sosiaalisten siteiden heikentymisellä ja leimautumisella. (Hartoneva ym. 2015, 63-64.)

Valvontarangaistus on myös edullisempi rangaistus yhteiskunnalle. Rikosseuraamuslaitoksen (2016a, 11) tilinpäätöksen mukaan vuonna 2015 vuosi suljetussa vankilassa maksaa valtiolle melkein kahdeksankymmentätuhatta euroa, avovankilassa noin viisikymmentäviisituhatta euroa, mutta valvontarangaistuksessa vain hieman yli kolmekymmentäkolmetuhatta euroa. Oikeusministeriön työryhmämietinnössä (2007:17) pohdittiin kuitenkin, etteivät valvontarangaistuksen tuomat säästöt konkretisoidu ennen kuin sen avulla saadaan vankiluku laskettua ja sitä kautta mahdollisesti joku laitos suljettua tai vältyttäisiin uuden laitoksen rakentamiselta ja henkilötyövuosia vähennettyä. Valvontarangaistuksella voidaan kuitenkin saavuttaa muunlaista taloudellista hyötyä, esimerkiksi uusintarikollisuuteen vaikuttamalla ja yhteiskuntaan integroimalla. (Sähköinen valvonta 2007, 72-73.)

4.2 Valvontarangaistuksen tuomitsemisen edellytykset

Rikoslain 6 luvun 11 a §:ssä on määritelty valvontarangaistuksen tuomitsemisen edellytykset seuraavanlaisesti:

Rikoksentehtyjä, joka tuomitaan enintään kuuden kuukauden pituiseen ehdottomaan vankeusrangaistukseen, tuomitaan sen sijasta samanpituiseen valvontarangaistukseen, jos:

- 1) rikoksentekijää ei voida 11 §:n 1 momentissa tarkoitetun esteen vuoksi tai mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitetun edellytyksen puuttumisen vuoksi tuomita yhdyskuntapalveluun;
- 2) valvontarangaistuksen tuomitsemiselle ei ole katsottava olevan aikaisemmin tuomituista valvontarangaistuksista tai ehdottomista vankeusrangaistuksista eikä kysymyksessä olevan rikoksen laadusta aiheutuvaa estettä; ja
- 3) valvontarangaistuksen tuomitsemista on pidettävä perusteltuna rikoksentekijän sosiaalisten valmiuksien ylläpitämiseksi tai edistämiseksi.

Valvontarangaistuksen tuomitsemisen edellytyksenä on myös, että rikoksentekijä on antanut suostumuksensa rangaistuksen tuomitsemiseen valvontarangaistuksena ja että hänen kanssaan samassa asunnossa asuvat täysi-ikäiset ovat omasta vakaasta tahdostaan suostuneet valvontarangaistuksen täytäntöönpanoon kyseisessä asunnossa. Edellytyksenä on lisäksi, että rikoksentekijälle voidaan määrätä yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetun lain 41 §:ssä tarkoitettu velvollisuus pysyä asunnossaan ja osallistua hänelle määrättyyn toimintaan ja että rikoksentekijän voidaan olettaa suoriutuvan valvontarangaistuksesta. Valvontarangaistusta ei saa tuomita ilman rangaistusajan suunnitelmaa. Asunnossa asuvien alaikäisten mielipiteen selvittämisestä ja kuulemisesta säädetään yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetun lain 45 §:n 2 momentissa. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

Valvontarangaistus voidaan laittaa täytäntöönpanoon silloin, kun on este yhdyskuntapalveluun tuomitsemiselle, mutta enintään kuuden kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijaan. Valvontarangaistus onkin aina toissijainen seuraamusmuoto. Pääasiassa seuraamus on tarkoitettu niille henkilöille, joilla ei ole aikaisempia valvontarangaistuksia tai ehdottomia vankeusrangaistuksia. Tuomioistuimien käyttää kuitenkin tapauksissa kokonaisharkintavaltaa. (Rikosseuraamuslaitos 2015; Hartoneva ym. 2015, 64.)

Tuomitun rikoksen laatu vaikuttaa siihen, pystytäänkö valvontarangaistusta tuomitsemaan. Rikokset, jotka estävät tuomitsemisen ovat esimerkiksi pahoinpitely tai seksuaalirikos, jossa rikoksen uhrina on ollut asuinkumppani tai muu läheinen. Toisena esimerkkinä ovat huumausainerikokset ja tietäntyyppiset viestintä- ja tietorikokset, joiden jatkaminen asuinpaikasta tai kotoa käsin voisi olla helppoa. Valvontarangaistuksessa asunnossa pysymisen velvollisuus ei tukisi tätä ajatusta. Törkeät toisen henkeen ja terveyteen liittyvät rikokset jäävät automaattisesti valvontarangaistuksen ulkopuolelle vähimmäisrangaistuksen ankaruuden takia. (Korkein oikeus 2015.)

Jotta henkilö voidaan tuomita valvontarangaistukseen, tuomioistuimella tulee olla rangaistusajan suunnitelma ja arvio siitä, että valvontarangaistuksen tuomitsemiseen on edellytykset tehtyjen selvitysten perusteella (Hartoneva ym. 2015, 67-68). Samassa asunnossa asuvilta henkilöiltä sekä itse rikoksentehtyjältä vaaditaan suostumus, jotta valvontarangaistus voidaan tuomita (Hartoneva ym. 2015, 65). Yhdyskuntaseuraamuslain 42 §:ssä on säännös valvontarangaistukseen tuomitsemisesta:

Tuomioistuin saa tuomita rikoksesta epäillyn valvontarangaistukseen vain, jos siihen on tuomioistuimen arvion mukaan 10 §:ssä ja 44 §:n 1 momentissa tarkoitettujen selvitysten perusteella edellytykset ja tuomioistuimelle on ennen rangaistuksen tuomitsemista toimitettu valvontarangaistuksen 11 ja 44 §:ssä tarkoitettu rangaistusajan suunnitelma. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 10.4.2015/400.)

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on arvioida asunnon soveltuvuutta, asunnon ulkopuolisen liikkumisen tarvetta, toimintavelvollisuuden liittyvää sisältöä, henkilökohtaisia olosuhteita, kykyä valvontarangaistuksen suorittamisesta sekä selvittää epäillyn suostumus. Rikosseuraamuslaitos tekee lausunnon siitä, onko perusteltua tuomita henkilö valvontarangaistukseen. Jos valvontarangaistukseen tuomitsemista pidetään perusteltuna henkilön sosiaalisten suhteiden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi, rangaistusajan suunnitelma liitetään mukaan selvitykseen. Samassa asunnossa asuvien suostumus valvontarangaistuksen suorittamiseen liitetään myös rangaistusajan suunnitelmaan. Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetussa lain 11§:ssä ja 14 §:ssä määrätään rangaistusajan suunnitelman sisällöstä. (Mohell 2015.) Valvontarangaistuksen täytäntöönpanoa koskevat erityissäännökset kasattiin yhdyskuntaseuraamuslain 9 lukuun vuoden 2015 uudistuksessa. Valvontarangaistusta koskeva sääntely vastaa pitkälti aikaisempaa lain säännöstä, sillä lain säännöksiin tehtiin hyvin vähän sisällöllisiä muutoksia. (Hartoneva ym. 2015, 65.)

4.3 Valvontarangaistuksen sisältö

Yhdyskuntaseuraamuslain 41 §:ssä on valvontarangaistuksen sisältöä koskeva keskeinen säännös:

Valvontarangaistus on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus, jonka suorittamista valvotaan teknisillä välineillä ja muilla tässä laissa säädetyillä tavoilla.

Valvontarangaistuksen sisältönä on tuomitun velvollisuus pysyä asunnossaan tai muussa sopivassa paikassa, jossa hän on hoidettavana taikka jossa hän muutoin rangaistusajan suunnitelman määräyksen mukaisesti on sekä osallistua hänelle

määrättyyn toimintaan. Tuomittu saa poistua asuntonsa tai muun rangaistusajan suunnitelmassa hänelle määrätyn paikan ulkopuolelle ainoastaan 14 ja 46 §:ssä tarkoitetussa rangaistusajan suunnitelmassa ja viikoittaisessa aikataulussa määrättyllä tavalla, jollei 23 §:stä muuta johdu.

Toiminta on Rikosseuraamuslaitoksen järjestämää tai hyväksymää toimintaa taikka sosiaali- tai terveydenhuollon julkisen tai yksityisen palveluntuottajan järjestämää, laitoksessa tai avohoitona toteutettavaa hoitoa. Työtä ja muuta toimintaa on oltava vähintään 10 ja enintään 40 tuntia viikossa siten kuin 14 §:ssä tarkoitetussa rangaistusajan suunnitelmassa määrätään. Velvollisuus osallistua työhön tai muuhun toimintaan voidaan määrätä tätä suuremmaksi, mutta enintään 50 tunniksi viikossa, jos siihen on toiminnan sisällöstä tai muusta vastaavasta seikasta johtuva erityinen syy.

Työ ja muu toiminta on ajoitettava muuksi kuin kello 21:n ja kello 6:n väliseksi ajaksi, jollei rangaistusajan suunnitelmassa työstä tai toiminnasta aiheutuvasta syystä toisin määrätä. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 10.4.2015/400.)

Syy enimmäismäärän ylittämiseen voi johtua esimerkiksi satunnaisista ylitöistä. Toiminnan sisältöön liittyvä poikkeus voi tarkoittaa tilannetta, jossa työssäkäyvä suorittaja velvoitetaan osallistumaan toimintaohjelmaan, joka tukee esimerkiksi päihitteettömyyttä. Koska rangaistuksen sisältöön kuuluu asunnossa pysyminen, toimintavelvoitteeksi ei käy sellainen työ, joka velvoittaa matkustamista ja tarvetta yöpyä kodin ulkopuolella. Työajasta voidaan joissain tilanteissa rangaistusajan suunnitelmassa poiketa, jos toimintavelvoitteen täyttyminen sitä vaatii. Hyvänä esimerkkinä on työpaikka, johon kuuluu vuorotyön tekeminen. (Hartoneva ym. 2015, 67.)

Toimintavelvollisuus voi suorittajan elämäntilanteesta riippuen olla esimerkiksi koulutusta, työtä tai kuntoutusta tai jotakin muuta toimintaa, joka voisi parantaa suorittajan työ- ja toimintakykyä. Tuomitulle tehdään henkilökohtainen toimeenpanosuunnitelma, josta ilmenee aikataulutettu päiväohjelma ja toimintavelvoite. Valvontarangaistus edellyttää laadittujen aikataulujen ja poistumislupaehtojen noudattamista sekä päihitteettömyyttä, jota tukipartio valvoo muun muassa puhalluskokeilla sekä huumesuoloilla. (Rikosseuraamuslaitos 2015.)

4.4 Rangaistusajan suunnitelma

Pelkkä tuomitun rankaiseminen ei kansainvälisten tutkimusten mukaan vaikuta uusintarikollisuuteen, vaan rangaistuksen aikana pyritään löytämään ratkaisuja esimerkiksi mielenterveyteen liittyviin ongelmiin, päihderiippuvuuteen, alentuneeseen toiminta- ja työkykyyn, koulu-

tuksen puuttumiseen tai syrjäytymiseen liittyviin tekijöihin. Tärkeintä on rakentaa sosiaaliset tukiverkostot uudelleen, joita vahvistetaan rangaistusajan suunnitelmassa. (Hypén 2015.) Rangaistuksen täytäntöönpanon tarkoituksena on vaikuttaa tuomitun elämänhallintaan, yhteiskuntaan sijoittumista ja edistää rikoksetonta elämäntapaa. Rangaistusta suorittavalle laaditaan yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma, jonka avulla pyritään saavuttamaan laadittuja tavoitteita. Suunnitelmassa otetaan huomioon kokonaistilanne. (Mohell & Pajuoja 2006, 66.)

Rangaistusajan suunnitelmaan merkityt tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi työ- tai opiskelupaikan hankkimiseen, velkojen hoitamiseen, perhesuhteisiin, rikosmyönteisten ajattelun ja asenteiden minimoimiseen sekä mahdolliseen päihdeongelmaan puuttumiseen. Myös oppimisvalmiuksien edellytyksiä voidaan suunnitelman tekemisen yhteydessä kartoittaa. Erityisesti siitä voi olla hyötyä silloin, kun suunnitelmassa tavoitteena on koulutuksen hankkiminen. (Hypén 2015.)

Rangaistusajan suunnitelmassa päätetään, millä keinoin pyritään vaikuttamaan sosiaalisiin, yksilöllisiin, kriminogeenisiin, uusintarikollisuuteen ja toimintakykyyn liittyviin ongelmiin. Tuomitun kohdalla tulee arvioida, minkälaista toimintaa tarvitaan ja millaisia vaihtoehtoja on tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällä tavalla pyritään varmistamaan, että tuomittu saa oikeaan aikaan juuri hänen tarvitsemiaan tukitoimia. Rangaistusajan suunnitelma on prosessi, jota täydennetään ja päivitetään rangaistuksen edetessä tuomitun olosuhteisiin ja kehitykseen pohjautuen. (Mohell & Pajuoja 2006, 66-67; Hypén 2015.) Tuomitun osallistumista rangaistusajan suunnitelman laatimiseen pidetään tärkeänä ja häntä yritetään kannustaa osallistumaan sellaiseen toimintaan, jolla olisi vaikutusta uusintarikollisuuteen ja jolla parhaiten pystyttäisiin vaikuttamaan tuomitun toimintakykyyn (Mohell & Pajuoja 2006, 68-71).

On tärkeää muistaa, että rikollisuus ei ole ilmiönä pysyvä, vaan se on prosessinluonteinen, jolloin siitä irrottautuminen on mahdollista. 2000-luvulla tutkimuksissa on alettu perehtymään rikollista käyttäytymistä selittävien tekijöiden lisäksi desistanssiin eli rikollisuudesta irrottautumiseen vaikuttaviin positiivisiin tekijöihin. Tutkimuksissa on ollut tavoitteena löytää suojaavia tekijöitä, jotka voisivat edesauttaa desistanssia. Kuntoutuminen tapahtuu asteittain ja on tärkeää että henkilö saa prosessinsa aikana kokemuksia ihmisten hyvydestä ja saa apua myös virkailijoiden ulkopuolelta. (Laine 2014, 187, 294-295.) Desistanssi on otettu huomioon myös seuraamusjärjestelmän toiminnassa, sillä usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa on yksi Rikosseuraamuslaitoksen arvoista ja yksi sen päätavoitteista on uusintarikollisuuden vähentäminen (Rikosseuraamuslaitos 2016b).

4.5 Valvonta

Valvontarangaistusta valvotaan eri tavalla, kuin muita yhdyskuntaseuraamuksia. Rangaistusta suorittavaa valvotaan teknisin välinein, josta säädetään yhdyskuntaseuraamuslain 43 §:ssä:

Tuomittua valvotaan hänen asuntoonsa tai muuhun rangaistusajan suunnitelmassa hänelle määrättyyn paikkaan asennettavalla, tuomitun haltuun annettavalla taikka tuomitun ylle ranteeseen, nilkkaan tai vyötärölle kiinnitettävällä teknisellä välineellä taikka tällaisten välineiden yhdistelmällä. Tekninen väline ei saa mahdollistaa kotirauhan piiriin ulottuvaa, pakkokeinolain (806/2011) 10 luvun 16 §:ssä tarkoitettua teknistä kuuntelua eikä 10 luvun 19 §:ssä tarkoitettua teknistä katselua.

Rikosseuraamuslaitoksen on pidettävä riittävästi yhteyttä tuomittuun ja paikkaan, jossa tuomittu osallistuu hänelle määrättyyn toimintaan, sekä tehtävä valvontakäyntejä tuomitun asuntoon tai muuhun rangaistusajan suunnitelmassa hänelle määrättyyn paikkaan. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehellä ja hänen seurassaan olevalla apuvalvojalla on oikeus asunnossa tai muussa rangaistusajan suunnitelmassa tuomitulle määrättyssä paikassa pysymisvelvollisuuden ja päiheteettömyyden valvomiseksi ennalta ilmoittamatta päästä tuomitun asuntoon tai muuhun rangaistusajan suunnitelmassa hänelle määrättyyn paikkaan. Valvontakäynneillä on vältettävä aiheettoman huomion herättämistä. Valvonta on toteutettava puuttumatta enempää kenenkään oikeuksiin ja aiheuttamatta suurempaa haittaa kuin on välttämätöntä tehtävän suorittamiseksi.

Tuomitun ollessa sijoitettuna 41 §:n 2 momentissa tarkoitettuun laitoshoitoon laitos nimeää valvontarangaistuksen täytäntöönpanosta vastaavan laitoksen yhteyshenkilön. Yhteyshenkilön tulee salassapitovelvollisuuden estämättä ilmoittaa valvontarangaistuksen valvojalle tai muulle Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehelle sijoituksen ehtojen tai tuomitun velvollisuuksien rikkomisesta. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 10.4.2015/400.)

Laissa teknistä valvontatapaa ei yksilöidä, vaan se mahdollistaa yleisimmät valvontamuodot, kuten nilkka- tai rannepannan, jotka perustuvat radiotaajuustekniikkaan, satelliittitekniikkaan pohjautuvan GPS-valvonnan sekä GSM-valvonnan käytön, joka perustuu maanpäällisiin tukiasemiin. Edellä mainittuja valvontamuotoja on myös mahdollista yhdistää keskenään. (Hartoneva ym. 2015, 68.) Radiotaajuustekniikan lähtökohtana on, että tuomitulle asennetaan ranteeseen tai nilkkaan panta ja vastaanotin asuntoon. Laite rekisteröi tietoa siitä, jos tuomittu ei noudata asunnossa pysymiseen liittyviä velvoitteita. Tuomitulla voi olla nilkka-pannan lisäksi GSM- tai GPS- tekniikkaan pohjautuva valvontalaite mukanaan asunnon ulkopuolella; tätä kutsutaan laitteiden yhdistämiseksi. (Hartoneva ym. 2015, 68-69.)

Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevassa lainsäädännössä tuodaan esille, että sähköiseen valvontaan liittyvät teknilliset ratkaisut ovat kehittyneet merkittävästi viime vuosien aikana. Tällä pystytään varmistamaan, että suorittaja pysyy poissa esimerkiksi toimintavelvoitteen aikana määrätyn alueen (koti) ulkopuolella. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.)



Kuvio 2: Nilkkapanta



Kuvio 3: Kotipääte

4.6 Totaalikieltäytyjien valvontarangaistus

Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella (ESRA) totaalikieltäytyjiä oli vuoden 2015 aikana 21 kappaletta valvontarangaistuksessa. Valvontarangaistuksia oli yhteensä saman vuoden aikana 43, mikä tarkoittaa sitä, että totaalikieltäytyjiä oli melkein puolet suorittajista. (Blomster 2016.)

Asevelvollisuus koskee 18-60 -vuotiaita miehiä, joilla on valtion lailla määrittämä kansalaisen velvollisuus osallistua kotimaansa puolustamiseen. Asepalveluksen jälkeen pidettävät kertausharjoitukset kuuluvat myös asevelvollisuuteen. Asepalveluksella tarkoitetaan varusmies-

palvelun suorittamista armeijassa, jolloin asevelvollisuuden täyttäminen tapahtuu noin 18-27 vuoden iässä. Korvaavalla palveluksella tarkoitetaan vakaumuksen perusteella suoritettavaa asepalvelusta joko aseettomana varusmiespalveluksena tai korvaavana siviilipalveluksena. Ne henkilöt, jotka oman vakaumuksensa perusteella eivät pysty suorittamaan asepalvelusta tai korvaavaa palvelusta, kutsutaan totaalikieltäytyjiksi. Lyhemmin sanottuna ”totaalit” voivat joissain tilanteissa kieltäytyä kutsuntoihin saapumisesta kokonaan, josta monesti seuraa rangaistus. (Kalemaa 2014, 11-12.)

Kun valvontarangaistus tuli Suomeen uutena seuraamuksena, tällöin totaalikieltäytyjien tuomio ylitti yhdellä päivällä 180 päivän tuomion, joka oli ehtona valvontarangaistukselle. Siviilipalvelukseen menemällä päivän ajaksi ennen kieltäytymistä pystyttiin tuomion määrää laskemaan 180 päivään. Helmikuussa 2013 siviilipalvelusta lyhennettiin 15 päivällä, joka mahdollisti valvontarangaistuksen kaikille totaaleille. Pääsääntöisesti totaalikieltäytyjät suorittavat rangaistustaan sähköisten valvontalaitteiden avulla, puhelinsoitoilla sekä tukipartion yllätyskäynneillä. Jos valvontarangaistuksen sääntöjä rikotaan toistuvasti, totaalikieltäytyjä, kuten muutkin, voivat joutua suorittamaan tuomionsa loppuun vankilassa. (Narsakka 2015, 5.)

5 Yhdyskuntaseuraamustoimisto ja tukipartio

Rikosseuraamuslaitos pitää Suomessa yllä seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää. Sen arvoihin kuuluu ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, turvallisuus sekä usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa. Rikosseuraamuslaitoksen tarkoituksena on vähentää uusintarikollisuutta sekä pyrkiä katkaisemaan rikollisuutta ylläpitävää syrjäytymiskehitystä. Järjestelmän tulee toimia laillisuusperiaatteen mukaisesti ja niin, että se vastaa omalta osaltaan niin henkilöstön, rikosseuraamusasiakkaiden kuin yhteiskunnankin turvallisuudesta. (Rikosseuraamuslaitos 2016b.)

Rikosseuraamuslaitos on jaettu kolmeen rikosseuraamusalueeseen, jotka ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA), sekä Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Länsi-Suomen alueella toimii kuusi yhdyskuntaseuraamustoimistoa, Itä-Suomen alueella seitsemän ja Etelä-Suomen alueella sijaitsee haastattelumamme kaksi yhdyskuntaseuraamustoimistoa, toinen Helsingissä ja toinen Vantaalla. Vantaalla toimivan Uudenmaan toimiston tiloissa sijaitsee myös Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen ainoa tukipartio. Länsi-Suomen alueella tukipartioita on kuudella eri paikkakunnalla ja Itä-Suomen alueella neljällä paikkakunnalla. (Rikosseuraamuslaitos 2016c.)

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa on työntekijöitä noin 25 ja he vastaavat Helsingin kaupungin alueen yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta (Rikosseuraamuslaitos 2016d). Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto on perustettu vuonna 2011 ja se on Suomen suurin. Siihen kuului ensin kaksi toimipistettä, joista toinen sijaitsi Vantaalla ja toinen Espoossa.

Vuoden 2015 lopussa Espoon toimipiste kuitenkin lakkautettiin ja sen toiminta siirrettiin Vantaalle. Toimistossa on noin 34 työntekijää ja sen toimialueena on koko Uusimaa, pois lukien Helsinki. (Rikosseuraamuslaitos 2016e.)

Yhdyskuntaseuraamustoimistot täytäntöönpanevat oman alueensa yhdyskuntaseuraamukset ja laativat myös oikeuden käsittelyyn mahdolliset lausunnot ja toimeenpanosuunnitelmat. Useimmissa toimistoissa järjestetään myös motivoivia keskustelutarjoja sekä kognitiivis-behavioraalisia-ohjelmia, joiden tarkoituksena on tukea asiakasta, hänen tavoitellessaan rikoksetonta elämäntapaa. Tukipartion ohjaajan tehtäviä ovat valvoa rikosseuraamusasiakkaita sekä antaa tarvittavaa tukea tämän suorittaessa rangaistusta laitoksien ulkopuolella. Valvonnalla varmistetaan, että henkilö on ”määrättyssä paikassa määrättyä aikana ja päihteettömänä”. Tuen avulla pyritään antamaan valmiuksia rikoksettomaan elämään sekä suorittamaan rangaistus loppuun. (Rikosseuraamuslaitos 2016c.)

6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön aiheen valinta oli helppoa ja yhteistyö työelämäedustajan kanssa oli heti alusta alkaen toimivaa. Prosessi eteni tämän vuoksi mutkattomasti ja suurin osa haastateltavista tavoitettiin jo työn alkuvaiheessa. Haastatteluihin ja litterointeihin meni enemmän aikaa, kuin osasimme odottaa. Opinnäytetyön tekemiseen oli varattu melkein vuosi, joten asiasta ei aiheutunut mitään ongelmia. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, joiden kautta saadut tulokset analysoitiin sisällönanalyysejä käyttäen.

6.1 Aiheen tausta, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Kuten edellä on jo todettu, valvontarangaistus on Suomessa suhteellisen uusi rangaistusmuoto, joka on otettu käyttöön vuonna 2011. Valvontarangaistus on yleistymässä koko ajan, sillä se on valtiolle edullisempaa ja tuomitulle vähemmän haitallinen rangaistusmuoto kuin vankeus. Meillä molemmilla on kokemusta työharjoittelun kautta yhdyskuntaseuraamustoimistosta sekä työkokemusta vankilasta vartijan työtehtävistä, joten koimme, että meillä oli hyvät lähtövalmiudet asian tarkasteluun, vaikka kokemuksemme valvontarangaistuksesta ei ole laaja.

Alun perin tarkoituksenamme oli suorittaa itse valvontarangaistus ja siten peilata omia kokemuksiamme työntekijöiden antamiin kehitysehdotuksiin. Otimme yhteyttä Rikosseuraamuslaitoksen erityisasiantuntija Pia Anderssoniin asian tiimoilta, mutta resurssien puutteiden vuoksi emme pystyneet toteuttamaan opinnäytetyötämme haluamallamme tavalla. Hän kuitenkin ehdotti, että tekisimme opinnäytetyön samasta aiheesta, mutta kuitenkin keskittyen työntekijöiden näkökulmiin ja kehitysehdotuksiin. Aiheesta ei ole aikaisemmin tehty opinnäytetyötä kehittämisen näkökulmasta, mutta muuten aiheesta löytyi opinnäytetöitä esimerkiksi suorittajia haastatteleamalla sekä liittyen tukipartion toimintaan.

De Vausin (2014) mukaan tutkimuskysymykset tulee tehdä ennen varsinaisen tutkimustiedon keräämistä, mutta se ei tarkoita, että kysymykset tulevat säilymään sellaisenaan tutkimuksen loppuun asti. Vaikka on tärkeää tietää mitä tutkimuksellaan haluaa selvittää, ei saa antaa tämän alkuasetelman sokeuttaa itseään siltä, että aineistonkeruun vaiheessa voi nousta yllättäviäkin kysymyksiä, jotka ovat mahdollisesti mielenkiintoisempia tai tärkeämpiä kuin alkupe-
räiset. Aineistonkeruun myötä tutkimuskysymykset muotoutuvat lopulliseen muotoonsa. (De Vaus 2014, 21.)

Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Miten työntekijät kehittäisivät omaa työskentelyään valvontarangaistukseen liittyen ja miten he kehittäisivät itse valvontarangaistusta?
2. Millaiset ovat työntekijöiden kokemukset valvontarangaistuksen hyvistä ja huonoista puolista?
3. Kuinka työntekijät kokevat turvallisuuden omassa työssään ja kuinka he sitä kehittäisivät?
4. Millainen kokemus työntekijöillä on toimistojen välisestä yhteistyöstä ja miten sitä pystyttäisiin kehittämään?

6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Eskolan ja Suorannan (2003, 13) mukaan tämä tutkimusmenetelmä nähdään usein vähemmän tieteellisenä ja tieteellisestä näkökulmasta pehmeämpänä menetelmänä, mutta tosin myös laadukkaampana, verrattuna tilastollisiin menetelmiin. Laadullinen tutkimus sisältää paljon erityyppisiä tutkinnallisia tutkimuskäytäntöjä ja sillä ei varsinaisesti ole mitään tietynlaista teoriaa tai lähestymistapaa tai edes metodeja, jotka olisivat täysin ominaisia juuri tälle tutkimustyyliille (Metsämuuronen 2006, 83). Tämä menetelmä ei ole ollut yleisesti niin tunnettu kuin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimus on tullut monelle tutuksi lomaketutkimuksina jo pidemmältä ajalta. (Alasuutari 2011, 31.) Laadullisella tutkimuksella on kuitenkin pitkä historia sosiaali- ja käyttäytymistieteissä. Sen tarkoituksena on tuottaa kuvailevaa tietoa yksilön omin sanoin. Laadullisessa tutkimuksessa ei täsmennetä tutkimuksen ongelmaa sen alkuvaiheessa, vaan se tarkentuu tutkimuksen edetessä saatujen tulosten mukaisesti. (Thyer 2010, 340-344.)

Tutkimuksen aineisto koottiin puolistrukturoitua eli teemahaastattelua käyttäen. Teemahaastattelu tarkoittaa, että kysymyksiä ei ole etukäteen tarkemmin muotoiltu, vaan keskustelu etenee jo ennalta mietittyjen teemojen mukaisesti. Jokaiseen teemaan on kuitenkin muutamia tarkentavia kysymyksiä tukemaan haastattelua. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 75.) Telemäämmme yhteentoista haastatteluun mahtui erityyppisiä haastatteluja ja haastateltavia, johtu-

en työntekijöiden erilaisista työtehtävistä ja taustoista. Jotkut haastattelut kulkivat täysin omalla painollaan, kun taas joissain kehittämisideoiden saaminen oli vaikeampaa. Olimme varautuneet tähän ja siksi laatimamme tarkentavat kysymykset olivat tarpeen. Apukysymysten avulla oli tarkoituksena saada vähäsanaisenkin työntekijän haastattelu etenemään ja kehitysehdotukset nousemaan esiin.

Tutkimuksen teemoja olivat lausuntovaihe, täytäntöönpanovaihe, turvallisuus, yhteistyö, valvontarangaistuksen hyödyt ja haitat sekä loppuyhteenveto/muut asiat. Ensimmäiset teemat ja kysymykset jaettiin lausuntovaiheeseen ja täytäntöönpanovaiheeseen, jotta pystyimme käymään valvontarangaistuksen prosessin haastateltavan kanssa kokonaisuudessaan läpi. Näin kumpikaan vaihe ei jäänyt haastattelussa käsittelemättä ja haastateltavankin oli helpompi jaotella omia ajatuksiaan rangaistuksen kehittämisestä. Näiden vaiheiden lisäksi nostimme esiin turvallisuusaspektin. Työelämän edustajien mielestä turvallisuuskysymykset puhuttivat ja siksi se oli omana teemanaan haastattelussa. Myös yhteistyö oli työelämän edustajan toive osaksi opinnäytetyötämme ja siksi se oli myös yksi tutkimuksessa painotettavista asioista ja yhtenä tärkeänä teemana haastatteluissa. Valvontarangaistuksen tuomien haittojen kautta pääsimme hyvin käsiksi mahdollisiin kehitysehdotuksiin. Haastateltavien esille nostamat hyödyt taas kertoivat sen, mitä on tähän mennessä tehty oikein. Haastattelun kyselyrunko on opinnäytetyön liitteenä 2.

Opinnäytetyötämme varten haastattelimme Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen (ESRA) yhtätoista työntekijää. Viisi heistä oli rikosseuraamustyöntekijöitä, joista kaksi oli töissä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja kolme Uudenmaan toimistossa. Neljä haastateltavaa työskenteli tukipartiossa, joista kahdella oli työtausta vankilasta ja kahdella yhdyskuntaseuraamusten puolelta. Lisäksi haastattelimme molemmista toimistoista rikosseuraamusesimiestä. Jaoimme haastattelut puoliksi, jolloin molemmat saivat hyvää kokemusta haastattelemisesta ja itsenäisestä työskentelystä. Jakamalla haastattelut meidän oli mahdollista ottaa useampi haastattelu kuin jos olisimme haastatelleet yhdessä. Olimme molemmat kesän töissä, jolloin haastattelut toteutettiin, joten yhteisten vapaapäivien löytyminen olisi voinut olla melko ongelmallista. Tämä ratkaisu tiedettiin oikeaksi heti kun huomasimme, kuinka vaikeaa oli joidenkin haastattelujen ajankohtaa sopia, kun tuli ottaa huomioon kahden ihmisen (haastateltavan ja haastattelijan) aikataulut. Yhteistyö toimistojen kanssa oli kuitenkin mutkatonta ja suurin osa haastatteluista järjestyi melko nopeasti. Aikataulua vaikeuttivat tietysti myös kesälomat, joka aiheuttikin sen, että emme saaneet sovittua haastattelua yhden rikosseuraamustyöntekijän kanssa. Koimme kuitenkin, että meillä oli sen verran laaja otanta, ettei tämä yksi poisjäänti varsinaisesti ole vaikuttanut työmme lopputulokseen.

Vaikka osa kysymyksistä koskikin lähinnä vain tukipartiota tai rikosseuraamustyöntekijöitä, oli mielestämme hyvä saada silti myös toisenlaista työtehtävää suorittavan henkilön näkemys asiasta. Esimerkiksi, kun kysyttiin tukipartion menemisestä valvontarangaistusta suorittavan

asuntoon ja siihen liittyvistä riskeistä, saimme hieman tietoa siitä, miten hyvin eri työntekijät olivat selvillä toistensa työtehtävistä ja miten kommunikaatio toimi työntekijöiden välillä. Mielenkiintoista oli huomata, kuinka Helsingin ja Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston valvojien vastaukset poikkesivat toisistaan, sillä tukipartion toimipiste sijaitsee Uudenmaan toimiston kanssa samoissa tiloissa, jonka vaikuttavuutta halusimme selvittää. Oli kiinnostavaa selvittää, kuinka paljon esimerkiksi tukipartion yhteistyössä on eroavaisuuksia toimistojen välillä ja miten työntekijät asian kokivat. Asiakaskunta oli kuitenkin kaikilla haastateltavilla sama, joten oli hyvä selvittää yhteistyön toimivuutta.

Teemahaastattelun koimme tutkimuksen kannalta sopivaksi menetelmäksi aineiston hankintaan. Menetelmän avulla löydetään merkittäviä vastauksia ja se antaa tilaa myös kokemusperäisiin havaintoihin, mutta valitut teemat pitävät keskustelun kuitenkin kytkeytyneenä tutkimuskysymyksiin (Sarajärvi & Tuomi 2009, 75). Eskola ja Suoranta (2003, 85) kuvaavat haastattelun perusidean olevan looginen: ”Kun haluamme tietää jotain ihmisestä - mitä hän ajattelee, minkälaisia motiiveja hänellä on jne. - niin miksi emme kysyisi sitä häneltä suoraan?”. Tätä itsekin ajattelimme, kun laadimme tutkimussuunnitelmaa. Jos jotain asiaa halutaan kehittää, niin mielestämme paras keino on kysyä ihmisiltä, jotka siihen liittyvää työtä tekevät päivittäin.

Ennen tutkimuksen aloittamista tapasimme Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimiston esimiehen Tiina Ihanuksen sekä apulaisjohtajan Risto Huhtasen, joiden kanssa keskustelimme alustavasti haastattelun rungosta. Oli helpottavaa huomata, että yhteistyö sujui mutkattomasti ja miten tukea ja apua oli tarjolla myös työelämäedustajien puolelta. Saimme heiltä ideoita kysymysten laatimiseen ja varmuuden siitä, että opinnäytetyömme aihe oli riittävän laaja ja se oli työntekijöiden mielestä ajankohtainen. Edustajilla oli selkeä kuva asioista, joihin tulisi saada vastauksia. Teimme harjoitushaastattelun Uudenmaan toimiston rikosseuraamusesimiehen kanssa, jonka pohjalta muokkasimme haastattelurunkoa sopivammaksi. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastateltaville ilmoitettiin ennen haastattelua lähetetyissä viesteissä, että haastattelut nauhoitetaan ja haastatteluista saatu materiaali käsitellään työssä anonymisti. Tiedote haastateltaville on opinnäytetyön liitteenä 1.

6.3 Sisällön analyysi

Valitsimme aineiston analyysitavaksi sisällönanalyysin. Sisällönanalyysin avulla kerätty aineisto saadaan järjestettyä johtopäätöksiä varten ja se soveltuu hyvin myös strukturoimattomienkin haastattelujen analyysiin. Tämän menetelmän tavoitteena on saada tutkittavan asian kuvaus tiivistettyyn ja yleiseen muotoon ja se on oiva työkalu, jonka avulla haastattelut pystytään analysoimaan niin systemaattisesti kuin objektiivisestikin. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 103.)

Noudattamalla sisällönanalyysin etenemismallia, saimme järjestettyä yhdestätoista haastattelusta kootun 72 sivun litteroidun tekstin (fonttikoko 10 ja riviväli 1,5) tutkimuksen kannalta selkeästi ja loogisesti, joka helpotti huomattavasti tutkimuksen tulosten muodostamista. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen on hyvin selkeä. Aluksi haastattelut kuunnellaan ja litteroidaan eli aukikirjoitetaan sana sanalta. Tämän jälkeen haastattelut luetaan ja perehdytään niiden sisältöön. Tässä vaiheessa täytyy määrittää analyysiyksiköt, joku yksi sana tai lause, joka kuvaa mitä aineistosta etsitään.

Omassa tutkimuksessamme analyysiyksiköt perustuivat pitkälti haastattelujen teemoihin. Ja oimme tulokset lopulta kuuteen osaan: lausuntovaihe, täytöntöönpanovaihe, ajankäytönhallinta, turvallisuus, yhteistyö, sekä rangaistuksen haitat ja hyödyt. Aineistoa pelkistetään, jonka jälkeen nämä pelkistetyt ilmaukset listataan etsimällä samankaltaisuuksia ja näistä pelkistetyistä ilmauksista muodostetaan alaluokkia, jotka kuvaavat yleisemmin tutkittavaa asiaa. Lopuksi aineistosta erotetaan tieto mikä on tutkimuksen kannalta olennainen ja niistä muodostetaan yläluokkia, jolloin kielelliset ilmaukset saadaan muutettua teoreettisiksi käsityksiksi ja johtopäätöksiksi. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 108-113.)

Kuviossa 4 esitettyssä sisällönanalyysin taulukossa kuvataan, kuinka yksi osa tutkimuksemme sisällönanalyysistä muodostui pelkistetyistä ilmauksista alaluokan ja yläluokan kautta pääluokaksi. Esitetty taulukko on tehty lukijalle selkeämmäksi käyttäen värejä eroteltaessa sisällönanalyysin eri vaiheet. Sisällönanalyysin taulukosta on jätetty pois alkuperäisilmaukset, koska ne eivät ole analyysin lopputuloksen kannalta merkittävät ja ilman niitä taulukon sisällön hahmottaa paremmin. Ajatuksena oli myös, että alkuperäisilmauksien käyttäminen heikentäisi haastateltujen anonymiteettiä. Opinnäytetyössä on kuitenkin käytetty satunnaisesti suoria lainauksia, mutta niiden valitsemisessa on käytetty harkintaa.



Kuvio 4: Sisällönanalyysi taulukko

7 Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyön tuloksissa on avattu haastatteluissa esille nousseet asiat. Kirjasimme ylös asioita, jotka eivät välttämättä vastaa tutkimuskysymyksiimme, mutta ne voivat olla hyödyllisiä työelämän edustajalle ja henkilöille, jotka vastaavat valvontarangaistuksen kehittämistä. Oma kokemuksemme yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelystä on rajallinen, emmekä sen takia halunneet jättää paljoakaan haastatteluissa ilmi tulleista asioista tulosten ulkopuolelle. Mielestämme tämän kokemuksen rajallisuuden vuoksi meidän ei kuulu arvioida, mikä lopulta on tärkeää tietoa valvontarangaistuksen kehittämiseksi.

Tutkimustuloksia kertyi laaja-alaisesti. Joissakin haastattelun osa-alueissa tuloksia tuli monipuolisemmin, kun taas joissain aiheissa keskustelu oli vähäisempää. Kehitysideoita nousi runsaasti ja haastatteluissa huomasi, että asiat puhuttivat. Joissain osioissa ei eritellä haastateltavien työnimikkeitä tai työntekijöiden toimiston sijaintia tunnistettavuuden estämiseksi, mutta joissain kohdissa nämä tiedot ovat tärkeitä vastauksien eroavaisuuksien vuoksi. Rikosseuraamustyöntekijöistä käytetään tutkimuksessa myös nimikettä valvoja. Työntekijät itse käyttivät tätä käsitettä haastatteluissa ja se on muutenkin tekstin lukemisen kannalta selkeämpi.

7.1 Lausuntovaihe

Haastatteluissa käytiin läpi haastateltavien ajatuksia ja kokemuksia esimerkiksi valvontarangaistuksen toimintaveloittepaikan hankkimisesta, tukitoimiin velvoittamisesta jo lausuntovaiheessa, mahdollisista turhista lausunnoista, valvontarangaistuksen pituudesta sekä linjauksista. Erityisesti työntekijöiden työtä ohjaavat linjaukset puhututtivat haastateltavia.

7.1.1 Toimintavelvoite

Haastatteluissa paljon keskustelua herätti toimintaveloitteen hankkiminen. Monet työntekijät painottivat sitä, kuinka asiakasta tulisi enemmän velvoittaa hankkimaan itse toimintavelvoite tuomionsa ajaksi. He olivat myös sitä mieltä, että jos muuten kaikki kriteerit täyttyvät, niin työntekijän avustuksella löytyy jonkinlainen paikka. Useissa haastatteluissa mainittiin joustavuuden merkitys toimintaveloitteiden suhteen. Osa oli tyytyväinen, kun oli yksilöllisyyttä ja sitä kautta joustoa toimintaveloitteen hankkimisessa.

Uudenmaan toimiston haastatteluissa kävi ilmi, että yhdyskuntapalvelupaikkoja käytettiin toimintaveloitteena, kun oli tarvetta. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että palvelupaikkojen käyttöä pitäisi ehdottomasti vähentää, koska niitä ei ole riittävästi edes yhdyskuntapalveluasiakkaille. Eräs haastatelluista arvioi, että täytäntöönpanoista noin seitsemänkymmenen prosentin toimintaveloittepaikka on ollut palvelupaikka. Suuri osa haastateltavista kuitenkin

kertoi, että mieluummin toimintavelvoite etsitään työntekijän avulla kuin että asiakas suorittaisi tuomionsa tämän ainoan puutteen vuoksi vankilassa.

Helsingin toimistossa yksi haastateltava kertoi yhteistyöstä Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön kanssa. Hän kertoi asiakkaasta, jolla ei ollut toimintavelvoitepaikkaa, joten työntekijä oli järjestänyt paikan vapaaehtoistyön parista. Sekä asiakas että kaupungin vapaaehtoistyö hyötyivät tilanteesta ja työtä voi myös mahdollisesti jatkaa tuomion päättymisen jälkeenkin. Työntekijä kertoi, että sopimus kaupungin kanssa oli jo tehty yhteistyön jatkamiseksi. Työntekijän mukaan vapaaehtoistyö on hyvä yhteistyöväylä, koska siellä on monipuolinen tarjonta erilaisista työtehtävistä.

Myös tilanteiden muuttuminen puhututti haastateltavia. Vaikka tilanne on ollut lausuntovaiheessa selkeä eli asiakkaalla on vakituinen työpaikka, on tilanne voinut muuttua ennen toimeenpanoa. Näiden vaiheiden välissä voi tapahtua muitakin suuria muutoksia, esimerkiksi asunto on voinut muuttua, samoin kuin asuinkumppani ja mahdollisesti myös asunnossa asuvat lapset. Osa kertoi kaipaavansa joustoa lausuntovaiheeseen. Lausuntovaiheessa tulisi riittää vain ilmoitus ”Risen järjestämä palvelupaikka” ja kun täytäntöönpanon aloittamisen päivämäärä on selvillä, niin palvelupaikka katsottaisiin tarkemmin. Yksi haastateltavista mainitsi, että ”tuntuu hassulta sotkee siihen ulkopuolisia tahoja lausuntovaiheessa”, koska tuomion tuleminen toimeenpanoon voi kestää todella pitkään. Yksi haastateltava kertoi, että vaikka lausuntovaiheessa kaikki on kokonaisuudessaan valmiina, niin tuomion tullessa täytäntöön työ täytyy aloittaa lähes alusta muuttuneiden tilanteiden takia.

Myös toimintavelvoitteen laatu oli keskusteluissa esillä. Ajatus siitä, että toimintavelvoite jatkuisi myös tuomion suorittamisen jälkeen ja omalla tavallaan tukisi rikoksetonta elämäntapaa, kuului monen puheessa. Yksi haastateltava kuvaili asiaa seuraavalla tavalla:

”Pitäisi olla enemmän asiakkaan vastuuttamista ja enemmän aikaa miettiä, mitä muuta se vois olla ja mihin asiakas oikeesti jäis valran jälkeen. Päädytään helpoimpaan, mikä ei pidemmän päälle ole paras ratkaisu.”

Toinen työntekijä kuitenkin muistutti, että osa valvontarangaistuksista oli hyvin lyhyitä, mahdollisesti vain pari viikkoa pitkiä. Vaikka olisi tärkeää, että rangaistuksen sisällön tulisi olla enemmän uusimisriskiin kohdentuvaa, niin siihen on vaikea vaikuttaa muuten kuin muodollisella toimeenpanolla.

Monessa haastattelussa keskusteltiin siitä, jos toimintavelvoite tapahtuu kotona. Yksi suorittaja oli ollut eläkeläismies, jonka toimintavelvoitteena oli remontin tekeminen kotona. Työntekijän mukaan työn tekoa on käytännössä mahdotonta valvoa. Lisäksi jos asiakkaalla on tapana

viettää aikaa kotona ja käyttää runsaasti päihkeitä, niin tämän kaltainen toimintavelvoite ei paranna suorittajan toimintakykyä. Yksi haastatelluista kuvaili omaa kantaansa toimintavelvoitteesta näin:

”Jotain muuta kuin et leikkaa nurmikkoo kotona. Että sä joudut fyysisesti lähteen kotoota tekemään jotain, vaikka vapaaehtoistyötä. Ei siellä varmaan paljoo töitä oo, mutta että sä nyt tavallaan joudut menemään jonnekin.”

Yksi työntekijä sanoi, että ”ei se ketään palvele, jos on kotona 24/7”, mutta oli myös sitä mieltä, että mahdollisuuksien tulisi olla laajat toimintavelvoitteen suhteen. Myös päihdekuntoutus oli monen mielestä hyvä toimintavelvoite. Tällä tavalla pystyttäisiin vaikuttamaan mahdolliseen uusintarikollisuuteen, jos suorittaja olisi sitoutunut toimintavelvoitteeseen. Päihdekuntoutuksen muodoiksi haastatteluissa mainittiin esimerkiksi päihdekuntoutujille tarkoitetut päiväkeskukset, päihdekliniikka, yhdyskuntaseuraamustoimistolla käynnit sekä kuntouttavat työtoiminnot. Yhden työntekijän mielestä voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota perhetilanteen tukemiseen esimerkiksi aikatauluttamalla lastenhoitoa tai muuta vastaavaa toimintaa.

Rangaistusajan suunnitelmat tuntuivat olevan haastateltavien mielestä hyvin erilaisia ja yksi työntekijöistä oli vahvasti sitä mieltä, että ne tulisi saada yhtenäisemmiksi. Hänen mielestään osa rangaistusajan suunnitelmista oli ympäröivä ja osa tarkempia. Tulisi olla yhteinen linjaus siitä, kuinka tarkkaan kaiken tulisi lausuntovaiheessa olla selvillä. Hän kyllä totesi, että aina on poikkeuksia, mutta kirjo on ollut kuitenkin hyvin laaja. Yksi haastateltavista toi esille tapauksen, jossa suorittaja oli tottunut syömään elävää ravintoa. Hänen tuli päästä sienestämään ja marjastamaan, mutta hänelle ei voinut antaa useita tunteja päivässä sienestysaikaa valvontarangaistuksen aikana. Hän kuvasi ratkaisun tekemistä seuraavalla tavalla:

”Mutta toisaalta pakkohan meidän oli antaa syksyllä sienestysaikaa, että hän saa kerättyä ruokansa talveksi. Me jouduttiin muokkaamaan omaa ajatusta, että niin... voihan sen ruoan hakea jostain muustakin kuin kaupasta.”

7.1.2 Tukitoimiin velvoittaminen

Eräs haastatelluista kertoi, että valvontarangaistus oli alun perin suunnattu liikennejuopumuksesta tuomituille, mutta ei ole sellaisenaan toteutunut. Hän myös totesi, että tuomioistuinten tai syyttäjien pitäisi hakea aikaisemmassa vaiheessa jo valvontarangaistusta, ennen kuin päihdeproblematiikka on liian syvällä. Kun valvontarangaistusta haetaan, päihdeongelma on jo niin merkittävä, että lausuntovaiheessa katsotaan rangaistuksesta selviämisen olevan hyvin epävarmaa, vaikka rangaistus on oikeastaan tarkoitettu päihdeongelmallisille.

Yksi työntekijä sanoi, että valvontarangaistus voi olla jollekin rajoja tarvitsevalle helpompi rangaistus kuin esimerkiksi yhdyskuntapalvelu, missä elämää rajataan vain muutamaksi tunniksi viikossa. Tietysti asiaan vaikuttaa se, kuinka motivoitunut henkilö on siinä vaiheessa, vaikka alkuun olisikin ollut suostuvainen. Hän myös nosti esille sen, kuinka yhdyskuntapalvelu on vakiintunut oikeudessa. Valvontarangaistusten määrät ovat vähäisiä ja niiden tulisi kuitenkin olla yksi etappi ennen ehdotonta vankeutta.

”Kyllä sen vois ottaa käyttöön jo aikaisemminkin, kuin vasta kahdeksannen ykp-tuomion jälkeen, siis nyt mää kärjistän. Että jos se ykp-polku loppuis aikaisemmin. Että näytetään jo vähän suuntaa mihin ollaan menossa.”

Työntekijä kertoi yhdestä yhdyskuntapalveluasiakkaasta, joka ei saanut rangaistustaan suoritettua, koska hänen päihteidenkäyttö oli niin ongelmallista. Asiakas ei pystynyt sitoutumaan tarvittavaan kahden päivän päihteettömyyteen viikossa, kun muuten oli niin vapaata. Hän kuitenkin sai mahdollisuuden valvontarangaistukseen ja suoritti sen loppuun päihteettömässä asuntolassa, jossa hänen piti viettää yönsä. Yhdyskuntapalvelun aikana hän oli pystynyt yöpymään laitoksen ulkopuolella ja käyttämään päihteitä. Tämä oli työntekijän mielestä hyvä esimerkki siitä, miten valvontarangaistus voisi toimia muillakin päihdeongelmaisilla henkilöillä. Oli ollut yleistä mietintää siitä, että jos henkilö ei pysty suorittamaan yhdyskuntapalvelua, niin miten hän voisi suorittaa valvontarangaistuksen. Kun sitä tarpeeksi rajataan ja tukiparti- on käynnit voidaan tiivistää tarvittaessa vaikka joka päiväiseksi, voi rangaistuksen suorittaminen olla mahdollista myös vaikeammissa tapauksissa. Kuitenkin huomautettiin, että suurimaksi osaksi kaikki riippuu suorittajan omasta asenteesta.

Yksi työntekijä sanoi, että henkilöillä, joilla on päihdeongelma ja jotka tarvitsevat tukea, löytyy valvontarangaistuksen kautta hoitokontakti. Toinen työntekijä oli sitä mieltä, että suunniteltuihin tukitoimiin voisi enemmän velvoittaa toimeenpanovaiheeseen siirryttäessä. Hänen mielestään olisi tärkeää, että asiakkaalle olisi jo lausuntovaiheessa selkeää, että myönteisen lausunnon antaminen tietynlaisilla tukitoimilla tarkoittaa sitä, etteivät tukitoimet ole asiakkaalle silloin vapaaehtoisia. Useampi työntekijä kertoi haastatteluissa päihteiden olevan suurin keskeyttämisen syy. Eräs työntekijä oli sitä mieltä, että tukea tulisi lisätä jo lausuntovaiheessa.

7.1.3 Turhat lausunnot

Osa oli haastatteluissa sitä mieltä, ettei valvontarangaistuksen kriteereissä ole mitään kehitettävää. Moni kuitenkin kertoi haastatteluissa, kuinka lausuntovaiheessa on hyvin epävarmaa tulevatko ne koskaan toimeenpanoon vai eivät. Yksi mainitsi, että joskus tuomiot ovat olleet todella pitkiä eivätkä lähelläkään puolen vuoden maksimirangaistusta. Työntekijä kertoi, että silloin mieleen oli noussut, että ”onko tässä mitään järkeä oikeesti.”

Lausuntovaiheessa tehty rangaistusajan suunnitelma saattoi muuttua täysin toimeenpanovaiheessa ja kaikki oli aloitettava alusta, kun tuomio tuli täytäntöön pantavaksi. Lausuntovaiheessa myös päihdeongelman huomioiminen oli vaikeaa. Yksi työntekijä kertoi, kuinka usein oli vahva epäily esimerkiksi huumeiden käytöstä, mutta koska asiasta ei ole näyttöä, ei kielteistä lausuntoa voitu kirjoittaa. Yksi työntekijä sanoi, että oli hyvin vaikeaa aloittaa rangaistus määrätyn kolmenkymmenen vuorokauden sisällä suorittajan muuttuneen elämäntilanteen takia.

Erään haastateltavan mielestä lausuntoon annettu kuusikymmentä vuorokautta ei ole kaikissa tapauksissa riittävä. Sellaisissa tapauksissa, joissa ei ole mitään suurempia ongelmia, aikaa oli riittävästi. Jos asiakkaalla oli päihdeongelma tai hänellä ei ollut toimintavelvoitepaikkaa, aikaa olisi hyvä olla enemmän. Hän kertoi, että tällä hetkellä päihdeongelma todetaan ja siihen suunnitellaan päihdehoitojakso ja tukitunteja ilman minkäänlaista seurantaa. Hän kaipasi lausuntovaiheeseen enemmän seuranta-aikaa, jotta pystyttäisiin katsomaan, onko asiakas miten motivoitunut ja sitoutunut. Tällöin hän voisi mahdollisesti hakeutua jo siinä vaiheessa hoitoon, ennen kuin lopullinen päätös tehtäisiin. Hän kuitenkin totesi, että vaikka tukitoimet laadittaisiin tarkasti, niin asiakkaan sitoutuminen toimeenpanovaiheessa oli kuitenkin aina kysymysmerkki.

7.1.4 Valvontarangaistuksen pituus

Kysyimme haastateltavilta, mitä he ajattelivat valvontarangaistuksen maksimipituudesta. Osa oli sitä mieltä, että puolen vuodenkin valvontarangaistukset olivat liian pitkiä. Valvontarangaistus koettiin vaativana ja pitkissä rangaistuksissa ”käy inhimillisiä mokia liikaa, että se vähän niinku kaatuis siihen.” Puhetta oli myös minimirangaistuksesta, koska esimerkiksi kolmenkymmenen päivän tuomio muuttui ensikertalaisella neljäntoista päivän valvontarangaistukseksi, josta ei koettu olevan paljonkaan hyötyä asiakkaalle. Tämän lisäksi se työllisti työntekijää valtavasti. Yksi haastateltava mainitsi myös sen, kuinka suorittaja joutui ilmoittamaan rangaistuksestaan töihin suorittaessaan toimintavelvoitetta työpaikalla. Pienelläkin rangaistuksella oli loppujen lopuksi suuri negatiivinen vaikutus elämään.

Yksi työntekijä nosti esiin myös mahdollisen alkoholiongelman. Jos päihteiden ongelmakäyttö on kestänyt jo vuosikymmeniä, kahden viikon tauko on lähinnä katkon tapainen, mutta esimerkiksi kolmen kuukauden tauko voisi olla jo hyvinkin merkittävä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että valvontarangaistuksen voisi suorittaa pidempi tuomioisetkin. Rangaistuksen nostaminen yhdyskuntapalvelun tasolle eli kahdeksaan kuukauteen, oli muutaman mielestä looginen ratkaisu. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että jos olisi intressejä saada enemmän valvontarangaistuksia toimeenpanoon, tämä voisi olla yksi ratkaisukeino.

7.1.5 Linjaukset

Monella työntekijällä oli paljon sanottavaa Rikosseuraamuslaitoksen linjauksista valvontarangaistukseen liittyen. Yksi sanoi valvontarangaistuksen olevan suhteellisen tuore rangaistus, joten se hakee vielä muotoaan ja se vaatii työntekijältä suurta panostusta. Työntekijän täytyi selvittää muiden valvojien kokemuksia valvontarangaistuksen liittyen ja miten linjaukset ovat muuttuneet. Toinen sanoi muutoksia tulleen todella paljon ja oli tuntunut, että linjaukset olivat menneet laidasta laitaan. Kolmas sanoi työntekijöiden tekevän asioita eri tavalla koska linjaukset olivat muuttuneet, mikä asetti asiakkaat eriarvoiseen asemaan. Hän kertoi pyrkivänsä ohjeiden noudattamiseen, ”mutta sitten tosiaan on vaikeaa pysyä kärryillä, mitä ne ohjeet on.”

Eräs työntekijä painotti linjauksien tiedottamisen tärkeyttä, sillä ne tulivat hänen mukaansa työntekijöille yllätyksenä. Hän toivoi asiasta tiedottamista jo siinä vaiheessa, kun uutta linjausta valmistellaan. Tämä on aiheuttanut ongelmia esimerkiksi siinä, että asiakkaan kanssa on jo asiasta keskusteltu, jonka jälkeen saa selville, että asiasta on tullut uusi linjaus. Yksi työntekijä sanoi ongelmia tulleen erityisesti silloin, kun ei hetkeen ollut työskennellyt valvontarangaistuksen parissa. Hän kertoi, että jos oli jäänyt joku palaveri väliin, niin teki töitä vanhan linjan mukaan melko pitkään ennen kuin asia korjaantui. Tällainen työskentely oli herättänyt työntekijässä epävarmuutta.

Muutama oli sitä mieltä, että valvontarangaistuksen ohjeistuksia laatiessa ei oltu ajateltu asioita työntekijän näkökulmasta tai käytännönasioiden kannalta. Yksi työntekijä kertoi siitä, kuinka toimintavelvoitteen maksimiaika on viisikymmentä tuntia viikossa, jolloin suorittajalla ei ole mahdollisuutta tehdä ylitöitä, vaikka se kuuluisi työnluonteeseen. Jos viisikymmentä tuntia ei riitä, niin työntekijä täytyy laittaa matka-ajat vapaaehtoisiksi ja mahdollisesti merkitä työpäivään vielä ruokatuntikin, jotta tunnit eivät mene yli maksimirajan. Tämän kaltaiset tilanteet olivat johtaneet siihen, että aikataulujen vieminen koneelle kulutti huomattavasti enemmän työaika kuin normaalisti. Toinen rikosseuraamustyöntekijä oli sitä mieltä, että kun käsikirjan laatijat olivat ylemmältä taholta, niin kaikki linjaukset eivät toimineet käytännössä. Hän toivoi enemmän työntekijöiden näkökulmaa linjauksiin. Hänen mukaansa asiakkaalle joutui välillä sanomaan, että ”tää nyt vaan menee näin”, vaikka itse tiesikin toisen tavan olevan parempi. Erityisesti hän nosti esille juuri toimintavelvoitteeseen liittyvän matka-ajan. Eli jos suorittajalla meni työmatkassa kymmenen minuuttia vähemmän aikaa, joutui hän odottamaan ulkona ennen kotiin menemistä. Jos työntekijä olisi ollut mukana laatimassa käsikirjaa, olisi hän voinut todeta, että tämä ei palvele ketään.

Yksi haastateltava nosti esille, että työntekijöiden välistä keskustelua tulisi lisätä ja työskentelyyn pitäisi saada lisää rutiinia, jotta yhteiset linjat pysyisivät. Hän kertoi molempien toimistojen esimiesten tapaavan parin kuukauden välein, jolloin he miettivät keskeisiä teemoja.

Tämän lisäksi on alueellinen valvontarangaistuspalaveri aina puolen vuoden välein. Helsingin toimistossa valvontarangaistukset siirtyivät kahteen tiimiin ja toivottiin, että tiimipalaverissa saisi jatkossa enemmän tukea omalle pohdinnalle. Haastateltava halusi myös tuoda esille, että nämä ensimmäiset vuodet valvontarangaistuksen kehittämisessä ovat menneet siihen, että sille on saatu kasattua rakenne ja nyt voidaan alkaa enemmän keskittyä sisällölliseen työhön.

7.2 Täytäntöönpanovaihe

Täytäntöönpanojen ja rangaistusten eriarvoisuus toimistojen ja työntekijöiden työskentelyta-voista johtuen kävi ilmi haastatteluissa. Ohjelmatyön käyttö osana rangaistusta ja valvontarangaistuksen työllistävyys jakoivat mielipiteitä, mutta kokemukset asiakkuuden kokonaishal- linnasta olivat pääasiassa positiivisia.

7.2.1 Täytäntöönpanojen eriarvoisuus

Täytäntöönpanojen eriarvoisuus tuli esiin monessa haastattelussa. Helsingin toimiston ja Uu- denmaan toimiston keskinäisten linjausten suuri eroavaisuus puhututti monia haastateltavia. Myös toimistojen sisällä koettiin eroavaisuuksia. Osa haastatelluista koki, että oli joissain määrin vaikeaa miettiä mitä kaikkea hyväksyy asiakkaan aikatauluihin ja missä määrin. Oli epävarmuutta siitä, kuinka paljon kuuluisi aikatauluttaa esimerkiksi vapaaehtoistyötä tai kuinka usein suorittaja saisi käydä kaupassa viikon aikana. Työntekijöille annetuissa ohjeis- tuksissa näkyi olevan paljon puutteita ja koettiin, että edellä mainittuja päätöksiä tehtiin lähinnä ”työntekijän fiiliksen mukaan.” Joillakin saattoi olla hyvinkin väljät vapaa- ajantoiminnot verrattuna toisiin suorittajiin.

”Kun siinä on tarkoituksena opetella sitä suunnittelua ja elämänhallintaa niin mä en nää, että se olisi mitenkään perusteltua, että sä käyt kaupassa seitse- män kertaa viikossa. En mäkään käy.”

Valvontarangaistus oli haastateltavien mukaan todella erilainen riippuen siitä, missä toimis- tossa asiakas asioi ja kuka työntekijä oli hänen valvojansa. Valvontarangaistuksen vahvuutena koettiin, että rangaistuksen sisältöä voitiin miettiä yksilöllisesti, mutta heikkoutena oli se, että ”toinen saa lupia ja toinen ei.” Eräs haastateltavista mainitsi myös, että hänet on ope- tettu aikoinaan työskentelemään tietynlaisella tavalla, jota hän on opettanut eteenpäin uusil- le työntekijöille. Tämä voi myös vaikuttaa eriarvoisuuteen. ”Mut sit huomaa, kun on toisesta haarasta oppinut sen jutun. Meilläkin työntekijät tekee näitä asioita eri tavalla mikä on sinän- sä eriskummallista, kun ollaan samassa toimistossa.”

Yksi haastateltavista toi esiin, että jos aikataulu on tehty ja siihen tulee muutoksia, niin asia pitäisi hoitaa tilapäisen poikkeamapäätöksen kautta. Esimerkiksi jos suorittaja lähtee tuntia aiemmin töistä tai hänen pitää viedä auto huoltoon. Kysymyksiä heräsi sen suhteen, että missä tilanteissa poikkeama myönnetään ja missä tilanteissa suorittajalle sanotaan, että katsotaan asiaa ensi kerralla. Myös sanktiointi herätti ajatuksia, sillä niitäkin käytetään eriarvoisesti. Tilanteita tulisi katsoa tilannekohtaisesti ja yksilöllisesti, mutta pitäisi olla rajat esimerkiksi siitä, miten monta kertaa suorittaja saa myöhästyä ennen kuin tulee suullinen huomautus. Esimerkiksi Uudenmaan toimistossa tähän asiaan oli puututtu jo siten, että toimiston sisällä oli seuraamuskohtaiset tiimit eli valvontarangaistustiimi, jossa käsitellään vain siihen liittyviä asioita noin viisi kertaa vuodessa. Tiimissä oli otettu esiin poikkeumat ja katsottu kuka oli antanut niitä missäkin tilanteissa. Esimiestä pidettiin tärkeänä apuna, sillä häneltä sai pyydetäessä palautetta tehdyistä aikataulutuksista. Kehitysideana tuli, että toimistossa tulisi olla yksi henkilö, joka linjaisi esimerkiksi aikataulutuksia.

Laissa on vaatimus, että suorittajalla täytyy olla viikossa vähintään kymmenen tuntia pakollista toimintaa. Eräs haastateltavista kertoi, että asiasta ollaan todella tarkkoja, vaikka viikossa olisi pyhäpäiviä. Ristiriita oli myös siinä, että jos suorittaja joutui (yli kolmen päivän) sairaalomalta, niin rangaistuksen suorittaminen keskeytyi siksi aikaa, mutta suorittajat joiden toimintavelvoitepaikka oli kotona, rangaistus ei keskeytynyt. Siitä, tekivätkö he kotona määrättyjä tehtäviä, ei kuitenkaan ollut varmuutta. Isoimmat ongelmat tulivat oikeuden vaatimista tavoitteista, että kaikki pitää pystyä tuomitsemaan valvontarangaistukseen, vaikka ne olisivat epäoikeudenmukaisia keskenään. Vaikka suorittajan terveydentila on heikko, valvojan täytyy silti yrittää keksiä toimintavelvoite suorittajalle ja välillä toiminnan sisällön koettiin olevan teennäinen.

7.2.2 Ohjelmatyö osana valvontarangaistusta

Suurin osa piti ohjelmatyötä tärkeänä osana valvontarangaistusta. Ohjelmatyö muun veloitteen rinnalla koettiin tähdellisenä ja sitä pidettiin vaikuttavana työmuotona. Ohjelmatyön tai päihdekuntoutuksen pitäisi olla osana kuntoutusta ja koettiin, että monelle suorittajalle nämä tukitoimet olisivat tarpeellisia.

Yksilöllisyys korostui myös ohjelmatyön kohdalla ja joillekin kuntouttaminen voisi olla hyvä vaihtoehto. Ulkopuolisia toimijoita ja yhdyskuntaseuraamustoimiston omia ohjelmia tulisi hyödyntää, jos halutaan rangaistuksesta sisällöllisesti merkittävämpää. Muutaman tunnin työskentely kierrätyskeskuksessa ei varsinaisesti vaikuta itse ongelmaan mihin toimiston puolella pyritään vaikuttamaan. Erilaisiin ohjelmiin lähteminen riippuu suorittajasta itsestään, sillä ketään ei voida tietenkään pakottaa. Jos suorittajalle kuitenkin tulee rikkeitä päihteiden käytöstä, niin hänet tulisi ohjata esimerkiksi jonkun ohjelmatyön pariin. Esimerkkinä tuli Lii-

kenneturva, jota oli hyödynnetty niiden asiakkaiden kohdalla, jotka suorittivat valvontarangaistusta useiden liikennejuopumusten takia.

Suurin osa koki, että ohjelmatyötä ei ole kovinkaan paljon verrattuna yhdyskuntapalveluun ja että sitä pitäisi lisätä sen vaikuttavuuden takia. Lausuntovaiheessa ohjelmatyö tulisi huomioida ja kirjata rangaistusajan suunnitelmaan. Valvontarangaistuksessa käytetään pääsääntöisesti yksilöohjelmia, koska ei voida etukäteen tietää sattuuko tuomio tulemaan täytäntöön juuri ryhmän alkaessa. Valvontatapaamisten aika meni yleensä kaikkeen muuhun, mutta voisi miettiä millaista työskentely on rangaistuksen aikana ja mitä se voisi olla, etteivät tapaamisiin varattu aika kuluisi pelkästään aikatauluttamiseen. Lisäksi työssäkäyvälle suorittajalle on vaikeaa aikatauluttaa ohjelmatyötä pakolliseksi toiminnaksi, sillä se ylittäisi sallitun tuntimäärän.

Muutama työntekijä oli sitä mieltä, että ohjelmatyö ei sovellu valvontarangaistukseen tai sitä ei tarvitsisi ainakaan olla enempää, kuin mitä nyt on tarjolla. Yksi haastateltavista kuvasi asiaa niin, että valvontarangaistukseen tuomittu oli jo siinä pisteessä, ettei kysymys ollut enää esimerkiksi suuttumuksen hallinnasta tai päihdeistä, että heille pitäisi pitää Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmatyötä. Ohjelmatyö olisi pitänyt käydä jo yhdyskuntapalvelua suorittaessa ja sen tulisi kuulua siihen vaiheeseen. Haastateltava koki, että valvontarangaistuksessa suorittajalla oli suurin vastuu itsellä. Ohjelmatyö työllistäisi työntekijöitä valtavasti muiden asiakkaiden lisäksi. Hänen mielestään oli kuitenkin tärkeää ohjata suorittaja oikeiden palveluiden pariin. Esimerkiksi jos henkilöllä oli päihdeongelma, niin hänet ohjattiin omaan kunnalliseen päihdehoitoon. Esiin nousivat myös sellaiset totaalikieltäytyjät, joilla ei ole lähtökohteisesti tukitoimia vaativia ongelmia ja se voi olla vaikuttavana tekijänä myös siihen, miksi Uudellamaalla ohjelmatyö näyttäytyy valvontarangaistuksessa vähäisenä.

7.3 Ajankäytön hallinta

Kuten muillakin aloilla, myös rikosseuraamusalalla resurssit ovat pienentyneet taloudellisten säästöjen saavuttamiseksi. Haastatteluissa pyrittiin saamaan erityisesti aikaan puhetta työntekijöiden ajankäytöstä ja sen riittävydestä. Haastatteluissa oli selkeästi esillä se, kuinka työllistävä valvontarangaistus oli valvojille, mutta ei niinkään tukipartiolle.

7.3.1 Työllistävyys

Tukipartion työntekijät kokivat heidän ajankäyttönsä riittävänä, sillä valvontarangaistuksia oli haastatteluhetkellä suhteellisen vähän. Tukipartio on tarvittaessa pystynyt jäämään keskustelemaan suorittajan kanssa, sillä ”aika riittää, eikä tarvitse tulipalokiireellä tehdä asioita.” Joskus kuitenkin on ollut sovittuna esimerkiksi asuntotarkastuksia, jolloin aikatauluja oli noudatettava. Vankeusrangaistusta suorittavien siviilityömiesten tarkastuksien määrää oli vähen-

netty, jolloin aikaa jäi muihin käynteihin enemmän. Asiakkaat ovat kuitenkin olleet sellaisia, että valvonnan ja kontrollin tarve ei ole ollut kovinkaan suuri.

Yhden tukipartion ohjaajan mielestä nykyinen toiminta oli hyvin kaavamaista eli esimerkiksi valvontarangaistusta suorittavilla tuli olla kaksi käyntiä viikossa, vaikka tarvetta ei olisi. Hän oli tyytyväinen siihen, että vankitietojärjestelmään tuli kohta, missä määriteltiin intensiivisyyden tarve. Perustason lisäksi on matala ja korkea taso ja tasoa voidaan muuttaa tuomion edetessä havaintojen perusteella. Hän nosti esille totaalikieltäytyjät, joista useimmilla oli kaikki hyvin, eikä ollut esimerkiksi päihdeongelmaa ja uusimisriskiä, jolloin heidän valvontatapaamiset olivat hyvin muodollisia. Hänen mielestään valvontakäynnin voisi esimerkiksi korvata puhelinsoitolla, jos varsinaiselle käynnille ei ole tarvetta. Kohdentamalla työstä tulisi mielenkiintoisempaa, kun saisi käyttää enemmän omaa harkintaa, eikä vain kaavamaisesti käydä eri paikoissa. Hän muistutti kuitenkin, että tietysti omaa harkintaa oli jonkin verran käytettykin, mutta hän kaipasi jonkinlaista lupaa sen käyttämiseen suuremmissa mittakaavassa.

Valvojat kertoivat, etteivät kaikki työntekijät tehneet valvontarangaistuksia ja ne ketkä tekivät, olivat välillä ylikuormittuneita. Tämä oli myös syy siihen, miksi ohjelmatyö tai päihdekuntoutus saattoi jäädä vähäiseksi joidenkin asiakkaiden kohdalla. Haastatteluissa ilmenikin, että valvontarangaistus lasketaan kuormittavammaksi kuin muut rangaistusmuodot.

”Kun mulle tulee joku tyyppi, niin mä ilmoitan siitä esimiehelle. Et mullehan tule siitä sellanen kolmen viikon jakso mikä työllistää mua ihan hirveesti. Kyllä hän se ajallisesti vie, menee useempi työpäivä aloittaa sen yhden ihmisen valvontarangaistus.”

Joissain tapauksissa valvojan täytyi käydä tekemässä sopimukset palvelupaikan kanssa, jos suorittaja ei ollut pystynyt itse hankkimaan toimintavelvoitepaikkaa. Työntekijällä saattoi mennä puoli päivää, kun hän kävi palvelupaikalla, sai kaiken tarvittavan sovittua ja lopulta kirjattua järjestelmään. Valvontarangaistus oli ollut monesti myös hyvin lyhyt, paitsi tietysti totaalikieltäytyjillä. Turhautuneisuutta ilmeni juuri lyhyisiin tuomioihin liittyen, sillä työmäärän koettiin olevan liian suuri esimerkiksi kahden viikon tuomiota varten. Koettiin, että lyhyt tuomio ei hyödytä asiakastakaan, sillä ajallisesti lyhyt rangaistus ei vaikuta suorittajan elämään kovinkaan suuresti. Kahdessa viikossa ei opita ajankäytönhallintaa. Muutokset vaativat pidempiä aikoja, jolloin minimiaika suoritettavalle rangaistukselle pitäisi olla vähintään kuu-kausi, jotta työn määrä ja rangaistuksen tuoma hyöty kohtaisivat. Esiin nousi myös ajatus siitä, että tulisi olla vain yksi toimeenpano yhtä työntekijää kohden täytäntöönpanon haastavuuden takia. Resurssien löytäminen koettiin myös vaikeaksi, jos valvontarangaistuksia olisi enemmän.

7.3.2 Tekninen puoli vs. sosiaalinen kuntoutus

Kysyimme haastateltavilta, onko valvontarangaistuksen tekninen puoli vienyt liikaa aikaa vai onko aikaa jäänyt myös sosiaaliseen kuntoutukseen ja asiakkaan kohtaamiseen. Monet haastateltavista ottivat puheeksi aikataulutuksen tekemisen. Selkeä, toistuva ja kopioitavissa oleva aikataulu jätti tilaa sosiaaliselle kuntoutukselle, mutta joillekin valvottaville ajankäytön hallinta ja sen suunnittelu ovat jo itsessään haastavia, jolloin tunnin valvontatapaaminen ei välttämättä riitä seuraavien viikkojen suunnitteluun. Niillä, joilla ei varsinaisesti ole työskentelytarvetta, aikataulutaminen sujui helpommin. Monessa haastattelussa nousi ajatus siitä, että pitäisikö valvontatapaamiset järjestää erikseen, sillä tapaamisaika on mennyt lähinnä muo-
dollisuuksien hoitamiseen. Jos aikataulutuksia tekisi etukäteen suhteellisen valmiiksi, niin ajan voisi käyttää valvottavan kanssa hyödyllisemmin.

Yksi haastateltavista kertoikin, että hänen mielestään toimivin ratkaisu on se, että hän saa etukäteen aikatauluehdotukset tukipartiolta, jolloin hän saa kirjattua ne järjestelmään. Tällöin valvontatapaaminen ei mene siihen, että valvoja syöttää tiedot vankitietojärjestelmään ja asiakas istuu hiljaa vieressä. Tietojen syöttäminen koettiin monimutkaisena, joka vaati keskittymistä. Haastavaksi koettiin myös ne asiakkaat, jotka työskentelevät kokopäiväisesti, jolloin toimintavelvoiteaika tulee täyteen jo työn teosta. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa käyminen ei onnistu virka-ajalla eikä esimerkiksi A-klinikalla käyntejä saada sisällytettyä toimintavelvoitteeseen.

Noin puolet haastateltavista olivat sitä mieltä, että tekninen puoli vie liikaa aikaa. Rikosseuraamustyöntekijät käyttävät pääsääntöisesti TYYNE-ohjelmaa, jolloin vankitietojärjestelmän käyttäminen on vieraampaa. Haastatteluissa kävi ilmi, että tätä järjestelmää pidettiin jäykänä, missä moni asia vie hirveästi aikaa, kuten edellä mainittu aikataulutus. Teknisiin asioihin liittyen myös esimerkiksi keskeytysesitykset ja erinäisten päätösten tekeminen, mistä työntekijöillä ei oikeastaan ole paljoakaan tietoa, vievät myös aikaa. Koettiin, että työntekijöiden olisi itse pitänyt tutkia ja opiskella kyseisiä asioita. Työntekijät olivat joutuneet tekemään tällaisia nopeita kirjallisia esityksiä ja päätöksiä mitkä olivat menneet väärin. Asiakkaiden yksilöllisyys vaikuttaa myös siihen, miten paljon tekninen puoli vie aikaa. Kun asiakas ei noudata aikatauluja, se aiheuttaa hälytyksiä, jolloin tekninen puoli vie enemmän aikaa.

”Et jotenki päätösten esitysten sisällöt ja lakipykälät mihin ne perustuu, niin niistä ei oo tullut ehkä sellasta riittävää koulutusta niin on vieläkin epävarmaa.. myös esimiehillä.. On ollut sellasii mitä on vaikka itse esitelty ja esimies päättänyt ja sillä ei oo ollu senkää vertaa tietoo ja valrassa on paljon päätöksiä esim. ne keskeytykset, jotka on pakko tehdä sinä päivänä, et siinä ei oo vaihtoehtoo.. Ja se esimies kuka sattuu olee voi olla päivystävä esimies vankilassa, joka ei tiedä siitä oikeesti mitään et hän vaa antaa nimensä siihen. Työnteki-

jöillä on aika iso vastuu tehdä se. Toki ne saa korjattuu, mutta ne on välillä haastavia ja aikaa vieviä korjata. Koulutusta noihin liittyen voisi olla.”

Yli puolet haastateltavista olivat sitä mieltä, että tekninen puoli ei vie liikaa aikaa. Vastaajista melkein kaikki olivat tukipartion työntekijöitä. Valvontarangaistuksia oli haastatteluhetkellä vain viisi, mutta määrän noustessa huomattavasti, se olisi mahdollisesti kuormittavampaa. Tällöin aikataulutukset veisivät enemmän aikaa. Jos työntekijällä oli enemmän kokemusta valvontarangaistuksesta, hänelle oli muodostunut tietynlainen toimintamalli ja rutiini, joka helpotti työntekoa.

Koettiin, että teknisen puolen oppiminen jättäisi tilaa sosiaaliselle kuntoutukselle varsinkin, jos suorittaja asuu lähialueella ja valvontarangaistus ei ole kovinkaan lyhyt. Haastateltavien mielestä siihen vaikuttaa myös suorittajan oma luonne ja tarve työskentelylle kuin myös työntekijän oma näkemys siitä, miten haluaa työtään tehdä. Työntekijän vastuulla on löytää aika sosiaaliseen kuntoutukseen, mikäli sitä ei ole. Osa haastateltavista koki, että sosiaaliseen kuntoutukseen ei välttämättä jää aikaa, jos suorittaja asuu kaukana. Tapaamisissa aikaa jää vain aikataulutuksen tekemistä varten.

Tukipartion roolia sosiaalisessa kuntoutuksessa pidettiin tärkeänä ja merkityksellisenä. Työntekijöiden mukaan asiakkaat olivat pitäneet tukipartion käynneistä ja siitä, miten he olivat hoitaneet esimerkiksi huumausaineiden testaamiset. Pidemmässä valvontarangaistuksissa kerkeää muodostua erilainen työsuhde kuin lyhyitä tuomiota suorittavien kanssa. Vaikka tukipartiota ei haastatteluissa varsinaisesti yhdistetty kuntoutukseen, heidän vuorovaikutusta pidettiin silti merkittävänä, sillä he tapaavat kuitenkin suorittajia useammin kuin muut työntekijät.

Moni rikosseuraamustyöntekijä oli sitä mieltä, että apuvalvojajärjestely olisi hyvä lisäys valvontarangaistuksen valvontaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että yksi tai kaksi tukipartion ohjaajaa nimettäisiin aina suorittajan apuvalvojaksi, jolloin hän ottaisi normaalia suuremman vastuun juuri sen suorittajan valvonnasta ja jaksamisesta. Joku oli sitä mieltä, että tämän kaltainen käytäntö olisi ollut aikaisemmin käytössä. Moni näki tässä järjestelyssä positiivisena sen, että saman asiakkaan erityisasioissa oltaisiin yhteydessä samaan/samoihin ohjaajiin ja niin saataisiin mahdollisesti informaation kulku helpommaksi. Osa kuitenkin mietti, että vaikeuttavatko tukipartion vuorot järjestelyn toimivuuteen. Muutama haastateltu sanoi, että tällainen järjestely olisi hyvin oleellista siinä vaiheessa, jos valvonnan intensiteetin tulee olla perustasoa korkeampi. Apuvalvojan käy suorittajan luona säännöllisesti, joka lisää vuorovaikutusta heidän välillä. Yksi työntekijä nosti esille, että varsinkin vetäytyneemmälle henkilölle sillä voi olla paljonkin merkitystä.

Joillain haastatelluilla oli ajatus siitä, että rikosseuraamustyöntekijä ja apuvalvoja tapaisivat jo heti alussa ja kävisivät läpi pääasiat tulevasta suorittajasta. Tarkoituksena olisi keskustella rangaistuksen aikana omista havainnoista ja sopia päihdetestauksen sekä muiden käyntien intensiivisyydestä. Rangaistuaajan ollessa pitkä, voidaan järjestää puolivälissä uusi tapaaminen, jossa saadaan päivitettyä tietoja ja sopia, tarvitaanko muutoksia valvonnan intensiivisyyteen. Yksi rikosseuraamustyöntekijä pohti haastattelussa, että jos valvottavalla on asiat järjestyksessä, niin onko työntekijällä tarvetta mennä asiakaskäynneille valvottavan kotiin. Hänen mielestään tukipartio kertoo valvojalle, jos tilanne muuttuu. Yksi tukipartion työntekijä oli sitä mieltä, että koska tukipartiossa työskentelee tällä hetkellä kahdeksan työntekijää ja valvottavia on sen verran vähän, ei asiakkaiden jakaminen jokaiselle työntekijälle ole välttämättä toimiva ratkaisu.

Totaalikieltäytyjillä ei yleensä ole ollut tarvetta sosiaaliselle kuntoutukselle, mutta sekin on hyvin yksilöllistä. Voi olla esimerkiksi työssäkäyvä totaalikieltäytyjä ja sitten ääripäänä ne, jotka eivät ole käyneet hakemassa lääkärintodistusta, jotta saisivat vapautuksen armeijasta tai siviilipalveluksesta. He ovat yleensä syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, joiden elämänhallintataidot ovat puutteelliset. Heidän kohdalla työskentelyssä keskitytään elämänhallinnan parantamiseen, päiväohjelman löytymiseen sekä ohjataan sopivien palveluiden piiriin. Helsingin kaupungin vapaaehtoistyön koordinaattorin kautta heille oli löytynyt paljon vapaaehtois työpaikkoja sekä myös Ohjaamosta, minne heitä oli ohjattu. Ohjaamo on 15-29 -vuotiaille nuorille tarkoitettu neuvontapiste, joka tarjoaa ilman opiskelu- tai työpaikkaa oleville henkilöille tukea sekä erilaisia palveluja liittyen työllistymiseen, koulutukseen ja kuntoutukseen (Helsingin kaupunki 2016).

Totaalikieltäytyjillä, joilla kaikki on lähtökohtaisesti hyvin eikä heillä ole tarvetta työskentelylle, voi näkyä valvojissa turhautumisena. Turhautumisen aiheuttaa se, että ohjeistuksen mukaan tapaamisia pitää olla kaksi kertaa kuukaudessa, mutta jos suorittajalla ei ole lähtökohtaisesti mitään ongelmia, niin heitä täytyy tavata vain muodollisuuden vuoksi. Eräs työntekijä kuvaili tilannetta niin, ettei tällaisten totaalimiesten kanssa ole käytännössä mitään puhuttavaa. Ylemmältä taholta tulevat ohjeistukset määräävät kuitenkin, että heitä on tavattava siitä huolimatta, joka vie työaikaa ajomatkoineen. Yhden haastateltavan mielestä yhdyskuntaseuraamustoimisto ei ole tämän kaltaisille suorittajille oikea tapaamispaikka sen tuoman leimaavuuden vuoksi.

7.3.3 Asiakkuuden kokonaishallinta

Asiakkuuden kokonaishallinta sai pääsääntöisesti positiivista palautetta haastateltavilta. On hyvä, että lausuntoja tekee sama ihminen, joka myös laittaa niitä myöhemmin toimeenpanoon. Usein lausunnotekijä ottaa mielellään toimeenpanoon asiakkaan, josta on tehnyt itse lausunnon, sillä silloin työntekijällä on jo ”puolivalmis paketti” mistä lähteä työskentele-

mään. Lausuntovaiheessa on käsitelty jo joitain asioita ja mahdollisesti otettu perhettäkin mukaan esimerkiksi lapsien kuulemisella, jolloin kokonaisuus on valvojalla paremmin hallussa. Myös toimeenpanon aloittaminen voi olla nopeampaa, jos tilanne ei ole muuttunut lausuntovaiheesta, eikä työntekijän ja asiakkaan tarvitse enää käydä läpi niin sanottua tutustumisvaihetta. Myös asiakkaalle on helpompaa, että lausuntovaiheessa on käyty asioita läpi saman henkilön kanssa, eikä tarvitse käydä samoja asioita uudestaan läpi uuden työntekijän kanssa.

Haastatteluissa kävi ilmi myös suorittajan sitouttaminen valvontarangaistukseen, sillä jo lausuntoa tehdessä keskustellaan rangaistuksen sisällöstä, jolloin valvojan olisi helpompi vedota täytäntöönpanovaiheessa siihen, mitä on aikaisemmin sovittu ja keskusteltu. Myös esimerkiksi tukitoimia laadittaessa asiakkaalla on täytäntöönpanovaiheessa suurempi kynnys vetäytyä niistä, jos ne on käyty saman valvojan kanssa läpi. Eri työntekijän kanssa asiakas voi helpommin perääntyä ja alkaa kyseenalaistaa eri tukitoimien tarpeellisuutta.

Haastatteluissa kävi ilmi työntekijöiden iso vaihtuvuus sekä määräaikaisten työntekijöiden suuri määrä, joka on vaikuttanut siihen, ettei lausunnon laatija välttämättä ole pystynyt ottamaan valvontarangaistuksen täytäntöönpanoa itselle. Yksi haastateltavista koki, ettei asiakkuuden kokonaishallinnasta ole vielä niin paljon kokemusta, että osaisi sanoa, miten hyvin se toimii käytännössä. Työntekijän mukaan hän oli tehnyt viimeisen 4-5 kuukauden aikana seitsemän valvontarangaistukseen liittyvää lausuntoa ja hän pohtikin, etteivät kaikki voi tulla syksyllä hänelle toimeenpanoon. Valvontarangaistuksen parissa työskentelee suhteellisen vähän valvojia ja toivottiinkin, että tulisi lisää työntekijöitä, jotka haluaisivat työskennellä valvontarangaistuksen parissa.

7.4 Turvallisuus

Turvallisuusosiossa keskeisimmiksi aihealueiksi haastatteluissa ilmeni tukipartion ja rikosseuraamustyöntekijöiden riskitilanteet ja niiden vähäinen määrä. Vaikka riskitilanteita ei ole juurikaan ollut, silti osa työntekijöistä koki tarpeelliseksi turvallisuuskoulutuksen ja muutenkin oman osaamisen kehittämisen. Lähisuhdeväkivallan vaikutusta valvontarangaistukseen sivuttiin haastatteluissa.

7.4.1 Tukipartion riskitilanteet ja osaamisen kehittäminen

Tukipartiossa on työskennellyt niin vankilakokemuksen omaavia kuin yhdyskuntaseuraamustoimiston puolelta tulleita työntekijöitä. Erilaisia taustoja pidettiin rikkautena, koska työntekijät kiinnittävät erilaisiin asioihin huomiota työtehtävien aikana. Eräs haasteltavista kuitenkin totesi, että kahden eritaustaisen ihmisen eroavaisuudet tulevat esiin joissain tilanteissa, sillä vankilataustan omaavat katsovat enemmän ympärilleen suorittajan kotiin mentäessä ja pystyvät ehkä arvioimaan tilanteita paremmin. Koettiin, että vankilassa turvallisuuspuoli on

tullut hyvin tutuksi. Keskustelujen kautta vaihdetaan osaamista ja ajatuksia. Eräs haastattelusta mainitsi haastattelussaan rekrytoinnin merkityksen. Hänen mielestään, oli tehtävä mikä tahansa, oikeanlainen asenne ratkaisee työtä tehdessä. Tulisi katsoa, onko hakija aidosti avoin lähtemään kokeilemaan jotain uutta.

Tukipartion riskitilanteista kysyttäessä työntekijöitä puhututtivat seuraavat asiat: päihtynyt suorittaja, suorittajan kotona olevat muut henkilöt, lemmikkieläimet ja erilaiset teräesineet. Asunnossa suorittaja saattaa olla päihtyneenä, joka lisää riskitilanteita. Riskitilannetta kasvattaa myös se, jos kotona on suorittajan lisäksi muita henkilöitä ja erityisesti se, ovatko he päihtyneenä. Tilanteisiin tulisi lähteä sillä periaatteella, että ikinä ei tiedä mitä suorittajan kotona on vastassa. Eri työntekijöiden haastatteluista kävi ilmi se, että tukipartion mennessä asentamaan pantaa, seinällä oli roikkunut kirves. Asiakkaan kohtaamista vertailtiin myös yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakastapaamisiin, missä olosuhteet ovat kovinkin erilaiset. Esimerkiksi toimistossa päihtymystä voidaan valvoa eri tavalla kulunvalvonnassa. Työturvallisuusriskien tarkastelua lähestyttiin myös siitä näkökulmasta, että rikosseuraamustyöntekijät havainnoivat tapaamiskäynneillä asiakasta ja mikäli hän on hermostunut tai ahdistunut, niin tukipartioon ollaan yhteydessä asian tiimoilta. Tukipartio osaa sitten omissa työtehtävissään ottaa tämän huomioon.

Kysimme kohderyhmältä, onko tukipartio saanut heidän mielestään tarvittavan koulutuksen työtehtäviinsä nähden. Tällä kysymyksellä haettiin myös muiden työntekijöiden ajatuksia siitä, miten he kokivat tukipartion työtehtävät. Vastauksissa huomasimme toimistojen välisen eron, sillä Helsingin toimistossa työntekijät eivät olleet kovinkaan tietoisia tukipartion saamista koulutuksesta samalla tavalla kuin Uudenmaan toimiston työntekijät. Tukipartion toimipisteen sijainti vaikutti, sillä Helsingin toimiston työntekijät eivät ole yhtä intensiivisesti tekemisissä tukipartion kanssa kuin Uudenmaan toimiston henkilökunta.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden kouluttautuminen olisi tärkeää. Varsinkin turvallisuuden näkökulmasta koulutusta voisi olla enemmän niille, joilla ei ole esimerkiksi vankilasta tullutta turvallisuustaustaa. Lisäksi eräs haastateltava totesi, että koulutusta riskitilanteiden varalle oli saatu, mutta sen tulisi olla säännöllistä. ”Mihinkään tilanteeseen ei voi koskaan täysin varautua, mutta harjoitella voi.” Tukipartio oli saanut OC-sumute käyttökoulutuksen, mutta sen käyttämistä pidettiin kuitenkin viimeisenä vaihtoehtona asiakastilanteissa. Yksi rikosseuraamustyöntekijä oli keskustellut tukipartion ohjaajien kanssa ja oli käynyt ilmi, että monikaan tukipartion henkilökunnasta ei kokenut tarpeelliseksi kantaa OC-sumutetta mukana. Moni toi esille sen, että vuorovaikutustaidot, oma oleminen ja elehtiminen olivat kaikkein merkityksellisempiä asioita asiakkaita kohdatessa ja jota voisi harjoitella säännöllisesti. Haastattelussa nousi esille myös se, että kesätyöntekijöillä ei välttämättä ole minkäänlaista koulutusta, joka voi lisätä turvallisuusriskiä.

Vaikka osa epäilikin sitä, lähtisikö henkilökunta erinäisiin koulutuksiin mukaan, kävi ilmi, että vuorovaikutukselliseen harjoitteluun liittyvät asiat ovat olleet jo tapetilla ja josta on keskusteltu Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kanssa. Kehittämisehdotuksiin haastateltavilta tuli hyvin samankaltaisia ehdotuksia. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa järjestettäviä koulutuksia, kuten esimerkiksi Aggressiivisen henkilön kohtaaminen -koulutusta pidettiin tärkeänä. Samoin voimankäyttökoulutusta, vaikeita tilanteita ole juurikaan ollut, joissa niitä olisi tarvittu.

”Oli kerran yks valralainen, joka manas, että koko Suomi pitäis laittaa maan tasalle ja pommittaa ja koko ajan piti kuunnella, että kohdistuuko se uhka meihin, koska silloin pitää tilanne pysäyttää tai poistua paikalta. Mutta kun tässäkin anto sen papattaa siinä ja lopuks kysy, että helpottiko, niin sano, että joo helpotti. Että osattais tunnistaa jo etukäteen jo eleistä, ja ilmeistä kattoo, että ollaanko menossa tohon suuntaan, että se rupee aggressiiviseksi.. ni pitää osata puuttua ennen kuin se etenee siihen. Tunnistaa se tunne ja kysyä mikä v*****aa.”

Irrottautumisharjoituksia suositeltiin myös erityisesti naisille, sillä työntekijän tulee päästä pakenemaan paikalta, jos tilanne niin vaatii. Erialaisten mielikuvaharjoitusten avulla olisi hyvä käydä läpi, miten missäkin tilanteessa kuuluisi toimia. Tukipartion työntekijöiden on mahdollista osallistua myös Motivoiva keskustelu -kurssille sekä ohjaajakoulutukseen, joihin tukipartion työntekijöitä on lähtenytkin.

Kotikäynnit puhututtivat monia haastateltavista. Kun tukipartio menee suorittajan asuntoon, tulisi heidän velvoittaa suorittajaa tulemaan ulos, jos asuntoon meneminen vaikuttaa epäilyttävältä. Näin suorittaja olisi pois omalta tutulta alueelta, antoi laite hälytyksen tai ei. Suorittajan kunto tarkastettaisiin ensin ulkona ja sitten vasta mentäisiin asuntoon. Ehdotuksena tuli yhdeltä rikosseuraamustyöntekijältä, että kotikäyntejä voisi hoitaa enemmän lihasmassaa omaavat tukipartion ohjaajat, jotka voisivat tehdä jotain tilanteen sattuessa, naisia mitenkään väheksymättä. Kotikäynteihin liittyvä ehdotus liittyi koulutuksen järjestämiseen, joka valmentaisi henkilökuntaa siihen, mihin kiinnittää huomiota suorittajan asuntoon mentäessä ja minkälaisia riskitekijöitä havaitaan. Asian tärkeyttä korostettiin sillä, että vaikka suorittaja olisikin kuinka mukava sillä hetkellä, niin koskaan ei voi tietää miten tilanne eskaloituu, jos hän hermostuu.

Yksi tukipartion ohjaajista ehdotti kehitysideaksi virkamiesvaihtoa muiden tukipartioiden kanssa. Hänen mielestään Etelä-Suomen alueella työt hoituvat hyvin, mutta tehtyään töitä tukipartiossa jo monta vuotta, ei näe enää mitä voisi tehdä toisin. Asioita pitäisi katsoa ylhäältä päin ja miettiä mitä voi muuttaa ja miten. Virkamiesvaihdosta on ollut puhetta hänen

mukaansa jo aikaisemminkin, mutta se ei koskaan edennyt toteutuksen asteelle. Hänen mielestään tämä olisi hyvä keino tarkastella omaa työtään jonkun toisen tekemänä. Hän uskoo, että tällaiselle toiminnalle löytyisi myös kiinnostustakin. Rikosseuraamusesimies sanoi myös, että asiaan voisi kyllä palata uudestaan, vaikka idea ei edellisellä kerralla lähtenytäkään lentoon.

7.4.2 Valvojien riskitilanteet ja turvallisuuskoulutus

Suurin osa haastateltavista ei kokenut erityisiä riskitilanteita valvojan työssä tai koki, ettei riskitilanteita ole juurikaan ollut. Haastatteluissa painotettiin, että riskitilanteet eivät erityisemmin sovi valvontarangaistukseen valvojien näkökulmasta. Turvattomuuden tunnetta ei tuntenut kukaan. Valvojien turvallisuus toteutui hyvin asiakastapaamisissa toimistolla ja vaikka valvoja onkin tilanteessa yksin, työntekijät kokivat, että heillä on hyvä hälytysjärjestelmä ja työkavereita ympärillä. Haastatteluissa kävi ilmi myös mahdollisia riskitilanteita mitä valvojilla voisi olla tai mitä on mahdollisesti joskus ollut. Kielteisen lausunnon tekeminen, asiakkaan uhkaava tai aggressiivinen käytös ja päihteet mainittiin esimerkkeinä.

Lausuntovaiheessa kielteisen lausunnon tekeminen ja sen kertominen asiakkaalle voi aiheuttaa asiakkaassa negatiivisia tunnekuohuja. Syy siihen on luultavasti se, että jos asiakas ei sovellu valvontarangaistukseen, silloin vaihtoehtona on suorittaa tuomio vankilassa ehdottomana vankeusrangaistuksena. Moni toi esille sen, ettei ole kokenut tällaisia uhkaavan käytöksen tilanteita kielteisen lausunnon suhteen, mutta pitivät sitä kuitenkin tilanteena, jossa voisi kuvitella asiakkaan reagoivan negatiivisesti. Jos työntekijälle tulee semmoinen olo, että asiakkaan käytös muuttuu uhkaavaksi, niin päätöksen voi antaa myös puhelimitse. Moni kuitenkin koki tärkeäksi puhua asioista suoraan kasvotusten. Työntekijöitä suojaa myös se, että asiakkaan kanssa on käyty läpi seuraamukseen liittyvät pelisäännöt, jolloin kielteiseen lausuntoon on yleensä selkeät syyt, esimerkiksi huumausaineiden käyttö.

Asiakkaan päihteiden käyttäminen voi nostaa riskitilanteita, vaikka niiden käyttöä valvotaankin. Eräs asiakas yritti tulla tapaamiseen humalassa, jolloin häntä jouduttiin puhuttamaan ja työntekijä yritti sopia uutta aikaa. Tukipartio oli tällöin tilanteessa läsnä ja valmiudessa jos tilanne olisi eskaloitunut. Myös väkivaltarikollisen kanssa työskentely, jolla on paljon impulsiivisia väkivallantekoja voi heijastua vuorovaikutuksessa aggressiivisesti. Tunnekuohut voivat liittyä myös pienempiin tapauksiin. Esimerkkinä eräs haastateltavista kertoi, että asiakas rupesi huutamaan, kun ei saanut matkaravoja. Toimistossa tavatessa asiakas jättää tavarat ja päällystakkinsa lukolliseen kaappiin, mutta jos asiakkaalla nyt sattuisi olemaan jokin motiivi, niin hän voisi tuoda toimistoon esimerkiksi puukon, jolla hän voisi tarvittaessa uhkailla. Tällaisia tilanteita ei kuitenkaan ole ollut. Myös kotikäynnit puhututtivat jonkin verran valvojien kohdalla. Tilanteisiin varautuminen mietitytti, mutta asiakkaan tuntemusta ja tilanteen lukemista pidettiin tärkeänä osana asuntoon menemisessä. Valvoja on tavannut asiakkaan noin

4-5 kertaa ennen laitteiden asennusta, mutta lausuntovaiheessa asiakasta ei vielä tiedetä, kun tukipartion kanssa tehdään kotikäynti.

Melkein kaikki haastateltavat kokivat, etteivät valvojat välttämättä tarvitse turvallisuuskoulutusta. Koettiin, että valvojilla on ammattitaitoa kohdata ja puhuttaa esimerkiksi humalaista asiakasta. Vuorovaikutustaitoja pidettiin selkeästi tärkeimpänä taitona. Myös toimistojen turvallisuuslinjauksissakin korostui työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus. Koulutusta ei pidetty huonona vaihtoehtona, mutta kyseenalaistettiin sen oikeaa tarvetta. Eräs haastateltavista toi esille, että ei osaisi kuvitella tilannetta, missä tarvitsisi itsepuolustusta tai fyysisiä otteita. Tilanteen sattuessa, tulisi järjestää ainakin jälkipuintia, jossa työntekijä saisivat mahdollisuuksien mukaan käsitellä tapahtunutta, ettei se jäisi painamaan mieltä jälkikäteen. Vaikka turvallisuuskoulutusta ei pidetty ajankohtaisena, eräs haastatelluista sanoi:

”Siihen asti, kun ei tarvitse käyttää itsepuolustuskeinoja niin on ihan hyvät valmiudet. Mutta sitten jos tilanne menisi siihen, että joutuisi fyysisesti puolustamaan, niin tilanne olisi fifty-fifty. Siihenkin ollaan itsepuolustuskurssi käyty, mutta siitäkin on aikaa ja päässyt unohtumaan”.

Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on laadittu turvallisuusohjeet, varautumissuunnitelma ja toimintaohjeet uhkaavan tilanteen varalle. Toimistoissa on myös säännölliset turvallisuuspäivät, irtautumisharjoituksia, hälytysnapit sekä poliisipöytäkirjat, joilla saadaan virka-apua tarvittaessa. Painotettiin myös sitä, että jokaisen tulisi itse miettiä omaa turvallisuutta esimerkiksi tarkastamalla mitä pitää työpöydällä asiakkaan käden ulottuvilla. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistossa uudet tilat ovat herättäneet keskustelua, sillä asiakastapaamiset järjestetään omissa loiseissa.

Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimistolla oli marraskuussa turvallisuuspäivä, jonka aikana käytiin läpi mahdollisia uhkatilanteita ja niihin valmistautumista. Päivän aikana nousi esille monia asioita, joita myös tutkimuksen tuloksissa ilmeni. Toimisto oli suljettu päivän ajaksi, jotta kaikki työntekijät pystyisivät osallistumaan. Päivään osallistui niin rikosseuraamustyöntekijöitä, rikosseuraamusesimiehiä, tukipartion ohjaajia kuin talon johtoakin. Päivä oli pitkä, mutta se koettiin hyvin tärkeäksi. Jotkut kertoivat kaipaavansa samankaltaisia harjoituksia useammin, mutta kuitenkin lyhyempinä, jotta keskittyminen säilyisi koko harjoituksen ajan. Päivän aikana havaittiin joitain puutoksia, joihin kuitenkin voidaan puuttua pienillä muutoksilla.

Ylikonstaapeli Itä-Uudenmaan poliisista oli pitämässä luentoa tukipartion ohjaajille taktisista toimintamalleista ja niiden vaikutuksesta työturvallisuuteen. Luennolla painotettiin oikean asenteen merkitystä turvallisuuteen, todettiin kokemuksen tuovan ammattitaitoa ja oppimi-

sen olevan elinikäinen prosessi. Luennoitsija huomautti asennoitumisesta vireystilan ylläpitämiseen pitkien työpäivien aikana. Tärkeiksi asioiksi hän nosti tiedonvälittymisen, jatkuvan vuoropuhelun ja työntekijöiden kierron, jonka avulla vältetään työskentelyn rutiininomaisuudelta. Kommunikoinnin lisäämisestä ohjaajien välillä oli keskustelua ja osa kertoi kaipaavansa enemmän keskustelua valvottavista työpäivän aikana sekä mielikuvaharjoittelua vakavampien tilanteiden varalle. Luennoitsija herätteli kuuntelijoita riskitilanteisiin valmistautumiseen kertomalla, että vakavimmat tilanteet tulevat yleensä silloin, kun mennään tuttuun paikkaan tapaamaan tuttua henkilöä. Kaikki on aikaisemmin mennyt hyvin ja rauhallisesti, jolloin konfliktitilanne tulee työntekijöille yllätyksenä. Taktisen osaamisen kerrottiin vähentävän voimankäyttötilanteita. Tukipartion ohjaajat toivoivat myös enemmän koulutusta VIRVE-puhelimien (viranomaisradioverkko) käyttöön.

Päivän aikana oli toimistolla työskenteleville harjoituksia uhkatilanteista vastaanottotiloissa. Harjoitusten parasta antia olivat vankilan valvontahenkilökunnan kaksi edustajaa, jotka esittivät tilanteiden kohdehenkilöitä tehden harjoitustilanteista hyvin uskottavia. Jokaisen harjoitustilanteen jälkeen oli loppupurku, jossa tilanne käytiin läpi ja kohdehenkilöt kertoivat, mitkä asiat tehtiin hyvin ja mihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota. Tärkeimpiä huomioita päivän aikana oli se, kuinka suuri kynnyksellä on painaa hälytyspainiketta. Yhdessä pisteessä käytiinkin päivän aikana läpi tilannekorttia (aggressiivisen henkilön kohtaaminen), jossa on ohjeistettu pääkohdin, miten hälytystilanteissa toimitaan. Joiltain osin ryhmistä nousi esille uusia lisäyksiä korttiin. Kun työntekijä tietää mitä tapahtuu tehdessään hälytyksen, voi kynnyksensä alentaa tarvittavalle tasolle.

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen opettaja Asko Hattuniemi koulutti toimiston henkilökunnalle itsepuolustuskeinoja. Tuntien aikana käytiin läpi muun muassa irtautumisharjoituksia, henkilön pysäyttämistä, etäisyyden pitämistä ja käskyttämistä. Hattuniemi piti tunnit mielenkiintoisina ja leppoisina, jotta osallistuminen olisi helpompaa ja mielekästä. Päivän harjoitukset olivat osalle työntekijöistä erilaista toimintaa kuin mihin oli aikaisemmin totuttanut. Koulutuksen aikana myös kysyttiin kaikilta millaiset tilanteet ovat askarruttaneet ja ne käytiin sitten lopuksi läpi. Tukipartion ohjaajille järjestetyssä koulutuksessa perehdyttiin rauhoitukseen, käskyttämiseen ja turvatarkastuksen tekemiseen.

7.4.3 Perheväkivallan uhka ja henkinen jaksaminen

Kysyimme haastateltavilta, otetaanko perheväkivalta huomioon valvontarangaistuksessa ja millä tavoin. Vastaukset olivat hyvin yksimielisiä. Perheväkivaltaan syyllistyneiden ei tulisi olla valvontarangaistuksessa, mutta jos sellaista ilmenee, niin siihen ehdottomasti kiinnitetään huomiota ja otetaan asia puheeksi. Eräässä haastattelussa tulikin ilmi, että heille on järjestetty koulutusta liittyen siihen, miten perheessä ilmennyt väkivalta otetaan puheeksi. Ran-

gaistuksista valvontarangaistuksessa lähipiiri on eniten mukana ja esimerkiksi monesti puoliso on ollut valvontatapaamisissa läsnä.

Jos lähisuhdeväkivaltaa ilmenee, asiakkaalle voidaan kuitenkin antaa mahdollisuus etsiä oma asunto, jolloin valvontarangaistus voidaan laittaa täytäntöön uudessa asunnossa. Uuden asunnon löydyttyä asiakkaalle voidaan tarjota erilaisia tukitoimia tuomion ajaksi. Siinä vaiheessa, kun perhe ei asu suorittajan kanssa saman katon alla, läheiset eivät kuulu enää valvojalle. Poikkeuksellisesti myönteinen lausunto on kirjoitettu silloin, jos henkilöllä on ollut lähisuhdeväkivaltaa, mutta kyseisistä tapahtumista on aikaa yli 10 vuotta. Jotkut todella vanhat tapaukset eivät välttämättä vaikuta lausunnon laatimiseen. Jos työntekijällä herää epäily lähisuhdeväkivallasta, niin siihen puututaan tavalla tai toisella.

”Tukipartio epäili, että siellä perheessä ei ole kaikki hyvin, kun he kävivät siellä kotona. Oli vähän outoja viitteitä ja se otettiin asiakkaan kanssa puheeksi. Tukipartiokin kävi siellä enemmän ja seurasi tilannetta, sitten kävikin ilmi, ettei siinä nyt mitään oikeeta huolta ollutkaan. Kyllä mun mielestä sellaisissa tilanteissa yhteistyö tukipartion kanssa on tosi tärkeätä. He kuitenkin siellä käy ja asiakas voi esittää täällä toimistolla ties minkälaista. Et se totuus paljastuu yleensä kotona.”

Osalla työntekijöistä oli käytännön kokemusta siitä, kun lähisuhdeväkivaltaa oli ilmennyt rangaistuksen aikana. Tällöin lausunnot tehtiin arviointikeskuksessa. On hyvä, että työntekijä itse kuulee henkilöt, jotka asuvat saman katon alla suorittajan kanssa. Silloin voi ottaa asian puheeksi ja kysyä perheen tilannetta. Usein perheessä miehet ovat suorittamassa valvontarangaistusta, jolloin vaimolta tai tyttöystävältä tulee kysyä suoraan perheen tilanteesta. Perheenjäsenet voivat olla yhteydessä valvojiin, koska puolison rangaistus koskettaa myös heitä. Kotikäynneillä on kysely perheen vointia ja kuulumisia. Valvontarangaistuksessa tehdään lausuntovaiheessa aina myös lapsien kuuleminen yhteistyössä lastensuojelun kanssa. Perhe huomioidaan myös esimerkiksi viikkoaikatauluissa, toimintavelvoitteen suunnittelussa ja siinä, milloin lasten kanssa ulkoillaan ja liikutaan.

Muutama työntekijä kertoi, että on ollut joitain tilanteita, joissa puoliso on kertonut, että ei jaksakaan oman puolison päihteidenkäyttöä. Tällöin valvoja on painottanut, että ei ole pakko suostua. Tämä johtaa siihen, että puolison kieltäytyminen on kielteisen lausunnon peruste valvontarangaistukselle. Asian esiin tuoneet haastateltavat pohtivatkin, että ikinä ei tiedä mitä sen jälkeen perheen kotona tapahtuu, vaikkakin kielteisen lausunnon perustetta ei saa kertoa, vaan se pitää kirjoittaa ympäröivästä lausuntoon. Kuunteleminen, jutteleminen ja kannustaminen ovat niitä keinoja mitä työntekijät käyttävät henkisen jaksamisen tukemiseen.

Jos suorittajalla tai perheenjäsenellä ei ole halua keskustella asiasta työntekijän kanssa, päätöstä kunnioitetaan.

”Vaikka ihmisen kuinka kouluttais johonki tämmöseen kohtaamiseen, nii se kuitenkin riippuu näistä asiakkaistaki. Vaikka sä kuinka yrittäisit avoimin kysymyksin keskustella ja motivoivaa keskustelua ylläpitää, nii eihän se toteudu. Siinä pitää olla pelisilmää.”

Rangaistus on raskas myös läheisille, sillä puolison täytyy olla valmis siihen, ettei suorittaja välttämättä käy kertaakaan kaupassa koko viikon aikana. Tällöin vastuu siirtyy puolisolle ja vaikuttaa hänenkin menoihinsa. Työntekijät voivat keskustella puolison ja suorittajan kanssa myös esimerkiksi siitä, miten he ovat tottuneet riitelemään. Jos suorittaja on tottunut siihen, että riidan yhteydessä hän lähtee ulos lenkille, niin valvontarangaistuksessa ulos lähteminen onkin rajallista. Käytännön ratkaisuja olisi hyvä miettiä etukäteen, etteivät jotkut asiat tulisi täysin yllätyksenä. Yksi haastateltavista kertoi esimerkin nuoresta suorittajasta, joka suoritti valvontarangaistusta kesän aikana. Rangaistus rajoitti hänen osallistumistaan tapahtumiin, joihin hän olisi osallistunut ilman rangaistusta. Tärkeää olisi siis keskustella erilaisista keinoista, miten voisi jaksaa paremmin, ettei valvontarangaistusta koettaisi niin raskaaksi.

Lähisuhdeväkivaltaan ja henkiseen jaksamiseen liittyen moni nosti esille sen, että tarvittaessa pyrittäisiin ohjaamaan väkivallan uhria palveluiden piiriin. Kerrottaisiin, että tällaisia tahoja on olemassa ja näihin palveluihin voitaisiin ottaa yhdessä yhteyttä. Myös tekijälle yritettäisiin järjestää apua ja ehdottaa hänelle erilaisia tukitoimia perhesuhdeväkivaltaan liittyen esimerkiksi Lyömätön linja, jonka voisi ottaa osaksi valvontarangaistusta. Tietysti nämä asiat ovat arkoja puheenaiheita, jolloin henkilön tulisi olla sellainen, että asian voi nostaa esille.

7.5 Yhdyskuntaseuraamustoimistojen ja tukipartion välinen yhteistyö

Melkein jokaisessa keskustelussa mainittiin, että vaikka yhteistyö on toimivaa tukipartion ja molempien toimistojen välillä, niiden ero oli kuitenkin selkeä. Suurin syy tähän on useimpien mielestä se, että Uudenmaan toimisto ja tukipartio sijaitsevat samoissa tiloissa. Se, että keskustelua pystytään käymään kasvotusten, teki monen mielestä kommunikoinnista helpompaa. Suurin osa haastatelluista tukipartion ohjaajista oli sitä mieltä, että vaikka sähköpostin avulla saadaan asiat hoidettua ja kiireellisemmät asiat puhelimitse, niin olisi mukava saada ”nimelle kasvot.” Vastaavanlaisia kommentteja tuli tukipartion ohjaajien lisäksi myös osalta Helsingin toimiston työntekijöistä.

Jotkut olivat sitä mieltä, että samassa tilassa työskenteleminen myös madaltaa kynnystä sanoa asioista. Muutama rikosseuraamustyöntekijä sanoi, että jo aamupalapöydässäkin pystyy vaihtamaan informaatiota ja he pitivät muutenkin enemmän siitä, kun asioista puhuttiin suoraan kasvotusten eikä viestejä lähettämällä. Osa Uudenmaan toimiston työntekijöistä uskoi,

että toisen toimiston työntekijöillä ei ole yhtä läheiset välit tukipartion kanssa kuin heillä. Tosin yksi Uudenmaan toimiston rikosseuraamustyöntekijä alkoi haastattelussa pohtia, että pitäisi itsekkin enemmän käydä kysymässä, miten kotikäynti on mennyt, sillä helposti jää tämän kaltaiset keskustelut käymättä, jos ei ole ohjeistusta kyseisestä asiasta. Eräs tukipartion ohjaaja toivoi, että yhteistyöhön varattaisiin enemmän aikaa. Hänestä oli tärkeää, että tukipartio olisi osa kokonaisuutta, ”eikä jäätäis omaan nurkkaan.”

Helsingin toimistolta tukipartio sai positiivista palautetta tavoitettavuudesta. Heidät sai haastattelujen mukaan aina puhelimella heti kiinni, kun oli tarvetta ja monen mielestä sähköposti oli hyvin toimiva työväline. Yksi rikosseuraamustyöntekijä kuvaili yhteistyötä niin, että aika-aulun muutoksista ilmoitetaan, mutta muuten ei ole juurikaan yhteistyötä, ”et heillä on heidän tehtävä ja meillä on meidän tehtävä.” Yksi työntekijä kertoi heidän pyrkineen siihen, että valvoja olisi pannan asennuksessa mukana, jotta olisi jonkinlainen kontakti myös tukipartioon. Hänen mielestään voitaisiin yhdessä tehdä päätöksiä valvontakäyntien tiiviyydestä. Yhteisellä keskustelulla saadaan asiaan eri näkökulmia, kun tukipartiolla on turvallisuus osaaminen hallinnassa ja yhdyskuntaseuraamustoimistolla sosiaalialan koulutus.

Yksi haastateltava sanoi, että on tärkeää ottaa huomioon toisten työntekijöiden työtehtävät ja aikataulu. Esimerkiksi aikataulutukset tulisi tuoda tukipartiolle hyvissä ajoin eikä vasta edellisenä päivänä. Voi olla tilanteita, että tukipartion ohjaajilla ei ole sinä iltana aikaa viedä tietoja valvontaohjelmaan, josta seuraa ongelmia. Monessa haastattelussa nostettiin esille myös yhteisten palaverien olemassaolo ja tärkeys. Haastateltavien mukaan seuraamuskohtainen tiimi on kuusi kertaa vuodessa ja tämän lisäksi ovat vielä toimistojen ja tukipartion väliset tapaamiset. Olisi toivottavaa, että tukipartiosta ja toimistoilta osallistuttaisiin näihin palavereihin. Yksi työntekijä kuitenkin sanoi, että vaikka palaverit ovat tärkeitä, niin ”täytyy muistaa, että ihmisillä on paljon töitä, ettei niitä päiviä voi kaikenlaisilla palavereillakaan täyttää.”

Valvontarangaistuksen parissa työskentelevien rikosseuraamustyöntekijöiden ja tukipartion työnkuvat tuntuivat olevan toisilleen ainakin pääpiirteittäin selkeät. Yksi haastatelluista rikosseuraamustyöntekijöistä oli työskennellyt tukipartiossa pidempäänkin ja osa oli tehnyt tuurauksia tukipartiossa, kun on ollut tarvetta. Osa tukipartiosta oli taas työskennellyt aikaisemmin yhdyskuntaseuraamustoimistossa ja osa oli käynyt tutustumassa heidän työhönsä. Rikosseuraamusesimiesten yhteistyö on myös auttanut siihen, että esimiestasolla toiminnot ovat selkeitä. Yksi haastateltava totesi, että suurempi ongelma on se, että suorittajat eivät aina ymmärrä työntekijöiden välistä työnjakoa.

Tukipartion ohjaaja sanoi myös, että aina rikosseuraamustyöntekijät eivät ymmärrä kontrollia eli valvonnan näkökulmaa asioihin. Jotkut työntekijät, niin tukipartiosta kuin yhdyskuntaseu-

raamustoimistossakin, ovat hyvin voimakastahtoisia ja heillä on voimakkaat näkemykset asioista ja silloin voi tulla törmäyksiä.

”Heitetään välillä, että sää oot sellanen tiukkis, mut ne on enemmänki sellasta huumoria ja kaikki ymmärtää sen ja se on enemmänki sellasta pilke silmäkulmassa sanottua, mutta ainahan siinä leikissä on puolet totta.”

Tukipartion ohjaaja totesi myös, että aina ei sisäistetä toisen työkuva, vaikka tietämys asiasta olisikin. Asioista puhuminen oli hänen mielestään oikea ratkaisu erimielisyyksien hoitamiseen. Yksi työntekijä kertoi ymmärtävänsä, että toisen toiminta voi välillä herättää ihmetystä, mutta luulee sen johtuvan pääasiassa siitä, että ei ihan perusteellisesti tiedetä asian kaikkia puolia.

7.6 Yhteistyön parantaminen

Jokaisessa työyhteisössä on aina mahdollista parantaa yhteistyötä toimivammaksi. Vaikka työyhteisössä ei olisi varsinaisesti mitään kehitettävää, olisi hyvä kuitenkin miettiä, miten yhteistyöstä saadaan sujuvampaa ja miten sen avulla pystytään helpottamaan työtaakkaa tai saamaan työskentelyprosessit toimivimmiksi.

7.6.1 Yhteiset palaverit ja sijaistaminen

Tukipartion ohjaajat olivat kaikki sitä mieltä, että palaverikäytäntöä olisi hyvä kehittää. Valittavasti aika ei aina riitä, mutta osan mielestä aikaa siihen olisi jatkossa löydyttävä enemmän. Säännöllisten tapaamisten koettiin hyödyntävän niin valvottavaa, valvojaa kuin tukipartiotakin. Yhdeltä työntekijältä tuli kehitysehdotuksena ajatus, että aina kun tulee uusi valvontarangaistus, niin rikosseuraamustyöntekijä ja tukipartion edustaja tapaavat ja keskustelvat tulevasta suorittajasta. Tapaamisessa voisi olla myös valvottava, jolloin hänen olisi mahdollista kysyä tukipartion toiminnasta tai valvontalaitteista. Jos tapaaminen olisi automaattinen, ei missään vaiheessa jäisi informaation vaihto tekemättä esimerkiksi kiireen vuoksi. Vastaavanlaista käytäntöä on hänen mukaansa jo valvotun koevapauden tiimoilta.

Osa tukipartion ohjaajista oli sitä mieltä, että tapaamisia tulisi järjestää, jos siihen on tarvetta, mutta esimerkiksi totaalikieltäytyjien kohdalla ei siihen aina nähdä syytä. Suuri osa haastateltavista oli sitä mieltä, että tämän hetkisissä palavereissa oli liian harvoin tukipartion edustajia paikalla. Useimmiten tämä johtuu siitä, että palaverit ovat keskellä päivää, jolloin tukipartio on kentällä tekemässä valvontatyötä. Osa oli myös sitä mieltä, että kaikki ohjaajat eivät halua osallistua palavereihin. Yksi rikosseuraamustyöntekijä toivoi lisäksi myös mahdollisuutta osallistua videoteitse ainakin isompiin palavereihin.

Tukipartion ohjaaja kertoi haastattelussa, että rikosseuraamustyöntekijä joutuu enemmän tulemaan heidän suuntaansa asiakkaisiin liittyvissä asioissa. Hänen mielestään yhteistyötä voitaisiin kehittää lisäämällä enemmän asiakkaaseen liittyvää kommunikointia. Vaikka se veisi kenttätöystä aikaa, niin sitä pystyttäisiin hyödyntämään valvonnassa. Toinen tukipartion ohjaaja kertoi myös, että ei pitäisi sitä ollenkaan negatiivisena, jos tämä lisäisi myös samalla tapaamisia Helsingin toimiston kanssa.

Osa valvojista sanoi, että tällaiset tapaamiset olisivat todella hyviä ja sillä tavalla myös tukipartio tulisi paremmin tutuksi. Muutama mainitsi myös sen, että tukipartion ohjaajia ovat harvemmin yhteisissä palavereissa. Palavereiden ajankohtaa tulisi miettiä paremmin, että myös tukipartiolla olisi paremmat mahdollisuudet osallistua. Osa taas näki, että jos valvoja tulee mukaan pannan asennukseen, se korvaisi tällaisen palaverin. Tällöin rikosseuraamustyöntekijä voi ottaa myös kantaa valvonnan tiheyteen ja esimerkiksi pyytää tukipartiota käymään rangaistuksen alussa joka päivä valvontakäynnillä. Yhteinen palaveri olisi yksi keino yhteistyön kehittämiseen, mutta se vaatii aikataulujen yhteensovittamista. Myös rikosseuraamusesimies toi esille, että valvojan on hyvä keskustella suorittajasta tukipartion kanssa, mutta totesi sen olevan tällä hetkellä helpompaa Uudenmaan toimistossa, koska tukipartio on päivittäin läsnä eikä kommunikointi jää vain viestin tasolle. Monesti kiireessä tulee vain sellainen viesti missä on pakolliset tiedot ja laitteiden asennuksen päivämäärä. Esimies pohti, että ”jääkö vauhdissa jotain arvokasta sanomatta?”

Yksi tukipartion ohjaajista totesi haastattelussa, että kun rikosseuraamustyöntekijät käyvät välillä sijaistamassa tukipartiossa, niin se lisää tietämystä ja ymmärrystä heidän työtään kohtaan. Moni työntekijä, joka oli käynyt tekemässä näitä vuoroja, oli asiasta samaa mieltä. Yksi rikosseuraamustyöntekijä sanoi, että on pitkälti omasta aktiivisuudesta kiinni, tekeekö tuurauksia. Hän oli sitä mieltä, että osa ei ole käynyt ollenkaan, jolloin heillä ei välttämättä ole kovinkaan hyvää kokonaiskäsitystä tukipartion toiminnasta. Toinen rikosseuraamustyöntekijä sanoi, että Helsingin toimistolla on käytäntö, että jokainen käy yhtenä päivänä tutustumassa tukipartion toimintaan. Hänen mielestään voisi olla myös niin päin, että tukipartion ohjaaja tulee päiväksi tutustumaan hänen töihinsä, niin hekin näkisivät mitä toimistolla tehdään. Toinen rikosseuraamusesimiehistä kertoi, että hänellä oli ollut yksi tukipartion kesätyöntekijöistä mukana asiakkaan tapaamisessa ja kun tukipartio meni asentamaan pantaa suorittajalle, niin vastassa oli ”tuttu tapaus.” Hän nosti myös esille sen, että tällä tavalla tulee ihmiset ja kasvat tutuiksi, jolloin se parantaa yhteistyötä ja sitä kautta luo foorumeja yhteistyölle ja siitä puhumiselle.

7.6.2 Pannan asentaminen

Yhden työntekijän mielestä olisi hyvä, jos rikosseuraamustyöntekijä kävisi tuomion aikana ainakin kerran suorittajan kotona. Mutta viime vuoden aikana heillä oli ollut niin paljon töitä,

että tapaamiset oli pidetty toimistolla. Yksi haastateltava kertoi, että Helsingin toimistolla yritetään olla mukana pannan asennuksessa, että olisi edes jotain kontaktia tukipartion kanssa. Myös osa tukipartion haastateltavista oli sitä mieltä, että olisi hyvä, jos valvoja olisi asennustilanteessa paikalla. Yksi rikosseuraamustyöntekijöistä kertoi, että hän pyrkii joka kerta olemaan mukana pannan asennuksessa ja välillä myös käymään suorittajan luona valvontäkäynnillä tukipartion kanssa, jos vain on mahdollista. Hän perusteli omaa käytäntöään sillä, että hän haluaa käydä selkeästi kaikki asiat asiakkaan kanssa läpi ja ainoa keino varmistua siitä, on olla itse mukana asennuksessa. Hän sanoi, että vaikka asiat ovat itselle tuttuja, pitää ne osata kertoa asiakkaalle niin, että hän varmasti ymmärtää kaikki asiat ja siten välttyään turhilta kuulemisilta ja muilta ongelmilta. Tämän työntekijän mielestä nämä asiat olisi loogisinta hoitaa siinä yhteydessä, kun valvontarangaistus konkreettisesti alkaa eli pannan asennuksessa. Hänen mielestään tätä tulisi kehittää siihen suuntaan, että tästä tulisi vakituinen käytäntö.

Myös muiden haastateltavien puheesta kävi ilmi se, että lausuntovaiheen kotikäynti ja toimeenpanovaiheen pannan asennus tehtäisiin yhteistyönä. Toiveena yhdellä työntekijällä oli, että asennukset olisivat arkena sellaiseen aikaan, että rikosseuraamustyöntekijällä olisi mahdollisuus osallistua. Näillä käynneillä moni ajatteli olevan myös sellainen merkitys, että suorittaja näkisi, kuinka tukipartio ja hänen valvojansa tekevät yhteistyötä ja muutenkin kommunikoivat keskenään.

Kun haastateltavilta kysyttiin kehitysideoita, yksi haastateltavista nosti esille pannan asennukseen liittyvän epäkohdan. Hän kertoi, että kun pantaa mennään asentamaan, niin päihdetestausta ei saa suorittaa ennen kuin se on asennettu. Jos jompikumpi testi on positiivinen, niin panta otetaan pois ja rangaistus alkaa muuna ajankohtana. Tässä vaiheessa käyttö laskeetaan vielä siviilikäytöksi, mutta seuraavan testin tulee olla jo puhdas. Hänen mielestään pitäisi olla oikeus ottaa päihdetestit, kun tuomittu allekirjoittaa toimeenpanon rangaistusajan suunnitelman. Hän kertoi kyllä ymmärtävänsä, että rangaistus alkaa siitä, kun panta on asennettu, mutta tällä tavalla tehdään turhaa työtä, sillä tämänlaiset tapaukset ovat olleet aika säännöllisiä.

7.6.3 Työn ulkopuoliset tapahtumat

Kun yhdeltä tukipartion ohjaajalta kysyttiin haastattelussa, että miten hänen mielestään yhteistyötä saataisiin parannettua, hän mainitsi ”risteilyn”. Hänen mielestään olisi hyvä, jos olisi yhteisiä tapahtumia enemmän, eikä sen tarvitse olla risteily, vaan joku päivä, jossa voisi tutustua myös Helsingin toimiston henkilökuntaan vapaammissa merkeissä. Toinen tukipartion ohjaaja sanoi heti, että hän osallistuisi, jos tällainen tapahtuma järjestettäisiin. Hänen mielestään se helpottaisi myös yhteistyötä ja että tällaista toimintaa voisi olla enemmänkin, jos valvontarangaistuksia olisi täytäntöönpanossa enemmän. Yksi haastateltavista oli myös sitä

mieltä, että tämän kaltaiset tapahtumat helpottavat yhteistyötä ja tuovat sellaisen omanlaisensa lisän, kun tietää kenen kanssa olet tekemisissä. Esimerkiksi puhelimesta puhuttaessa eleet puuttuvat, jolloin on tärkeää tuntea keskustelun toinen osapuoli. Tällä tavalla voidaan välttyä joiltain väärinymmärryksiltä.

Yksi rikosseuraamustyöntekijöistä sanoi, että viimeksi järjestetyssä työhyvinvointipäivässä oli tukipartion henkilökunta isolla porukalla mukana. Tästä kiitosta osoitettiin esimiehen suuntaan. Ajatuksena oli, että kun tukipartiolla on nyt oma esimies, niin vastaavia tapahtumia markkinoidaan heille enemmän. Osa oli sitä mieltä, että työhyvinvointipäivät ovat ihan riittäviä, kun kuitenkin näkee esimerkiksi tukipartion jäseniä joka päivä töissä. Yksi Uudenmaan toimiston rikosseuraamustyöntekijä ajatteli, että jos hän olisi Helsingin toimistossa töissä, niin tällaiseen yhteiseen vapaa-ajan viettoon voisi olla tarvetta. Osa taas ei kaivannut tämän kaltaisia tapahtumia ollenkaan. Yksi rikosseuraamustyöntekijä sanoi, että voi olla persoonakysymys, mutta hän ei kaipaa mitään ylimääräistä toimintaa työpäivien ulkopuolella.

7.7 Valvontarangaistuksen myönteiset puolet ja ongelmakohdat

Haastateltavien kokemusten kautta nousseet ajatukset valvontarangaistuksen ongelmakohdista toivat esille myös mahdollisia kehitystä vaativia asioita ja haastateltavan omia pohdintoja siitä, miten asioita tulisi kehittää. Valvontarangaistuksen myönteiset puolet niin suorittajalle, hänen lähipiirilleen kuin yhteiskunnallekin taas kuvaavat hyvin sitä, mitä valvontarangaistuksen ensimmäisten viiden vuoden aikana on tehty oikein.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että valvontarangaistus on hyvin haastava, mutta kuitenkin parempi vaihtoehto kuin ehdoton vankeusrangaistus. Työskentelyn osalta tuli muutamia kohtia myös tässä osassa haastattelua. Erityisesti aikataulun tiukkuus oli monen rikosseuraamustyöntekijän mielestä negatiivinen asia ja jotkut toivoivatkin siihen jonkinlaista joustoa. Myös vankitietojärjestelmä sai aika kova kritiikkiä osakseen. Ohjelmaa kutsuttiin muun muassa joustamattomaksi. Yksi haastateltava nosti esille, että minuuttiaikataulun noudattaminen on haastavaa ja se, että pitää tietää jo vähintään viikkoa aikaisemmin missä kaupassa tulet asioimaan. Myös yhteistyö tuomioistuimien kanssa tuntui herättävän negatiivisia tuntemuksia. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että tuomioistuimissa on paljon epäselvyyksiä liittyen valvontarangaistukseen ja heidän kanssaan joudutaan ”vääntämään” monesti samoistakin asioista.

Jotkut olivat sitä mieltä, että jos henkilö, jolla valvontarangaistus on alkamassa, on jo saanut elämänsä hallintaan, voi rangaistuksesta seurata hänelle paljonkin negatiivisia asioita. Esimerkiksi jos joutuu töihin ilmoittamaan rangaistuksesta, niin se voi olla hyvinkin merkittävä asia. Samoin jos naapurusto huomaa tukipartion valvontakäynnit. Tietysti se rajoittaa myös sosiaalista puolta, vaikka suorittajan kotona saakin vieraila.

Myös valvonnan pintapuolisuus nousi eräässä haastattelussa esille. Eräs työntekijä sanoi, että ei voi tietää mitä suorittaja tekee esimerkiksi kotona tai edes mitä hän tekee toimintavelvoitepaikalla. Myös vapaa-ajantoimintojen valvonta on mahdotonta toteuttaa niin, ettei suorittaja pystyisi jatkamaan rikollista toimintaa niin tahtoessaan. Hän kertoi myös, että joissakin tapauksissa voi olla lähipiirille helpotus, kun tuomittu menee vankilaan. Näissä tapauksissa valvontarangaistus voi vaikuttaa negatiivisesti lähipiiriin.

Myönteisiin puoliin suurin osa haastateltavista luetteli työ- tai opiskelupaikan säilyttämisen ja sitä kautta tulotason pysymisen normaalina, asunnon säilymisen sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen, erityisesti jos on lapsia. Moni oli myös sitä mieltä, että valvontarangaistuksessa suorittaja saa normaalista elämänrytmistä kiinni, jos elämönhallinnassa on ongelmia ja on syrjäytynyt tai alkamassa syrjäytyä. Rangaistuksen avulla on myös mahdollista karsia suorittajan elämästä riskitekijöitä ja samalla tuoda tilalle niitä tekijöitä, jotka antavat tukea muutokseen. Yksi työntekijä oli sitä mieltä, että valvontarangaistuksen aikana kontakti työntekijöihin on tiiviimpi kuin esimerkiksi vankilassa. Hän myös sanoi, että siviilipuolen toimijoiden tarjoamiin palveluihin on helpompi osallistua valvontarangaistuksen aikana.

Rangaistuksen koettiin tukevan parhaimmillaan myös päihteettömyyttä, mutta osa huomautti, että suurempaan vaikuttamiseen ei riitä vain kahden viikon valvontarangaistus. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että jos henkilö on suorittanut jo muutamia yhdyskuntapalveluja tai hänellä on keskeytynyt yhdyskuntapalvelu, niin on aika epätodennäköistä, että hän selviytyisi valvontarangaistuksesta. Hän kuitenkin sanoi, että se toki mahdollistaa sen, että he voivat luoda paljon tiukemmat tukitoimet ja velvoittaa asiakasta enemmän. Valvontarangaistus voidaan luoda enemmän päihteettömyyttä tukevaksi ja yksi vaihtoehto on suorittaa rangaistus päihdekuntoutuslaitoksessa. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että avoseuraamukset ovat vaikuttavampia ja siksi tulisi kannustaa niiden käyttöön. Haasteeksi hän kuitenkin kuvasi sen, että kohderyhmä on tällä hetkellä aika kapea ja samalla heitti ilmoille kysymyksen: miten sitä saisi laajennettua?

8 Tutkimuksen johtopäätökset ja kehitysideoita

Haastatteluista ilmeni, että muutama haastateltava toivoi selkeämpää linjaa sille, kuinka tarkka lausuntovaiheen rangaistusajan suunnitelman tulee olla. Osa oli sitä mieltä, että ero oli joissain tapauksissa hyvinkin suuri. Erityisesti toivottiin, ettei lausuntovaiheessa vielä tarvitsisi olla yhteydessä ulkopuolisiin tahoihin toimintavelvoitteeseen liittyen, vaan sen spesifioiminen tapahtuisi vasta, kun on tullut päätös täytäntöönpanosta. Esimerkkinä käytettiin palvelupaikkojen käyttöä toimintavelvoitteena. Moni koki, että lausuntovaiheessa tulee riittää pelkästään yhdyskuntaseuraamustoimiston järjestämä toimintavelvoite, jolloin palvelupaikkojen tarjoajiin ei tarvitse olla yhteydessä ennen kuin on selvillä, tuleeko tuomio täytäntöön ja

milloin. Tilastojen mukaan valvontarangaistuksesta on tehty vuonna 2015 selvityspyyntöjä yli kahdeksansataa. Tehtyjä selvityksiä kyseisenä vuonna oli 573, joista myönteisiä oli 59 prosenttia. Täytäntöönpanoon on tullut 270, joista alkaneita valvontarangaistuksia oli 247. (Blomster ym. 2016, 44.)

Toimistojen kautta on järjestynyt toimintavelvoitepaikka pääasiassa kahdella eri tavalla. Toinen on jo mainitut palvelupaikat ja toinen vapaaehtoistyö. Moni haastateltava kertoi olevansa sitä mieltä, että asiakasta tulisi vastuuttaa enemmän toimintavelvoitteen hankkimisessa. Osa sanoi, että toivoisi valvontarangaistuksen aikaisen toiminnan olevan enemmän tavoitteellista, että asiakkaalla olisi mahdollisuudet jatkaa vastaavanlaista elämää myös rangaistuksen jälkeen. Vapaaehtoistyöhön suorittajilla on ollut mahdollisuuksia jäädä myös rangaistuksen jälkeen, mutta esimerkiksi palvelupaikat täytyy vapauttaa yhdyskuntapalvelua suorittavien käyttöön, sillä niitä on muutenkin melko vaikea saada. Monet toivoivat, että toimintavelvoite olisi jossain muualla kuin kotona. Tilastoissa vuonna 2015 valvontarangaistusta suorittaneista 15 prosenttia oli opiskelijoita, 23 prosenttia oli työssäkäyviä ja 10 prosenttia oli eläkeläisiä. Jopa 42 prosenttia suorittajista oli työttömiä. Muutos on ollut suuri, kun vuonna 2012 työttömiä oli vain 20 prosenttia. (Blomster ym. 2016, 50.)

Päihdevalvonta koettiin erittäin tärkeänä osana rangaistusta, jos suorittajalla oli merkkejä siihen liittyvästä ongelmasta. Osa korosti sitä, että olisi tärkeää saada asiakas jo lausuntovaiheessa sitoutettua päihdekuntoutukseen tai ainakin saada tämä ymmärtämään, että mahdolliset tukitoimet ovat osa tuomiota, eivät niin sanotusti vapaaehtoisia. Kehitysehdotuksena oli myös se, että tuleva suorittaja hakeutuisi jo siinä vaiheessa avun piiriin, eikä odotettaisi tuomion alkamiseen. Tällaisella mahdollisella seuranta-ajalla pystyttäisiin näkemään kuinka motivoitunut ja sitoutunut suorittaja on. Osa perusteli lausuntovaiheessa aloitettua tukea sillä, että heidän kokemuksien mukaan päihitteet ovat suurin keskeytyksen syy, jolloin olisi tärkeää, että siihen keskityttäisiin välittömästi. Täytäntöönpanon keskeytyksiä tai kieltopäätöksiä oli vuonna 2015 yhteensä 159 kappaletta, joista päihitteettömyysvelvollisuuden laiminlyöntejä oli 104 (Blomster 2016).

Ohjelmatyö jakoi haastateltavien mielipiteet. Joidenkin työntekijöiden mielestä ohjelmatyö ei sovi valvontarangaistuksen luonteeseen, mutta joidenkin mielestä jos vain aikatauluihin sopii, ajankohta on oikea ja on tarjota tarvittavat resurssit, se toisi hyvän lisän valvontarangaistuksen aikaiseen kuntoutukseen. Tilastoja katsomalla selviää, että esimerkiksi vuonna 2015 ohjelmatyöhön osallistui 38 valvontarangaistuksen suorittajaa. Ohjelmatyötä toteutettiin melko laajalti, peräti kuuden eri ohjelman avulla. Näitä ohjelmia olivat Liikenneturva-ohjelma, MOVE!, suuttumuksenhallinta yksilö- sekä ryhmätyönä, Uusi suunta, Viisi keskustelua muutoksesta (VKM) sekä nettiavusteinen päihdekuntoutusohjelma. Näiden lisäksi vuosina 2011-2014 ovat suorittajat osallistuneet myös Antiriippuvuuskurssille sekä päihdehuoltojaksol-

le. Yleisimmät olivat VKM, jonka suoritti kyseisenä vuonna 22 henkilöä sekä yksilötyönä suoritettu suuttumuksen hallinta, jonka suoritti kahdeksan henkilöä. Ryhmässä kyseisen ohjelman suoritti lisäksi kaksi henkilöä. (Blomster ym. 2016, 51.)

VKM:lla pyritään edistämään asiakkaan päätöstä muutokseen liittyen. Keskusteluissa vahvistetaan asiakkaan puhetta muutoksesta ja sitoutetaan tätä tapaamisten aikana tähän muutokseen. (Rikosseuraamuslaitos 2013a.) VKM:n käyttö on selkeästi lisääntynyt vuonna 2015, sillä vuosina 2011-2014 sen vuosittainen käyttö on ollut vähäistä, alle kymmenen tapausta vuodessa (Blomster ym. 2016, 51). Suuttumuksen hallinta - ohjelma on suunnattu henkilöille, joilla suuttumuksen hallinnan menettäminen johtaa lopulta aggressiiviseen käytökseen. Ohjelman avulla pyritään vaikuttamaan suuttumuksen hallintataitoihin. (Rikosseuraamuslaitos 2013b.) Vuonna 2015 päättyneistä valvontarangaistuksista 16 prosenttia suoritti tuomiotaan väkivaltarikoksesta. Aina vuodesta 2012 lähtien noin puolessa valvontarangaistuksista päär rikoksena on ollut liikennejuopumus. Korkeimmillaan se oli vuonna 2013, kun suorittajista 59 prosenttia oli saanut tuomionsa liikennejuopumuksesta. Näihin lukemiin verrattuna Liikenneturva-ohjelman käyttö on ollut hyvin vähäistä, esimerkiksi vuonna 2015 tämän ohjelman suoritti ainoastaan yksi valvontarangaistuksen aikana. (Blomster ym. 2016, 45, 51.) Ohjelmatyön merkitseminen toimintaveloitteeksi myös hankaloittaa normaalissa työssäkäyvien suorittajien osallistumista, sillä osallistuminen olisi melko mahdotonta sallittujen tuntimäärien rajoissa.

Rangaistuksen pituus jakoi mielipiteet. Rangaistuksen maksimipituus oli osan mielestä riittävän pitkä, mutta osa oli myös pidempien rangaistusten kannalla. Ehdotuksena oli valvontarangaistuksen tuominen yhdyskuntapalvelun tasolle. Valvontarangaistukseen liittyvässä hallituksen esityksessä eduskunnalle olikin ensin ehdotettuna, että suoritettavaksi tulisi enintään kahdeksan kuukauden tuomiot eli sama kuin on yhdyskuntapalvelussa. Esityksessä sanottiin, että jos valvontarangaistus olisi mahdollinen seuraamus vain lyhempiin rangaistuksiin, kuin sitä lievemmän rangaistusmuodon, niin sen koettiin olevan yhdenvertaisuutta vaarantavaa ja hyvin epäjohdonmukaista. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.) Tutkimuksemme haastatte luissa valvontarangaistus koettiin työllistäväksi ja myös työntekijälle haastavaksi rangaistukseksi. Valvontarangaistukseen kaivattiin rutiinia, mutta vähäisen määrän vuoksi sitä ei ollut tullut. Työskentely koettiin raskaaksi ja esimerkiksi lyhyet valvontarangaistukset koettiin liian työllistäväksi, niiden tuomaan hyötyyn nähden.

Hallituksen esityksessä tuodaan esille, että säännönmukainen ehdonlaiseen vapautuminen ehdotetaan sovellettavaksi myös valvontarangaistuksessa, jolloin kovin lyhyiden rangaistusten täytäntöönpano ei olisi huolellisen suunnittelun ja teknisten toteutuksien vuoksi mielekäästä. Tämänkin vuoksi hallituksen esityksessä ehdotettiin enimmäispituudeksi kahdeksaa kuukautta. (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa

koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010.) Valiokunnan kannanotossa tuomion enimmäispituus kuitenkin laskettiin kuuteen kuukauteen, koska sen koettiin olevan hyvin haastava rangaistus. Kun kyse oli uudesta rangaistuksesta, niin haluttiin asiassa edetä harkiten. Kun rangaistuksen toimivuutta on testattu ja saatu riittävästi kokemusta, on mahdollista harkita myös pidempien rangaistuksen käyttöönottoa. (Hallituksen esitys valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi LaVM 30/2010 vp - HE 17/2010 vp.)

Valvontarangaistuksen toivottiin myös tulevan aikaisemmassa vaiheessa ajankohtaiseksi. Tällä hetkellä henkilöllä voi olla todella monta yhdyskuntapalvelua takana ennen kuin häntä ehdotetaan valvontarangaistukseen. Tämän koettiin aiheuttavan sen, että mahdollinen päihdeongelma on päässyt jo hyvin pahaksi, jolloin edellytykset valvontarangaistukseen eivät enää täyty. Hallituksen perusteluissa huomautettiin, että tulee huolehtia, ettei sen käyttöönotto johda tarpeettomiin rangaistuksen koventamisiin (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010).

Toimistojen ja yleensäkin työntekijöiden työskentelytavoissa oli eroja, jotka usein asettivat suorittajat eriarvoiseen asemaan. Linjauksissa koettiin olevan epäjohdonmukaisuuksia esimerkiksi rangaistuksen keskeytyksissä, jos suorittaja jää esimerkiksi sairaalomalta. Joillakin suorittajalla toimintavelvoite sijoittuu kotiin, jolloin tämän ei tarvitse sairastuessaan hakea sairaaloma, joten rangaistuksen suorittamista voidaan jatkaa normaalisti. Linjauksiin kaivattiin yhtenäisyyttä ja että niissä olisi enemmän myös työntekijöiden näkökulmaa. Kehitysehdotuksena tuli, että linjauksista tiedotettaisiin etukäteen jo valmisteluvaiheessa. Myös tässä nousi esille rutiinin puuttuminen. Kun työntekijällä oli suoritettavissa olevien valvontarangaistusten välillä pidempi aika ja linjaukset olivat sillä välin muuttuneet, vei työskentely enemmän aikaa ja se koettiin raskaaksi. Tukipartio ei kokenut valvontarangaistusta työllistävänä ja ei nähnyt syitä miksi suorittajia ei voisi olla enemmänkin. He pitivät nykyistä määrää hyvin vähäisenä, mutta olivat sitä mieltä, että määrän lisääntyessä kohdentamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Toimistolla tapahtuvien valvontatapaamiset eivät rikosseuraamustyöntekijöiden mielestä riittäneet oikein muuhun kuin aikataulujen tekemiseen. Osalla oli tapana tehdä hahmotelma jo ennen tapaamista, jolloin sen tekeminen nopeutui itse tapaamisen aikana, jolloin aikaa jäisi myös muulle keskustelulle. Teknisen puolen eli aikataulutuksen koettiin olevan hankalaa ja aikaa vievää, koska valvontarangaistuksia oli niin vähän ja sitä kautta käytetty ohjelma ei tullut tutuksi. Näiden asioiden tiimoilta kehitysehdotuksena tuli, että sosiaalista kuntoutusta lisättäisiin nimeämällä tukipartiosta apuvalvoja, joka ottaisi samalla suuremman vastuun suorittajan valvonnasta, mutta lisäksi tämä järjestely avaisi valvottavalle mahdollisuuden laajempaan keskusteluun henkilön kanssa, joka on tietoinen häneen liittyvistä asioista ja joka olisi läheisessä yhteistyössä myös hänen varsinaiseen valvojaansa toimistolla. Myös laki val-

vontarangaistuksesta sisältää pykälän apuvalvojan käyttämisestä rangaistuksen aikana. Laissa ei kuitenkaan mainita tukipartion ohjaajan käyttämistä tai muutenkaan apuvalvoja-järjestelyn käyttämistä systemaattisesti (Laki valvontarangaistuksesta 330/2011). Toimintaan kaivattiin kuitenkin kohdentamista. Vankitietojärjestelmässä merkitään suorittajan valvonnan intensiivisyyden tarve, joka tekee kohdentamisen mahdollisuudesta näkyvämpää.

Asiakkuuden kokonaishallinta koettiin pääasiassa positiiviseksi asiaksi eli sama henkilö vastaa niin lausunto-, kuin toimeenpanovaiheesta. Näin työntekijällä on puolivalmis paketti, kun tuomio tulee täytäntöön. Oli kuitenkin tapauksia, että asiat olivat muuttuneet paljonkin näiden vaiheiden välillä, jolloin pääasiassa rangaistusajan suunnitelma piti tehdä lähes kokonaan uudestaan. Vaikka toimeenpanon alkamiselle on varattu kolmekymmentä vuorokautta aikaa, ei se tällaisissa tapauksissa ole aina riittävä. Kaivattiin kuitenkin enemmän työntekijöitä, jotka tekisivät valvontarangaistukseen liittyvää työtä. Myös työntekijöiden iso vaihtuvuus koettiin negatiivisena asiana työskentelyn kannalta.

Tukipartion riskeihin valmistutaan parhaiten säännöllisellä harjoittelulla. Vaikka kaikki olivat käyneet OC-sumutteen käyttäjäkoulutuksen, niin käsitys oli, ettei kaikki silti kokeneet tarvetta kantaa sumutetta kotikäynneillä, ellei ollut erityistä uhkaa. Moni nosti vuorovaikutustaidot tärkeämmäksi. Koulutuksissa käyminen, esimerkiksi Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen tarjoamille kursseille osallistuminen, sekä toimiston omat turvallisuuspäivät koettiin riittävinä koulutuksina. Turvallisuuspuolelta kaivattiin erityisesti irrottautumisharjoituksia sekä mielikuvaharjoituksia siitä, miten tilanteissa olisi hyvä toimia. Toimistolla työskentelevät eivät kokeneet turvattomuudentunnetta, mutta tiedostivat kuitenkin mahdolliset riskit. Erityisesti kotikäyntien tuomat riskit puhututtivat. Heidän mielestään toimistolla oli hyvät ohjeistukset uhkaavien tilanteiden varalle, eivätkä he kokeneet tarvetta turvallisuuskoulutuksille. Turvallisuus aspektia oli toimistoilla jo kehitetty ja niihin oli keskitytty enemmän kuin ennen. Tähän oli auttanut uusi turvallisuudesta vastaavan henkilön nimeäminen, jolloin asiat olivat menneet eteenpäin.

Tukipartion toiminnan kehittämisessä esiin nousi idea virkamiesvaihdosta. Tukipartion ohjaajilla olisi mahdollisuus käydä tutustumassa toisen tukipartion toimintaan, jollain toisella alueella. Oman työn näkeminen jonkun muun tekemänä ja eri ympäristössä koettiin olevan hyvä keino kehittää omaa työskentelyään ja löytämään esimerkiksi uusia työskentelytapoja. Vastaavanlainen idea oli ollut jo aikaisemminkin esillä, mutta se ei jostain syystä ollut siirtynyt käytäntöön. Halukkuutta oli kuitenkin kuuleman mukaan ollut jo silloin. Toinen kehitysidea tukipartion toimintaan liittyi pannaan asennukseen. Kaivattiin muutosta käytäntöön niin, että päihdetestauksen saisi suorittaa, kun rangaistusajan suunnitelma on allekirjoitettu eikä vastaitten kun laitteet on asennettu. Tällä hetkellä tukipartio tekee turhaa työtä asentamalla laitteet, jotka otetaan pois välittömästi jos päihdetestaus on positiivinen.

Pääasiassa perheväkivaltaan syyllistyneitä ei voida tuomita valvontarangaistukseen, mutta perheväkivaltaan kiinnitetään huomiota valvontarangaistuksen eri vaiheissa. Jos väkivaltaa ilmenee, voi tuomittu suorittaa rangaistuksensa eri osoitteessa kuin uhri. Tällöin uhri ei enää kuulu valvojien vastuulle, mutta tilanteiden tullessa ilmi, uhri ja tekijä kuitenkin ohjataan sopivien palveluiden ääreen.

Yhteistyön toimistojen ja tukipartion välillä koettiin olevan pääosin toimivaa, mutta eroavaisuuksia yhteistyössä oli kuitenkin riippuen toimistosta. Yhteistyöhön kaivattiin enemmän aikaa ja suunnitelmallisuutta. Tukipartio sai haastatteluissa positiivista palautetta tavoitettavuudesta sekä muutenkin omasta toiminnastaan. Palautetta oli tullut valvojille myös suorittajilta, jotka olivat olleet tyytyväisiä tukipartion työskentelyyn. Kehitysideoina nousi, että ennen valvontarangaistuksen aloittamista, kun tuleva suorittaja tulee käymään toimistolla, myös tukipartion edustus olisi paikalla, jolloin suorittajalla on mahdollisuus kysyä tukipartiolta epäselvistä asioista.

Toinen idea toiminnan kehittämiseen oli, että valvoja tulisi aina pannan asennukseen mukaan, jolloin tällä olisi jokaisessa valvontarangaistuksessa yhteys tukipartioon. Yhteinen tapaaminen toimistolla sekä asiakkaan kotona avaisivat paremman mahdollisuuden keskustella yhteisesti valvonnan tehokkuuden tarpeista sekä asioista, joihin jokainen oli kiinnittänyt huomiota. Näillä toimilla myös näytettäisiin, että tukipartio ja valvoja toimivat yhteistyössä. Tätä kautta myös asiakkaaseen liittyvä kommunikointi lisääntyisi eikä kiireen vuoksi jää mitään arvokasta sanomatta. Myös palaverikäytäntöön kaivattiin muutoksia. Erityisesti kaivattiin enemmän tukipartion edustusta palavereihin, mutta myös valvojilta toivottiin aktiivisempaa osallistumista. Monet toivoivat, että palaverien ajankohtaa mietittäisiin tarkemmin, jotta tukipartion olisi mahdollisuutta osallistua. Palavereihin toivottiin mahdollisuutta osallistua videoteitse, joka helpottaisi sellaisten henkilöiden osallistumista, jotka eivät muuten aikataulunsa puitteissa pystyisi osallistumaan.

Yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden ja tukipartion ohjaajilla ei kaikilla ollut toisen työnkuvasta selkeää kuvaa. Ne ketkä olivat työskennelleet molemmissa työtehtävissä, työnkuva luonnollisesti ymmärrettiin. Todettiin, että olisi hyvä ottaa selvää toisen työtehtävistä ja kuunnella enemmän, niin välttyttäisiin turhilta epäselviltä tilanteilta. Valvojilla on mahdollisuus sijaistaa tukipartiossa aina kun siellä on tarvetta. Osallistumista sijaistuksiin kaivattiin laajemmalti. Toivottiin myös, että tukipartion ohjaajat voisivat osallistua myös toimistolla tapahtuviin valvontatapaamisiin. Jotkut kaipasivat myös yhteistä tekemistä työpaikan ulkopuolella, jotta olisi mahdollisuus tutustua henkilöihin, joiden kanssa työskentelee. Erityisesti tukipartion ja Helsingin toimiston välille kaivattiin enemmän yhteistyötä, jotta ihmiset tulisi-

vat tutuiksi ja sitä kautta yhteinen työskentely olisi helpompaa ja näkyvämpää. Osa ei kaivannut toimintaa työpaikan ulkopuolella.

Työntekijöiden nostamat valvontarangaistuksen myönteiset puolet olivat melko samassa linjassa kuin hallituksen esityksessä mainittujen ehdottoman vankeusrangaistuksen ongelmakohdrien kanssa. Myönteisiin puoliin nostettiin työ- tai opiskelupaikan sekä tulotason pitäminen, sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen, mahdollisuus saada kiinni elämänrytmistä ja mahdollisuus osallistua siviilipuolen palveluihin. Hyvänä asiana koettiin myös rangaistuksen yksilöllisyys, joka mahdollistaa tiukemmat tukitoimet ja asiakkaan velvoittamisen. Hallituksen esityksessä Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi mainitaan myös, kuinka vankeus mahdollistaa yhteyden rikoksenuusijoiden kanssa ja kuinka erityisesti se voi voimistaa nuorten ja ensikertalaisten rikollisuutta ylläpitäviä asenteita (Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi HE 17/2010). Valvontarangaistuksen ongelmakohdat olivat suorittajan sosiaalisen elämän rajoittuminen normaalista, pintapuolinen valvonta ja sitä kautta myös suorittajan mahdollisuus jatkaa rikollista toimintaa, mutta myöskin joustamattomuus aikataulussa. Työntekijälle haittoja olivat vankitietojärjestelmän käytön vaikeus ja yhteistyö tuomioistuimen kanssa.

Totaalikieltäytyjien koettiin olevan Etelä-Suomen alueella suurin ryhmä valvontarangaistuksessa. Heidän ei yleensä nähty tarvitsevan erityisiä tukitoimia ja että heillä ei ollut varsinaisesti tarvetta ohjelmatyölle tai muulle vastaavalle. Toiminnan kehittämiseksi ehdotettiin selvempää kohdentamista, jolloin esimerkiksi joitain valvontakäyntejä voitaisiin korvata puhelinsoitolla, jos ei varsinaisia käyntejä koettaisi ollenkaan tarpeellisiksi.

9 Pohdinta

Pohdinnassa olemme pyrkineet kriittisesti arvioimaan tutkimustulosten pohjalta ilmi tulleita käytännön epäkohtia. Olemme vertailleet johtopäätöksiä hankkimaamme muuhun taustatietoon pohjautuen, joka toimii perustana välillä jopa kriittisellekin pohdinnalle. Pohdinnan tarkoituksena ei ole arvostella kenenkään yksittäisen työntekijän työskentelytapoja, vaan pikemminkin laajemmin katsoa valvontarangaistusta ja sen parissa työskentelyä ulkopuolisten silmin.

9.1 Tutkimustulosten ja johtopäätöksiensä pohdinta

Haastatteluissa tuli selkeästi esille, että iso osa valvontarangaistuksen suorittajista Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella oli totaalikieltäytyjiä. Vuonna 2015 valtakunnallisesti 47 prosentissa valvontarangaistuksista päär rikoksena oli ollut liikennejuopumus. Tästä syystä rupesimme selvittämään asiaa enemmän. Keskushallinnolta pyytämässämme tilastossa on näh-

tävissä, että Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella liikennejuopumus kattoi vain noin neljäsosan valvontarangaistuksista. Samana vuonna totaalkieltäytyjiä oli ollut 21 kappaletta eli noin puolet. Etelässä oli muutenkin melko vähän valvontarangaistuksia, vain 43 kappaletta, kun taas Itä-Pohjois-Suomen alueella niitä oli 96, joista liikennejuopumuksia 43 ja Länsi-Suomen alueella 82, joista liikennejuopumuksia oli 49. (Blomster 2016.) Näissä tilastoissa esiintyvä poikkeavuus Etelä-Suomen osalta on niin selkeä, että asiaan olisi hyvä perehtyä kunnonlla. Mielestämme etelän alueella ei valvontarangaistus ole saanut niin vahvaa alkua kuin olisi voinut. Tästä kertoo sen vähäinen käyttö ja se, että siitä vähästäkin melkein puolet ovat totaalkieltäytyjiä.

Valvojat kokivat valvontarangaistuksen hyvin työllistävänä, mutta puheesta kuului myös se, että rutiinin puute on osa syy sen työllistävyyteen. Enimmäispituuden nostamisella yhdyskuntapalvelun tasalle eli kahdeksaan kuukauteen, lisättäisiin valvontarangaistusten lukumäärää, jolloin olisi mahdollista saavuttaa rutiininomainen työskentely. Samalla olisi toivottavaa, että valvontarangaistukseen tulisi minimipituus esimerkiksi kaksi kuukautta, jolloin valvontarangaistuksesta saataisiin täysi hyöty irti. Kuten työntekijät haastatteluissa totesivat, lyhyet rangaistukset ovat hyvin työllistäviä hyötyynsä nähden. Yhdyskuntapalvelussa rangaistuksen tuoma hyöty ja sen aiheuttama työmäärä ovat tasapainoisemmassa suhteessa. Vuonna 2015 valvontarangaistuksen suoritettuna ajan keskipituus oli 63 päivää (Blomster ym. 2016, 44). Totaalkieltäytyjiä oli vuonna 2015 yhteensä 43 kappaletta eli noin viidesosa kaikista valvontarangaistuksista (Blomster 2016). Totaalkieltäytyjien pääsääntöisesti pitkä tuomiot huomioon, voi päätellä, että muista rikoksista tuomittujen rangaistusten kestot ovat keskimäärin melko lyhyitä.

Toinen mikä teki valvontarangaistuksesta työllistävän, oli linjausten ainainen muuttuminen. On varmasti niinkin, että uuden rangaistuksen käyttöönotossa on aina hakemista, jotta se saadaan sellaiseen muotoon, että se palvelee niin yhteiskuntaa, asiakasta kuin työntekijääkin. Tähän tarvitaan pitkälle jatkuvaa kehittämistä. Rangaistus on kuitenkin ollut käytössä tätä tutkimusta tehtäessä viisi vuotta, joten työskentelyyn pitäisi olla tullut rutiininomaisia piirteitä. Uusiin linjauksiin liittyvä viestintä tulee saada toimivammaksi. Haastatteluissa esiin nostettu ennakoilmoitus uuden linjauksen valmisteluiden aloittamisesta olisi hyvä ratkaisu. Tällä tavalla mahdolliset muutokset saadaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työntekijöiden tietoon. Ja kun taas linjaus muuttuu, tiedottamisen tulee olla sellaista, että tieto siirtyy varmasti jokaisen työntekijän tietoon, joka valvontarangaistuksen parissa työskentelee. Olisi myös erittäin loogista ottaa linjauksiin enemmän työntekijöiden näkökulmaa eli kysyä rangaistuksen parissa työskenteleviltä, miten asia olisi parasta hoitaa.

Olisi myös hyvä tutkia syyttäjien ja tuomioistuimien kanssa sitä, kuinka lausunnoista saataisiin niin sanotut turhat lausunnot pois. Esimerkiksi jos rangaistuksen enimmäispituutta nostettaisiin

siin, niin olisi tärkeää, että lausuntopyyntöjen määrä saataisiin lähemmäksi toimeenpanoihin tulevien rangaistuksien määrää. Toinen keino mikä olisi oleellista henkilökunnan työmäärän oikein kohdistamiseen, on lausuntovaiheen suunnitelman linjauksien muuttaminen. On mahdollista, että tiedot muuttuvat lausunto- ja toimeenpanovaiheen välillä, joten olisi loogisempaa, ettei alun suunnitelman tarvitsisi olla täysin valmis. Jos tässäkin vaiheessa otetaan huomioon se, mihin työntekijän kannattaa panostaa, säästetään turhaa työskentelyä, jolloin nekin tunnit voidaan kohdentaa johonkin tärkeämpään.

Pydyttyjä lausuntoja oli vuonna 2015 yli 800, joista lausuntoja tehtiin hieman yli viisisataa. Jo tämä tarkoittaa huomattavaa työmäärää, josta ei ole mielestämme mitattavissa minkäänlaista hyötyä. Näistä yli viidestäsadasta lausunnosta 340 oli myönteisiä eli 59 prosenttia. Alkaneita valvontarangaistuksia kyseisenä vuonna oli kuitenkin 247. (Blomster ym. 2016, 44.) Tätä vertailukohtaa kannattaisi mielestämme miettiä tarkoin eli kuinka yli kahdeksastasadasta päädytään lukuun 247. Asiaa tutkimalla olisi mahdollisuus saada työntekijöiden työmäärää kevennettyä, jolloin he voisivat kohdentaa jäljelle jäävän ajan asiakkaiden ja sitä kautta yhteiskunnan hyödyksi. Mielestämme ei myöskään ole tarvetta sotkea lausuntovaiheeseen kolmansia osapuolia, sillä on kuitenkin muistettava, että siinä vaiheessa ei ole ketään vielä tuomittu. Esimerkiksi työpaikalle ilmoittaminen tässä vaiheessa on täysin tarpeetonta, jotta turhilta leimaamisen haittavaikutuksilta vältytään. On myös tärkeää, että jos lausuntovaiheen rangaistusajan suunnitelman tarkkuus kevenee, tulee toimeenpanon käynnistämiseen antaa pidempi aika kuin vain kolmekymmentä päivää.

Kohdentamista tulisi myös lisätä tukipartion toimintaan. Erään haastateltavan ehdotus joidenkin valvontakäyntien korvaamisesta puhelinsoitolla tulisi harkita. Esimerkiksi sellaisten totaalikieltäytyjien kohdalla, joiden uusintarikollisuuden riski on lähellä nollaa, käynnillä ei ole niin suurta merkitystä. Tällä saavutettavat positiiviset vaikutukset ovat mielestämme kahdenlaiset. Ensinnäkin tukipartiolle jää enemmän aikaa muille valvottaville. Hyödyn määrä riippuu tietysti siitä, missä tämä kyseinen suorittaja asuu. Ääritapauksessa valvottava asuu hieman kauempana, eikä tämän lähellä asu muita valvottavia, jolloin hyöty olisi jopa aika merkittävä. Toisessa ääritapauksessa valvottavat asuvat samassa pihapiirissä, jolloin toisen valvontakäynnin korvaaminen puhelinsoitolla ei tuo huomauttavaa ajan säästöä. Puhelinsoitolla saavutettava toisenlainen hyöty on se, että se vähentää valvonnan näkyvyyttä. Jos sen hetkinen rangaistus on henkilön ensimmäinen ja mahdollisesti viimeinen rikos (totaalikieltäytyminen), ei ole suorittajan tai yhteiskunnankaan edun mukaista se, että rangaistus on ulkopuolisen silmin havaittavissa.

Kuntoutuksen näkökulmasta olisi tärkeää, että päihdeongelmaisten kohdalla valvontarangaistus tuomittaisiin aikaisemmin. Valvontarangaistuksessa edellytettävä päihitteettömyys ja sen valvonta ovat huomattava hyöty verrattuna yhdyskuntapalvelussa edellytettyyn päihittettö-

myyteen eli täytyy olla päihdeettömänä pelkästään suorituspaikalla. Tämä voi tarkoittaa, että suorittajan on oltava päihdeettömänä ainoastaan kahtena iltapäivänä viikossa. Jos valvontarangaistus kestäisi esimerkiksi yli kaksi kuukautta ja se suoritettaisiin päihdekuntoutuslaitoksessa tai päihdeettömässä asuntolassa, sen tuoma hyöty vaikeasti päihdeongelmaiselle olisi varmasti suurempi asiakkaalle ja yhteiskunnalle. Mielestämme tämän kaltaisia tukimuotoja voisi ottaa enemmänkin käyttöön. Erään haastateltavan nostama pidempi seuranta-aika olisi omiaan tällaisissa hieman suurempi riskisissä tapauksissa. Asiakkaan motiivit saadaan nostettua esille ja tätä kautta myös itse rangaistuksen vaikuttavuus kasvaisi.

Kuntoutuksen esteenä tuntui joissain tapauksissa olevan toimintavelvoitteen enimmäistuntimäärä. Jos suorittaja on normaalissa päivätyössä, ei sen lisäksi ole mahdollisuutta muille toimintavelvoitteille esimerkiksi päihdekuntoutukselle. Joissain tapauksissa jos työpäivät olivat normaalia pidemmät, enimmäismäärä aiheutti sen, että työntekijä joutui merkitsemään keskelle työpäivää ruokatunnin ja laittamaan työmatkat vapaaehtoiseksi toiminnaksi, jolloin tietojen vieminen koneelle oli huomattavasti työläämpää. Tämänkaltaiset faktat vievät pohjan koko enimmäistuntimäärän tarkoituksesta. Mielestämme kuntoutus nousee selvästi tärkeämmäksi asiaksi kuin tuntimäärän ylittäminen ja edellä mainitut ruokatuntien ja työmatkojen muutokset ovat täysin turhia työtehtäviä. Mielestämme olisi tärkeää, että tämän kaltaisissa asioissa luotettaisiin työntekijöiden ja toimistojen omiin ratkaisuihin ja heille annettaisiin mahdollisuus joustoon tuntimääriin liittyen. Olisi myös järkevää lisätä liukumavaraa toimintavelvoitteeseen lähtemiseen sekä kotiinpaluuseen, sillä kuten yksi haastateltavista sanoi, kotipihalla odottaminen ei palvele ketään.

Jos suorittajan sairausloma jatkuu enemmän kuin kolme päivää, valvontarangaistus keskeytetään. Mielestämme tähän olisi hyvä saada joustoa, jolloin turhilta keskeytyksiltä välttyttäisiin. Esimerkiksi jos on mahdollista olla viisi päivää sairauslomalla, parantumiseen tulee selvästi pidempi aika, koska siihen sisältyy myös viikonloppu. Suorittajan kohdalla rangaistuksen päätyminen siirtyy ja valvojille sekä tukipartion ohjaajille tulee ylimääräisiä työtehtäviä. Toivottavaa on kuitenkin, että valvojille annetaan tämä mahdollisuutena, jolloin heillä on ammattilaisina mahdollisuus käyttää omaa ammatillista harkintaa asian suhteen. Tämä lisäisi yhdenvertaisuutta suorittajien kesken esimerkiksi työssäkäyvän ja kotioiloissa toimintavelvoitteensa suorittavan välillä. Jousto antaisi työntekijöille kuitenkin mahdollisuuden pitää kiinni nykyisestä kolmen päivän säännöstä ja puuttua niin sanottuun pelaamiseen eli systeemiä väärinkäyttävien toimintaan.

Haastatteluissa pyrimme saamaan kaikilta vastaukset samoihin asioihin. Tukipartioon liittyvät kysymykset esitettiin myös valvojille ja toisinpäin. Tällä yritettiin selvittää, kuinka perillä haastateltavat olivat selvillä toistensa tehtävistä ja myöskin herätellä heitä pohtimaan asiaa syvemmin. Ne, jotka olivat työskennelleet sekä tukipartiossa että yhdyskuntaseuraamustoi-

mistossa, olivat luonnollisesti selvillä molempien puolien työtehtävistä. Työntekijöillä, joilla ei ollut kokemusta kuin toisesta puolesta (tukipartio tai valvojan tehtävät), toisen työnkuva ei ollut kovinkaan selkeä. Niillä valvojilla, joilla ei ollut kokemusta molemmista puolista eivätkä olleet paljoakaan tekemisissä tukipartion kanssa, ei tuntunut olevan kiinnostusta toisten työtehtävistä. Tehtävät koettiin erilaisiksi eikä nähty tarvetta asioiden perehtymiseen. Meidän mielestämme olisi yhteistyön kannalta erittäin tärkeää, että molemmat osapuolet tutustuisivat toistensa töihin ja sitä kautta varmasti saisivat omaan työhönsä enemmän työkaluja. Myös tämän toiminnan tuoma vaihtelu omiin työtehtäviin voisi olla yksi positiivisista vaikutuksista.

Haastatteluissa kysimme perheväkivallasta ja kuinka siihen kiinnitetään huomiota. Saamistamme vastauksista ja haastateltavien reaktioista voi päätellä, että emme ehkä lähestyneet asiaa oikealla tavalla. Koimme, että kysymyksen asettelumme oli ehkä väärä tai emme lähestyneet aihetta tarpeeksi varovaisesti. Kysymys tuntui saavan suurimman osan haastateltavista puolustuskannalle ja tämän takia koemme, että asiasta käyty keskustelu jäi melko pintapuoliseksi. Myöhemmin mietimme, miten meidän olisi pitänyt toimia, jotta olisimme saaneet tästä osa-alueesta enemmän irti. Olimme sitä mieltä, että ennen kysymyksen esittämistä aihetta olisi pitänyt pohjustaa enemmän ja painottaa, että haemme erilaisia työskentelymetodeja, jolloin työntekijät näkisivät myös muita työskentelytapoja ja mahdollisesti rikastuttaa sillä tavalla myös omaa työskentelyään. Tarkoituksena ei ollut loukata ketään tai aiheuttaa tunnetta, että epäilimme kenenkään ammattiosaamista. Vaikka valvontarangaistukseen ei lähtökohtaisesti tuomita lähisuhdeväkivallasta tuomittuja, on hyvä muistaa, että kansallisen rikosuhritutkimuksen (2012) mukaan Suomessa naisiin kohdistuneista lähisuhdeväkivalta tapauksista kymmenen prosenttia oli ilmoitettu poliisille ja miesten kohdalla tilanne oli vielä huonompi. Vain kolme prosenttia miehiin kohdistetusta lähisuhdeväkivallasta tuli poliisiin tietoon. (Danielsson & Salmi 2013.) Suurin osa lähisuhdeväkivalta jää siis piilorikollisuudeksi.

Tutkimukseen oli vaikea löytää kirjallisuutta, joka käsittelisi valvontarangaistusta. Osa syy oli varmasti se, että rangaistus on suhteellisen uusi. Olimme varautuneet siihen, että Laurean kirjastosta ei tarvittavaa materiaalia löytynyt, mutta myöskään Kriminologisesta kirjastosta ei löytynyt kuin niukasti materiaalia. Tämä tietysti hankaloitti melko paljon kirjoittamisen aloittamista, koska emme halunneet käyttää pelkästään sähköisiä lähteitä. Valvontarangaistuksen käsikirjakaan ei valmistunut työmme aikana, joka olisi ollut erittäin hyvä lähdemateriaali työllemme. Aiheeseen liittyviä tilastoja oli hyvin saatavilla ja tämän lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen tilastoista vastaava erikoistutkija Peter Blomster teki pyynnöstämme muutamia taulukoita lisää, jotta saimme riittävästi tilastotietoa haastatteluissa esiin nousseiden tietojen tueksi.

Valvontarangaistukseen liittyviä opinnäytetöitä on tehty lähinnä suorittajien näkökulmasta esimerkiksi ”Ei tää ny ihan mitää huuhaata oo”: -Asiakkaiden näkökulmia valvontarangaistuk-

seen (Hanhikoski & Ryöppy 2013). Opinnäytetyömme on tehty työntekijöiden näkökulmasta ja keskittyy erityisesti heidän kokemuksiinsa perustuviin kehitysehdotuksiin. Tutkimuksemme aihe tuli tilaustyönä työelämäedustajilta, joten uskomme, että tämä tutkimus on jo sen vuoksi tarpeellinen. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, miten tilanne on muuttunut ja onko työntekijöiden esille nostamia kehitysehdotuksia viety käytäntöön. Valvontarangaistukseen liittyvän tutkimuksen voisi tehdä myös syyttäjiä haastatteleamalla, jolloin voitaisiin saada tarkempia vastauksia ja uusia näkökulmia tässä työssä työntekijöiden keskuudessa esiin nousseisiin kysymyksiin. Samalla tavalla voisi toteuttaa tutkimuksen, jossa haastateltaisiin Rikosseuraamuslaitoksen päättäviä tahoja, joissa valvontarangaistukseen liittyvät linjaukset päätetään.

9.2 Luotettavuuden ja eettisyyden pohdinta

Luotettavuuden arviointi on aika laaja käsite, eikä sille ole mitään yksiselitteistä ohjetta. Tuomi ja Sarajärvi (2011, 140-141) kuitenkin ovat listanneet joitain asioita, jotka olisi hyvä käsitellä. Kirjassa mainitaan muutamaa otteeseen tutkimuksen kesto ja se, että tutkimuksen tekoon on varattava riittävästi aikaa. Aloitimme opinnäytetyön tekemisen tammikuussa 2016, jolloin varasimme työn tekoon vajaan vuoden verran aikaa. Koimme, että liian tiukalla aikataululla olisi voinut tulla vastaan tilanteita, jolloin olisimme joutuneet valitsemaan nopeamman ja samalla helpomman reitin opinnäytetyön valmistumiseen. Tällöin se ei olisi ollut luotettavuuden kannalta paras mahdollinen tilanne.

Yksi käsiteltävistä asioista luotettavuuden arviointiin liittyen ovat *omat sitoumuksesi tutkijana tässä tutkimuksessa*, jossa tutkijan tulee pohtia, miksi tutkimus on tärkeä, mitkä ovat olleet tutkijan olettamukset tutkimuksen alussa ja miten ne ovat muuttuneet (Sarajärvi & Tuomi 2011, 140). Muiden alojen tavoin, myös rikosseuraamusala muuttuu jatkuvasti ja usein päätöksiä tehdään suljettujen ovien takana johdon ja erikoissuunnittelijoiden toimesta. Halusimme tuoda tutkimuksessamme esille, että myös niin sanottua perustyötä tekevilla henkilöillä on hyviä ajatuksia seuraamuksiin liittyen ja työnkautta nousseita kehitysehdotuksia, jotka voitaisiin ottaa osaksi käytäntöä.

Mielestämme työntekijöiden kokemukset valvontarangaistuksesta viiden vuoden ajalta ovat riittävät, jotta tätä rangaistusmuotoa voidaan tarkastella kriittisesti ja miettiä, mitä voisi tehdä toisin. Opinnäytetyötä pidettiin tärkeänä sen erilaisen lähestymistavan vuoksi, sillä tutkimuksen kohteena ovat yleensä olleet rangaistuksen suorittajat ja heidän kokemuksensa valvontarangaistuksesta. Tutkimukseen liittyvä arviointi kohdistuu myös muun muassa aineiston keruuseen, tutkimuksen tiedonantajiin eli yhteistyöhön työelämän kanssa, aineiston analyysiin sekä tutkimuksen raportointiin (Sarajärvi & Tuomi 2011, 140-141). Olemme pyrkineet vastamaan kaikkiin näihin kysymyksiin ja siksi näitä osia käsitellään pohdinnan muissa osioissa laajemmin.

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta pohditaan usein käsitteillä reliabiliteetti ja validiteetti. Laadullisissa tutkimuksissa näiden käyttöä on kuitenkin kritisoitu, mutta mielestämme ne ovat kuitenkin jollain tasolla hyvä käsitellä myös omassa työssämme. Tutkimuksemme tehtiin Etelä-Suomen Rikosseuraamusalueella ja oli selkeää, että valvontarangaistukseen liittyy myös alueellisia erityisongelmia, kuten valvontarangaistuksen käyttömäärät sekä totaalikieltäytyjien prosenttiosuus suorittajista. Työntekijät ovat myös erilaisia ja ihmiset suhtautuvat alan kehittämiseen eri tavoin, joten on vaikea todeta, että joku toinen saisi samasta aiheesta samanlaisen tuloksen. Työntekijöille tulee myös kokemuksen myötä varmasti enemmän ideoita rangaistuksen ja työtapojen kehittämiseen, joten vuoden päästä tulokset olisivat varmasti jo muuttuneet. Voidaan todeta, että reliabiliteetti eli tutkimuksen toistettavuus ei päde tutkimuksessamme. (Vilka 2015, 193.)

Validiteetti eli tutkimuksen pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä on luvattu. Arviointi kohdistuu yleensä siihen, miten hyvin tutkimusote ja käytetyt menetelmät vastaavat sitä, mitä tutkija haluaa tutkia. Pätevässä tutkimuksessa tulokset voivat vääristyä, jos haastateltava ei ajattele tutkijan ajattelemalla tavalla. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, miten kysymykset ovat ymmärretty. (Vilka 2015, 193.) Tutkimuskysymyksemme pysyivät samankaltaisina tutkimuksen alusta loppuun, mutta osa syy siihen on luultavasti kysymysten laaja-alaisuus. Teemahaastattelu oli tutkimuksessamme paras menetelmä, koska siinä meillä haastattelijoilla oli selkeästi vähemmän vaikutusta haastattelun etenemiseen kuin esimerkiksi jos olisimme käyttäneet strukturoitua haastattelua.

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu, että tutkimuksen kohderyhmä on antanut suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Kohderyhmälle tulee kertoa opinnäytetyön tutkimukseen liittyen mahdollisimman kattava tieto siitä, mitä esimerkiksi haastatteluprosessin aikana tulee tapahtumaan ja varmistaa, että jokainen haastateltava on ymmärtänyt annetun informaation. Suostumuksella tarkoitetaan sitä, että haastateltavat kykenevät tekemään järkeviä arvioita ja annetun tiedon pohjalta ja että jokainen osallistuu vapaaehtoisesti tutkimukseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyömme tutkimukseen liittyen emme tehneet haastateltavien kanssa kirjallisia sopimuksia, vaan jaoimme tiedotteita, joissa kerroimme tutkimuksestamme ja siihen liittyvästä sisällöstä. Tiedotteen avulla etsimme vapaaehtoisia haastateltavia esimiesten avulla, joista jokainen haastateltava osallistui täten oman suostumuksensa perusteella. Emme kuitenkaan antaneet selkeää haastattelurunkoa etukäteen haastateltaville, vaan pelkästään kyselylomakkeen teemat, jolloin pyrimme mahdollisimman laajoihin vastauksiin. Joidenkin teemojen laajuus aiheutti parin haastattelun alussa epävarmuutta siitä, oliko tehtävänanto ymmärretty täysin oikein ja muutama totesikin, etteivät tienneet miten valmistautua haastatteluun. Vil-

kan teoksessa (2015, 194) todetaankin, että luotettavuutta voi heikentää erilaiset satunnaisvirheet, esimerkiksi jos haastateltava ymmärtää esillä olevan asian eri tavalla tai hän muistaa vastausta antaessaan jonkin asian väärin.

Haastateltavien lisäksi myös haastattelijalla on iso rooli lopputuloksen kannalta. Haastateltavan on luotava ilmapiiri, jossa haastateltavan on helppo puhua ja kertoa omia ideoitaan. (Vilka 2015, 194.) Tutkimuksemme tapahtui haastattelemalla, jolloin piti olla tarkkana siitä, ettemme johdattele haastateltavia haluttuun suuntaan, vaan annamme haastateltavien kertoa asioista omin sanoin. Tilanteessa, jossa haastateltava ei ole varma sanottavastaan, haastattelijan omat kommentit voivat vaikuttaa lopputulokseen eli siihen, mitä asioita haastateltava jättää sanomatta ja mitä asioita hän nostaa esille (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 30). Tehdessämme haastattelurunkoa ja koehaastattelua mietimme, miten voisimme saada haastateltavista mahdollisimman yhdenmukaiset. Teimme haastattelut puoliksi, joka voi vaikuttaa siihen, että joitain tarkentavia kysymyksiä ei esitetty kaikille haastateltaville. Pyrimme käymään toistemme haastattelujen pääsisällöt ja litteroinnit läpi ennen seuraavaa omaa haastattelua, mutta käytännössä sitä ei pystynyt aina toteuttamaan jos haastattelut olivat lähekkäin.

Vaikka työkokemuksemme rikosseuraamusalasta onkin pääsääntöisesti hyvä asia, on se voinut kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti tutkimuksen eettisyyden kannalta. Molempien kokemukset turvallisuuspuolelta herättivät haastattelutilanteissa joitakin eriäviä mielipiteitä, jotka eivät kuitenkaan saaneet näkyä haastattelutilanteissa. Tämä oli tärkeää, koska silloin haastateltavalla oli mahdollisuus tuoda neutraalissa ympäristössä oma mielipide kuuluviin ilman, että meidän omat mielipiteemme asioista vaikuttaisi edes pienissä määrin vastauksiin. Ruusuvuoren ja Tiittulan (2009, 10-11) mukaan on tärkeää tiedostaa omat oletuksensa, sillä ne vaikuttavat omaan suhtautumiseen haastateltavia kohtaan ja myös siihen, miten esitämme kysymyksiä ja kuinka heille puhumme.

Tutkijoiden tulisi käyttää eettisesti oikeita tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä, jota kutsutaan nimellä hyvä tieteellinen käytäntö. Esimerkiksi tiedonhankinnassa tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan teoria pohjautuu muun muassa asianmukaisiin tietolähteisiin, kirjallisuuteen sekä havaintoihin. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tutkijan rehellisyys ja kunnioitus muiden tutkijoiden saavutuksia kohtaan, mikä saavutetaan lähdeviitteillä sekä omien ja muiden tutkijoiden tulosten esittämisellä oikealla tavalla. (Vilka 2015, 41-42.) Vilka (2015, 44) toteaaakin, että lähdeviitteiden epätarkka merkitseminen sekä epämääräinen ja puutteellinen viittaaminen ovat hyvinkin yleisiä. Lähteiden suhteen tuli olla kriittinen ja oli arvioitava, mikä lähde on luotettava ja mikä ei. Pyrimme käyttämään opinnäytetyössämme luotettavia ja riittävän tuoreita lähteitä, mutta kirjallisten lähteiden löytäminen osoittautui ennakoitua hankalammaksi jopa Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kirjastosta, jonka vuoksi jouduimme turvautumaan sähköiseen lähdemateriaaliin. Lisäksi pyrimme myös käyttämään mahdollisim-

man monipuolisia lähteitä suomeksi sekä käyttämään myös joitain englanninkielisiä lähteitä monipuolistamaan lähteitämme.

Tutkimusetiikassa vilpillinen ja epärehellinen toiminta voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, jotka ovat vilppi ja piittaamattomuus. Tutkijan puutteelliset taidot ja tiedot voivat johtaa piittaamattomuuteen, jossa tutkija harkitsemattomasti käyttää esimerkiksi lähteitä, joissa omat taidot eivät riitä niiden ymmärtämiseen. Vilppiin liittyy toiminta, jossa tutkija vääristelee, sepittää ja plagioi muiden saavutuksia. (Vilkkä 2015, 42.) Teorian kirjoittaminen omin sanoin oli välillä haastavaa, jos alkuperäisessä lähteessä asia oli jo muotoiltu lyhyesti ja ytimekkäästi. Opinnäytetyötä tehdessä täytyi lauseiden rakennetta ja sanamuotoja pohtia tarkemmin, ettei sanoja muuttamalla asiayhteys muuttuisi. Sepittämällä tarkoitetaan sitä, että tutkija esittäisi tekaistuja havaintoja eikä niitä ole tehty opinnäytetyössä kuvattua menetelmää käyttäen. Havaintojen vääristelyllä muokataan tarkoituksenmukaisesti alkuperäisiä havaintoja, jolloin tulokset vääristyvät. Vääristelyyn kuuluu myös tutkimustuloksien esittämättä jättäminen, joka vaikuttaa myös johtopäätösten analysointiin. Kuulan (2006) mukaan suurin osa käsitellyistä vilppitapauksista liittyy monesti plagiointiin. Plagioinnilla tarkoitetaan luvata lainaamista, jolloin tutkimuksen tekijä esittää jonkun toisen tekstiä omanaan. Plagiointia valvotaan erilaisten ohjelmien avulla, joiden kautta löydetään suoraan otetut lainaukset verkosta. (Kuula, 2006, 37-38.)

Suoritimme haastattelut anonymisti, joka oli osin hankalaa, koska haastattelimme esimerkiksi kahta esimiestä, jolloin tunnistettavuus oli helpompaa. Anonymiteetillä pyritään suojaamaan haastateltavien henkilöllisyys, mutta joissain tilanteissa täydellinen anonymiteetti ei monestikaan pysty toteutumaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kun haastatteluisa otettiin esille tukipartion kanssa tehtävä yhteistyö, oli työn kannalta oleellista, että lukija tietää kumman toimiston esimiehestä on kysymys. Pohdimme tunnistettavuutta ja miten se vaikuttaa työhöme ja saimmekin ohjeistuksen siitä, että mikäli kyseiset asiat eivät ole niin arkaluonteisia, vaan enemmänkin yleisellä tasolla kerrottuja, voimme esittää tulokset niin kuin ne ovat. Käytännössä tutkijan ei siis ikinä tulisi luvata etukäteen täydellistä suojaa henkilöllisyydelle, ellei hän ole täysin varma siitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Olimme voineet mainita tämän haastatteluihin liittyvissä tiedotteissa tai haastattelutilanteissa. Opinnäytetyön alussa asiaa ei osannut ajatella tästä näkökulmasta, kuin vasta tulosten analysoimisessa nämä asiat nousivat esiin. Tutkimusta tehdessä tulisikin miettiä, millä tavoin tutkimuksesta ilmenneitä tuloksia esitetään. On mietittävä tarkkaan raportointityyliä, ettei tutkimuksen kohde joudu halveksunnan, pilan tai vihan kohteeksi. (Vilkkä 2015, 46.) Tästä johdun kävimme läpi tulokset-osion useaan kertaan ja kiinnitimme erityisen paljon huomiota siihen, että turha tunnistettavuus saadaan poistettua tekstistä. Teksti muuttuikin huomattavasti alkuperäisestä, ennen lopullista muotoaan.

Pyrimme opinnäytetyössämme kriittiseen tarkasteluun emmekä ole omalla kritisoinnillamme ja pohdinnallamme yrittäneet esittää alan asiantuntijoita, sillä kohdehenkilöillä on enemmän kokemusta käytännön työskentelystä. Opinnäytetyömme aiheen painottuminen kehittämistyöhön tarjosi kuitenkin jo itsessään mahdollisuuden kyseenalaistaa työskentelytapoja, jotka monesti eivät johtuneet työntekijöistä, vaan yleisistä linjauksista sekä nostaa esiin kehittämis ehdotuksia tulosten pohjalta. Vilkan mukaan (2015, 46-47) tutkijat eivät kuitenkaan voi varmistaa eivätkä olla vastuussa siitä, miten työelämälle annettuja tuloksia käytetään työelämässä esimerkiksi osana päätöksentekoa.

Lähteet

Kirjalähteet:

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Riika: InPrint.

Beyens, K., Kaminski, D. & Nellis, M. 2013. Electronically monitored punishment: International and critical perspectives. Abingdon: Routledge.

De Vaus, D. 2014. Surveys in social research. Sixth edition. Oxon: Routledge.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Hartoneva, A., Mohell, U., Pajuoja, J. & Vartia, M. 2015. Yhdyskuntaseuraamukset ja vankeus. Tallinna: Printon.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark.

Kalemaa, K. 2014. Sankareita vai pelkureita: Suomalaisen aseistakieltäytymisen historia. Helsinki: Tammi.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Laine, M. 2014. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. 2.uudistettu laitos. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Acta Poenologica 1/2014. Riika: Drukatava.

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

Mohell, U. & Pajuoja, J. 2006. Vankeuspaketti: Vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Helsinki: Tietosanoma.

Narsakka, J. 2015. Kotini on linnani: Elämä valvontarangaistuksen alla. Saksa: Books on Demand.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2009. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint.

Sähköinen valvonta. 2007. Oikeusministeriön työryhmämietintöjä, ISSN 1458-6452; 2007:17. Helsinki: Oikeusministeriö.

Thyer, B. 2010. The handbook of social work research methods. Second edition. California: SAGE Publication.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: Bookwell.

Sähköiset lähteet:

Blomster, P., Laurila, T., Lavikkala, R., Linderborg, H., Muiluvuori, M-L. & Tyni, S. 2016. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2015. Suomen yliopistopaino. Viitattu 12.10.2016. [Http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/tE4LLWEpz/RISE_vuosikirja_2015_WEB.pdf](http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/tE4LLWEpz/RISE_vuosikirja_2015_WEB.pdf)

Confederation of European Probation CEP. Organisation. Viitattu 23.10.2016. [Http://cep-probation.org/organisation/](http://cep-probation.org/organisation/)

Danielsson, P. & Mäkipää, L. 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus sähköisen valvonnan vaikuttavuuteen. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 114. Helsinki: Hakapaino. Viitattu 28.10.2016. File:///C:/Users/hp/Downloads/S%C3%A4hkValvKirjall2012.pdf

Danielsson, P. & Salmi, V. 2013. Suomalaisten kokemus parisuhdeväkivalta 2012 – Kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia. Verkkokatsauksia 34/2013. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Viitattu 1.11.2016.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152609/34_parisuhdevakivalta.pdf

Hallituksen esitys Eduskunnalle valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskeväksi lainsäädännöksi HE 17/2010. Finlex. Viitattu 11.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2010/20100017#idm1903152>

Hallituksen esitys valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskeväksi lainsäädännöksi LaVM 30/2010 vp - HE 17/2010 vp. Edilex. Viitattu 6.10.2016.
<https://www.edilex.fi/mt/lavm20100030>

Hanhikoski, S-M. & Ryöppy, S. 2013. Ei tää ny ihan mitää huuhaata oo”: -Asiakkaiden näkökulmia valvontarangaistukseen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.10.2016.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/60673/Hanhikoski_Ryöppy_Opinnaytetyo_Laurea.pdf?sequence=1

Helsingin kaupunki. 2016. Työllisyyspalvelut: Ohjaamo. Viitattu 22.9.2016.
<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/yriytykset/tyollisyys/Ohjaamo/>

Hypén, K. 2015. Vankeusajansuunnittelu ja yhdyskuntaseuraamukset. Kriminaalihuollon tukisäätiö. Viitattu 27.9.2016.
http://www.porttivapauteen.fi/tietoa/tietopankki/2463/vankeusajan_suunnittelu_ja_yhdyskuntaseuraamukset

Korkein oikeus. 2015. Ennakkopäätökset KKO:2015:71. Viitattu 15.10.2016.
<http://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/precedent/1444120197940.html>

Kristoffersen, R. 2016. Correctional Statistics of Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden 2010 - 2014. Oslo: Kriminalomsorgen. Viitattu 31.10.2016.
https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2381747/Nordic%2bStatistics%2b2010_2014_final.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Laki valvontarangaistuksesta 330/2011. Finlex. Viitattu 12.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110330>

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 10.4.2015/400. Finlex. Viitattu 11.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150400>

Mohell, U. 2015. Valvontarangaistus. Kriminaalihuollon tukisäätiö. Viitattu 27.9.2016.
<http://www.porttivapauteen.fi/tietoa/tietopankki/2761/valvontarangaistus>

Oikeuslaitos. 2016a. Lapsi rikoksen uhrina: Mitä rikosprosessissa tapahtuu? Viitattu 22.9.2016.
<http://www.oikeus.fi/fi/index/esitteet/lapsirikoksenuhrina/mitarikosprosessissatapahtuu.html>

Oikeuslaitos. 2016b. Tuomioistuimet. Viitattu 11.10.2016.
<https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index.html>

Oikeusministeriö. 2014. Valvontarangaistus: Valvontarangaistus on uusi rikosoikeudellinen rangaistus. Viitattu 22.9.2016.
<http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/toimintajatavoitteet/kriminaalipolitiikka/seuraamusjarjestelma/valvontarangaistus.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2013a. Yleisohjelmat. Viitattu 6.10.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo/yleisohjelmat.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo/yleisohjelmat.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2013b. Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat. Viitattu 6.10.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo/uusintarikollisuuteenvaikuttavattoimintaohjelmat.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo/uusintarikollisuuteenvaikuttavattoimintaohjelmat.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2014. Seuraamukset: Rikosprosessin kulku. Viitattu 3.10.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2015. Valvontarangaistus. Viitattu 11.10.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/valvontarangaistus.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/valvontarangaistus.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2016a. Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2015. Viitattu 03.11.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/netra-asiakirjat/q9StbagET/Tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_2015.pdf](http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/netra-asiakirjat/q9StbagET/Tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_2015.pdf)

Rikosseuraamuslaitos. 2016b. Arvot ja strategiat. Viitattu 02.11.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2016c. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu 27.9.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2016d. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto. Viitattu 27.9.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/helsinginyhdyskuntaseuraamustoimisto.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/helsinginyhdyskuntaseuraamustoimisto.html)

Rikosseuraamuslaitos. 2016e. Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto. Viitattu 27.9.2016.

[Http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/vantaa.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot/vantaa.html)

Rikoslaki 19.12.1889/39. Finlex. Viitattu 10.10.2016.

[Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=34%20a%206#L6](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=34%20a%206#L6)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Hyvä tutkimuskäytäntö. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 11.10.2016.

[Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html)

Tieteen termipankki. 2015. Oikeustiede: Syytesidonnaisuus. Viitattu 11.10.2016.

[Http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:syytesidonnaisuus](http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:syytesidonnaisuus)

Valtiokonttori. 2016. Tuomioistuimet. Viitattu 11.10.2016.

[Https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/valtio_ja_kunnat/tuomioistuimet/index.html](https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/valtio_ja_kunnat/tuomioistuimet/index.html)

Rikosuhripäivystys. 2014. Esitutkinta. Viitattu 2.11.2016.

[Http://www.riku.fi/fi/rikosprosessi/esitutkinta/](http://www.riku.fi/fi/rikosprosessi/esitutkinta/)

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2016. Rikosprosessi. Viitattu 2.11.2016.

[Https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/pahoinpitely-ja-seksuaalinen-hyvakaytto/rikosprosessi#Syyteharkinta](https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/pahoinpitely-ja-seksuaalinen-hyvakaytto/rikosprosessi#Syyteharkinta)

Julkaisemattomat lähteet:

Blomster, P. 2016. Valvontarangaistukseen liittyvät tilastot. S-posti anne.makinen@student.laurea.fi 17.10.2016.

Lavikkala, R. 2014. Islanti-tietoja. S-posti anne.makinen@student.laurea.fi 19.11.2014.

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1: Rikosprosessin kulku (Rikosseuraamuslaitos 2014) | 9 |
| Kuvio 2: Nilkkapanta | 20 |
| Kuvio 3: Kotipääte | 20 |
| Kuvio 4: Sisällönanalyysi taulukko | 27 |

Liitteet

| | |
|--|----|
| Liite1: Tiedote haastateltaville | 76 |
| Liite2: Teemahaastattelurunko..... | 77 |

Liite1: Tiedote haastateltaville

Hei,

Olemme kaksi viimeisen vuoden rikosseuraamusalan sosionomiopiskelijaa Laurean Tikkurilasta. Opintomme ovat edenneet siihen vaiheeseen, että olemme aloittaneet työstämään opinnäytetyötämme valvontarangaistukseen liittyen. Opinnäytetyömme alustava nimi on Valvontarangaistuksen kehittäminen työntekijöiden näkökulmasta ja tarkoituksena on tutkia Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen (ESRA) työntekijöiden kokemuksia valvontarangaistuksesta.

Tarkoituksenamme on haastatella kahta Yhdyskuntaseuraamustoimiston esimiestä (toinen Helsingin ja toinen Uudenmaan toimipisteestä) sekä molemmista toimipisteistä yhteensä kuutta rikosseuraamustyöntekijää sekä neljää henkilöä tukipartiosta. Mielestämme on tärkeää ottaa työhömmä nämä kolme eri näkökulmaa, jotta saisimme mahdollisimman laajan kuvan mahdollisista kehitysideoista.

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää valvontarangaistuksen parissa työskentelevien henkilöiden kokemuksen kautta saamia kehitysideoita, joita voisi ottaa osaksi käytäntöä tulevaisuudessa. Haluamme opinnäytetyömme olevan sen tasoinen, että siinä esiin nostetut asiat ja loppupäätelmät tulevat olemaan Rikosseuraamuslaitokselle hyödyllisiä ja että saamamme tutkimustulokset ovat varteenotettavia.

Kysymykset on jaettu eri teemoihin, jotka ovat lausuntovaihe, täytäntöönpanovaihe, turvallisuus, yhteistyö sekä loppuyhteenveto/muut asiat. Vaikka osa kysymyksistä koskeekin lähinnä vain tukipartiota tai valvojia, on mielestämme hyvä saada silti myös toisenlaista työtehtävää suorittavan henkilön näkemys asiasta. Suorittaisimme haastattelut kesän aikana anonymisti nauhoittamalla jokaisen haastattelun.

Ystävällisin terveisin,

Anne Mäkinen

044*****

anne.makinen@student.laurea.fi

Reetta Särkijärvi

044*****

reetta.sarkijarvi@student.laurea.fi

Liite2: Teemahaastattelurunko

Ammattinimike?

- Kuinka kauan olet työskennellyt valran parissa?

Lausunтовaihe

- Onko valraan pääsemisen kriteereissä jotain kehitettävää? Valra vs. Ykp?

Täytäntöönpanovaihe

- Millainen toimintavelvoitteen tulisi olla?
 - Ohjelmatyö osana rangaistusta?
- Yksilötyö: Ajankäytön hallinta?
 - Viekö tekninen puoli liikaa aikaa?
 - Jääkö aikaa sosiaaliseen kuntoutukseen? (Myös tukipartio?)
- Asiakkuuden kokonaishallinta
 - Sama työntekijä koko asiakassuhteen ajan? Hyvät ja huonot puolet?

Turvallisuus

- Tukipartio:
 - Onko saatu tarvittava koulutus?
 - Kuinka on valmistauduttu riskitilanteisiin? (Asuntoon meneminen, päihtynyt suorittaja.)
- Valvoja:
 - Onko riskitilanteita? (Kielteinen lausunto, asiakkaan huono asenne.)
- Suorittaja ja lähipiiri:
 - Perheväkivalta (otetaanko missä vaiheessa puheeksi?) henkinen jaksaminen (miten huomioidaan, tuetaan, otetaan puheeksi?).

Tukipartion ja yks-toimistojen välinen yhteistyö

- Kommunikointi
- Toisen työnkuvan ymmärtäminen
- Yhteistyön parantamishdotukset

Suurimmat hyödyt ja haitat? (Pääpiirteiden nostaminen esille refleктоimalla)

Asioita, joita ei ole tullut haastattelussa vielä esille?