

Nina Eversman

PEREHDYTTÄMINEN TAMPEREEN YHDYSKUNTASEU-
RAAMUSTOIMISTON TOIMINTAKULTTUURISSA

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalialan suuntautumisvaihtoehto
2016



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PEREHDYTTÄMINEN TAMPEREEN YHDYSKUNTASEURAAMUSTOIMISTON TOIMINTAKULTTUURISSA

Eversman, Nina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Syyskyy 2016
Ohjaaja: Virtalaine, Matti
Sivumäärä: 38
Liitteitä: 2

Asiasanat: perehdytys, yhdyskuntaseuraamukset, kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään perehdytyksen merkitystä uudelle työntekijälle ja opiskelijalle sekä niitä keinoja, joilla häntä voidaan työyhteisön voimin tukea uuteen työympäristöön ja sen käytäntöihin perehtymisessä. Opinnäytetyössä selvitetiin myös yleisesti yhdyskuntaseuraamuksia ja näiden toimeenpanoa Tampereen Yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Perehdytyksen osalta keskeisessä asemassa olivat perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö, perehdyttäminen käsitteenä sekä perehdyttämisestä saavutettava hyöty niin työntekijän kuin organisaation näkökulmista. Seuramusjärjestelmän osalta pyrittiin määrittelemään yhdyskuntapalveluun, nuorisorangaistukseen, nuorten ehdollisen vankeuden valvontaan, ehdollisen vapauden valvontaan ja valvontarangaistukseen liittyvän lainsäädännön ja säädösten merkitystä näiden täytäntöönpanossa. Opinnäytetyössä selvitettiin myös yhdyskuntaseuraamusten yhteiskunnallista merkittävyyttä.

Opinnäytetyö aineiston kerääminen toteutettiin kirjallisuuskatsauksena. Erillistä empiiristä osiota työhön ei sisälly. Teoreettisen ja analyysoivan keskustelun avulla pyrittiin siihen, että opinnäytetyö olisi ”moniaäänistä” vuoropuhelua.

Suomessa yhä suurempi osa rikosoikeudellisista rangaistuksista sovitetaan vapaudessa suoritettavina yhdyskuntaseuraamuksina. Kansalaiset suhtautuvat myönteisesti vapaudessa suoritettaviin rangaistuksiin, kun asiaa perustellaan esimerkiksi yhteiskunnallisella ja taloudellisella vaikuttavuudella. Yhdyskuntaseuraamukset toimivat vankeusrangaistusta tehokkaammin niin kuntouttavassa kuin uusintarikollisuutta ennaltaehkäisevässä mielessä. Vapaudessa suoritettaviin rangaistuksiin tulisi yhä enemmän liittää sosiaali- ja terveysalan avopalveluita esimerkiksi mielenterveys- ja päihdepalveluille on suuri tarve. Moniammatillisen ja organisaatioiden rajat ylittävän työskentelyn merkitys on tänä päivänä suuri, jotta rikosseuraamusasiakkaiden uusintarikollisuuden pariin palaamisen riski vähenisi.

Opinnäytetyön viitoittamasta suunnasta voisi jatkossa ajatella empiiristä haastattelututkimusta siitä, miten Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimiston uudet työntekijät ja opiskelijat ovat perehdyttämisestä hyötynneet. Tämän pohjalta voitaisiin yhä kehittää ja tehostaa perehdytystä tavalla, joka hyödyttää työntekijää ja opiskelijaa sekä työyhteisöä ja organisaatiotakin kokonaisuudessaan.

ORIENTATION IN THE OPERATING CULTURE OF THE CRIMINAL SANCTIONS AGENCY OF TAMPERE

Eversman, Nina
Satakunta University of Applied Sciences
Social Services Program
September 2016
Supervisor: Virtalaine, Matti
Number of pages: 38
Appendices: 2

Key words: orientation, community sanctions, literature review

The goal of the thesis was to investigate the significance of orientation to a new employee and student and ways these people can be supported through the efforts of the workplace community in a new work environment and in learning its practices. Other topics investigated in the thesis was community sanctions in general and their enforcement in the Community Sanction Agency of Tampere. The key elements of the orientation part was legislation, orientation as a concept and the benefits of orientation from the perspective of the employee as well as organization. With regard to sanctions, the goal was to determine the significance of legislation and regulation related to community service, juvenile punishment, supervision of conditionally sentenced young offenders, and supervision of conditional punishment on the enforcement of these. Another area investigated in the thesis was the social significance of community sanctions.

The thesis was conducted as a literature review. The work does not include a separate empirical part. A theoretical and analyzing discussion is employed to make the thesis a “multi-voiced” dialogue.

An increasing share of criminal penalties in Finland is implemented as community sanctions that are carried out in freedom. Citizens have a positive attitude toward penalties carried out in freedom when it is justified in terms of social or economic effectiveness, for example. Community sanctions are more effective than prison sentences in terms of rehabilitation as well as prevention of recidivism. More social and healthcare outpatient services should be incorporated into punishment carried out in freedom; there is a big need for services related to mental health and substance abuse, for instance. Today, to reduce the risk that community sanction clients return to crime, it is very important to engage in multidisciplinary work that crosses organizational borders.

One idea for continuing the work started by the thesis is an empirical interview study of how the new employees and students of the Community Sanction Agency of Tampere have benefitted from orientation. This foundation would make it possible to further develop and enhance orientation in a way that benefits the employee and student as well as the work community and even organization as a whole.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA METODISET PERUSTELUT | 7 |
| 3 AIHEISIIN LIITTYVIÄ AIKAISEMPIÄ TUTKIMUKSIA | 8 |
| 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN | 13 |
| 4.1 Teoreettisen tutkimuksen perusteluista | 13 |
| 4.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä | 14 |
| 5 PEREHDYTYKS JA YHDYSKUNTASEURAAMUKSET OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTINA | 15 |
| 5.1 Käsitteellisiä näkökulmia perehdyttämiseen | 15 |
| 5.2 Perehdyttämiseen liittyvää lainsäädäntöä | 18 |
| 5.3 Perehdytyksellä ja perehdyttämällä tavoiteltavat hyödyt | 18 |
| 5.4 Yhdyskuntaseuraamukset | 20 |
| 5.4.1 Yhdyskuntapalvelu | 21 |
| 5.4.2 Nuorisorangaistus | 23 |
| 5.4.3 Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta | 25 |
| 5.4.5 Ehdollisen vapauden valvonta | 26 |
| 5.4.6 Valvontarangaistus | 28 |
| 5.5 Rikosseuraamuslaitos organisaationa | 29 |
| 5.6 Tampereen Yhdyskuntaseuraamustoimiston arvot, tavoitteet, tehtävät ja toimintakulttuuri | 30 |
| 6 POHDINTA | 34 |
| LÄHTEET | 36 |
| LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Perehdytyksellä on merkittävä osuus työntekijän työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kaikinpuoliseen hyvinvointiin. Perehdytyksellä pyritään saamaan työn tavoitteet ja organisaation toiminta ymmärrettäväksi, selkiyttämään omia velvollisuuksia ja vastuita sekä luomaan sellainen kokonaisuuskuva työstä, jonka avulla työntekijä voi suoriutua työtehtävistään tehokkaasti ja mielekkäästi. Perehdytyksen avulla uuden työntekijän epävarmuus työtä ja työyhteisöä kohtaan vähenee ja sitoutuminen näihin helpottuu. Hänen suoritustasonsa saavutetaan nopeammin, odotukset tulevat selvemmiksi ja hänen osaamisensa kasvaa. Kaikki nämä osatekijät vaikuttavat myönteisesti uuden työntekijän motivaatioon ja ne vahvistavat hänen ammatti-identiteettiään, joka vuorostaan auttaa häntä sitoutumaan ammattikuntaansa ja sen perustehtävään. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62-63; Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala- Rasmus & Sandberg 2006, 155-156; Kjelin & Kuusisto 2006, 23-28.)

Perehdyttämisellä on oleellinen merkitys myös yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskenneltäessä. Yhdyskuntaseuraamusten lähtökohtana voidaan pitää sitä, että niillä pyritään vankeusrangaistusten vähentämiseen esimerkiksi niin, että ne ovat vankeudelle yksi vaihtoehto tai vähentävät vankilassa vietettyä aikaa. Yhdyskuntaseuraamuksilla tarkoitetaan suosituksissa sanktioita ja toimenpiteitä, joiden avulla rikoksentekijät voidaan pitää yhteisössä rajoittamalla heidän vapauttaan erilaisin ehdoin ja pakottein. Yhdyskuntaseuraamuksella pyritään auttamaan tuomittua pysymään erossa rikollisesta elämäntavasta ja pitämään hänet yleisesti hyväksytyin toiminnan parissa. (Linderborg 2011, 41-42.)

Perehdytykseen liittyvää tutkimusta on yleisesti ottaen sosiaali- ja terveysalalla tehty yllättäen niukasti. Tämän vuoksi on mielestäni tärkeää syventyä perehdyttämiseen käsitteenä ja tutustua erilaisten organisaatioiden ja toimintakulttuurien perehdytyskäytäntöihin. Tavoitteenani on koota ”moniääninen” ja keskusteleva kirjallisuuskat-

saus, joka liittyy perehdytyksen merkitykseen ja uuden työntekijän perehtymiseen uuteen työyhteisöön sekä organisaatioon. Tämän lisäksi opinnäytetyöni tavoitteena on koota tiivis tietopaketti yhdyskuntaseuraamuksista sekä näiden toimeenpanoa säätelevästä lainsäädännöstä ja säädöksistä.

Opinnäytetyön perehdytystä koskeva osa voi olla hyödyllinen luettavaksi koko työyhteisölle Tampereen Yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Aikaisemmin rikosseuraamusalalla työskennelleet työntekijät tulevat toimeen ilman yhdyskuntaseuraamuksia koskevaa osaa ja voivat täten siirtyä suoraan seuraavaan lukuun. Toteutan opinnäytetyöni teoreettisen tutkimuksen viitekehyksessä kirjallisuuskatsauksena eli niin sanottuna yleiskatsauksena, jonka tuloksena on tarkoitus saada aikaan ”moniääninen” ja keskusteleva kokonaisuus. Opinnäytetyön toisena osana tulee olemaan muistitikki, jolle kokoan olemassa olevasta perehdytysmateriaalista, työohjeistuksesta ja lainsäädännöstä tiiviin kokonaisuuden. Tätä materiaalia ja sen kokoamista en käsittele tässä opinnäytetyössä, koska se on tarkoitettu pelkästään työyhteisön omaan käyttöön.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA METODISET PERUSTELUT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kirjallisuuteen perustuen tietoa perehdytyksestä, perehtymisestä sekä yhteiskuntaseuraamuksista. Tavoitteina on luoda Tampereen yhdyskuntapalvelutoimiston toimintakulttuuriin soveltuva perehdytysopas sekä auttaa uutta työntekijää tai opiskelijaa perehtymään siellä työskentelyssä. Pyrin myös kehittämään omaa ammatillista valmiuttani työskennellä rikosseuraamusalalla tulevaisuudessa.

1. Perehdytys

- Miksi uuden työntekijän ja opiskelijan perehdytys on tärkeää?
- Miten uutta työntekijää ja opiskelijaa voi tukea uudessa työpaikassa työskentelyssä?

2. Rikosseuraamuslaitos, yhdyskuntaseuraamukset ja rikosseuraamustyössä käytettävät työmenetelmät:

- Yhdyskuntaseuraamukset ja näiden täytäntöönpano
- Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimistossa käytettäviä työmenetelmiä
- Miten Yhdyskuntaseuraamustoimisto sijoittuu Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiossa?

Jokaisen tutkimuksen perustaksi tehdään kirjallisuushaku- ja katsaus tutkimusaiheeseen kohdistuneisiin aikaisempiin tutkimuksiin. Tästä perusteella voidaan sanoa, että kirjallisuuskatsauksen merkitys tutkimustyön välineenä on kiistaton. Kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista muodostaa kokonaiskuva tietystä aihealueesta ja sen tärkein tehtävä on kehittää tieteenalan teoreettista ymmärrystä ja käsitteistöä sekä arvioida olemassa olevaa teoriaa. (Axelin, Stolt & Suhonen 2015, 7-8.) Kirjallisuuskatsaus sopii opinnäytetyöni menetelmäksi, koska sen avulla voin kerätä ja koota tietoa mahdollisimman laajasti ja ”moniäänisesti”.

3 AIHEISIIN LIITTYVIÄ AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Seuraavaan kahteen taulukkoon (1a ja b) on tiivistetty aiheeseen liittyvien tutkimusten keskeiset sisällöt.

TAULUKKO 1a. Aiheisiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia (Ketola 2010; Lainio 2008)

| LÄHDE | TUTKIMUKSEN TARKOITUS, ONGELMAT | TUTKIMUKSEN MENETELMÄ | KESKEISET TULOKSET |
|---|--|---|--|
| Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttämisen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. | <u>Tarkoitus:</u> tutkia tietualan yritysten perehdyttämistä uuden tulokkaan aloittaessa työssään <u>Tutkimusongelmat:</u> Miten tietualan yritysten suunnitellut perehdyttämisprosessit ja mallit toteutuvat käytännössä? | Menetelmä: kvalitatiivinen - teemahaastattelu - sisällönanalyysi: teorian ja empirian vuoropuhelu: hermeneuttinen lähestymistapa | - yleisperehdytyksessä tulokasta infotaan työpaikan arvoista ja strategiasta - toimiva prosessi, kannustava sisäänajo, tulijan oman osaamisen huomiointi takasivat perehdyttämisen onnistumisen kokemisen - perehdyttämisen onnistuminen lisää motivaatiota ja varmuutta työtä kohtaan |
| Lainio, A. 2008. Perehdyttämisen - käytäntöjä ja kasvatusta | <u>Tarkoitus:</u> - tuoda uutta tietoa esille uusien työntekijöiden perehdyttämisestä - kehittää perehdytysprosessia yrityksen tarpeita vastaavaksi <u>Tutkimusongelmat:</u> - toimivan perehdytys-suunnitelman kehittäminen - perehdytysprosessin syvempi ymmärtäminen | Menetelmä: kvalitatiivinen toimintatutkimus: teemahaastattelut | - vanhemmat työntekijät toimivat roolimalleina - haastatellut kokivat palautekeskustelut tärkeinä - perehdytyksen myötä työntekijä tuntee itsensä osaavaksi organisaation hyväksytyksi osaksi - talosta ja sen käytännöistä tulee olla olemassa kirjallista materiaalia, johon tulokas voi tutustua itsenäisesti -organisaatiokaavat koettiin hyödylliseksi - työtovereihin tutustuminen koettiin tärkeäksi |

Ketola (2010) on väitöskirjassaan Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi selvittänyt, miten tietualan yritysten olemassa olevat perehdyttämisprosessit toteutuvat käytännössä ja, miten ne ovat yhteydessä työntekijän kokemukseen perehdytysprosessin merkityksestä hänen tiellään kohti asiantuntijuutta. Ketola haastatteli tietualan yritys-

ten tulokkaita puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Tutkimukseen osallistuneet kokivat perehdytyksen onnistuneen hyvin, kun roolit, vastuut ja suunnitelmat olivat osuneet kohdalleen ja uuden organisaatioon tulijat olivat kohdanneet sisäajan miellyttävänä ja organisaation tehokkaana. Myös se, että perehdyttämiseen panostettiin ajallisesti koettiin vaikuttavan merkittävästi onnistuneeseen lopputulokseen.

Ketolan (2010, 100-155) tutkimuksen haastatteluissa tuli esiin se, että tulokkaat olisivat kaivanneet lisää palautetta ja tukea perehdytysprosessin aikana. Palautteen ja tuen puute koettiin perehdytysprosessia heikentävänä tekijänä. Sen sijaan perehdytysprosessia tukevana tekijänä koettiin hyvä perehdyttäjä. Hyvän perehdyttäjän tunnusmerkkeinä mainittiin hyvä asiantuntemus, tunnettu ammattiosaaminen, yrityksen käytäntöjen tuntemus ja läheisyys ja välittömyys. Hyvin toimivan perehdyttämisen toteutumisessa löytyivät seuraavat asiat: perehdytyksen tavoitteellisuus, perehdytysprosessin suunnitelmallisuus, toimiva vuorovaikutus, selkeä perehdytysmateriaali, kannustus ja tuki sekä seuranta ja palautekeskustelut. Ketola (2010, 161) toteaa tutkimuksensa johtopäätöksensä, että perehdyttämisen ilmiötä voi kuvata prosessina. Tämän tehokkaan perehdytysprosessin avulla uusi työntekijä muuttuu ja kehittyy tuottavaksi yrityksen ja työorganisaation jäseneksi mahdollisimman nopeasti.

Lainon (2008, 38-45) tavoitteena oli Pro gradu- tutkielmassaan tuoda esille uutta tietoa uusien työntekijöiden perehdyttämisestä sekä kehittää perehdytysprosessia yritysten tarpeita vastaavaksi. Hän totetutti tutkimuksensa toimintatutkimuksena ja aineiston hän keräsi teemahaastatteluilla. Suurin osa haastatelluista näkivät perehdytyksen lyhyenä prosessin, jonka aikana opitaan talon ja organisaation tavoille sekä opetellaan oma työ. Vaikka ajatus perehdytyksen kestosta vaihtelikin, kaikki näkivät tärkeäksi antaa tulokkaalle aikaa oppia ja sisäistää uudet asiat. Tutkimuksen aineiston perusteella perehdyttäminen jakautui kolmeen osa-alueeseen: työhön, työtovereihin/ihmisiin sekä taloon ja organisaatioon. Tulokkaat kokivat tärkeäksi, että työsuhteen alussa heille selvitettiin tarkasti omat työtehtävät ja toimenkuva. Tehtävien, toimenkuva ja tavoitteiden määrittely on esimiehen ja työyhteisön vastuulla. Nämä tulisi keskustella auki, jotta työhön kiinni pääseminen helpottuisi. Työyhteisöön sopeutuminen ja siihen tutustuminen vie aikaa, mutta sitä voidaan helpottaa esittelyllä. Esittely on tärkeää sekä tulokkaalle että työyhteisölle. Tulokkaat kokivat tärkeäksi,

että työpaikan fyysinen esittely ja tutustuminen fyysiseen ympäristöön (taloon) tapahtui ensimmäisen työpäivän aikana.

Lainion (2008, 45-48) tutkimuksen tulosten mukaan organisaatioon tutustuminen helpottui selkeällä kirjallisella materiaalilla, jonka avulla oman työpaikan sijoittaminen kokonaisuuteen on helpompaa. Hyväksi perehdytysvälineeksi osoittautui organisaatiokaava, josta selviää myös organisaation arvot ja tavoitteet. Tulokkaat kertoivat haastattelussa myös, että perehdytyksen ja perehtymisen arviointi sekä palautteet ovat tärkeä osa perehdytysprosessia.

TAULUKKO 1b. Aiheisiin liittyviä aikaisempia tutkimuksia (Elovainio 1992; Rex 2005)

| LÄHDE | TUTKIMUKSEN TARKOITUS, ONGELMAT | TUTKIMUKSEN MENETELMÄ | KESKEISET TULOKSET |
|---|---|---|---|
| Rex, S. 2005. Reforming community Penalties | <u>Tarkoitus:</u> lähentää teoreettista pohdintaa kriminaalipoliitiikan päätöksenteon ja avata keskustelua teorioiden sovellettavuudesta. <u>Tutkimusongelmat:</u> sopivatko teorioiden ajatukset arkiymmärrykseen | Menetelmä: - kyselytutkimus (n=800): puolet kriminaalihuollon työntekijöitä, loput tuomioistuimen maallikkojäseniä, rikoksiin syyllistyneitä ja uhreja | - yhdyskuntaseuraamuksilla suuri kannatus ja uskottavuus kaikissa vastaajaryhmissä - kansalaiset kannattavat yhdyskuntaseuraamuksia, kun ovat näistä tietoisia - yhdyskuntaseuraamukset sopivat rikollisuuden ennalta ehkäisyyn sekä kuntoutukseen |
| Elovainio, M. (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveyshuollon kehittämismahdollisuuksia. | <u>Tarkoitus:</u> selvittää työntekijän oman roolin selkeyttä ja työn hallintaa sekä perehdyttämisen ja työyhteisön ilmapiirin välisiä yhteyksiä <u>Tutkimusongelmat:</u> Perehdytyskäytännöt ja niiden toteutuminen ja vaikutus. Perehdyttämisessä koettuja puutteita. Perehdyttämisen sekä viihtymisen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet. | - Tehty kaupungin terveyskeskuksen, päiväkotien ja vanhainkotien tulokkaille (n=134) - Menetelmä: kvantitatiivinen - Kyselylomake - Tilastolliset analyysimenetelmät | - 29% vastanneista ei ollut pystynyt vaikuttamaan tapaan, jolla hänet perehdytettiin - 30% koki, ettei heidän taustansa tai kokemustaan huomioitu perehdytyksessä - n. 70% vastanneista kokivat osaavansa työtehtävänsä hyvin ja tuntevansa työyksikön toiminnat ja tehtävät perehdytyksen jälkeen - mitä paremmin tulokas oli tutustutettu työtovereihin, esimieheen ja ”talon tapoihin” sitä paremmaksi he kokivat perehdytyksen onnistuneen |

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (1992) selvitettiin työntekijän oman roolin selkeyden ja hyvinvoinnin/viihtyvyyden välisiä yhteyksiä sekä koettuja perehdytyksen puutteita. Tutkimus toteutettiin lähettämällä kyselylomake yhden kaupungin terveyskeskuksen, päiväkotien ja vanhainkotien tulokkaille. Tilastollinen analyysi koostui 134:ä kyselylomakkeen vastauksesta.

Työterveyslaitoksen (1992, 33-75) tutkimuksessa todetaan, että parhaiten tulokkaat tunsivat oman työnsä, hiukan huonommin työyksikön tehtävät ja tavoitteet ja huonoimmin kaupungin sosiaali- ja terveyshuollon tavoitteet ja organisaation. Tulos viittaa siihen, että tulokas työhön tullessaan oppii ensin oman työnsä ja siihen läheisimmin liittyvät asiat, sitten oman työyksikkönsä asiat ja viimeiseksi laajemmin koko organisaation taseisia asioita, tavoitteita ja toimintoja. Huomioitavaa on myös se, että alle 50% tulokkaista kokivat saaneensa oppimistaan ja osaamistaan tukevaa perehdytystä. Saatu perehdytys ei ollut suoraan yhteydessä työn koettuun hallintaan. Tämä voi osittain johtua siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollossa on paljon tehtäviä, joissa työntekijät hallitsevat jo työyksikköön tullessaan varinaisen työn. Nämä tulokkaat tarvitsevat kuitenkin tietoa ja perehdyttämistä nimenomaan uuteen työyhteisöön ja työpaikkaansa, sen tavoitteisiin, tapoihin ja päivittäisiin käytäntöihin.

Työterveyslaitoksen (1992, 67-75) tutkimuksessa todetaan, että myös työpaikan ilmapiiri vaikutti siihen, miten tulokas koki perehdytyksensä. Mitä parempi ja avoimempi ilmapiiri työpaikalla vallitsi, sitä paremmaksi tulokkaat kokivat perehtymisensä. Perehdyttämisen puutteiksi nousi esiin työyksikön selkeän perehdytysuunnitelman- ja käytäntöjen uupuminen. Yli puolet vastanneista totesivat liiallisen uuden tiedon antamisen olleen perehdyttämisessä selvä puute. Myös perehtymisen seurannan ja palautteen vähyyden koettiin ongelmalliseksi. Perehdytyksen tuloksia oli seurattu vain hyvin harvojen kohdalla (alla 20%).

Sue Rex (2005, 538-540) on tutkinut Isossa-Britanniassa vankeuden vaihtoehtoja ja yhdyskuntaseuraamuksia ja hän toteaa, että yhdyskuntaseuraamusten tulisi olla laajemmin käytettävissä ja varteenotettava rangaistusmuoto vankeuden ohella. Syynä Yhdyskuntaseuraamusten epäselvälle asemalle voi johtua siitä, että vankeuden asema monissa maissa on perinteisesti ollut hyvin vahva. Myös se, että tuomioistuimet yhä enenevässä määrin tuomitsevat vankeusrangaistuksia, hankaloittaa yhdyskuntaseu-

raamusten aseman vahvistamista. Tuomioistuinten toiminnasta syntyykin mielikuva siitä, että vankeusrangaistus on se ainut oikea ”varsinainen rangaistus”.

Rexin (2005, 538-540) tutkimuksen pohjana toimivat Andrew von Hirschin ja Anthony Duffin teoriat. Näiden teorioiden mukaan rikoksentekijät nähdään toimijoina, jotka ovat kykeneviä valintoihin. Rikoksentekijä tulee nähdä aktiivisena osallistujana eikä passiivisena rangaistuksen tai hoidon vastaanottajana. Heitä tulee motivoida sitoutumaan muutosprosessiin, joka on välttämätöntä kun rangaistuksen merkitys nähdään mahdollisuutena kuntoutumiselle. Tämän kaltaiseen työskentelyyn yhdyskuntaseuraamukset ovat sopivampi rangaistumuoto kuin vankeusrangaistus. Rexin (2005) tutkimuksen tarkoituksena oli lähentää teoreettista pohdintaa kriminaalipoliitiikan päätöksentekoon ja avata keskustelua teorioiden soveltuvuudesta. Siksi hän tutki, sopivatko teorioiden ajatukset arkiymmärrykseen.

Rex:n (2005, 538-540) kyselytutkimukseen osallistui 800 henkilöä, josta puolet oli tuomioistuinten maallikkojäseniä, loput kriminaalihuollon henkilöstöä, rikoksiin syyllistyneitä ja uhreja. Tutkimuksen huomattavin tulos oli se, että kaikissa vastaajaryhmissä yhdyskuntaseuraamuksilla oli korkea kannatus ja vastaajat kokivat ne rangaistusmuotona uskottavana. Rangaistukselta odotetaan oikeudenmukaisuutta ja suhteellisuutta, mutta rankaisullisuutta ei suosita sen itsensä takia. Tutkimus ositti myös, että rangaistuksen näkeminen kommunikatiivisena on yhteisymmärryksessä ihmisten arkikäsitysten kanssa. Rex toteaa myös, että yhdyskuntaseuraamuksilla on suuri kannatus kansalaisten keskuudessa silloin, kun heillä on tietoa asiasta. Toisin sanoen yhdyskuntaseuraamusten käyttömahdollisuudet ovatkin riippuvaisia kansalaisten mielikuvista niistä, ja mihin ne liitetään. Lupaavin tie eteenpäin yhdyskuntaseuraamuksien varteenotettavaksi vaihtoehdoksi kehittämisessä on kehittää niitä niin, että ne nähdään vaikuttavina ja rakentavina, ja niitä tuetaan juuri siksi.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Teoreettisen tutkimuksen perusteluista

Tutkimustyössä suhtaudutaan usein teoriaan ja teoreettiseen tietoon välttämättömänä pahana, kuitenkin ilman sitä tutkimusta on hankala tehdä. Teoriaa pidetään sellaisena, joka voidaan esittää kirjallisuuskatsauksena ikään kuin osoittamaan lukeneisuutta tai jättää kokonaan pois. Tosiasiassa emme kuitenkaan pääse teoriasta eroon. Kaikki tutkimustyö on käsitteellistä tulkintaa vaativaa. Teoriaan ja teoreettiseen tutkimukseen tulisikin suhtautua välttämättömyytenä. Teorian tehtäviä on kaksi, teoria keinona ja teoria päämääränä. Keinona teoria auttaa tutkimuksen tekemistä ja päämääränä se jäsentää ja systematisoi kerättyä tietoa. (Eskola, Mäkelä & Suoranta 1995, 186-188; Tuomi & Sarajärvi 2002, 17-18; Uusitalo 2001, 40-41.)

Olemassa olevaan teoriaan, tietoon ja tutkimukseen perustuvaa opinnäytetyötä voidaan kutsua teoreettiseksi tutkimukseksi. Joissain tapauksissa saattaa olla jopa järkevää turvautua jo olemassa olevaan aineistoon ja tutkimukseen. Esimerkiksi haastattelusta aineiston keruusta säästyneet voimat voi suunnata tarkoituksenmukaisempaan ja tulkinnalliseen työhön. Opinnäytetyötekijän ei aina tarvitse kerätä itselleen uutta aineistoa tutkimusta tehdäkseen, koska hänellä on käytettävissään suuri määrä valmiita aineistoja ja aikaisempia tutkimuksia. (Eskola & Suoranta 2008, 117-119; Uusitalo 2001, 94 ja 97-98.)

Teoreettisessa tutkimuksessa on tärkeää, että siinä käytetyt käsitteet on tarkoin määriteltä. Kaikkia käsitteitä ei kuitenkaan tarvitse määritellä, vaan määritellään huolellisesti ne käsitteet, jotka ovat kyseessä olevan tutkimuksen kannalta oleellisia. Kyseessä on kriittisen ajattelun välineistön kehittämisestä. (Metsämuuronen 2006, 42; Tamminen 1993, 145-147.)

Opinnäytetyön arvo ei määräydy sen mukaan, miten aineiston on hankittu. Tärkeää on kuitenkin osata kytkeä aikaisemmat aineistot omaan tutkimusintressiin ja sovittamaan omiin aineistoihin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1996, 177-185; Kauhanen & Niela-Vilen 2015, 25-26.) Lähteiden tulee olla aiheen kannalta keskeisiä ja lähdeviitteiden relevantteja (Tuomi & Sarajärvi 2002, 20-21). Tärkeää on myös osata

arvioida käytettävien lähteiden laatua toisin sanoen, millä tavalla niissä perustellaan tutkimustuloksia ja millaisia johtopäätöksiä tutkimustulosten perusteella voidaan tehdä (Heinilahti & Kakkuri- Knuutila, 2006, 7-9).

4.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Kirjallisuuskatsausta voidaan pitää teoreettisen tutkimuksen alatyypinä. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, joka perustuu prosessimaiseen tieteelliseen toimintaan: kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista muodostaa kokonaiskuva tietyistä aihealueesta ja sen tärkein tehtävä on kehittää tieteenalan teoreettista ymmärrystä ja käsitteistöä, samalla on mahdollista arvioida olemassa olevaa teoriaa. (Axelin, Stolt & Suhonen 2001, 7-8.) Yleiskatsaus (overview) on ilmaisu katsaukselle, jossa tiivistetään ja analysoidaan olemassa olevaa tutkimustietoa. Tarkastelutapa ei ole tästä välttämättä kovin systemaattinen, mutta kuvaa tutkimuskohdetta yleisesti. (Axelin ym. 2001, 12.)

Jotta kirjallisuuskatsauksen päämääräksi ei muodostuisi pelkästään mahdollisimman suuren lähdemäärän esittäminen ja aiheeseen laaja-alaisen perehtymisen osoittaminen, tulee olemassa olevaa lähdeaineistoa rajata vaikka sitä olisikin rajattomasti saatavilla. Täten voidaan keskittyä tutkimuksen aiheen kannalta oleellisiin ja laadukkaisiin lähteisiin. Systemoitu kirjallisuuskatsaus voidaan nähdä mahdollisuutena välttää näiltä mainittuja puitteita. Systemoidun kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan tavoitella kolmea asiaa: Ensinnäkin tulee kyetä kokoamaan kattavasti ja riittävän laajasti alkuperäistutkimuksia, jotta voidaan välttää tiedon valikoitumisesta aiheutuva harha. Toiseksi tulee selvittää alkuperäistutkimusten menetelmä ja tämän laatu, jotta kukin tutkimus saisi sille kuuluvan painoarvon. Kolmanneksi tutkimustuloksia on mahdollista yhdistää, joka mahdollistaa olemassa olevien tulosten mahdollisimman selkeään hyödyntämiseen. (Metsämuuronen 2006, 39.)

5 PEREHDYTYS JA YHDYSKUNTASEURAAMUKSET OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTINA

5.1 Käsitteellisiä näkökulmia perehdyttämisprosessiin

Vallitseva lainsäädäntö, perinne sekä yhteiskuntavastuu ja tarkoituksenmukaisuuden periaatteet ovat tuoneet työpaikat perehdyttämisen polulle. Perehdytyksellä pyritään edistämään työntekijän työn hallintaa sekä sopeuttaa ja sitouttaa hänet työyhteisöön ja työhön. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa myös työhyvinvointiin sekä siihen, että jo olemassa oleva tieto ja osaaminen siirtyvät luonnollisella tavalla työntekijältä toiselle. (Frisk 2003, 41; Kupias & Peltola 2009, 17; Viitala 2005, 252-253.) Perehdytystä voidaan hyödyntää myös muutoksen, kehittymisen, turvallisuuden, menestymisen ja johtajuuden edistäjänä. Tapa, jolla perehdytys määritellään käsitteenä, on muuttuvainen ja riippuvainen organisaation, työyhteisön ja perehdytettävän tarpeista ja tavoitteista. Voidaan todeta, että perehdytys merkitsee aina eri asioita eri organisaatioissa ja työyhteisöissä. (Kupias ym. 2009, 17-18.)

Perehdyttäminen liitetään ensisijaisesti työsuhteen alkuun. Juuti (2002, 63) määrittelee perehdytyksen työpaikalla tapahtuvaan vastaanottoon ja alkuohjaukseksi. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada uusi ihminen tuntemaan, että hän on ja että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Kankaan ja Hämäläisen (2004, 9) mukaan perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja tavat sekä työpaikan ihmiset eli työtoverit ja asiakkaat. Kjelin ja Kuusisto (2006, 14) määrittelevät perehdytykseksi kaikki ne tapahtumat ja toimenpiteet, joilla tuetaan yksilö uuden työn alussa.

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään. Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Hyvä perehdyttämiskäytäntö ottaa huomioon uuden työntekijän olemassa olevan osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon. Tästä hyötyvät niin

työnantaja, uusi työntekijä kuin koko työyhteisö. Perehdytyksen tarkoitus on auttaa uutta työntekijää tunnistamaan ja samaan esille sekä hyödyntämään hänellä jo olemassa olevaa osaamista uudessa työssään. (Kupias ym. 2009, 19-20; Kangas ja Hämmäläinen 2007, 2; Frisk 2003, 41-42; Elovainio 1992, 8.)

Perehdytystä voidaan toisin sanoen pitää tärkeänä vaiheena työntekijän työsuhteessa. Perehdyttämiseen liittyvät tavat ja käytänteet vaikuttavat olennaisesti niin työntekijän kuin koko työyhteisön viihtyvyyteen, sitoutumiseen kuin toimintatapojen omaksumiseen. Tämä vaihe on uuden työntekijän valintaprosessin viimeisimpiä, mutta samalla myös tärkein, koska parhaassa tapauksessa hyvin työhönsä sitoutunut ja työnsä tunteva työntekijä on organisaatiolle korvaamaton valttikortti. Pahimmassa tapauksessa hyvin valittu ehdokas menetetään epäonnistuneelle perehdyttämislle. Aktiivinen perehdytys ja tuki on tärkeää, koska uuden tehtävän vastaanottaminen on aina uuden työntekijän sekä työyhteisön resursseja koetteleva asia. (Honkaniemi ym. 2006, 154.)

Perehdytystä voidaan kuvata prosessina, joka sisältää seuraavat vaiheet: rekrytointia edeltävä, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa ja itse töihin tuleminen. Jo ennen varsinaista rekrytoinnin aloittamista, työnantajan tulee aloittaa tulevan uuden työntekijän perehdyttämisen valmistelu. Perehdytyksen painopisteen tuleekin määräytyä sen mukaan, minkälainen osaaminen uudella työntekijällä on ennestään ja minkälaiseen tehtävään hänen on määrä tulla. Rekrytointivaihe on erittäin tärkeä perehdyttämisen vaihe. Tässä vaiheessa hakijalle kerrotaan sekä tehtävän, työpaikan, työyhteisön että organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista. (Elovainio 1992, 12-13; Kupias ym. 2009, 103-105.) Näillä hyvillä rekrytointikäytännöillä voidaan taata jatkoperehdyttämislle erinomainen pohja (Kupias ym. 2009, 105).

Ennen varsinaista töihin tuloa tulee hoitaa työsuhteen alkuun liittyviä käytännön asioita, perehdytetään työyhteisön voimassaoleviin pelisääntöihin, tutustutetaan työtovereihin, kerrotaan organisaation arvoista ja strategiasta. Perehdytyksen koordinoijan on hyvä olla yhteydessä uuteen työntekijään, jolloin hän voi jo ennen varsinaisen työn aloittamista kysellä epäselviä asioita. Tämä luo myös mahdollisuuden perehdyttäjälle antaa tarvittaessa viime hetken ohjeita. Voidaankin sanoa, että uuteen työhön on helpompi, turvallisempi ja mukavampi tulla, kun vastassa on jo entuudestaan tuttu henkilö. (Hokkanen ym. 2008, 64; Kupias ym. 2009, 102-103.)

Varsinainen työn aloittamisen vaihe alkaa uuden työntekijän vastaanottamisella. Tämä perehdyttämisen vaihe edellyttää, että työyhteisö on etukäteen valinnut perehdyttäjän, joka on uutta työntekijää vastassa, kun hän saapuu työpaikalle ensimmäistä kertaa. Tässä vaiheessa uusi tulokas saa ensivaikutelman koko työyhteisöstä ja hyvä ensivaikutelma kantaa pitkälle. Tästä syystä uuden työntekijän vastaanottamiseen on tärkeä panostaa, huono alku on haasteellista paikata myöhemmin. Ensimmäisen työpäivän aikana hoidetaan kiireisimmät käytännön asiat kuten avainten luovuttaminen, kulkuluvat ja muut tärkeät työn aloittamista helpottavat luvat ja käytännöt. Tulokas esitellään hänen työpisteensä, lähimmät työtoverit sekä työtilat. (Hokkanen ym. 2008, 65; Kupias ym. 2009, 103.)

Ensimmäisen työviikon aikana on tärkeää, että tulokas pääsee kiinni työhönsä. Hän saa parhaimmillaan ”ensiapupakkauksen”, jonka avulla hän pääsee hyvin työn alkuun. Todellisen ”ensiapupakkauksen” sisältöä tulee harkita tarkkaan. Sitä suunniteltaessa on kysyttävä; mistä tiedosta ja taidoista on hyötyä sekä yrityksen että työntekijän kannalta? Minkälaisella pakkauksen sisällöllä uusi työntekijä saa parhaimmat onnistumisen elämykset? Ensimmäisen viikon perehdyttämisohjelma voi olla tiivis, mutta on huomioitava, minkä verran kukin henkilö voi omaksua lyhyessä ajassa. Ensimmäisen viikon jälkeen on tarkoitus, että uusi työntekijä pääsee kiinni tuottavaan työhön ja sisälle työyhteisön toimintakulttuuriin. Perehtymisen vastuu siirtyy pikku hiljaa perehtyjälle itselleen. (Hokkanen ym. 2008, 66; Kupias ym. 2009, 105-107.) Esimiehen on hyvä pitää uuden työntekijän kanssa palautekeskustelu. Palautekeskustelun aikana myös uusi työntekijä voi esittää omia mielipiteitään ja antaa palautetta saamastaan perehdytyksestä sekä omasta oppimisestaan. Tämä puolestaan auttaa organisaatiota omien perehdytyskäytäntöjen kehittämisessä yhä edelleen. (Honkaniemi ym. 2006, 162-163; Kjelin ym. 2003, 245-246; Kupias ym. 2009, 105-107).

5.2 Perehdyttämiseen liittyvää lainsäädäntöä

Perehdyttämistä koskevassa lainsäädännössä on kiinnitetty erityistä huomiota työntekoon ja siihen liittyvään oppimiseen. Lainsäädännön näkökulma korostaa työnantajan vastuuta perehdyttää työntekijä työhönsä. Työlainsäädännöllä tavoitellaan nimenomaan toimintaa, joka on ennen kaikkea työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa. (Kupias & Peltola. 2009, 20-27.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) toisen luvun 14§:ssä todetaan, että työnantajan on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon perehdytyksessä. Työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön sekä työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä työssä käytettäviin työvälineisiin. Työntekijälle annettua perehdytystä on myös tarvittaessa täydennettävä esimerkiksi työtehtävien muuttuessa.

Työturvallisuuslaissa (23.8.202/738, 8§) sanotaan, että työturvallisuus on erittäin tärkeä osa huolellista perehdyttämistä. Työolosuhteiden on oltava turvallisia työntekijöille ja työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijän terveys vaarannu. Perehdytyksessä on huomioitava niin työ, työolosuhteet, työympäristö kuin työntekijäkin.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) toisen luvun 1§:ssä työnantajaa veloitetaan edistämään suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Tämän lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

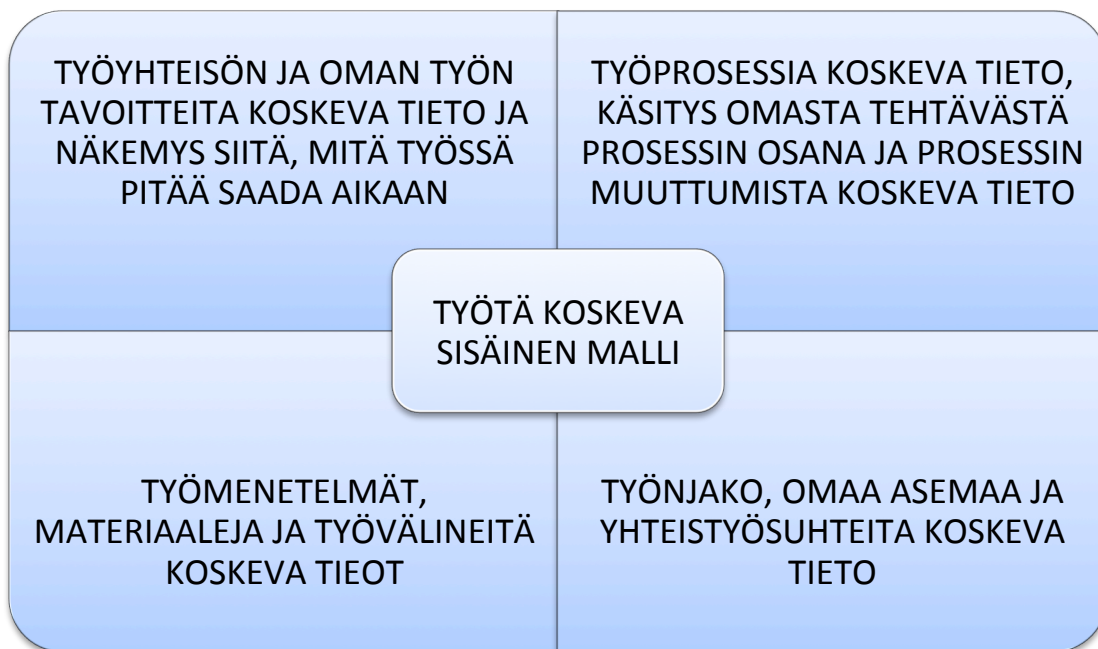
5.3 Perehdytyksellä ja perehdyttämällä tavoiteltavat hyödyt

Perehdytyksellä on suuri merkitys työntekijän työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kaikinpuoliseen hyvinvointiin. Perehdytyksen tarkoituksena on auttaa työntekijää työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan sekä omien velvollisuuksien ja vastuiden ymmärtämiseen. Hyvän perehdytyksen myötä työntekijän epävarmuus vähenee ja sitoutuminen työhön helpottuu. Sen avulla hänen odo-

tettu suoritustasansa savutetaan nopeammin, odotukset selkiytyvät ja osaaminen lisääntyy. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat myönteisesti uuden työntekijän motivaatioon ja parhaassa tapauksessa ne vahvistavat myös hänen ammatti-identiteettiään. (Elovainio 1991, 9; Hokkanen ym. 2008, 62-63; Honkaniemi ym. 2006, 155-156; Kjelin ym. 2006, 23-28; Lepistö 2004, 56-57.)

Perehdytyksestä hyötyy niin työntekijä, työnantaja, työyhteisö kuin asiakkaatkin. Työntekijä hyötyy perehdytyksestä, koska epävarmuus ja sen aiheuttama jännitys vähenevät, sopeutuminen työyhteisöön helpottuu, työ on alusta alkaen suojaavampaa, kun työ opitaan tekemään oikein ja ammattitaidon kehittyminen ja työssä oppiminen helpottuvat ja nopeutuvat. Työnantaja ja työyhteisö hyötyvät perehdytyksestä, koska työn tulos ja laatu paranevat. Perehdytys myös vähentää virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien riskiä ja sen myötä poissaolot vähenevät ja vaihtuvuus pienenee. Asiakkaat puolestaan saavat laadukkaampaa ja tasa-arvoisempaa palvelua, kun heitä auttaa ja ohjaa työntekijä, joka tuntee työkenttensä ja sen asiasisällöt sekä lainsäädännöt. (Hokkanen ym. 2008, 62; Honkaniemi ym. 2006, 154-156; Kangas ym. 2007, 4-5; Lepistö 2004, 56-57.)

Perehdyttämisen tavoitteena on aikaansaada työstä kattava niin sanottu sisäinen malli: Ihmisen toimintaa ohjaavat hänen käsityksensä ympäröivästä maailmasta ja omasta asemastaan. Tämä käsitys pohjaa niihin tietoihin ja taitoihin, jotka on saatu fyysisestä ja sosiaalisesta maailmasta. Sosiaalisesta ympäristöstä omaksutaan arvoja, normeja ja menettelytapoja eli toisin sanoen näkemyksiä siitä, mikä on hyvää, arvokasta ja tuloksellista. Sisäinen malli syntyy työympäristöä koskevista havainnoista ja näiden tulkinnasta. Siihen vaikuttavat kokemuksen kautta karttuvat tiedot. Työnilo ja tyytyväisyys työsuoritukseen syntyvät erilaisen sisäisen mallin kuin jatkuvat epäonnistumisen kokemukset ja pettymykset. Tämän sisäisen mallin kehittyminen vaatii työpaikoilla muun muassa perusteellista ja yksityiskohtaista perehdytystä työhön sekä perehdyttämisen työpaikan sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. (Lepistö 2004, 57-58.) Mallia ilmentää seuraava kuvio:



KUVIO 1. Työtä koskevan sisäisen mallin sisällöt (Mukaillen Lepistö 2004, 58.)

5.4 Yhdyskuntaseuraamukset

Yhdyskuntaseuraamusten ytimenä voidaan pitää sitä, että niillä pyritään vankeusrangaistusten vähentämiseen. Yhdyskuntaseuraamukset voivat toisin sanoen toimia vankeuden vaihtoehtona ja siten vähentää vankilassa vietettyä aikaa. Suosituksissa yhteiskuntaseuraamuksilla tarkoitetaan sanktioita ja toimenpiteitä, joiden avulla rikoksentekijä voidaan pitää osana yhteisöä ja yhteiskuntaa rajoittamalla kuitenkin hänen vapauttaan erilaisin ehdoin ja pakottein. (Linderborg 2011, 41-42.)

Yhdyskuntaseuraamus on vapaudessa suoritettava rangaistusmuoto, johon sisältyy sekä tuomitun valvontaa että hänen sosiaalista tukemistaan. Yhdyskuntaseuraamuksella pyritään luomaan edellytykset sille, että tuomittu voisi pysyä erossa rikollisesta elämäntavasta. Häntä pyritään myös pitämään yhteiskunnallisesti ja yleisesti hyväksytyyn toiminnan parissa. Suomessa yhdyskuntaseuraamuksia ovat: Yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus, ehdonalaiseen vapauteen päässeiden valvonta, ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonta, valvottu koevapaus ja valvontarangaistus. (Lindborg 2011, 43-44.)

Voidaan ajatella, että yhdyskuntaseuraamusten myötä avautuu portti yksilöllisemmälle ajattelulle ja kohtelulle suhteessa rikoksentehtäjänsä. Nämä lisäävät harkintaa (soveltuvuusselvitykset) ja tuovat esimerkiksi sosiaali- ja terveystalvuluissa työskentelevät tahot mukaan seuraamusten toimenpanoon. Tämä puolestaan auttaa kiinnittämään huomiota tuomitun yksilöllisiin ominaisuuksiin ja elämäntilanteeseen lain ja tehdyn rikoksen ohella. Suomessa pyritään etsimään oikeutusta rangaistukselle siitä, että tuomitun elämään ja käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa huomioimalla hänen tilanteensa sekä yksilölliset tekijät. Tällä pyritään edistämään tuomitun yhteiskuntaan sopeutumista ja kuntoutumista eli toisin sanoen lisätä tuomitun sosiaalista pääomaa, joka auttaa käyttäytymisen muutokseen ja kuntoutumiseen. Kuntoutuksen ydinarvoina voidaan pitää syytettyjen, rikoksentehtäjöiden ja rikoksen uhreja kohtaan tunnettua empatiaa. Tämän lisäksi tarvitaan uskoa siihen, että rikoksentehtäjöiden kanssa voidaan tehdä rakentavaa ja jopa ”parantavaa” työtä. Usko kuntoutuksen mahdollisuuksiin tarkoittaa länsimaissa rikosoikeudellisten interventioiden vähentämistä sekä uskoa muutokseen koko rikosoikeudellisen prosessin aikana. Tämän lisäksi rikosoikeus nähdään osana sosiaalipolitiikkaa: rikollisuuteen pyritään vaikuttamaan vahvistamalla sosiaalisia siteitä eikä eristämällä rikoksentehtäjää muusta yhteisöstä ja yhteiskunnasta. (Linderborg 2011, 41-44; Rautniemi 2012, 43-44.)

5.4.1 Yhdyskuntapalvelu

Yhdyskuntapalvelu on yleinen rangaistus, joka sisältyy rikoslakiin. Yhdyskuntapalveluun voidaan tuomita enintään kahdeksan kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta. Tällaisen vankeusrangaistuksen sijasta voidaan tuomita rangaistukseksi yhdyskuntapalvelua vähintään 20 ja enintään 200 tuntia. Tämän lisäksi yhdyskuntapalvelua voidaan määrätä myös yli vuoden mittaisen ehdollisen vankeusrangaistuksen lisärangaistuksena, jolloin yhdyskuntapalvelun pituus on enintään 90 tuntia. Yhdyskuntapalvelu suoritetaan valvonnan alla palkattomana yleishyödyllisenä työnä. Sen edellytyksiä ovat maksimissaan kahdeksan kuukauden vankeusrangaistus, syytetyt suostumus yhdyskuntapalveluun ja hänen toimintaedellytyksensä yhdyskuntapalvelusta suoriutumiseen. Viime vuosina annetuista enintään kahdeksan kuukauden vankeusrangaistuksista yhdyskuntapalveluna on tuomittu 35%, vuosittaisella tasolla toimeenpantavaksi on valtakunnallisesti tullut keskimäärin 3600-3700 yhdyskunta-

palvelurangaistusta, joista loppuun suoritettujen rangaistusten osuus on noin 80 %. Törkeä rattijuopumus on yhdyskuntapalveluun tuomittujen tavallisin rikos. Tämä on päärikos yli puolella kaikista yhdyskuntapalveluun tuomituista. (Rikosseuraamuslaitoksen seuraamukset ja säännökset.)

Kunkin yhdyskuntapalvelurangaistuksen toimeenpanoa varten laaditaan palvelusuunnitelma, jonka Rikosseuraamuslaitos vahvistaa. Rikosseuraamustyöntekijä ja asiakas laativat palvelusuunnitelman yhdessä. Palvelusuunnitelman tulee sisältää tiedot palvelupaikasta, suorittamisen aikataulun ja suorittamisedot, joita palveluun tuomitun on noudatettava. Rikosseuraamustyöntekijä valvoo palvelusuunnitelman toteutumista. Palvelupaikan määrää Rikosseuraamuslaitos yhteistyössä tuomitun kanssa ja tekee palvelupaikan kanssa sopimuksen. Palvelupaikkaa järjestettäessä pyritään löytämään tuomitulle sopivia tehtäviä, joissa hän voi hyödyntää jo olemassa olevaa osaamistaan. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015.)

Palvelupaikan järjestäjänä voi toimia julkisyhteisö (valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta) tai julkisoikeudellinen yhdistys tai muu voittoa tavoittelematon yhteisö (järjestö, urheiluseura, säätiö). Palvelua ei sen sijaan voi suorittaa liikelaitoksessa tai yksityishenkilön palveluksessa eikä palvelupaikalle makseta korvausta. Se saa sen sijaan hyödykseen palvelun suorittajan työpanoksen. Palvelutehtävät ovat yleensä luonteeltaan avustavia ja ne vaihtelevat palvelupaikan toimialan mukaan. Tavallisia palvelutehtäviä ovat kunnallisissa laitoksissa (huolto- ja hoitokodit, sairaalat, terveyskeskukset) tehtävät kiinteistönhoitoon tai keittiötoimintaan liittyvät työt. Myös kuntien vapaa-aika- ja liikuntatoiminnan parissa on paljon palvelupaikkoja. Seurakunnissa palvelutehtävät liittyvät usein hautausmaiden toimintaan. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpano- käsikirja.)

Palvelusuunnitelman yhteydessä rikosseuraamustyöntekijä ja asiakas laativat myös palvelun aikataulutuksen yhdessä. Yhdyskuntapalvelu tapahtuu aikataulun mukaisesti siten, että työskentelyä on 3-4 tuntia kerrallaan noin kaksi kertaa viikossa. Palvelun suorittamisesta aiheutuvat kohtuulliset matkakustannukset korvataan tuomitulle. Jokaisella palvelupaikalla on yhdyshenkilö, joka toimii Rikosseuraamuslaitoksen ja

palvelupaikan välisenä yhteydenpitäjänä. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijä käy säännöllisesti palvelupaikalla ja pitää sinne yhteyttä myös puhelimitse. Yhdyskuntapalvelu mahdollistaa sen, että tuomittu voi rangaistuksen suorittamisen ajan asua kotonaan ja pitää koulutus- tai työpaikkansa. Työtön yhdyskuntapalvelun suorittaja voi olla työnhakijana ja säilyttää oikeutensa työttömyysturvaan. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpano käsikirja.)

Enintään 30 tuntia rangaistuksesta voidaan suorittaa osallistumalla päihdeongelmien vähentämiseen tähtääviin tai muihin uusintarikollisuutta ehkäiseviin toimintaohjelmiin. Päihdejaksot järjestetään yleensä yhteistyössä paikallisten A-klinikoiden kanssa. Toistuvasti törkeisiin rattijuopumuksiin syyllistyneille on suunniteltu liikenneturvajakso, joka toteutetaan yhteistyössä Liikenneturvan kanssa. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpano käsikirja.)

Rikosseuraamustyöntekijän tehtäviin kuuluu valvoa, että asiakas suoriutuu yhdyskuntapalvelusta laaditun palvelusuunnitelman ja aikataulun mukaisesti. Mikäli asiakas rikkoo palveluehtoja (muun muassa myöhästyminen), seuraa tästä suullinen tai kirjallinen varoitus. Törkeänä rikkomuksen pidetään muun muassa poisjääntiä palvelusta tai päihtyneenä palvelutehtävissä olemista. Tällainen törkeä rikkomus voi johtaa palvelun keskeytymiseen ja asian viemiseen syyttäjälle, jonka esityksestä tuomioistuimien voi muuntaa jäljellä olevan rangaistuksen vankeudeksi.

5.4.2 Nuorisorangaistus

Nuorisorangaistus on erityinen alle 18-vuotiaille tarkoitettu rangaistus, joka sisältyy rikoslakiin. Nuorisorangaistukseen voidaan tuomita neljästä kuukaudesta yhteen vuoteen. Nuorisorangaistus koostuu valvonnasta, sosiaalista toimintakykyä edistävästä tehtävistä sekä työelämään että työhön perehtymistä. Rikosseuraamustyöntekijä toimii nuoren rangaistuksen valvojana. Tähän rangaistukseen voidaan tuomita, jos rikoksesta syytetty on alle 18-vuotias ja sakkoa voidaan tuomioistuimen toimesta pitää riittämättömänä rangaistuksena rikoksesta. Nuorisorangaistuksen avulla pyritään

myös edistää nuoren sosiaalista selviytymistä ja ehkäistä hänen syyllistymistään uusiin rikoksiin. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

Nuorisorangaistusprosessi käynnistyy, kun syyttäjä pyytää Rikosseuraamuslaitosta laatimaan nuorisorangaistuksen toimeenpanosuunnitelman, joka tehdään yhteistyössä nuoren, hänen huoltajansa ja sosiaaliviranomaisten kanssa. Toimeenpanosuunnitelma perustuu yhteiseen tapaamiseen, nuoren haastatteluun, huoltajan kuulemiseen ja eri viranomaisilta saatuun tietoon. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on arvioida nuorisorangaistukseen tuomitsemisen tarkoituksenmukaisuus. Varsinaisen päätöksen nuorisorangaistukseen tuomitsemisesta tekee tuomioistuin. Nuorisorangaistuksen toimeenpanemisessa tärkeää on eri tahojen yhteistyö, jotta nuoren elämäntilanteesta saadaan mahdollisimman laaja käsitys. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

Valvontasuhteen perustana on luottamuksellinen suhde nuoreen. Rikosseuraamustyöntekijän keskeisiä tehtäviä ovat nuoren motivoiminen muutokseen, nuoren tukeminen ja ohjaaminen sekä huolehtiminen siitä, että nuori suorittaa rangaistuksensa ehtojen ja määräysten mukaisesti. Valvontatapaamisissa käsitellään yleisiä nuoren elämäntilanteeseen ja erityisiä nuoren rikoksiin liittyviä kysymyksiä. Jokainen nuori käy valvojansa kanssa läpi rikoskeskusteluja koskevan työskentelyohjelman. Nuorisorangaistus voi sisältää myös päihteitä, ongelmanratkaisua, sosiaalisia taitoja, suutumuksen hallintaa, yhteiskuntatietoutta ja liikennekäyttäytymistä koskevia työskentelyohjelmia nuoren tarpeiden mukaan. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

Varsinainen työhön perehtyminen suoritetaan erillisessä perehtymispaikassa. Perehtymispaikka valitaan siten, että siellä työskentely tukee mahdollisimman hyvin nuoren mahdollisia opinto- tai urasuunnitelmia. Rikosseuraamuslaitos tekee sopimuksen perehtymispaikan kanssa. Työelämään perehtyminen voi koostua esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien selvittämisestä, opiskelupaikan hakemisesta tai työelämän pelisääntöjen läpikäymisestä valvojan kanssa. Tuomioistuin vahvistaa nuorisorangaistuksen toimeenpanosuunnitelman. Rangaistuksen täytäntöönpanon alkaessa Rikosseuraamuslaitos täsmentää toimeenpanosuunnitelman ja laatii suorittamisen tarkan

aikataulun, jota nuoren on noudatettava täsmällisesti. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

Nuoren velvollisuuksiin kuuluu yhteydenpito valvojaansa. Poliisi voi noutaa nuoren valvontatapaamiseen, jos nuori on jättänyt saapumatta edelliseen valvontatapaamiseen tai muuhun nuorisorangaistuksen suorittamista koskevaan tilaisuuteen. Nuoren on oltava nuorisorangaistuksen suorittamista koskevissa tapahtumissa päihteettömänä. Rikosseuraamuslaitos on oikeus kontrolloida nuoren päihteiden käyttöä. Rikosseuraamuslaitos voi antaa toimeenpanosuunnitelman ehtojen tai siihen perustuvien määräysten rikkomisesta nuorelle suullisen tai kirjallisen huomautuksen. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

Kirjallinen varoitus tulee antaa, jos nuori ei muuta käyttäytymistään huomautuksista huolimatta tai rikkoo toimeenpanosuunnitelman ehtoja. Rikosseuraamuslaitoksella on velvollisuus viedä nuorisorangaistus tuomioistuimen arvioitavaksi, jos nuori jättää aloittamatta nuorisorangaistuksen suorittamisen, jättää sen kesken tai ei muuta käyttäytymistään annetuista suullisista ja kirjallisista varoituksesta huolimatta. (Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015; Nuorisorangaistus- käsikirja.)

5.4.3 Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta

Alle 21- vuotiaana rikokseen tuomittu voidaan määrätä valvontaan ehdollisen vankeuden tehostamiseksi. Tällä pyritään edistämään tuomitun sosiaalista selviytymistä ja ehkäisemään uusia rikoksi. Nuorella rikoksentekijällä tarkoitetaan nuorta, joka rikoksen tekohetkellä on alle 21- vuotias. Seuraamusselvitys tehdään yhdessä nuoren kanssa ja sen avulla pyritään kartoittamaan nuoren elämäntilanne. Tämän lisäksi seuraamusselvityksessä arvioidaan eri seuraamusvaihtoehtoja ja näiden vaikutusta nuoren tilanteeseen. Ehdoton vankeusrangaistus tulee kyseeseen alle 18- vuotiaille vain hyvin painavista syistä. (Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2013.)

Valvontasuhteen alkaessa tulee arvioida niitä riskejä, tarpeita ja voimavaroja, joita nuorella on sen hetkisessä elämäntilanteessaan. Tämän arvioinnin pohjalta laaditaan yhdessä nuoren kanssa yksilöllinen valvontasuunnitelma. Valvontasuunnitelmassa määritellään valvonta- ajan tavoitteet ja keinot. Valvontakäyntien sisältö on riippuvainen juuri näistä valvontasuunnitelmassa määritellyistä tavoitteista. Valvontakäynneillä voidaan käsitellä erilaisia teemoja esimerkiksi keskusteluiden, tehtävien ja harjoitusten avulla. Nuorelle voidaan myös järjestää mahdollisuus osallistua ryhmiin ja kurseille valvonta-aikana. Rikosseuraamustyöntekijä tukee nuorta koko valvonta-ajan hänen omissa muutospyrkimyksissään. Yhteistyö nuoren läheisten ja eri viranomaisten kanssa on korvaamatonta. (Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2013.)

Rikosseuraamuslaitoksen virkamiesten lisäksi valvojina on myös apuvalvojia, jotka Rikosseuraamuslaitoksen ohjauksessa hoitavat lähes puolet ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonnoista. Vuonna 2012 nuorten ehdollisen vankeuden valvonnassa olleiden päivittäinen keskimäärä oli 1084. (Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2013.)

5.4.5 Ehdollisen vapauden valvonta

Ehdollisen vapauden valvonta voi olla tarpeen, kun ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomittu vanki päästetään suorittamaan loppuosa rangaistuksestaan vapaudessa. Ehdonalaiseen vapauteen pääsevä vanki voidaan määrätä valvontaan, jos vankeudesta suorittamatta jäävä osa on pienempi kuin yksi vuosi tai rikos on tehty kahtakymmentä vuotta nuorempana. Tuomittu vanki voi myös itse pyytää ehdolliseen vapauteen ja valvontaan pääsy, kun edellä mainitut ehdot täyttyvät. (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta 782/2005; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.)

Ehdollisen vapauden valvonnasta vastaa Rikosseuraamuslaitos ja sen rikosseuraamustyöntekijä, jonka avuksi voidaan määrätä yksityishenkilö, jolla tulee olla tehtävään soveltuvaa koulutusta ja työkokemusta. Valvonnan tavoitteena on ennaltaehkäistä uusintarikollisuutta. Tämä voidaan saada aikaan lisäämällä vapautetun valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaa ja laatimalla yhteistyössä valvottavan kanssa valvontasuunnitelma, jonka tavoitteena on sosiaalisen selviytymisen tukeminen. Valvontasuunnitelma sovitetaan yhteen vankilassa laaditun rangaistusajan suunnitelman

kanssa. Tällä pyritään takaamaan se, että vankilassa aloitettu työskentely jatkuu myös vapaudessa. Valvota kestää koeaja, joka on pisimmillään kolme vuotta. Vuonna 2012 ehdonalaisen valvonnan piirissä oli päivittäin keskimäärin 1074 tuomittua. (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta 782/2005; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.)

Ehdonalaisen vapauden valvontaan määrättyllä on velvollisuus osallistua valvontasuunnitelman laatimiseen. Hänen tulee myös suunnitelmassa yksilöidyllä tavalla pitää yhteyttä valvojaansa. Yhteydenpito valvottavaan on usein aluksi tiiviimpää ja valvonta-ajan kuluessa tapaamisia voidaan harventaa. Valvojan pyynnöstä valvottavan on luovutettava valvojan tietoon yhteystietonsa samoin kuin työhön, asumiseen ja taloudelliseen tilanteeseen liittyvät tiedot. Valvottava on myös velvollinen noudattamaan valvojan antamia valvonnan toteuttamiseksi tarpeellisia määräyksiä. (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta 782/2005; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.)

Valvottavan on tultava valvontatapaamisiin selvin päin. Päihteidenkäyttöä koskeva kielto koskee kuitenkin vain valvontatapaamisia. Valvottavan mahdollinen päihteisiin liittyvät vaikeudet tulee huomioida valvontasuunnitelmassa. Mikäli valvottava rikkoo valvontasuunnitelman ehtoja voidaan hänelle antaa kirjallinen varoitus, tehdä noutopyyntö poliisille tai tehdä ilmoitus syyttäjälle. Tuomioistuimien voi määrätä velvollisuuksien rikkomisen johdosta 4-14 päivää vankeutta. (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta 782/2005; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.)

Ehdollisen vapauden valvontaan tuomittu osallistuu valvojansa kanssa säännöllisiin tapaamisiin. Näiden valvontatapaamisten sisältö räätälöidään yksilökohtaisesti huomioiden valvottavan elämäntilanne ja tarpeet. Valvontatapaamisissa voidaan käsitellä rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttaneita tekijöitä ja samalla avustetaan valvottavaa yhteydenotoissa muihin viranomaisiin, jotka tukevat elämäntilanteen järjestymistä. Valvojan tulee ohjata valvottava erilaisten tukitoimien tai palvelujen piiriin ja tukea valvottavaa hänen omassa muutostyöskentelyssään. Valvontatapaamisilla pyritään parantamaan valvottavan kykyä kantaa vastuuta sekä tukea häntä toimimaan yhteiskunnassa hyväksyttävällä tavalla. (Laki ehdonalaisen vapauden valvonnasta 782/2005; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.)

5.4.6 Valvontarangaistus

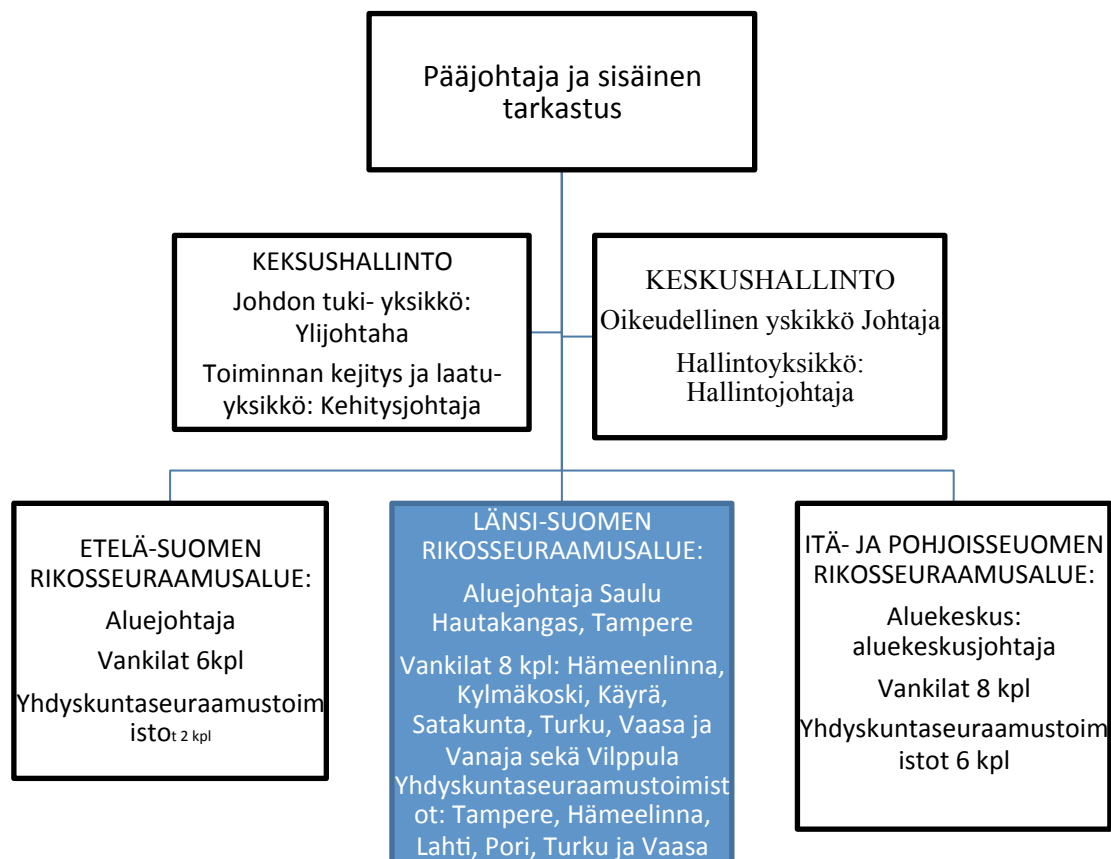
Valvontarangaistuksen etuna on se, että tuomittu voi asua omassa kodissaan ja käydä esimerkiksi omassa työssään. Häntä valvotaan rangaistuksen aikana sekä sähköisesti teknisin välinein että muilla tavoin. Valvontarangaistus sijoittuu ankaruudeltaan rikosoikeudellisessa seuraamusjärjestelmässä yhdyskuntapalvelun ja ehdottoman vankeuden välimastoon. Sillä voidaan korvata osa lyhyistä ehdottomista vankeusrangaistuksista. Valvontarangaistusaika ei voi ylittää kuutta kuukautta. (Laki valvontarangaistuksesta 330/2011; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 5/2013.)

Valvontarangaistus voidaan määrätä, mikäli sen arvioidaan edistävän tuomitun sosiaalista selviytymistä ja edesauttavan uusien rikosten ehkäisemistä. Esteenä valvontarangaistukselle voidaan pitää muun muassa aikaisempia ehdottomia vankeusrangaistuksia sekä nykyisen rikoksen laatua ja vakavuutta. Tämän lisäksi valvontarangaistus edellyttää tuomitun asunnon soveltuvuutta rangaistuksen täytäntöönpanoon sekä samassa asunnossa asuvien suostumusta. (Laki valvontarangaistuksesta 330/2011; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 5/2013.)

Valvontarangaistuksen ajaksi laaditaan tuomitun kanssa yhteistyössä toimeenpanosuunnitelma sekä päiväohjelma. Tämä koostuu suunnitelman mukaisesti työstä, koulutuksesta, kuntoutuksesta, toimintaohjelmista tai muusta tuomitun tilannetta edistävästä toiminnasta. Tuomitulla on velvollisuus pysyä asunnossaan aina silloin, kun hänellä ei ole suunnitelmassa etukäteen hyväksytyä syytä poistua sieltä ja hän saa liikkua asuntonsa ulkopuolella vain määrättyllä alueella. Valvontarangaistuksen ehdottomana edellytyksenä on päihteettömyys. Päihteettömyyttä valvotaan teknisen valvonnan lisäksi suorittamalla ennalta ilmoittamattomia valvontakäyntejä sekä tuomitun asuntoon että työpaikalle. Jos valvottava rikkoo toistuvasti valvontasuunnitelman ehtoja, johtaa tämä rangaistuksen muuntamiseen ehdottomaksi vankeudeksi. (Laki valvontarangaistuksesta 330/2011; Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 5/2013.)

5.5 Rikosseuraamuslaitos organisaationa

Rikosseuraamuslaitos on organisaatio, joka huolehti tutkintavankeuden, vankeusrangaistuksen sekä yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Se toimii Oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitoksella työskentelee noin 3000 viranhaltijaa, joista noin kuudesosa on määräaikaisia. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijät työskentelevät niin asiantuntija- kuin asiakas- ja lähityötehtävissä. Vuonna 2010 tehdyn organisaatiouudistuksen myötä osa rikosseuraamusalan ammattilaisista sai nimen rikosseuraamustyöntekijä tai rikosseuraamusesimies. Rikosseuraamustyöntekijöiden lisäksi rikosseuraamusala työllistää henkilöitä hallintotehtäviin ja asiantuntijatehtäviin sekä erillisprofessioihin kuten ohjaajan, sosiaalityöntekijän, terveydenhuollon ammattilaisen, opettajan ja papin tehtäviin. Rikosseuraamuslaitoksen työntekijät voivat työskennellä keskushallintoyksikössä, rikosseuraamusalueiden alue- ja arviointikeskuksissa, vankiloissa tai yhdyskuntaseuraamustoimistoissa sekä koulutuskeskuksessa. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2014-2020.)



KUVIO 2. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Mukaiillen Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2014-2020)

5.6 Tampereen Yhdyskuntaseuraamustoimiston arvot, tavoitteet, tehtävät ja toimintakulttuuri

Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, tuottavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden hyväksi ja organisaation perustehtävänä on vastata tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpanosta. Rikosseuraamuslaitoksen keskeisinä tavoitteina voidaan pitää pyrkimystä asiakkaan rikoksettomaan elämään. Suurempana tavoitteena on pyrkimys edetä turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa. Rikosseuraamuslaitos pyrkii myös mielekkääseen työhön ja hyvinvoivaan henkilöstöön panostamiseen. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2014-2020.)

Yhdyskuntaseuraamustoimiston arvoihin lukeutuvat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Näihin arvoihin sitoutuminen näkyy kaikessa toiminnassa ja suhtautumisessa työtovereihin, henkilöstöön ja rikosseuraamusasiakkaisiin, perusoikeuksiin ja ihmisoikeuden turvaamista, asiallista ja tasavertaista kohtelua sekä toiminnan lainmukaisuutta sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista. Oleellista on myös, että täytäntöönpano toteutuu niin että se on turvallista yhteiskunnalle, henkilöstölle ja rikosseuraamusasiakkaille. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2014-2020.)

Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimistossa perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Ennen varsinaisen työn tai harjoittelujakson alkamista valitaan perehdyttäjä ja uudelle työntekijälle tarjotaan mahdollisuus tutustua olemassa olevaan kirjalliseen perehdytysmateriaaliin jo ennen varsinaisen työsuhteen alkamista. Hänelle annetaan myös mahdollisuus esittää kysymyksiä perehdyttäjälleen. Tämä on mielestäni hyvä käytäntö, koska se helpottaa uuden työn aloittamiseen liittyvää jännitystä ja huolta. Tämä käytäntö auttaa työntekijää pääsemään nopeammin kiinni varsinaiseen työhön. Mielestäni uusi työntekijä ja opiskelija otetaan Yhdyskuntaseuraamustoimistossa hyvin vastaan. Työyhteisö on tietoinen siitä, että heidän joukkoonsa on tulossa uusi ammattilainen. Tämä antaa hyvän ja avoimen ensivaikutelman työyhteisöstä ja auttaa tulokasta tuntemaan itsensä tervetulleeksi. Myös tulokkaan olemassa oleva työkokemus ja ammattitaito huomioidaan jo perehdytystä suunniteltaessa. Hänen osaamistaan osataan hyödyntää asiakkaiden hyväksi, joka vahvistaa myös työyhtei-

söä. Onkin perehdytyksen kannalta varsin tehokasta, että tulokas pääsee mahdollisimman nopeasti hyödyntämään omaa osaamistaan. Tämä näkyy muun muassa siinä, minkä seuraamustyyppin asiakkaita hänelle valikoituu. Jokaisella on lupa työskennellä omia vahvuuksiaan ja mieltymyksiään hyödyntäen. Tämä heijastuu selvästi myös asiakaspalvelun laatuun ja siten suoraan asiakastyytyväisyyteen.

Ensimmäisenä työpäivänä uuden työntekijän tai opiskelijan ottaa vastaan hänelle etukäteen valittu perehdyttäjä, joka esittelee tulevan työpaikan tilat sekä työtoverit. Hänelle osoitetaan oma työpiste ja luodaan tunnukset työskentelyssä tarvittaviin ohjelmistoihin. Hän saa myös työyksikön avaimet sekä puhelimen käyttöönsä. Perehdyttäjä huolehtii, että tulokkaalla on käytettävissään myös kaikki työhön tarvittavat ohjekirjat ja työskentelyohjeet. Ensimmäinen työviikko sujuu kaikessa rauhassa uuteen työympäristöön ja työtovereihin tutustumiseen. Varsinaiseen asiakastyöhön siirytään, kun perehdyttäjä ja tulokas ovat yhdessä sitä mieltä, että tulokas on siihen riittävällä tavalla valmis. Hänen valmiutensa työskentelyyn varmistetaan säännöllisin palauteskusteluin. Perehdyttäjä myös kysyy konkreettisella tavalla kysymyksiä, joiden avulla selviää, onko tulokkaalla riittävät tiedot ja taidot varsinaisen työskentelyn suhteen. Mielestäni tämä avoin ja keskusteleva suhde on tärkeää, koska itse koin siitä huolimatta epävarmuutta omia taitojani kohtaan. Avoin toimintakulttuuri ja siihen luonnollisesti kuulunut kannustaminen ja tehdystä työstä saatu suora ja rakentava palautta auttoi hälventämään tätä epävarmuutta sekä huolta.

Toisen työviikon aikana perehdyttäjä valitsi minulle ensimmäisen varinaisen oman asiakkaan. Tätä ennen olin toki osallistunut asiakastyöhön toisen työtoverin kanssa. Pidin sitä tärkeänä, että pääsin aluksi seuraamaan ja tarkkailemaan mahdollisimman monen työntekijän työskentelyä asiakkaiden kanssa. Näistä kokemuksista ja omasta aikaisemmasta asiakastyöskentelykokemuksestani muodostui lopulta oma tapani toimia rikosseuraamusasiakkaiden parissa. Tämä perehdytykseen liittyvä yksityiskohta jäi mieleeni sellaisena käytäntönä, joka on helppo siirtää myös muihin työyhteisöihin. Myös se huomioitiin hyvin, että ensimmäisten harjoitteluviikkojen aikana, minulle valikoitiin niin sanotusti kevyemmän seuraamustyyppin asiakkaita. Näin jo etukäteen voidaan varmistaa, että tulokas saa onnistumisen tunteita, joka puolestaan lisää hänen rohkeuttaan tarttua haasteellisimpiin asiakastilanteisiin.

Yhdyskuntaseuraamustoistossa koko henkilöstö osallistuu tulokkaan perehdytykseen vaikka intensiivinen osa perehdytystä hoidetaankin perehdyttäjän avulla. Työyhteisössä vallitseva toimintakulttuuri luo edellytykset hyvälle perehdytykselle ja työssä onnistumiselle. Tämä puolestaan motivoi tulokasta jatkuvasti kehittämään itseään oppimalla työtovereiltaan uusia toimintatapoja. Parhaassa tapauksessa positiivinen ja kannustava työilmapiiri auttaa muokkaamaan tulokkaan ammatti-identiteettiä ja voimaannuttaa häntä työntekijänä. Hänestä kasvaa osaava ja vahva sosiaalialan ammattilainen, joka on sekä halukas että kykenevä tukemaan ja ajamaan haasteellisissa elämäntilanteissa elävien asiakkaiden asioita. Tämä on tärkein oppi, jonka sain mukaani tulevalle työuralleni.

On kuitenkin tärkeää huomioida myös perehdytettävien eli tulokkaiden henkilökohtaisia ominaisuuksia perehdytystä suunniteltaessa. Intensiivinen perehdytyskulttuuri luo eittämättä myös melko kovat paineet onnistumiselle. Tästä syystä tuleekin osata säännöstellä uuden tiedon määrää niin, että siitä kaikesta ei tule tulokkaalle ylivoimaista. Tämä oli yhdyskuntaseuraamustoimistossa varmistettu tarpeeksi usein tapahtuvien ohjauskeskustelujen avulla. Perehdyttäjän tulee olla liikkeellä ”herkällä korvalla”, koska toisille tulokkaille voi olla haasteellista myöntää ääneen, että hän ei pärjää liian suuren tietotulvan takia.

Perehdytykseen on yhdyskuntaseuraamustoimistossa panostettu niin ajallisesti kuin laadullisestikin. On tärkeää, että työntekijä suoriutuu työstään tavalla, joka varmistaa sen että jokainen asiakas saa tasapuolista kohtelua ja palvelua. Usein perehdytys mielletään toimenpiteiksi, jotka näkyvät vain ensimmäisten viikkojen aikana työn alkaessa. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa näin ei kuitenkaan ole, vaan siellä on nähty tärkeäksi tukea työntekijää pidempään niin, että hän voi hyvin ja varmoin mielin työskennellä rikosseuraamusasiakkaiden parissa. Pitkäjännitteinen perehdytys näkyy jatkuvana perehdyttämisenä. Työtehtävien muuttuessa työntekijää tuetaan riittävästi uusien työtehtävien pariin. Tämä perehdytystapa vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä, koska sillä varmistetaan että hän saa onnistumisen tunteita osaamisensa karttuessa. Osaamisen lisääntyminen näkyy myös työtehtävissä konkreettisesti. Työntekijä saa lisää vastuuta ja haasteellisempia asiakkaita työkokemuksen karttuessa, joka puolestaan auttaa ylläpitämään motivaatiota työtä kohtaan.

Hyvillä perehdytyskäytännöillä voidaan sitouttaa työntekijä organisaatioon ja työyhteisöön, joka edistää hänen jatkuvaa ammatillista kehitystään ja kasvuaan. Hyvä ryhmähenki huokui Yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilöstöstä ja tämä välittyi mielestäni myös asiakkaille. Se, että työn lähtökohtana on aina asiakkaan paras ja oikeudenmukainen kohtelu, oli havaittavissa esimerkiksi siitä, millä tavalla työntekijät puhuivat asiakkaistaan ja heidän asioistaan. Tämän koin tulokkaana erittäin tärkeänä, koska se auttoi hälventämään omia ennakkoluulojani ja jopa pelkojani rikosseuraamustyötä kohtaan. Työyhteisön toiminnasta näkyi myös se, että työntekijät pitävät rikosseuraamustyötä vaikuttavana ja merkityksellisenä niin yksittäisen asiakkaan kuin yhteiskunnankin osalta. Tämäkin seikka muokkaa uuden tulokkaan ammatti-identiteettiä myönteiseen suuntaan. Kaikki nämä perehtymisaikaan liittyvät seikat auttoivat minua pääsemään osaksi työyhteisöä ja muokkasi käsitystäni myönteisellä tavalla sosiaalialantyytä kohtaan.

6 POHDINTA

Perehdytys ja rikosseuraamusalan työ ovat sosionomi tehtäväkenttää ajatellen mielenkiintoisia, koska näitä ei opinnoissani kovin laajasti ole tullut esille. Mielestäni sekä perehdytys että rikosseuraamusala tulisi huomioida enemmän opintokokonaisuuksia suunniteltaessa, koska näitä aiheista on Suomessa tutkittu melko vähän ja relevantin tiedon löytäminen voikin sen vuoksi olla opiskelijalle haasteellista.

Perehdytyksestä puhutaan eri medioissa paljon ja sen tuomat hyödyt tunnustetaan niin työnantajien, työntekijöiden kuin ammattiyhdistysliikkeen osalta. Aihetta on Suomessa tutkittu nimenomaan sosiaali- ja terveysalalla kuitenkin niukasti. Yrity maailman näkökulmasta perehdytykseen liittyvää tutkimusta on tehty runsaammin, joskin nimenomaan organisaation näkökulmasta. Perehdytys liittyy läheisesti myös työhyvinvointiin, jonka olen kokenut vähätellyksi aiheeksi alallani. Tehdyt tutkimukset osoittavat kuitenkin, että elinikäisellä perehdytyksellä työntekijä sitoutuu työhönsä ja työyhteisönä, on työssään motivoituneempi ja tuloksellisempi sekä viihtyy organisaatiossaan pidempään. Perehdyttäminen on lainsäädännössä säädetty velvollisuus ja hyvin suunniteltu ja toteutettu johdonmukainen perehdytys hyödyttää niin työntekijää, työyhteisöä kuin organisaatiota vähentämällä esimerkiksi kansantaloudellisestikin merkittävällä tavalla sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläköitymistä. Voidaan todeta, että hyvin perehdytetty työntekijä on työyhteisölleen ja organisaatiolleen voimavara.

Yhdyskuntaseuraamukset ovat viime vuosina yleistyneet suhteessa vankeudessa suoritettaviin rangaistuksiin. Tämä johtuu osittain taloudellisista syistä, vapaudessa suoritettavat rangaistukset tulevat yhteiskunnalle edullisemmaksi. Toisaalta yhdyskuntaseuraamusten kyky ennaltaehkäistä uusintarikollisuutta on tilastollisesti kiistatonta. Tämä auttaa säilyttämään yhteiskuntarauhaa ja luomaan turvallisuuden tunnetta kansalaisissa. Sen lisäksi yhteiskuntaseuraamukset mahdollistavat rikosseuraamusasiakkaan kokonaisvaltaisen tukemisen. Seuraamussuunnitelmassa huomioidaan asiakkaan sosiaaliset suhteet ja häntä pyritään ohjaamaan tarvittaessa esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluiden pariin. Tänä päivänä moniammatillinen ja organisaatioiden rajat ylittävä työskentely sosiaali- ja terveysalalla on kehittynyttä. Mitä enemmän

rikosseuraamusasiakasta autetaan ja tuetaan yhteiskunnan piiriin ja pariin, sitä pienempi riski hänen on ajautua takaisin rikolliseen elämäntapaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana tietoni ja ymmärrykseni perehdytystä, rikosseuraamustyötä ja rikosseuraamusasiakkaita kohtaan on kasvanut. Tämä puolestaan on auttanut minua kehittämään valmiuksiani työskennellä sosiaalialalla. Hyvän perehdytyksen merkityksellisyyttä tulisikin korostaa, mielestäni perehdytykseen panostaminen on tärkeää, koska sen onnistuminen vähentää poissaloja ja vaihtuvuus työyhteisössä vähenee. Nämä seikat huomioiden, hyvällä ja tehokkaalla perehdytyksellä voidaan myös säästää organisaation ja yhteiskunnan resursseja. Perehdytys lisää työntekijän motivaatiota, auttaa häntä voimaan ja jaksamaan paremmin ja pidempään työssään sekä tukee hänen ammatillista kasvuaan. Tämä välittyy myös myönteisesti suoraan asiakkaan saaman palvelun laatuun.

Opinnäytetyön viitoittamasta suunnasta voisi jatkossa ajatella empiiristä haastattelututkimusta siitä, miten Tampereen yhdyskuntaseuraamustoimiston uudet työntekijät ja opiskelijat ovat perehdyttämisestä hyötäneet. Tämän pohjalta voitaisiin yhä kehittää ja tehostaa perehdytystä tavalla, joka hyödyttää työntekijää ja opiskelijaa sekä työyhteisöä ja organisaatiotakin kokonaisuudessaan.

LÄHTEET

Axelin, A., Stolt, M. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print.

Ehdonalaisen vapauden valvonta. Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.

Elovainio, M. (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämismahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveyshallitus; Työterveyslaitoksen raportti 47. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

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

Eskola, J., Mäkelä, J. & Suoranta, J. 1995. Ihmistieteiden 1990- luvun metodologiaa etsimässä. Keskustelua kasvatustieteiden ja sosiaalitieteiden 1990- luvun metodologiasta. Rovaniemi: Lapin yliopiston monistuskeskus.

Frisk, R. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prime Oy.

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

Heinilahti, K. & Kakkuri-Knuutila, M-L. 2006. Mitä on tutkimus? Argumentaatio ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 1996. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Honkkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Juuti, P. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: Bookwell Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Edita Prime Oy.

Kauhanen, L & Niela- Vilen, H. 2015. Teoksessa Axelin, A., Stolt, M. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print.

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttämisen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2002. Tulokkaasta tuottavaksi tekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikenttä. Tampere: Juvenes Print Oy.

Laki ehdonalaisten vapauden valvonnasta 782/2005.

Laki valvontarangaistuksesta 330/2011.

Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen - käytäntöjä ja kasvatusta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. Pro Gradu- tutkielma.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfabox Oy.

Linderborg, H. 2011. Yhdyskuntaseuraamukset historiallisesti kehitettävänä rangaistusstrategiana. Teoksessa Lavikkala, R. & Linderborg, H. (toim.) 2011. Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere: Juvenes Print.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nuorisorangaistus. Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2014.

Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta. Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 2/2013.

Rautaniemi, L. 2012. Yhdyskuntapalvelu kansalaisyhteiskunnan ja valtion rajamailla. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja.

Rex, S. 2005. Reforming community penalties. Cullompton; Willain Publishing. Oxford Journales. The Birittish Journal of Criminology vol. 46, is 3, pp 538-540.

Rikosseuraamuslaitoksen seuraamukset ja säännökset. Luettu 3.10.2014. Saatavana www- muodossa:

<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/yhdyskuntapalvelu.html>.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia. Luettu 6.10.2014. Saatavana www- muodossa: <http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2014-2020. Sisäiset www-sivut. Ei julkisessa jaoissa.

Tamminen, R. 1993. Teidettä tekemään! Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

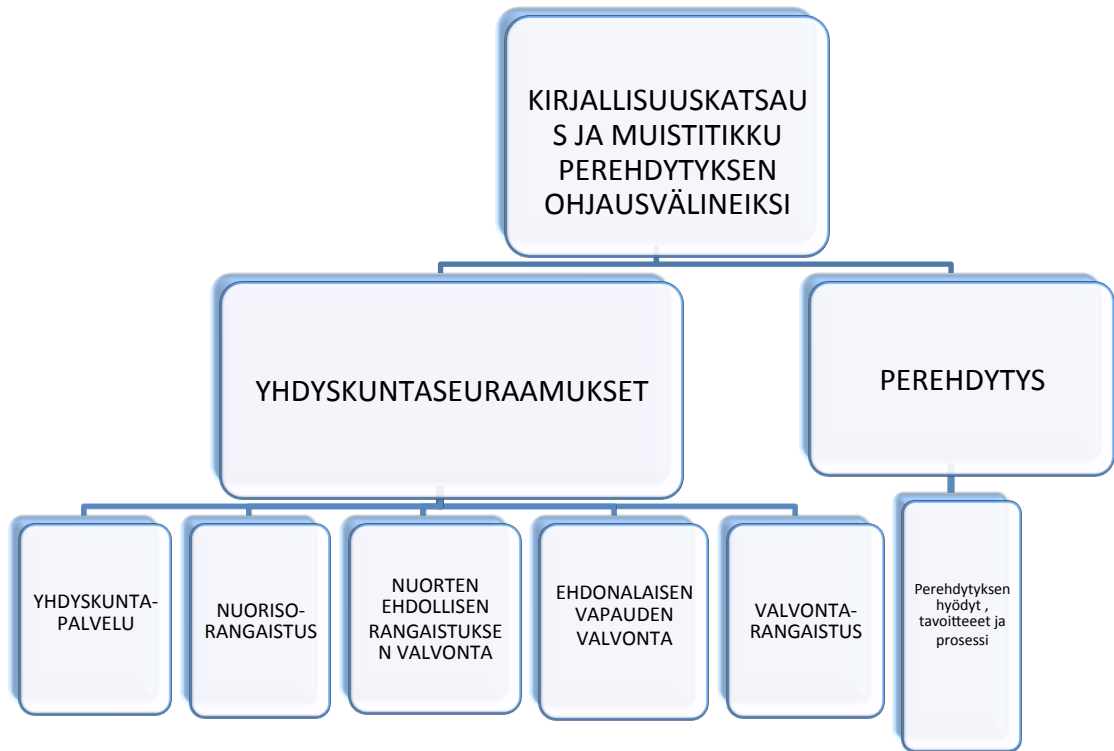
Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WS Bookwell Oy.

Valtioneuvoston asetus yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 551/2015, § 3-4.

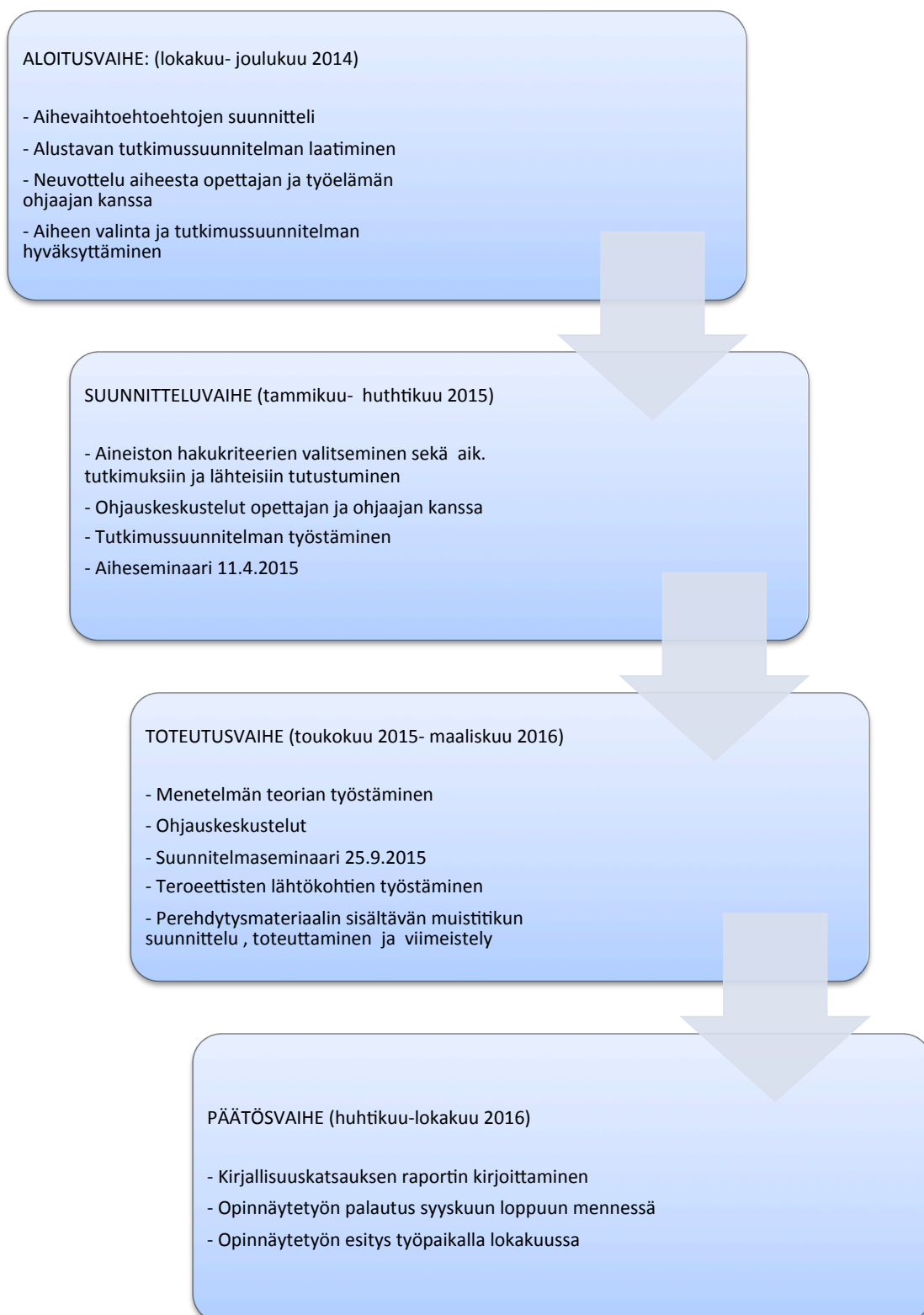
Valvontarangaistuksen täytäntöönpano. Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 5/2013.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Yhdyskuntapalvelun täytäntöönpano. Rikosseuraamuslaitoksen käsikirja 1/2014.



KUVIO 5. Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat



KUVIO 6. Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulu

