

LAUSUNTOJA JA SELVITYKSIÄ 2002:18

*Rikosseuraamusalan henkilöstön
täydennyskoulutus*

Työryhmän mietintö

LAUSUNTOJA JA SELVITYKSIÄ 2002:18

*Rikosseuraamusalan henkilöstön
täydennyskoulutus*

Työryhmän mietintö

OIKEUSMINISTERIÖ
HELSINKI 2002

ISSN 1458-7149
ISBN 952-466-081-4
Edita Prima Oy
Helsinki

puheenjohtaja, sihteeri) Rikosseuraamusalan täydennyskoulutustyöryhmä, puheenjohtaja Kirsi Kuivajärvi sihteerit Tuula Lind ja Raija Järvenpää	Julkaisun laji Työryhmän mietintö	
	Toimeksiantaja Oikeusministeriö	
	Toimielimen asettamispäivä 8.4.2002	
Julkaisun nimi RIKOSSEURAAMUSALAN HENKILÖSTÖN TÄYDENNYSKOULUTUS Työryhmän mietintö		
Julkaisun osat		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Täydennyskoulutus on yksi keskeinen väline, kun halutaan ylläpitää, syventää ja lisätä ammattitaitoa muuttuvissa olosuhteissa. Työryhmän määrittelyn mukaan täydennyskoulutus tarkoittaa ammattiryhmärajat ylittävää laaja-alaisia valmiuksia antavaa tai yhden ammattiryhmän pidempikestoista ja ammatillista osaamista syventävää koulutusta. Täydennyskoulutukseksi ei lasketa työkokouksia ja –seminaareja, eikä se korvaa tutkintokoulutusta.</p> <p>Täydennyskoulutussuunnitelma</p> <p>Työryhmä on johtanut rikosseuraamusalan haasteista ja täydennyskoulutustarpeista Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutuksen painopistealueet ja koulutussuunnitelman. Suunnitelma painottuu ensisijaisesti vankien ja asiakkaiden kanssa välittömässä vuorovaikutuksessa olevalle henkilöstölle suunnattuun koulutukseen sekä esimiesten ja johdon valmiuksien parantamiseen. Työryhmän esittämä suunnitelma toteutetaan vuosittain, mikäli koulutuskeskus saa toteuttamiseen tarvittavat resurssit. Painopistealueista on johdettu seitsemän opintokokonaisuutta, jotka sisältävät yksittäisiä opintojaksoja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lähi- ja asiakastyön kehittäminen 2. Organisaation ja työyhteisön kehittäminen 3. Uusintarikollisuuden vähentämiseen tarkoitettut ohjelmat 4. Turvallinen täytäntöönpano 5. Rikosseuraamusalan uudet säädökset 6. Rikosseuraamusalan perusteet 7. Kansainvälinen yhteistyö <p>Koulutuksen toteutus</p> <p>Koulutuksen tarkempi vuosisuunnitelma perustuu oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston kanssa tehtävään tulossopimukseen. Koulutus tuotetaan itse tai ostetaan muista oppilaitoksista ja asiantuntijoilta täydennyskoulutukseen varattujen resurssien puitteissa. Vankeinhoidonkoulutuskeskuksen järjestämä täydennyskoulutus on tarkoitettu rikosseuraamusalan ja tarvittaessa yhteistyötahojen henkilöstölle.</p> <p>Työnjako</p> <p>Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tehtävänä on järjestää vankeinhoito- ja kriminaalihuoltotyön tavoitteita tukevaa koulutusta kaikille alan työntekijöille edellä olevan työryhmän ehdotuksen mukaan. Lisäksi koulutuskeskus järjestää erikseen kriminaalipoliittisen osaston ja rikosseuraamusviraston kanssa sovittavia ajankohtaisia koulutuspäiviä ja seminaareja. Vankeinhoidon koulutuskeskus laatii suunnitelman alan johtamiskoulutusjärjestelmästä ja toimii yhteistyössä eri oppilaitosten kanssa koulutuksen järjestämisessä. Rikosseuraamusvirasto vastaa työkokousten ja –seminaarien järjestämisestä ja muista lyhytkestoisista koulutuksista, joiden tavoitteena on uuden ajankohtaisen tiedon välittäminen tietyille työntekijäryhmille.</p> <p>Vankiloiden ja aluetoimistojen vastuulla on oman työn ja työyhteisön kehittäminen.</p> <p>Resurssitarve</p> <p>Työryhmä esittää, että Vankeinhoidon koulutuskeskukseen perustetaan uusi opettajan virka, jonka keskeisenä tehtävänä on huolehtia tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa uusintarikollisuuden vähentämiseksi kehitettyjen menetelmien opetuksesta ja koulutuksen kehittämisestä, ohjata opinnäytetöitä ja muuta vaikuttamisohjelmiin liittyvää tutkimusta.</p>		
Avainsanat: (asiasanat) Henkilöstökoulutus, täydennyskoulutus, rikosseuraamusala, vankeinhoito, kriminaalihuolto, koulutussuunnitelma, Vankeinhoidon koulutuskeskus		
Muut tiedot Yhteyshenkilö oikeusministeriössä Kirsti Kuivajärvi		
Sarjan nimi ja numero Lausuntoja ja selvityksiä 2002:18	ISSN 1458-7149	ISBN 952-466-081-4
Kokonaissivumäärä	Kieli suomi	Hinta Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Oikeusministeriö	Kustantaja Oikeusministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

JUSTITIE MINISTERIET

Utgivningsdatum

30.9.2002

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Fortbildningsarbetsgruppen för brottspåföljdsområdet Ordförande Kirsi Kuivajärvi Sekreterarna Tuula Lind och Raija Järvenpää	Typ av publikation Arbetsgruppsbetänkande	
	Uppdragsgivare Justitieministeriet	
	Datum då organet tillsattes 8.4.2002	
Publikation (även den finska titeln) Fortbildning av personalen på brottspåföljdsområdet. Arbetsgruppens betänkande (Rikosseuraamusalan henkilöstön täydennyskoulutus. Työryhmän mietintö)		
Publikationens delar		
Referat Fortbildningen är ett centralt medel då man vill upprätthålla, fördjupa och öka yrkeskunskaper under ändrande omständigheter. Enligt arbetsgruppens definition betyder fortbildning utbildning som ger färdigheter på en bred bas för flera yrkesgrupper eller en långvarig utbildning som fördjupar de yrkesmässiga kunskaperna hos en yrkesgrupp. Som fortbildning beaktas inte arbetsmöten och arbetsseminarier, och den ersätter inte utbildning som leder till examen.		
Fortbildningsplan Arbetsgruppen har av brottspåföljdsområdets utmaningar och fortbildningsbehov definierat tyngdpunkterna och gjort upp en utbildningsplan för fortbildning vid Fångvårdens utbildningscentral. I planen läggs i första hand vikt på utbildningen som riktas till personalen som är i omedelbar interaktion med fångarna och kunderna, samt förbättrandet av chefernas och ledningens färdigheter. Planen som arbetsgruppen har lagt fram verkställs varje år om utbildningscentralen får de behövliga resurserna. Tyngdpunkterna har formats till sju studiehelheter som innehåller separata studieperioder: <ol style="list-style-type: none"> 1. Utvecklande av när- och kundarbetet 2. Utvecklande av organisationen och arbetsgemenskapen 3. Programmen som strävar efter att minska återfallsbrottslighet 4. Ett tryggt verkställande 5. Nya bestämmelser om brottspåföljdsområdet 6. Grunderna för brottspåföljdsområdet 7. Internationellt samarbete 		
Genomförandet av utbildningen Den närmare utbildningsårsplanen bygger på resultatavtalet som träffas med justitieministeriets kriminalpolitiska avdelning. Utbildningen produceras själv eller köps från andra läroanstalter och experter inom resurser för fortbildningen. Fortbildningen som Fångvårdens utbildningscentral anordnar är avsedd för personalen inom brottspåföljdsområdet och vid behov för personalen hos samarbetspartner.		
Arbetsfördelningen Fångvårdens utbildningscentral har till uppgift att enligt det ovanstående förslaget anordna utbildning som stöder syften för fångvårds- och kriminalvårdsarbetet för de anställda. Därutöver anordnar utbildningscentralen aktuella utbildningsdagar och seminarier i överenskommelse med kriminalpolitiska avdelningen och brottspåföljdsverket. Fångvårdens utbildningscentral gör upp en plan om ledarutbildningssystemet och samarbetar med andra läroanstalter när det gäller anordnandet av utbildningen. Brottspåföljdsverket svarar för anordnandet av arbetsmöten och arbetsseminarier och annan kortfristig utbildning som syftar till att förmedla ny aktuell information för vissa grupper av de anställda. Fängelserna och lokalbyråerna svarar för utvecklandet av eget arbete och egen arbetsgemenskap.		
Behovet av resurser Arbetsgruppen föreslår att det inrättas en ny lärartjänst vid Fångvårdens utbildningscentral. Den centrala uppgiften är att i examensutbildning och fortbildning sörja för undervisningen av metoder som har utvecklats för att minska återfallsbrottslighet, utveckla utbildningen, ge handledning i lärdomsproven och annan forskning i påverkande program.		
Nyckelord Personalutbildning, fortbildning, brottspåföljdsområde, fångvård, kriminalvård, utbildningsplan, Fångvårdens utbildningscentral		
Övriga uppgifter (Oskari- och HARE-numren, andra referensnumren) Kontaktperson vid justitieministeriet Kirsti Kuivajärvi		
Seriens namn och nummer Justitieministeriet, Utlåtanden och utredningar 2002:18	ISSN 1458-7149	ISBN 952-466-081-4
Sidoantal 46	Språk finska	Pris Sekretessgrad offentlig
Distribution Justitieministeriet	Förlag Justitieministeriet	

Oikeusministeriölle

Oikeusministeriön kriminaalipoliittinen osasto asetti 8 päivänä huhtikuuta 2002 työryhmän selvittämään rikosseuraamusalan täydennyskoulutuksen kehittämistä. Työryhmän tuli tehdä

- 1) ehdotus vankeinhoidon ja kriminaalihuollon täydennyskoulutuksen yleisistä suunta-
viivoista
- 2) selvitys rikosseuraamusalan henkilöstön täydennyskoulutustarpeista
- 3) ehdotus pitkän tähtäimen täydennyskoulutussuunnitelmasta ja sen edellyttämästä
resurssitarpeesta
- 4) ehdotus koulutuksen suunnittelua, toteutusta ja rahoittamista koskevasta työnjaosta
Vankeinhoidon koulutuskeskuksen ja Rikosseuraamusviraston välillä.

Työryhmän oli määrä saada ehdotuksensa valmiiksi 15.6.2002 mennessä. 10.6.2002 työryhmän määräaika jatkettiin 30.9.2002 saakka.

Työryhmän puheenjohtajaksi määrättiin neuvotteleva virkamies Kirsti Kuivajärvi oikeusministeriöstä. Jäseniksi kutsuttiin neuvotteleva virkamies Anna-Katrina Grönholm oikeusministeriöstä, hallintojohtaja Heli Herna, ylitarkastaja Mika Antikainen ja suunnittelupäällikkö Anja Heikkinen Rikosseuraamusvirastosta, yliopettaja Ilkka Neiramo Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta, aluetoimiston johtaja Annika Heikkilä, nyk. Immonen kriminaalihuoltolaitoksen Helsingin aluetoimistosta ja ylivartija Olli-Pekka Sorvari Riihimäen vankilasta. Työryhmän sihteereiksi kutsuttiin koulutuspäällikkö Raija Järvenpää-Nyström Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta ja suunnittelija Tuula Lind Rikosseuraamusvirastosta. Siirryttyään toisiin tehtäviin Anna-Katrina Grönholm ei ole kesäkuusta 2002 lähtien osallistunut työryhmän työskentelyyn. 13.6.2002 lähtien työryhmän työskentelyyn on osallistunut Vankeinhoidon koulutuskeskuksen uusi koulutus-
suunnittelija Marjo Heikkinen.

Työryhmä kuuli asiantuntijoina oikeusministeriön strategiatyöstä hallitusneuvos Jussi Pajuojaa, vankeuslakiehdotuksesta neuvotteleva virkamies Anna-Katrina Grönholmia ja rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulututkinnosta koulutusalojohtaja Anna-Liisa Lampista Laurea ammattikorkeakoulusta ja koulutussuunnittelija Sini Ahma vaaraa Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta. Työn loppuvaiheessa työryhmä pyysi Vankeinhoidon koulutuskeskuksen johtaja Hannu Kiehelää kommentoimaan työryhmän ehdotuksia.

Työryhmä näki täydennyskoulutuksen keskeiseksi välineeksi, kun halutaan ylläpitää, syventää ja lisätä ammattitaitoa muuttuvissa olosuhteissa. Työryhmän määrittelyn mukaan täydennyskoulutus tarkoittaa ammattiryhmärajat ylittävää, laaja-alaisia valmiuksia antavaa tai yhden ammattiryhmän pidempikestoista ja ammatillista osaamista syventävää koulutusta. Työryhmä teki pienimuotoisen rikosseuraamusalan osaamistarveselvityksen. Työryhmä johti rikosseuraamusalan haasteista ja osaamistarpeista Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutuksen painopistealueet ja lähivuosien koulutussuunnitelman. Suunnitelma painottuu ensisijaisesti vankien ja asiakkaiden kanssa välittömässä vuorovaikutuksessa olevalle henkilöstölle suunnattuun koulutukseen sekä esimiesten ja johdon valmiuksien parantamiseen. Painopistealueista nousi seitsemän opintokokonaisuutta, jotka sisältävät yksittäisiä opintojaksoja: lähi- ja asiakastyön kehittäminen, organisaation ja työyhteisön kehittäminen, uusintarikollisuuden vähentämiseen tarkoitettut ohjelmat, turvallinen täytöntöönpano, rikosseuraamusalan uudet säädökset, rikosseuraamusalan perusteet ja kansainvälinen yhteistyö. Työryhmä teki ehdotuksensa koulutuksen toteutuksesta, työnjaosta rikosseuraamusviraston vankiloiden ja aluetoimistojen välillä ja resurssitarpeesta.

Työryhmä kokoontui yhdeksän kertaa.

Saatuana tehtävänsä suoritettua työryhmä luovuttaa kunnioittaen ehdotuksensa oikeusministeriölle.

Helsingissä 30.9.2002

Kirsti Kuivajärvi

Heli Herna

Mika Antikainen

Anja Heikkinen

Ilkka Neiramo

Annika Immonen

Olli-Pekka Sorvari

Marjo Heikkinen

Tuula Lind

Raija Järvenpää-Nyström

Sisältö

1 TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN LÄHTÖKOHTIA	4
1.1 TÄYDENNYSKOULUTUKSEN MERKITYS.....	4
1.2 TÄYDENNYSKOULUTUS RIKOSSEURAAMUSALALLA.....	6
2 KATSAUS TÄYDENNYSKOULUTUKSEN KEHITYKSEEN 1980–2001	6
2.1 VHKK:N JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS.....	6
Laki ja määräykset	6
Edellinen työryhmä.....	7
Nykyinen tilanne.....	7
Koulutusmäärät ovat kasvaneet	8
Kustannukset.....	8
2.2 KHYN JÄRJESTÄMÄ TÄYDENNYSKOULUTUS.....	9
Merkittävät koulutuskokonaisuudet.....	9
Täydennyskoulutuksen laajuus	10
3 RIKOSSEURAAMUSALAN UUDET HAASTEET JA TÄYDENNYSKOULUTUSTARPEET	11
3.1 HAASTEET.....	11
a) Tiedon lisääntyminen ja oppimiskäsityksen muutos.....	12
b) Rikosseuraamusalan muuttuva toimintaympäristö.....	12
c) Vankeuslain muutoksen aiheuttamat haasteet	13
d) Vankeinhoidon rakenteiden kehittämisprojekti.....	13
e) Johtamisen ja esimiestaitojen kehittämisen haasteet	13
f) Organisaatiomuutoksen aiheuttamat haasteet	14
g) Henkilöstörakenne ja osallistuminen täydennyskoulutukseen	14
h) Uuden ammattikorkeakoulututkinnon tuomat haasteet	15
i) Kansainvälisyyden lisääntyminen rikosseuraamusalalla.....	16
3.2 OSAAMISTARVEKARTOITUKSEN TULOKSET.....	16
4 TYÖRYHMÄN EHDOTUS VANKEINHOIDON KOULUTUSKESKUKSEN TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMAKSI (2003-2007)	19
4.1 MÄÄRITTELY JA RAJAUKSET	19
4.2 TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMA JA PAINOPIST EALUEET	19
4.2.1 Lähi- ja asiakastyön kehittäminen.....	20
4.2.2 Organisaation ja työyhteisön kehittäminen.....	22
4.2.3 Uusintarikollisuuden vähentämiseen tarkoitetut ohjelmat.....	23
4.2.4 Turvallinen täytäntöönpano.....	25
4.2.5 Rikosseuraamusalan uudet säädökset.....	26
4.2.6 Rikosseuraamusalan perusteet.....	26
4.2.7 Kansainvälinen yhteistyö.....	27
5 KOULUTUKSEN TOTEUTUS	27
5.1 TYÖNJAKO VANKEINHOIDON KOULUTUSKESKUKSEN, RIKOSSEURAAMUSVIRASTON SEKÄ VANKILOIDEN JA ALUETOIMISTOJEN VÄLILLÄ HENKILÖSTÖN KOULUTUKSESSA	28
5.2 RESURSSITARPEET	29
5.3 LÄHIAJAN KEHITTÄMISALUEITA.....	29
6 TIIVISTELMÄ TYÖRYHMÄN EHDOTUKSISTA	32
Määritelmä	32
Täydennyskoulutussuunnitelma.....	32
Koulutuksen toteutus.....	33
Työnjako	33
Resurssitarve.....	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	36

1 TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELYN LÄHTÖKOHTIA

1.1 Täydennyskoulutuksen merkitys

Täydennyskoulutus on perinteisesti määritelty *lisäkoulutuksen* muodoksi, joka pitää yksilön kehityksen ajan tasalla toimeen kuuluvien tehtävien hoitamisessa, tai se antaa kyseisiin ammattitehtäviin laaja-alaisemmin sovellettavia valmiuksia, jolloin sitä nimitetään *yleiseksi täydennyskoulutukseksi* (Hirsijärvi 1983). Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö (2002) puhuu täydennyskoulutuksesta ainoastaan korkeakoulujen täydennyskoulutuskeskusten yhteydessä. Ne tarjoavat *ei-tutkintatavoitteista koulutusta*, jossa on mahdollisuus päivittää ja syventää ammatillista osaamista. Korkeakoulujen täydennyskoulutuskeskusten valikoimaan kuuluu myös *erikoistumisopinnoja* tutkintojärjestelmän täydentämiseksi ja ammatillisen kehityksen edistämiseksi. Erikoistumisopinnot ovat vähintään 20 opintoviikon laajuisia. Käytännössä eri oppilaitosten täydennyskoulutuskeskukset tarjoavat hyvin monimuotoista koulutusta, jotka yleensä kuuluvat maksulliseen palvelutarjontaan. Yleensä täydennyskoulutus kuuluu omaehtoisen aikuiskoulutuksen piiriin, mutta myös työnantaja voi hankkia sitä työntekijöilleen. Tällöin puhutaan *henkilöstökoulutuksesta*.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) koskee ensisijaisesti tutkintoihin valmistavaa aikuiskoulutusta, mutta myös muuta ammatillista lisäkoulutusta. Lain mukaan tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Ammatillista aikuiskoulutusta voidaan järjestää omaehtoisena koulutuksena, henkilöstökoulutuksena ja työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena.

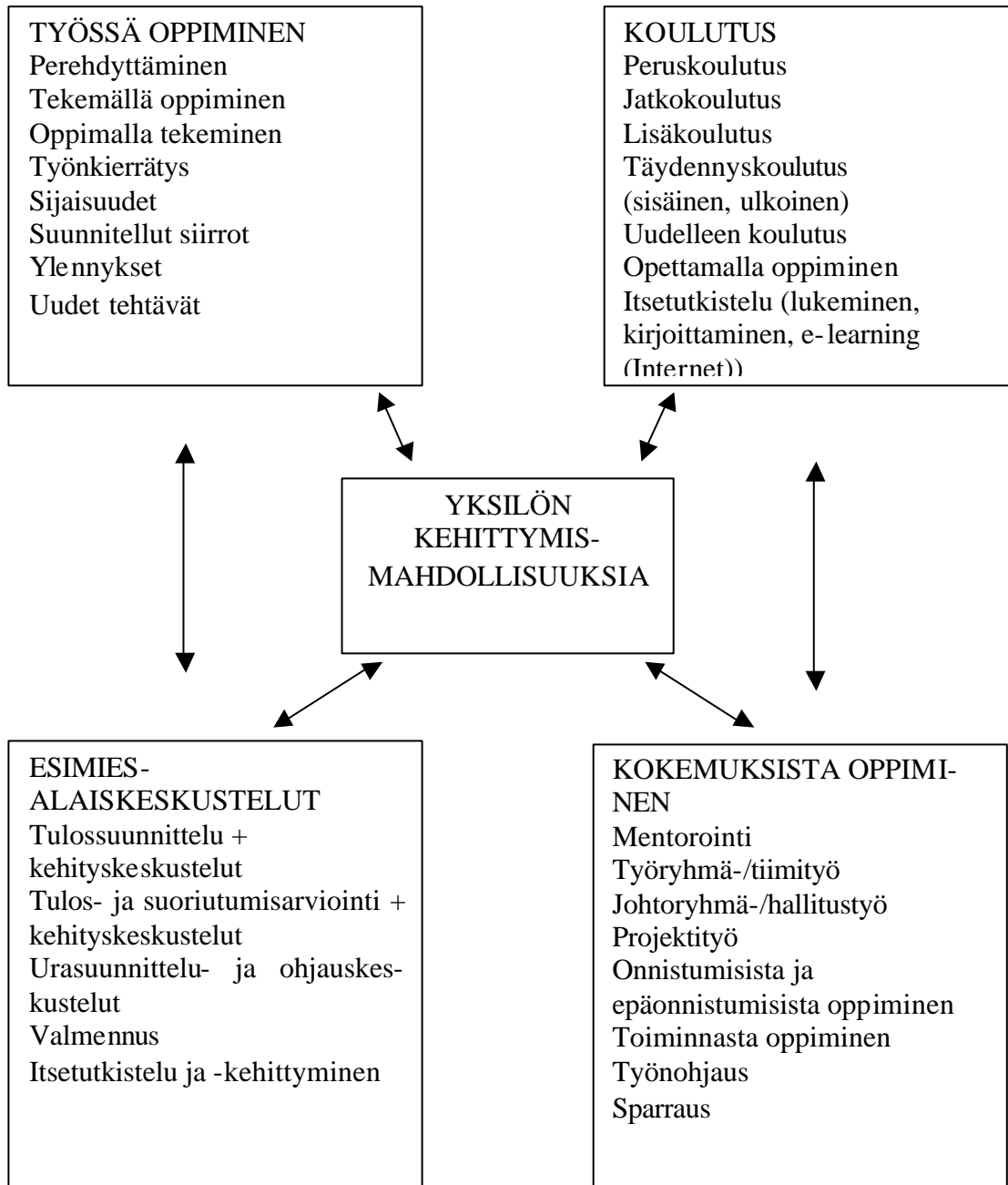
Valtion henkilöstökoulutustoimikunnan vuonna 2002 valmistuneen muistion mukaisesti henkilöstön osaaminen on priorisoitava strategisesti tärkeimpien tavoitteiden joukkoon. Tulosohjauksessa tulee kiinnittää erityistä huomioita valtion henkilöstön osaamispääoman ylläpitoon ja kehittämiseen.

Täydennyskoulutus on yksi henkilöstön kehittämisen keskeisistä työvälineistä. Sen avulla voidaan ylläpitää, syventää ja lisätä ammattitaitoa muuttuvissa olosuhteissa. Täydennyskoulutus ei kuitenkaan voi vastata kaikkiin henkilöstönkehittämistarpeisiin. Oppivan ja jatkuvasti kehittyvän organisaation muodostamiseen on koulutuksen lisäksi olemassa paljon muitakin tapoja (KUVIO 1, Porenne). Esimerkiksi työssä oppimista ja kokemuksista oppimista edistämällä sekä esimies-alaiskeskusteluilla voidaan parantaa sekä työntekijän että organisaation toimintaa ja oppimista. Oikean kehittämismenetelmän valinnassa on esimiehellä – mutta myös työntekijällä itsellään – ratkaiseva rooli.

Täydennyskoulutus ei ole koulutusvaihtoehtoista ainoa, vaan koulutusmahdollisuuksia on useita, itseopiskelusta lähtien. Koulutusta ei myöskään pitäisi irrottaa työssä oppimisesta tai kokemuksista oppimisesta, sillä vasta omaa työtä tutkimalla ja koulutuksessa opittua käytäntöön soveltamalla osaamisesta tulee todellista. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan parantaa työyhteisön valmiuksia kehittyä oppivaksi organisaatioksi, mut-

ta oppivan organisaation muodostuminen vaatii työyhteisön kulttuurin ja toimintatapojen muuttumista oppimista ja kehittymistä korostaviksi.

KUVIO 1. Porenne, Yksilön kehittymismahdollisuudet ja niiden yhdistelmät.



1.2 Täydennyskoulutus rikosseuraamusalalla

Rikosseuraamusalan henkilöstökoulutusta on tähän mennessä järjestetty eri tahoilla. Koska Vankeinhoitolaitos ja Kriminaalihuoltolaitos ovat toimineet erillisinä organisaatioina, on kummankin henkilöstökoulutus järjestetty erikseen. Ainoat yhtymäkohdat ovat olleet yksittäiset Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämät koulutukset, joihin eräät Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijät ovat osallistuneet.

Vankeinhoidon koulutuskeskus on keskitetysti huolehtinut vankeinhoidon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Kriminaalihuoltoyhdistyksen keskustoimisto on huolehtinut valtakunnallisella tasolla sekä johdon että työntekijöiden koulutuksesta. Molemmissa organisaatioissa ovat sekä vankilat että aluetoimistot itse järjestäneet koulutusta omalle henkilöstölleen, ja työntekijät ovat osallistuneet oman ammattialansa vaatimaan koulutukseen muissa oppilaitoksissa.

Organisaatioiden yhdistyessä on tarpeen selkiyttää toiminnan yhteiset tavoitteet ja työnjako sekä henkilöstön osaamistarpeet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tehtävänä on uudessa organisaatiossa palvella koko rikosseuraamusalan henkilöistöä.

2 KATSAUS TÄYDENNYSKOULUTUKSEN KEHITYKSEEN 1980–2001

2.1 VHKK:n järjestämä täydennyskoulutus

Laki ja määräykset

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämästä täydennyskoulutuksesta on säädetty (Laki Vankeinhoidon koulutuskeskuksesta 16.2.2001/136) seuraavaa:

”Oikeusministeriön alaisuudessa toimii Vankeinhoidon koulutuskeskus, jonka tehtävänä on antaa rangaistusten täytäntöönpanon alaan liittyvää perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta.”

Lisäksi oikeusministeriön vankeinhoito-osaston edelleen voimassa olevan määräyksessä 107/0/18/19.10.1990 sanotaan, että: ”Vankeinhoidon koulutuskeskus järjestää vankeinhoitolaitoksen henkilöstölle täydennyskoulutusta yhteistyössä vankeinhoito-osaston vastuhenkilöiden ja laitosten johdon kanssa johtokunnan hyväksymän täydennyskoulutusohjelman mukaisesti.” Täydennyskoulutusta koskee myös erillinen maininta Vankeinhoidon johdantokurssista: ”Vankeinhoidon johdantokurssin tarkoituksena on antaa vankeinhoitolaitoksen ulkopuolella ammatillisen koulutuksen saaneille yleistä perustietoa vankeinhoidosta. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen johtokunta antaa tarkemmat määräykset kurssin sisällöstä, pituudesta ja järjestämistavasta.”

Määräyksen sisältö tultaneen tarkistamaan käynnissä olevan normiuudistuksen yhteydessä.

Edellinen työryhmä

Vankeinhoidon henkilöstön täydennyskoulutustarpeen kartoitusta ja koulutuksen toteuttamista varten on edellisen kerran jättänyt esityksensä suunnittelupäällikkö Pekka Hutusen johtama työryhmä 31.8.1983.

Työryhmän tehtävänä oli:

1. selvittää täydennyskoulutuksen yleiset periaatteet ja tavoitteet
2. arvioida kunkin (vahan) toimiston toimialan kehittämistavoitteet, joiden saavuttamista täydennyskoulutuksella voidaan edistää
3. edelliseen perustuen selvittää kunkin toimiston toimialan täydennyskoulutuksen painopistealueet ja niiden tavoitteet sekä alustava toteutusohjelma
4. laatia tarpeelliset esitykset täydennyskoulutuksen suunnittelun ja organisoinnin kehittämisestä.

Tehtävänsä mukaan työryhmä tarkasteli koulutustarpeita toimintosektoreittain. Yhteisinä henkilöstön kehittämishankkeina työryhmä esittää perehdyttämiskoulutuksen, ”vankeinhoidon peruskurssin”. Koulutuksen toteutukseen liittyvästä vastuunjaosta työryhmä esittää: ”Yleinen vastuu vankeinhoitolaitoksen täydennyskoulutuksen kehittämisestä on Vankeinhoidon koulutuskeskuksella. Kukin vankeinhoito-osaston toimistopäällikkö vastaa oman toimistonsa alueella järjestettävästä täydennyskoulutuksesta. Yksittäisten koulutustilaisuuksien osalta vastuu on koulutustilaisuuden vetäjällä.”

Työryhmä esitti täydennyskoulutuksen lisäämistä lähes kaksinkertaiseksi ja suuntasi painopisteen vartiointi ja vanginkuljetus –toiminnolle. Suunnitelman mukaan toteutettiin vuonna 1985 yhteensä 49 eri koulutustilaisuutta (2001 määrä oli 158).

Vuoden 1983 työryhmän luoma malli toimi pitkään, osittain edelleenkin, täydennyskoulutuksen toimintamallina.

Nykyinen tilanne

Vuosien kuluessa koulutuksen ryhmittelyä on muutettu kunkin ajan tarpeiden mukaan. Kun vankeinhoitolaitoksessa siirryttiin tulosohjaukseen 1996, muutettiin koulutuksen ryhmittely ja tilastointi tulosalueiden mukaan seuraavasti: laitostoiminnot, laitosturvallisuus, vankien toiminta, hallinto, talous ja kiinteistötoimi sekä lisäksi henkilökohtaisen ammattitaidon kehittäminen, ammatilliseen koulutukseen liittyvä koulutus ja kansainvälinen yhteistyö. Näin voitiin paremmin mitata, miten täydennyskoulutus palvelee eri toimintoja. Edelleen koulutuksen sisällön asiantuntijoina ovat pääsääntöisesti olleet vankeinhoito-osaston eri vastuualueiden esimiehet.

Vankeinhoidon koulutuskeskus on myös kysynyt vankiloiden koulutus vastuuhenkilöiltä / johtajilta koulutustarpeita. Näiden toivomusten ja vankiloille asetettujen tavoitteiden pohjalta on järjestetty laitospohjaisia tai useamman laitoksen yhteisiä kehittämishankkeita lähinnä 90-luvulla.

Koulutuksen määrästä johtuen sen tavoitteet ja toteutukset ovat monenlaisia. Koulutusta on hankittu yliopistojen täydennyskoulutuskeskuksilta ja muilta asiantuntijoilta joko pitkäkestoisiin kehittämishankkeisiin tai muutaman päivän täsmäkoulutukseen. Myös Vankeinhoito-osaston ja vankiloiden virkamiehet sekä koulutuskeskuksen omat opettajat ovat toimineet asiantuntijoina, luennoitsijoina ja kouluttajina.

Koulutusmäärät ovat kasvaneet

Täydennyskoulutus on määrällisesti lisääntynyt. Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa järjestettävään täydennyskoulutukseen osallistuu vuosittain noin 3 200 vankeinhoidon ja sen lähialueen työntekijää. Vuonna 2001 eri koulutusilaisuuksia oli 158, jossa lähiopeutuspäiviä oli 317 ja sen lisäksi opiskelijat ovat tehneet oppimistehtäviä oman työnsä ohessa. Henkilöstö on opiskellut Vhkk:ssa yhteensä 6692 työpäivää, mikä tarkoittaa noin 2,6 päivää työntekijää kohden.

Suhteessa henkilöstömäärään eniten koulutuksia on järjestetty hallintohenkilöstölle. Uudet tietotekniikan ohjelmistosovellukset ovat vaatineet koulutuspanostusta. Vaikka painopiste on viime vuosina siirtynyt enemmän vankien toiminta-osa-alueelle, kuuluu osallistujien enemmistö edelleen hallintohenkilöstöön. Vuonna 2001 Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään koulutukseen osallistui 3383 henkilöä, joista n. 30 % kuului hallintohenkilöstöön, 29 % valvontahenkilöstöön, 16 % koulutus-, kuntoutus ja sosiaalityön henkilöstöön, 11 % työnjohtohenkilöstöön ja 14 % terveydenhuoltohenkilöstöön.

Vankilat ovat myös itse järjestäneet tai hankkineet koulutusta omalle henkilöstölleen. Samoin työntekijät ovat osallistuneet vankeinhoitolaitoksen ulkopuolella eri oppilaitoksissa järjestettyihin koulutuksiin. Rikosseuraamusviraston keräämien tilastotietojen perusteella eniten vankiloista osallistuttiin Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämään koulutukseen vuonna 2001. Varsin paljon järjestettiin kuitenkin myös omaa koulutusta (liite 1). Vankiloiden tulostavoitteissa on koulutustavoitteeksi asetettu neljä koulutuspäivää/henkilö. Vuonna 2001 oli vankiloiden kokonaistoteutuma 3,5 koulutuspäivää/henkilö.

Kustannukset

Vankeinhoidon koulutuskeskus on varannut vuotuisen budjettiinsa määrärahan, josta kaikki täydennyskoulutuksesta suoranaisesti aiheutuvat kulut on pääsääntöisesti maksettu. Poikkeuksia ovat eräät, esimerkiksi atk-projektit, joiden kustannuksissa on varauduttu myös henkilöstön koulutukseen.

Täydennyskoulutuksen välittömät menot vuonna 2001 olivat 1 134 000 mk (190 725 €). Välittömät menot koostuvat ulkopuolisten kouluttajien palkkioista, materiaalikustannuksista sekä Vhkk:n ulkopuolella toteutettujen tilaisuuksien tilavuokrasta ja kouluttajien tai oman henkilöstön matkakustannuksista. Lisäksi menoihin on laskettu tilapäisesti täydennyskoulutustehtäviin palkattujen henkilöiden palkkakulut, mutta ei vakinaisen henkilöstön. Koulutukseen osallistujista ei yleensä johdu kustannuksia Vankeinhoidon koulutuskeskukselle, sillä matkakulut korvaa oma työnantaja. Vhkk:n oma kurssihotelli on tarjonnut ilmaisen majoituksen useimmille täydennyskoulutuksen osallistujille.

2.2 KHY:n järjestämä täydennyskoulutus

Kriminaalihuoltoyhdistyksen (KHY) aikana täydennyskoulutusta järjestettiin kaikille työntekijäryhmille; johtajista toimistosiheteereihin. KHY:n keskustoimiston järjestämän henkilöstökoulutuksen suunnittelusta vastasivat silloisen keskustoimiston henkilöstöön kuuluneet kriminaalihuoltosihteerit. He toimivat myös kouluttajina ja konsultteina. Keskustoimiston järjestämän koulutuksen lisäksi aluetoimistojen henkilöstö on osallistunut ulkopuoliseen koulutukseen. Täydennyskoulutukseksi on luettu myös aluetoimistojen sisäiset koulutuspäivät.

KHY:n henkilöstökoulutus on sekä sisällöltään että toteutumistavaltaan seurannut yleisiä täydennyskoulutuksen linjoja. 1970-luvulla järjestettiin eri henkilöstöryhmille omia neuvottelupäiviään joko ryhmätyöpainotteisena (asiakastyö) tai ohjeistuksen jakamisena (hallinto). 1980-luvulla henkilöstökoulutus muotoutui suunnitelmalliseksi ja siinä otettiin huomioon aikaisempaa enemmän aikuiskoulutuksen yleiset suuntaukset. Irrallisista neuvottelupäivistä luovuttiin vähitellen ja mm. johdon neuvottelupäivät kytkettiin toiminnan ja talouden suunnitteluprosessiin. Työntekijöille järjestettiin sosiaalityön menetelmäkoulutusta erittelemättä heitä koulutustaustan, nimikkeen tai tehtävien laadun perusteella. Menetelmäkoulutus on keskittynyt yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanossa tarvittavien taitojen opiskeluun.

Alueellisissa kehittämishankkeissa ja aluetoimistojen sisäisessä koulutuksessa on kehitetty työskentelytapaa tiimimäisempään suuntaan sekä asiakastyötä aikaisempaa suunnitelmallisemmaksi ja arvioitavammaksi. Hankkeisiin on liittynyt sekä koulutusta että työskentelyä ulkopuolisen asiantuntijakonsultin avulla.

Merkittävät koulutuskokonaisuudet

1990-luvun alussa järjestettiin Kriminaalihuoltoyhdistyksen palvelustrategiat –niminen johdon koulutus yhteistyössä Jyväskylän yliopiston kanssa. Lähes vuoden kestäneen prosessin tuloksena oli johtamistaitojen lisääntymisen lisäksi yhteisesti valmisteltu toiminta-ajatus ja silloisten johtajien vahva sitoutuminen siihen. Johtajien tulosohjaukoulutusta jatkettiin neuvottelupäivillä ja tulosohjaukseen siirtymistä vahvistettiin myös siten, että koko aluetoimiston henkilöstölle järjestettiin tulosohjauksesta koulutuspäiviä ao. aluetoimistopaikkakunnalla.

Toinen suuri koulutuskokonaisuus 1990-luvun alussa oli Sosiaalityö kriminaalihuollossa -koulutusohjelma, jonka kohderyhmänä olivat kaikki ne työntekijät, joilla ei ollut sosiaalityön ammatillista koulutusta. Koulutus räätälöitiin yhteistyössä Tampereen yliopiston kanssa muutostilanteeseen, jossa asumispalveluista jouduttiin luopumaan ja henkilöstön työpanos kohdistettiin yhdyskuntapalveluun.

Vuosien 2000 – 2001 aikana toteutettiin laaja menetelmäkoulutus, jossa yhdistettiin uuden asiakastietojärjestelmän opettelu ja hyödyntäminen sekä uusien työmenetelmien opettelu. Ns. Työkälypakki-koulutuksen tavoitteena oli käynnistää Mikä vaikuttaa –ajatteluun perustuva työskentely yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanossa.

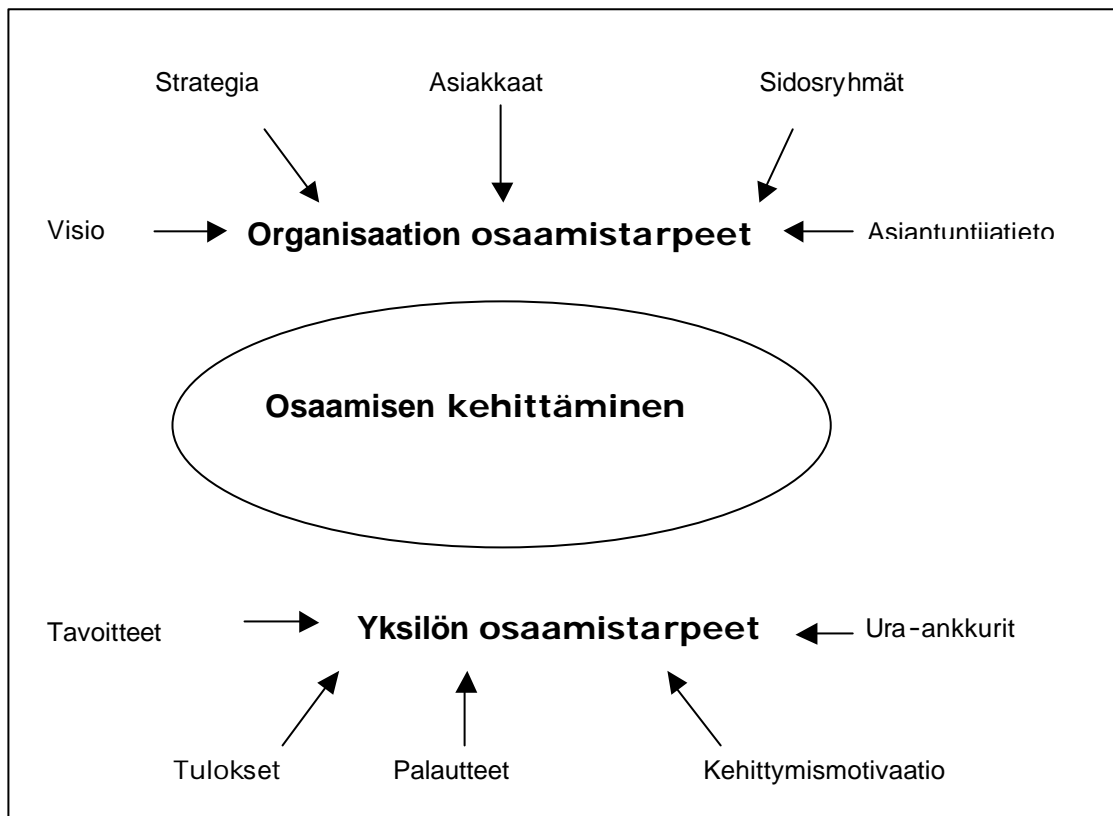
Täydennyskoulutuksen laajuus

Henkilöstökoulutuksella on ollut ja on Kriminaalihuoltolaitoksessa merkittävä rooli uusien yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanon kehittämisen näkökulmasta. Henkilöstökoulutusta on järjestetty yhä enenevässä määrin alueellisesti, jotta mahdollisimman moni työntekijä yksiköistä voisi osallistua samaan aikaan. Koulutus on myös kytketty yhä useammin tulostavoitteissa sovittuihin kehittämishankkeisiin. Vuosi 2001 on ollut poikkeuksellinen kesken vuotta tapahtuneen organisaatiomuutoksen vuoksi, jolloin keskushallinnon tarjoama koulutus keskittyi lähinnä organisaatiomuutoksen läpiviemiseen tarvittavan tiedon välittämiseen. Jatkosuunnittelua varten vuoden 2000 tiedot antavat luotettavamman kuvan toteutetusta täydennyskoulutuksesta (ks. LIITE 2). Vuonna 2000 täydennyskoulutukseen käytettiin yhteensä 2 730 työpäivää mikä tarkoittaa keskimäärin 10 koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohden. Keskustoimiston järjestämään koulutukseen osallistui vuonna 2000 neljä viidestä KHY:n työntekijästä, yhteensä 266 henkilöä. Keskustoimiston järjestämiä koulutettavapäiviä oli 1 078. Koulutuksen toteuttamiseen käytettiin noin 400 000 mk (noin 67 999 €) eli noin 1 % yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanoon käytetystä määrärahasta. Yhden koulutettavapäivän hinnaksi tuli noin 370 mk (noin 62 €). Kustannusten vertailussa on otettava huomioon, että em. henkilöstökoulutukseen käytetty määräraha ei sisällä keskustoimiston henkilöstökoulutukseen käyttämiä henkilöresursseja mutta toisaalta määrärahaan sisältyy koulutuksen osanottajien kaikki matkakustannukset.

3 RIKOSSEURAAMUSALAN UUDET HAASTEET JA TÄYDEN- NYSKOULUTUSTARPEET

3.1 Haasteet

Henkilöstön osaamiselle ja koulutukselle aiheutuu haasteita useista toiminnan muutok-
sista ja nykyisistä vanhentuneista koulutuskäytännöistä. Henkilöstön osaamistarpeiden
hahmottamisessa lähtökohtana pidetään yleensä tulevaisuuden visioita, strategioita ja
sekä organisaation että yksittäisten työntekijöiden tavoitteita. Laajasti osaamisen kehit-
tämistä voidaan kuvata yhdistämällä sekä organisaation että yksilön tarpeet (KUVIO 2,
Kanerva, HAUS 2002).



Työryhmä on pyrkinyt kartoittamaan tiedossa olevia suunnitelmia rikosseuraamusalan strategioista ja muutoksista sekä organisaatioiden esimiesten näkemyksiä siitä, mitä taitoja henkilöstöllä tulisi lähivuosina olla. Työryhmä on koulutuksen haasteita selvittäessään ottanut huomioon mahdollisimman monta henkilöstön osaamisen kehittämisen haastetta. Selvityksen ulkopuolelle jää kuitenkin osa-alueita, joiden huomioonottaminen ja kehittäminen on jokaisen työyhteisön ja yksittäisen työntekijän vastuulla.

a) Tiedon lisääntyminen ja oppimiskäsityksen muutos

Jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö edellyttää organisaatiolta oppimista ja kehittämistä. Työntekijöiden oppimisen tulee olla vuorovaikutuksessa työn ja toimintaympäristön kanssa. Oppimisen pitäisi olla jatkuvaa ja itseohjautuvaa, jolloin oppimisen ei ajatella tapahtuvan vain tietyssä koulutustilanteessa. Lisääntynyt tiedon määrä edellyttää työntekijöiltä tiedon valikointia ja oppimaan oppimisen taitoja. Työntekijöiden ja työyhteisön on pystyttävä hallitsemaan muutosta ja osattava reflektoida toimintaansa. Muuttuvan toimintaympäristön ja työyhteisön tarpeisiin vastaaminen edellyttää johdolta ja työntekijöiltä uutta osaamista ja oppivan organisaation ajatusten ymmärtämistä. Täydennyskoulutuksen haasteena on yhdistää teoria ja käytännön työ sekä tarjota työyhteisölle itselleen valmiuksia elinikäisestä oppimisesta huolehtimiseen.

Tiedon määrän lisääntyessä myös verkko-oppiminen on nousemassa uudeksi menetelmäksi osana valtion henkilöstön koulutusta. Valtioneuvoston tekemän valtion henkilöstöpolitiikan linjaa koskevan periaatepäätöksen mukaan valtion on työnantajana sekä luotava edellytyksiä tietoyhteiskuntakehitykselle että itse oltava kehityksen edelläkävijänä. Valtiovarainministeriön selvityksen (Verkko-oppiminen valtionhallinnossa) mukaan ”Sellaisille laajahkoille organisaatioille, joiden henkilöstö on maantieteellisesti hajasijoittunut tai joiden koulutuksesta hallinnonalalla huolehditaan keskitetysti, verkko-oppiminen näyttäisi tarjoavan runsaasti uusia mahdollisuuksia tarjota palvelujaan omalle asiakaskunnalleen”.

b) Rikosseuraamusalan muuttuva toimintaympäristö

Vankiluku tulee edelleen jonkin verran kasvamaan. Suurimmat yksittäiset syyt ovat ulkomaalaisten ja huumerikoksiin syyllistyneiden määrän kasvu. Lisäksi lisääntynyt tapahtunut erityisesti henkirikoksissa ja niiden yrityksissä. Myös naisvankien ja alle 21-vuotiaiden vankien määrä on lisääntynyt. Vangeilla on yhä enemmän erilaisia sosiaalisia ongelmia, päihdeongelmia ja elämänhallinnan puutteita, mikä aiheuttaa uusia haasteita rikosseuraamusalalla. Muuttuneet tarpeet ovat vaikuttaneet suunnitelmiin organisaation eri tasoilla, lain säätämisestä ja strategioista lähtien.

Jo voimassa olevan periaateohjelman mukaisesti vankeinhoidon ja kriminaalihuollon toiminnan tavoitteena on huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää sekä myötävaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen sekä rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen.

Oikeusministeriössä on parhaillaan käynnissä hallinnonalan strategiatyö, joka on osa valtionhallinnon strategista suunnittelua. Kriminaalipolitiikan alalle on lähtökohdaksi strategiatyössä luonnosteltu seuraava visio, joka antaa suuntaviivat tavoiteltavalle vuoden 2012 tilanteelle:

- *Suomi kuuluu maailman turvallisimpiin yhteiskuntiin.*
- *Kriminaalipolitiikan erityisiä haasteita ovat väkivaltarikollisuuden ja huumausainerikollisuuden vähentäminen.*
- *Rangaistusten täytäntöönpanon keskeisinä tavoitteina ovat uusintarikollisuuden vähentäminen ja turvallinen täytäntöönpano.*

- *Rikosten uhrien asema on parantunut.*
- *Talousrikollisuutta ja kansainvälistä rikollisuutta kyetään vastustamaan tehokkaasti.*
(Luonnos 17.9.2002)

Rikosseuraamusalalle em. visio luo huomattavat haasteet erityisesti väkivaltarikollisuuden, huumerikollisuuden sekä uusintarikollisuuden vähentämiseksi. Näihin vaikuttavia ohjelmia ja toimenpiteitä sekä niiden seurantaan tullaan lähitulevaisuudessa painottamaan, samoin kuin vertailua eri rangaistusmuotojen tuloksellisuudesta.

c) Vankeuslain muutoksen aiheuttamat haasteet

Uusi vankeuslaki tulee voimaan ilmeisesti vuonna 2004 tai 2005. Vankeuslaki antaa lähtökohtia rikosseuraamusalan tulevaisuuden osaamistarpeille. Vankeusrangaistuskomitean ehdotuksen mukaan vankeinhoidon yleiset tavoitteet ilmaistaan tulevassa laissa entistä selvemmin nykyisen periaateohjelman pohjalta. Tavoitteenasettelussa ilmaistaan uusintarikollisuuteen vaikuttaminen, rikoksettoman elämäntavan edistäminen ja vangin yhteiskuntaan sijoittumisen edistäminen. Lakiehdotuksen mukaan alueelliset sijoittajyksiköt vastaisivat vankien sijoittamisesta. Näin ollen kaikkien vankien sijoittelu tulisi tapahtumaan yksilöllisesti perustuen muun muassa vangin riski- ja tarvearviointeihin.

Vangin yksilöllisen kokonaistilanteen ja tarpeiden hahmottamiseksi hänelle valmisteltaisiin sijoittajyksikössä koko rangaistusajaksi koskeva suunnitelma. Suunnitelma täydentyisi rangaistusajan kuluessa muun muassa vangin kehityksen mukaisesti. Vapautumisen lähestyessä sitä täydennettäisiin vapauttamis- ja valvontasuunnitelmalla yhteistyössä kriminaalihuollon ja muiden yhteistyötahojen kanssa

d) Vankeinhoidon rakenteiden kehittämisprojekti

Oikeusministeriö on keväällä 2002 asettanut mittavan vankeinhoidon rakenteiden kehittämisprojektin. Hankkeen lähtökohtana ovat vankeinhoidon toimintaympäristön ja toiminnan muutokset, jotka aiheuttavat kehittämistarpeita organisaatio- ym. rakenteiden ja toimintojen kehittämiseen. Hankkeessa selvitetään, mikä on vankeinhoidon ydintehtävä ja -tavoite sekä mikä on paras organisaatio ja henkilöstörakenne näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Työryhmän luvussa 4 esittämää ehdotusta täydennyskoulutussuunnitelmasta on tarpeen arvioida uudelleen kehittämishankkeen kuluessa ja sen tulosten näkökulmasta.

e) Johtamisen ja esimiestaitojen kehittämisen haasteet

Sekä valtioneuvoston periaatepäätöksessä valtion henkilöstöpolitiikan linjasta että oikeusministeriön henkilöstöstrategiassa korostetaan johtamisen ja johtamistaitojen merkitystä. Myös tulosohjausjärjestelmä ja rikosseuraamusalan muutospaineeet vaativat johtamiskoulutuksen järjestämistä. Jatkuva muutos edellyttää työntekijöiltä uusia taitoja, mikä taas asettaa johtamiselle ja esimiestyölle uusia vaatimuksia. Esimiehen tehtävänä on luoda edellytykset työntekijöiden osaamisen soveltamiselle sekä tukea jatkuvaa oppimista.

Johtajat ja esimiehet vastaavat organisaationsa tuloksellisuudesta ja kaikkien voimavarojen, myös henkilöstövoimavarojen, tehokkaasta käytöstä, mikä edellyttää työyhteisöjen perusteellista ja laajamittaista kehittämistä. ”Tavoitteena on, että johtamisilmapiiri muuttuu selkeästi innovatiivisuutta sekä luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta, yhteistyötä ja ihmissuhdetaitoja korostavaksi. Esimiehiltä odotetaan aikaisempaa enemmän työyhteisöjen ilmapiirin rakentamista ja henkilöstön kannustamista. Heidän vastuulleen kuuluu henkilöstön tietojen ja taitojen kehittymisen lisäksi henkilöstön hyvinvointi ja työkyky”. (Valtioneuvoston periaatepäätös, Valtion henkilöstöpolitiikan linjasta, 2001.)

f) Organisaatiomuutoksen aiheuttamat haasteet

Rangaistusten täytäntöönpanon organisaatiouudistus tuli voimaan 1.8.2001. Rikosseuraamusviraston muodostavat vankeinhoitolaitoksen toiminnan ohjauksen yksikkö, kriminaalihuoltolaitoksen toiminnan ohjauksen yksikkö sekä oikeudellinen yksikkö ja hallintoyksikkö, jotka huolehtivat yhteisistä täytäntöönpano- ja hallintotehtävistä. Vankeinhoidon koulutuskeskus liitettiin suoraan oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston alaisuuteen. Lähes kolmestasadasta Kriminaalihuoltoyhdistyksen työntekijästä tuli virkamiehiä. Virkamiestoimintaa koskevan lainsäädännön hyvän hallinnan omaksuminen asettaa haasteita täydennyskoulutukselle kriminaalihuoltolaitoksen ja myös vankeinhoitolaitoksen virkamiesten osalta.

Sekä yhdyskuntaseuraamusten että vankeusrangaistusten täytäntöönpanon tavoitteena on vaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen. Koulutuksellisen yhteistyön kiinteyttäminen on siten perusteltua ja menetelmäkoulutuksen koulutustarpeet ovat osin samoja. Koulutusta tarvitaan muun muassa rangaistus- ja valvonta-ajan suunnitelmien sekä risiki- ja tarvearvioiden tekemiseen ja toimintaohjelmiin liittyen.

g) Henkilöstörakenne ja osallistuminen täydennyskoulutukseen

Vankeinhoidon valvontahenkilöstön (vartijat ja ylivartijat) tutkintokoulutus on perinteisesti tapahtunut hallinnonalan sisällä. Viimeinen ns. vanhanmallinen vartijakurssi päättyi tammikuussa 1987. Vartijakurssin kesto oli neljä kuukautta ja koulupohjavaatimuksena sille oli kansakoulu. Vankeinhoidon koulutus uudistuksessa vartijakurssi korvattiin vankeinhoidon perustutkinnolla, jolle pohjakoulutusvaatimuksena on lukio tai toisen asteen ammatillinen tutkinto. Samalla tutkintoa laajennettiin huomattavasti siten, että nykyisin sen pituus on 53 opintoviikkoa eli se kestää runsaan vuoden. Ensimmäiset vankeinhoidon perustutkinnon suorittaneet vartijat valmistuivat 1988.

Vartijan viroissa on siten koulutustaustaltaan kahdenlaisia ihmisiä. Valvontahenkilöstön koulutuspohjan jakautumasta ei ole tarkkaa tietoa, mutta tällä hetkellä arviolta noin 40 % virassa olevista vartijoista on suorittanut vankeinhoidon perustutkinnon. Viime vuosina on perustutkintoa suorittavien joukossa sellaisiakin opiskelijoita, joilla on korkeakoulutasoisia opintoja. Perustutkinnon opiskelijoilla on nykyisin enemmän ja monipuolisempaa taustakoulutusta kuin runsas kymmenen vuotta sitten ja siten myös entistä paremmat opiskelutaidot. Eräs seuraus tästä on se, että valvontahenkilöstön, varsinkin nuoremman polven, halukkuus jatkuvaan itsensä kouluttamiseen on lisääntymässä ja koulutukseen kohdistetaan aiempaa suurempia odotuksia.

Täydennyskoulutus käynnistyi vuosikymmeniä sitten vankeinhoito-osaston sektori-vastuuhenkilöiden omalle henkilöstöryhmälleen järjestämällä tiedotus- ja jatkokoulutus-tilaisuuksilla. Vaikka toimintasektoreita ei enää muodollisesti ole, suuntautuu suuri osa koulutuksesta ammattiryhmäkohtaisesti. Erityisesti on huomattava, että aktiivisimmin koulutukseen osallistuvat kuuluvat vankeinhoidon tukitoimintojen kuten hallinnon ja talouden tehtävälajeisiin. Vankien kanssa välittömässä vuorovaikutuksessa työskentelevien aktivoiminen koulutukseen ja nuoremman polven valvontahenkilöstön odotuksiin vastaaminen edellyttävät koulutustarjonnan uudelleensuuntaamista.

Suurin osa kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstöstä on asiakastyöntekijöitä yhdyskuntasuraamusten toimeenpanossa. KHY:n työntekijöiden kelpoisuusvaatimukset asiakastyön osalta ovat lähes 20 vuoden ajan edellyttäneet sosiaalityöntekijältä ja ohjaajalta tehtävään soveltuvaa korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulu -tasoista tutkintoa ja lisäksi on painotettu perehtyneisyyttä sosiaalityöhön. Työntekijöiksi on tosin voitu palkata myös henkilöitä, joilla on tehtävään soveltuva koulutus ja työkokemus. Ilman alan ammatillista koulutusta olevien osuus on tasaisesti vähentynyt. Vakinaisten virkamiesten keski-ikä on 44 vuotta. KHY:n aikana täydennyskoulutusta järjestettiin siten, että koko henkilöstöllä oli mahdollisuus ja heidän myös edellytettiin osallistuvan koulutukseen.

Nykyinen kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstörakenne asettaa haasteita täydennyskoulutukselle mm. siinä, kuinka varmistetaan sosiaalityön peruskoulutuksen omaavien riittävä rikosseuraamusalan lainsäädännön osaaminen. Henkilöstön ikärakenne taas asettaa haasteen täydennyskoulutukselle siinä, kuinka hyvin tarjottava koulutus kykenee tukemaan pitkään työssä olleiden oppimista tietokoneavusteisen asiakastyön menetelmien omaksumisessa.

Rikosseuraamusalan henkilöstön ikärakenne vastaa valtion yleistä ikärakennetta. Suuri osa henkilöstöstä kuuluu ikäryhmiin 45-49 ja 50-54-vuotiaat. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle haasteeksi muodostuu uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen. Myös pitkään palveluksessa olleen henkilöstön osaamista on kehitettävä. Lyhytkestoisen, työtehtäviin liittyvän koulutuksen ohella on löydettävä myös laajempia ammatillisia perusvalmiuksia kehittäviä koulutusmuotoja.

h) Uuden ammattikorkeakoulututkinnon tuomat haasteet

Rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen käynnistyessä täydennyskoulutusta on tarkasteltava ja arvioitava myös suhteessa ammattikorkeakoulun opetussisältöihin. Sekä yhteisiä että vapaasti valittavia aineita voidaan soveltuvin osin suorittaa Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa.

Opintojen hyväksi lukeminen ammattikorkeakoulututkintoon edellyttää koulutukselta tiettyjä kriteerejä. Opintoviikko edellyttää opiskelijalta keskimäärin 40 tunnin työtä, josta vähintään puolet on kontaktiopetusta. Aiemmin suoritetuista opinnoista voidaan hyväksyä viimeisen 10 vuoden aikaiset suoritukset. Opetuksen tulee olla korkeakoulutasoista, mikä tarkoittaa että opettajalla on ylempi korkeakoulututkinto ja pedagoginen pätevyys sekä tietty työkokemus. Etukäteen ei voi sanoa, mikä opintojakso hyväksytään, mikä ei. Tähän mennessä kriteereitä on väljennetty esimerkiksi luovissa aineissa.

i) Kansainvälisyyden lisääntyminen rikosseuraamusalalla

Kansainvälinen toiminta rikosseuraamusalalla lisääntyy. Ulkomaalaista syntyperää olevien tuomittujen määrä kasvaa, kansainväliset säädökset ja sopimukset yhdistävät täytäntöönpanon käytäntöjä Euroopan maissa ja käytettävissä on yhä enemmän tutkimustietoa täytäntöönpanon menetelmien vaikutuksista ja tuloksellisuudesta.

Pohjoismainen yhteistyö on jo perinteisesti monitasoista, sen rinnalle on kasvanut muu lähialueyhteistyö esimerkiksi Venäjän ja Baltian maiden kanssa. EU-maiden sisäinen yhteistyö rikosseuraamusalalla on tiivistynyt ja mahdollisuudet virkamiesvaihtoon ovat monipuolistuneet. Kansainväliseen yhteistyöhön osallistuminen ja siitä oppiminen asettavat haasteita myös henkilöstön koulutukselle. Eri maiden kokemukset, tieto ja osaaminen tulee välittää Suomen vankeinhoitajille ja kriminaalihuollon henkilöstölle. Samoin vastavuoroisuus edellyttää, että osaamme itse arvioida toimintaamme ja kertoa siitä muille.

3.2 Osaamistarvekartoituksen tulokset

Vankeinhoidon henkilöstön keskeisiä osaamisalueita on kartoitettu arvioimalla, mitä taitoja henkilöstöllä tulisi olla vankeusrangaistuslain voimaantullessa viimeistään vuonna 2005. Arviot on koottu Rikosseuraamusviraston vankitoimintojen ohjauksen ja turvallisuuden –vastuualueiden henkilöstöltä ja lisäksi Etelä-Suomen alueen vankiloiden johtajilta. Myös vankeinhoitotutkimuksen opiskelijoilta on tiedusteltu täydennyskoulutustarpeita ja he korostivat toiveissaan lähinnä johtamis- ja esimiestaitojen koulutusta.

Kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstön osaamistarvetta kartoitettiin kysymällä pääkaupunkiseudun aluetoimintojen johtajilta kehityskeskusteluissa tai muutoin esille tulleita koulutustarpeita. Kriminaalihuoltojohtajat valitsivat niistä sellaisia, joiden järjestäminen työntäjän näkökulmasta on tarpeellista nimenomaan Vhkk:n, siis oman koulutuskeskuksen järjestämänä.

Osaamistarpeet ovat pääosin yhteisiä molempien organisaatioiden henkilöstölle, vaikka jotkut alueet painottuvat hieman eri tavoin vankeinhoidon ja kriminaalihuollon osaamistarpeissa, kuten turvallisuus vankeinhoidossa.

OSAAMISTARPEIDEN KESKEISET SISÄLLÖT

Lainsäädäntö

- Virkamieskoulutuksen ja rikosseuraamusalan keskeinen lainsäädäntö sekä rangaistusjärjestelmään perehdyttäminen
- Uusi lainsäädäntö (vankeuslain perusteiden, tavoitteiden ja sisällön ymmärtäminen)

Hallinto

- Hallintomenettelylain koulutus
- Rikosseuraamusalan ATK-ohjelmat
- ATK-osaaminen

Suunnitelmien tekeminen ja toteuttaminen

- Riski- ja tarvearvioinnin perusteet
- Haastattelu- ja motivointitaidot
- Rangaistusajan suunnitelman laatiminen
- Vapauttamissuunnitelman tekeminen

Uusintarikollisuutta vähentävät menetelmät ja ohjelmat

- Menetelmien ja ohjelmien kouluttajakoulutus
- Uusintarikollisuutta vähentävien menetelmien ja ohjelmien perusteet
- Päihdetyön menetelmien hallinta
- Opioidihoidon tarkoituksen ymmärtäminen

Johtaminen

- Johdon työseminaarit, jotka liittyvät toiminnan suunnitteluun
- Johtamiskoulutus

Ohjauksellisuus ja johtaminen

- Työnopastuksen taidot
- Ohjaus ja oppiminen (esimerkiksi valmentava työ)
- Esimiesten ohjaustaidot
- Ryhmien ohjaaminen (mm. päihde- ja muut kuntoutusryhmät)

Rangaistusajan suunnitelmien tekeminen ja toteuttaminen

- Pitkäaikaisvangit
- Verkostot
- Perhetyö
- Paikallisyhteisöjen toimintamallit

Erilaisten asiakas- ja vankiryhmien kanssa työskentely

- Mielensterveysongelmien tunnistaminen
- Maahanmuuttajat vankilassa

Turvallisuus

- Vankilarikollisuus (viranomaisyhteistyö)
- Tarkastus- ja turvallisuuskoulutus
- Raportointi ja dokumentointi
- Rikosseuraamusalan työsuojelukoulutus

Työn kehittäminen ja arviointi

- Oman toiminnan arviointi suhteessa rikollisen käyttäytymisen vähentämistavoitteeseen
- Rikosseuraamusalan arvot ja etiikka
- Uusien työntekijöiden perehdyttäminen
- Tiimikoulutus
- Yhteistyö

MENETELMÄT

Miten oppiminen toteutetaan?

Käytännön tilanteiden harjoittelua

Keskustelua eri ammattiryhmien välillä
Työkokoukset tietojen päivittäjänä vuosittain
Laitoksissa omia kouluttajia
Koulutusta laitostasolla

TUTKIMUSTARPEET

Vankeinhoidon ja kriminaalihuollon vaikuttavuus uusintarikollisuuteen

Ohjelmien vaikuttavuus
Työtoiminnan vaikuttavuus
Koulutuksen vaikuttavuus

4 TYÖRYHMÄN EHDOTUS VANKEINHOIDON KOULUTUSKESKUKSEN TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMAKSI (2003-2007)

4.1 Määrittely ja rajaukset

Työryhmä tarkoittaa *täydennyskoulutuksella* ammattiryhmärajat ylittävää, laaja-alaisia valmiuksia antavaa tai yhden ammattiryhmän pidempikestoista ja ammatillista osaamista syventävää koulutusta. Neuvottelupäivä –käsite ei kuulu aikuiskoulutuksen viralliseen käsitteistöön. Työryhmä ehdottaa, että ammattiryhmäkohtaisista lyhytkestoista koulutusta, jossa keskeisenä sisältönä on uusi työtehtäviin liittyvä informaatio ja kokemusten vaihto, kutsutaan *työkokouksiksi tai –seminaareiksi*. Täydennyskoulutukseen osallistumalla rikosseuraamusalan henkilöstö voi hankkia lisää ammatillisia valmiuksia hoitaakseen olemassa olevia ja muuttuvia tehtäviä. Täydennyskoulutuksen avulla ei kuitenkaan hankita ammatillista pätevyyttä eikä se korvaa tutkintokoulutusta.

Täydennyskoulutusta voidaan järjestää sekä valtakunnallisena että alueellisena koulutuksena. *Alueellinen koulutus* voi sisällöltään olla kaikilla alueilla samanlaista tai alueen erityistarpeista johdettua räätälöityä koulutusta.

Täydennyskoulutus ei pysty vastaamaan kaikkiin henkilöstönkehittämistarpeisiin, eikä johdon ja eri henkilöstöryhmien esittämiin odotuksiin. Täydennyskoulutuksella ei voida korvata työyhteisön sisälle kuuluvia asioita, kuten johtamista, tiedottamista tai työnohjausta. Kun kyse on informaation jakamisesta hyvin suurelle joukolle tai yksittäisen työntekijän oman työn kehittämisestä, voi Vhkk:n täydennyskoulutuksen rooli olla valmiuksien ja työvälineiden antaminen, jotta näitä tehtäviä kyetään hoitamaan paikallistasonalla. *Työn kehittämisvastuu on aina ensisijaisesti työyhteisön esimiehellä.*

Vankeinhoidon koulutuskeskus tarjoaa rikosseuraamusalan henkilöstölle täydennyskoulutusta, jonka keskeiset sisältöalueet liittyvät Vankeinhoidon koulutuskeskuksen omaan ydinosaamiseen kuten kontrollin ja kuntouttavan toiminnan yhdistämiseen sekä seuraamusjärjestelmän tuntemukseen. Eri ammattiryhmien oman ammattialan syventävää koulutusta järjestävät myös muut oppilaitokset ja asiantuntijatahot.

4.2 Täydennyskoulutussuunnitelma ja painopistealueet

Edellä kuvatut haasteet ja osaamistarpeet painottuvat vankien/asiakkaiden kanssa tehtävään lähityöhön. Periaateohjelma, esitys tulevaisuuden vankeuslaiksi sekä ministeriön strategiatyön tavoitteet ohjaavat rikosseuraamusalan henkilöstön työtä asiakaskeskeiseen suuntaan tavoitteena uusintarikollisuuden vähentäminen. Koulutuksen avulla tulee henkilöstölle antaa valmiuksia toimia tavoitteen saavuttamiseksi. Koulutus on suunnattava ensisijaisesti vankien ja asiakkaiden kanssa välittömässä vuorovaikutuksessa olevalle henkilöstölle.

Samalla uusi toimintatapa asettaa haasteita sekä organisaatiolle että erityisesti sen johdolle. Työmenetelmien ja osaamisen kehittäminen on johdon ja esimiesten tehtävä. Heidän taitojaan ohjata ja tukea alaistensa työtä ja siinä oppimista vahvistetaan koulutuksella.

Työryhmän esityksessä selkiytetään ensisijaisesti Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämää täydennyskoulutusta. Suunnitelma pyritään toteuttamaan vuosittain ajanjaksona 2003-2007. Koulutustarve arvioidaan täsmällisesti vuosittain tehtävässä täydennyskoulutus suunnitelmassa.

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämän täydennyskoulutuksen painopistealueet ovat *lähi- ja asiakastyön kehittäminen, organisaation ja työyhteisön kehittäminen, uusin tarikollisuuteen vaikuttavat menetelmät, turvallinen täytäntöönpano ja kansainvälinen yhteistyö*. Painopistealueista on johdettu seitsemän *opintokokonaisuutta*, jotka sisältävät yksittäisiä *opintojaksoja*.

4.2.1 Lähi- ja asiakastyön kehittäminen

Rangaistusajan suunnitelmien laatiminen

Jokaisen vangin tai yhdyskuntaseuraamusasiakkaan kanssa tulee laatia henkilökohtainen rangaistusajan kattava toimintasuunnitelma, jonka tavoitteena on lisätä hänen mahdollisuuksiaan selviytyä vapaudessa ilman uusia rikoksia. Vankeusajan suunnitelman lähtökohdat selvitetään sijoittajayksiköiden tekemässä riski- ja tarvearvioissa. Arvion perusteella vanki sijoitetaan hänen turvallisuus- ja toimintatarpeitaan vastaavaan laitokseen ja osastolle, jossa varsinainen rangaistusajan suunnitelma tehdään. Se ohjaa vangin toimintaa rangaistuslaitoksessa. Suunnitelman toteutumista seurataan ja sitä tarkistetaan tarpeen mukaan. Vapautumisen lähestyessä suunnitelmaa täydennetään vapauttamis- ja valvontasuunnitelmalla, mikä taas tarkennetaan ehdonalaisvalvonnan alkaessa valvontasuunnitelmaksi.

Ehdollisesti rangaistun nuoren valvontasuunnitelman lähtökohtana voi olla hänestä tehty henkilötutkiminta, nuorisorangaistusnuoren kohdalla alustava toimeenpanosuunnitelma ja yhdyskuntapalvelussa syyttäjälle tehty soveltuvuus selvitys.

Koulutuksessa käsitellään suunnitelman pohjana olevan tiedon hankintaa, suunnitelman laatimista ja sen seuranta sekä tehdään todellisuuteen pohjautuvia harjoituksia. Koulutuksen avulla parannetaan myös vankeusajan ja vapautumisen välistä jatkumoa sekä vankeinhoitolaitoksen ja kriminaalihuoltolaitoksen yhteistyötä.

Motivoiva haastattelu ja rikoksesta keskustelu

Vankien ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kanssa tehtävään lähityöhön liittyy haastattelu- ja vuorovaikutustilanteita, joiden tarkoituksena on suoraan tai välillisesti kannustaa ja motivoida muutosta tuomitun toiminnassa ja käyttäytymisessä. Motivoiva haastattelu on päihdetyössä kehitetty menetelmä, jossa motivaatio ja halu muuttua nähdään eri vaiheista koostuvana prosessina. Motivoivan haastattelun menetelmistä tärkeimmät ovat *empatia*, ihmisen hyväksyminen ja hänen tarkoitustensa ymmärtäminen,

avoimet kysymykset, jotka tuottavat runsaita vastauksia, sekä *reflektioiva eli heijastava kuuntelu*, jonka avulla kerrataan ja selvennetään haastateltavan sanomaa.

Koulutuksessa käsitellään menetelmän teoriaa, tehdään harjoituksia ja pohditaan menetelmän soveltuvuutta eri asiakastilanteissa.

Päihdetyön perusteet

Päihteiden runsas käyttö on useimpien rikoksenteekijöiden ongelma ja usein syynä rikolliseen käyttäytymiseen. Kaikissa vankiloissa tehdään päihdetyötä, menetelmät on valittu ja kehitetty olosuhteisiin parhaiten soveltuviksi. Päihdetyön perusteiden ja menetelmien ymmärtäminen ja vangin tai asiakkaan tukeminen kuuluvat jokaisen rikosseuraamusalan lähityöntekijän osaamiseen. Päihdetyössä yhdistyvät hoito, kuntoutus ja valvonta. Koulutuksessa annetaan yleiskuva eri käytössä olevista hoito- ja kuntoutusmuodoista sekä päihdevalvonnan keinoista ja pohditaan osallistujien kokemuksia omassa työssään.

Ryhmän ohjaamisen perusteet

Vanki- ja asiakasryhmien ohjaaminen kuuluu osana yhä useamman työntekijän tehtäviin. Ryhmiä ovat esimerkiksi erilaiset toimintaohjelmat, päihderyhmät, työryhmät ja vapaa-ajan toimintaryhmät. Ryhmän ohjaamisen perusteet -koulutus lisää työntekijöiden tietoa ryhmän käytöstä työmenetelmänä ja antaa perustiedot ryhmän ohjaamiseen liittyvistä yleisistä kysymyksistä, ohjaajan roolista, ryhmädynamiikasta ja ryhmän kehitysvaiheista. Koulutuksessa ohjaaja saa valmiuksia ryhmänohjaajana toimimiseen, ryhmäilmiöiden tutkimiseen ja oman toiminnan reflektointiin.

Yksilötyön menetelmät

Kriminaalihuoltolaitos on koonnut asiakastyön apuvälineeksi kokoelman erilaisia rikoksenteekijöiden kanssa tehtävän työhön sopivia työmenetelmiä ns. Työkalupakiksi. Johtavana ajatuksena ko. työmenetelmien käytössä on uusintarikollisuuden ja rikollisuutta aiheuttavan syrjäytymisen estäminen ja vähentäminen. Työn keskiöön nostetaan rikoksen käsitteleminen - ei niinkään yksittäiset teot, vaan rikoksenteekijän arvot, ajattelumallit ja valinnat. Työmenetelmät on erityisesti yöstetty sopiviksi yhdyskuntaseuraamustyössä hyödynnettäväksi mutta ne ovat myös käyttökelpoisia kaikessa rikoksenteekijöiden kanssa tehtävässä työssä. Hyväkään työkalu ei yksin riitä, tarvitaan myös tietoa ja ymmärrystä, milloin ja mihin sitä on hyödyllistä käyttää.

Koulutuksessa annetaan lisää valmiuksia käyttää yksilötyön menetelmiä ja arvioidaan niiden käyttökelpoisuutta.

Monikulttuurisuus rikosseuraamusalan työssä

Vangit ja yhdyskuntaseuraamusasiakkaat edustavat yhä useampia kulttuureita. Kulttuurien kirjoa lisäävät niin ulkomaista syntyperää olevat vangit kuin erilaiset suomalaiset vankiryhmät. Pulmatilanteita saattaa syntyä sekä vankiryhmien välillä että vangin/asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutuksessa. Koulutuksen tarkoituksena on lisätä osallistujien tietoa vieraista kulttuureista, kulttuurisidonnaisuuden merkityksestä ja tarjota tilaisuus kokemusten vaihtoon. Koulutuksessa pohditaan uskonnon, arvojen ja kult-

tuurin yhteyttä, kulttuurin vaikutusta sekä asiakkaan että omaan kommunikointiin ja käyttäytymiseen. Lisäksi tehdään opintokäynti johonkin monikulttuuriseen yhteisöön.

4.2.2 Organisaation ja työyhteisön kehittäminen

Muutosjohtaminen ja oppiva organisaatio

Toimintaympäristön ja työn muuttuessa koko työyhteisöltä edellytetään jatkuvaa uudistumista ja oppimista. Johtajien on ymmärrettävä työyhteisön sisällä tapahtuvan osaamisen kehittymisen merkitys, jotta he voivat kehittää työyhteisöään kohti oppivaa organisaatiota sekä tukea työntekijöiden oppimista. Laitosten johdolla on oltava yhteinen käsitys rikosseuraamusalan tavoitteista ja periaatteista. Ei riitä, että tavoitteet ja visiot on kirjattu ylös johonkin, vaan johtajan on vietävä ne esimiesten ja henkilöstön kautta työn käytäntöihin. Työntekijöiden ja johdon on pystyttävä kriittisesti arvioimaan omaa toimintaansa suhteessa työyhteisön perustehtävään ja muuttamaan sitä tarvittaessa uusien haasteiden mukaisesti.

Ihmisten johtaminen

Esimiehen on ymmärrettävä työyhteisön toimintaa ja lainalaisuuksia sekä pystyttävä ohjaamaan työntekijöiden toimintaa yhteisen tavoitteen suuntaan. Erilaisten keskustelujen (mm. kehitys-, urasuunnittelu- ja koulutustarvearvio-) avulla työntekijän omia tavoitteita ja tarpeita tarkastellaan suhteessa organisaation tavoitteisiin ja tarpeisiin. Esimies tarvitsee tietoa erilaisista esimies-alaiskeskusteluista, mutta myös hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja keskustelujen käytännön toteuttamiseen.

Työntekijöiden ohjaus ja oppiminen

Esimies on tärkeässä asemassa muutosten ja uusien asioiden viemisessä työntekijöiden kautta työyhteisön arkeen, mutta myös nykyisten toiminta- ja ajattelutapojen tarkastelussa. Esimerkiksi tuleva lakiuudistus edellyttää kaikilta työntekijöiltä uusien toimintatapojen oppimista ja omaksumista. Sen vuoksi esimiehellä on oltava sekä pedagogisia että ryhmänohjaajan taitoja ja lisäksi tietoa ja tietoja ja ymmärrystä aikuisten oppimisesta. Lisäksi esimiehen on kyettävä refleктоimaan omaa toimintaansa esimiehenä sekä ohjattava työntekijöitäkin oman työnsä tutkimiseen.

Koulutukseen osallistuja toteuttaa jonkin kehittämishankkeen omassa työssään. Valittu kehittämisasia viedään käytännön työhön työntekijöiden avulla. Koulutus toteutetaan prosessina, jossa kulkevat rinnakkain oman kehittämishankkeen käytännön toteuttaminen, oman toiminnan ja ajatusten reflektointi, kokemusten jakaminen toisten koulutukseen osallistujien kanssa sekä teoreettisen tiedon omaksuminen työntekijöiden oppimisesta ja ryhmäohjauksesta.

Tiimityön menetelmät ja vuorovaikutus työssä

Jokaisessa organisaatiossa syntyy erilaisia yhteistyöryhmiä. Ne saattavat olla pysyviä tiimejä, joiden vastuulla on tiettyjen tehtävien hoitaminen tai väliaikaisia projektiryhmiä, joiden työlle on asetettu määräaika. Kysymys on aina tavoitteellisesta tehtävästä, joka edellyttää vuorovaikutusta, yhdessä työskentelyä ja moniosaamista. Tuloksekkaan

tiimityön edellytyksiä ovat esimerkiksi että työ suunnitellaan yhdessä, tietoa jaetaan, sovitaan työnjaosta, kaikki ovat vastuussa työn sujumisesta, kaikki ovat kiinnostuneita ryhmän ja yhteistyön kehittämisestä ja sitä arvioidaan. Tiimityön menetelmät -koulutuksessa käsitellään tiimin perustamista ja sen toiminnan onnistumisen edellytyksiä sekä osallistujien omia kokemuksia tiimityöstä.

4.2.3 Uusintarikollisuuden vähentämiseen tarkoitettut ohjelmat

Uusintarikollisuuden vähentämisessä on kysymys tuomitun selviytymiskeinojen lisäämisestä. Monenlaiset toimenpiteet, joita rikoksenteijöiden kanssa tehtävässä työssä on perinteisesti ollut käytössä, vaikuttavat selviytymismahdollisuuksia lisäävästi. Niiden lisäksi on viime vuosina otettu Suomessakin käyttöön tavoitteellisia toimintaohjelmia, joilla kansainvälisten tutkimusten mukaan on havaittu vaikutus rikollisen käyttäytymisen vähentämisessä. Näille ohjelmille on yhteistä, että ne on tarkoitettu toteutettavaksi pääosin ryhmässä, niiden sisältö on tarkasti strukturoitu ja eteneminen on kuvattu käsikirjassa. Lisäksi useimmat ohjelmat pyrkivät vaikuttamaan osallistujien ajatteluun ja sen välityksellä heidän toimintaansa, siksi niitä kutsutaan kognitiivis-behavioraaliseksi ohjelmiksi.

Vaikka kaikkien ohjelmien ohjaajakoulutus lisää taitoja työskennellä rikoksenteijöiden kanssa, on varsinainen ohjaajakoulutus tarkoitettu niille työntekijöille, jotka ovat halukkaita toimimaan vanki-/asiakasryhmien ohjaajina. Koulutuksissa käsitellään käsikirjaan perustuvaa oppimisen ohjausta, opetusmenetelmiä ja valmennetaan ryhmän ohjaamiseen.

Riski- ja tarvearviokoulutus

Sijoittajyksiköissä jokaiselle yli kahden vuoden tuomion saaneelle vangille tehdään riski- ja tarvearvio. Vankeusrangaistuskomitean ehdotuksen mukaan se tehdään myöhemmin kaikille vankilaan joutuneille. Riski- ja tarvearvion pohjalta tehdään yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma ja sijoituspäätös, jossa otetaan huomioon myös laitosturvan ja –järjestyksen vaatimus. Kriminaalihuoltolaitoksessa riski- ja tarvearvio on laajenemassa osaksi yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanotyötä.

Riski- ja tarvearviossa kartoitetaan rikolliseen tekoon johtaneet ja rikollista käyttäytymistä ylläpitävät tekijät. Arvion tekeminen on moniammatilliseen yhteistyöhön perustuva prosessi, jossa on tärkeää hyödyntää henkilöstöryhmien välistä yhteistyötä ja ammatillista kokemusta.

Koulutuksessa käsitellään riski- ja tarvearvion taustalla olevaa kriminogeenisten tekijöiden kartoitusta koskevaa tutkimusta, riski- ja tarvearviomenetelmän käsikirjaa sekä arvioidaan osallistujien kokemuksia menetelmän edelleen kehittämiseksi.

Cognitive Skills –kurssiohjaajien koulutus

Cognitive Skills on laajasti kansainvälisesti käytetty ajattelutaitoja kehittävä ohjelma, joka sopii useimmille rikoksenteijöille. Kurssi koostuu osioista, joissa tavoitteena on opettaa ongelmanratkaisutaitoja, sosiaalisia taitoja, neuvottelutaitoja, tunteiden hallintaa, luovaa ajattelua, arvojen pohdintaa sekä johdonmukaista ja kriittistä ajattelua. Kurs-

si koostuu 36 kahden tunnin mittaisesta opetuskerrasta, jotka yleensä ajoitetaan kolmen kuukauden jaksolle.

Cognitive Skills –ohjaajien peruskoulutus on 12 päivän mittainen. Lisäksi ohjaajille järjestetään arviointi- ja koulutuspäivät vähintään ensimmäisen ohjatun kurssin päätyttyä.

Täydennyskoulutukseen tulee kaikkien ohjaajien osallistua tietyin väliajoin.

Suuttumuksen hallinta –kurssin ohjaajien koulutus

Suuttumuksen hallinta –kurssi on lyhyehkö, 18 tuntia kestävä kurssi. Se on suunnattu rikoksentekeijöille, joilla on ongelmia vihan tunteen hallinnassa ja joiden aggressiivinen käyttäytyminen liittyy tähän ominaisuuteen. Kurssin keskeiset oppimisen alueet ovat suuttumuksen tunnistaminen ja tunteiden hallinta.

Suuttumuksen hallinta –kurssin ohjaajien peruskoulutus on kolmen päivän mittainen. Lisäksi järjestetään arviointi- ja koulutuspäivät ensimmäisen kurssin päätyttyä.

Omaehtoisen muutoksen ohjelman ohjaajakoulutus

Alkuperäiseltä nimeltään Cognitive Self Change –ohjelma on tarkoitettu rikoksentekeijöille, joilla on taustallaan vaikea väkivaltaisen käyttäytymisen historia. OMA –ohjelman kesto on 100-120 tuntia ja se ajoittuu 6-8 kuukauden jaksolle. Ohjelma perustuu neljän askeleen oppimiseen, joista ensimmäinen on kyky havainnoida omaa ajattelua ja kertoa siitä muille. Toinen askel on kyky tunnistaa omat tyypilliset tavat ajatella, jotka johtavat väkivaltaiseen käyttäytymiseen, kolmas on uusien ajattelutapojen omaksuminen ja neljäs on niiden harjoittelu.

Uusien ohjaajien peruskoulutus on kahden viikon mittainen, minkä lisäksi järjestetään kaikille ohjaajille arviointi- ja täydennyskoulutuspäiviä.

STOP –ohjelman ohjaajakoulutus

Seksuaalirikoksista tuomituille tarkoitettu STOP –ohjelma on käytössä Kuopion vankilassa. Ohjelman tavoitteena on vähentää seksuaalirikosten uusimisriskiä niin, että rikoksentekeijä oppii ottamaan vastuuta käyttäytymisestään, hän motivoituu muuttamaan käyttäytymistään ja oppii keinoja käyttäytymisensä kontrolloimiseen. Ohjelma on noin kahdensadan tunnin pituinen ja se ajoittuu noin puolen vuoden ajanjaksolle.

Ohjaajien peruskoulutusta järjestetään tarpeen mukaan.

Päihdekuntoutusohjelmat

Vankiloissa ja Kriminaalihuoltolaitoksessa on käytössä monia erilaisia lähinnä motivoivan päihdetyön muotoja, yksilötyönä toteutettuja ja ryhmille suunnattuja. Päihdekuntoutusohjelmien erilaisia laitospohjaisia sovellutuksia, joista useimmista on laadittu käsikirja, lienee parikymmentä. Yleisimmin käytössä olevat kuntoutusmuodot ovat kognitiivis-behavioraalisia tai yhteisöhoitollisia. Monimuotoista päihdetyön koulutusta tarjoavat sekä päihdetyön järjestöt että sosiaalialan oppilaitokset. Vankeinhoidon koulutuskeskus järjestää päihdeohjelmien ohjaajille yleistä menetelmäkoulutusta:

a) Kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan perustuvien ohjelmien ohjaajille

Koulutuksessa käsitellään mm. kognitiivista työtapaa, motivoivaa haastattelua, ajatus-
ten, tunteiden ja käyttäytymisen välistä yhteyttä ja retkahduksen ehkäisyä.

b) Yhteisöhoitolliseen kuntoutukseen perustuvien ryhmien ohjaajille

Koulutuksessa käsitellään yhteisöllisyyden käyttöä hoidollisena päihdetyön menetelmä-
nä, kommunikaatiota, ongelmien ratkaisua, jne.

4.2.4 Turvallinen täytäntöönpano

Periaateohjelman mukaan vankeinhoitolaitoksen ja kriminaalihuoltolaitoksen tavoitteena on huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turval-
lista seuraamusten täytäntöönpanoa. Tavoitteen saavuttamiseksi täytäntöönpano toteute-
taan siten, että se on turvallista niin yhteiskunnalle, tuomituille kuin henkilökunnallekin.
Turvallisuus koostuu monista seikoista. Vankien yksilöllinen sijoittaminen sopivalle
osastolle ja mielekkäisiin toimintoihin sekä henkilökunnan ja vankien välinen vuorova-
ikutus lisäävät turvallisuutta. Henkilöstö tarvitsee kuitenkin erityistä koulutusta pystyäk-
seen toimimaan turvallisuusriskejä vähentävästi sekä selviytymään ongelmatilanteissa.

Turvallisuuden laatuarviointi

Koulutuksessa opiskellaan mm. riskien analyysimenetelmää, vankien riski- ja tarvearvi-
on käyttöä sijoittamisen perustana sekä atk:n hyväksikäyttöä tiedonkulun ja analyysin
välineenä. Riskianalyysin tavoitteena on oppia tunnistamaan erilaiset vaaratilanteet ja
niiden todennäköisyys. Riskianalyysi antaa perustan voimavarojen mitoittamiselle ja
sen avulla on mahdollista selvittää riskejä pienentävät toimenpiteet. Riskianalyysi ja sen
perusteella tehtävät johtopäätökset käsittävät ulkoiset ja sisäiset uhkatekijät. Ulkoisia
uhkatekijöitä aiheuttavat esimerkiksi poikkeusolot, luonnononnettomuudet, liikenne,
teollisuus. Sisäisiä uhkatekijöitä muodostavat henkilökuntaan kohdistuva väkivalta,
vankien välinen väkivalta, mellakka, panttivankitilanne, kaappausuhka jne. Koulutuk-
sessa voidaan järjestää eri osoita, jotka palvelevat erikseen vankeinhoitolaitoksen ja
kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstön osaamistarpeita.

Vankilarikollisuuden torjunta

Vankilarikollisuus liittyy oleellisesti huumausaineisiin ja niiden aiheuttamaan oheisri-
kollisuuteen. Vankilarikollisuuden torjunnassa tulee ymmärtää rikollisuuden järjestäy-
tymisen aste sekä erilaiset sidokset vankilan ja muun yhteiskunnan välillä. Erityisen
tärkeää on asioiden oikean dokumentoinnin ja raportoinnin oppiminen tiedon kokoami-
sen ja vaihdon perustana niin vankiloiden välillä kuin viranomaisyhteistyössä. Vankila-
rikollisuuden torjunnassa on keskeistä paitsi ennakointi myös rikosten selvittäminen,
jolloin koulutuksessa tulee oppia erityisesti tutkinnan turvaaminen ja puhuttelu- sekä
kuulustelutaitoja.

Konflikti- ja kriisitilanteiden hallinta

Koulutuksessa annetaan osallistujille lisää välineitä ja toimintatapoja, joita voi käyttää konfliktien ja muiden hankalien tilanteiden ratkaisussa. Käsiteltäviä aiheita ovat mm. oikea puhuttelu ja vuorovaikutus konfliktitilanteessa, lievimmän keinon periaate, voimankäytön hierarkia, vähemmän vaarallisten voimakeinojen tunteminen sekä voimakeinojen ammatillinen ja mahdollisimman turvallinen käyttö.

Kriisitilannekoulutus

Koulutuksessa annetaan suunnittelu- ja toimintavalmiuksia poikkeusolojen, valmiustilanteiden sekä evakuoitilanteiden suunnitteluun ja niiden varautumisen valmisteluun. Lisäksi koulutusta annetaan kyseisten tilanteiden johtamisessa ja siinä huomioitavissa asioissa.

Asekouluttaja-koulutus

Vankeinhoidon koulutuskeskus on vankeinhoito-osaston määräyksen mukaan vastannut vankiloiden virka-asekouluttajien koulutuksesta. Kouluttajan koulutuslupa on voimassa kerrallaan kolme vuotta, jonka jälkeen se on uusittava näyttökokeella. Kouluttajina ovat toimineet vankeinhoitolaitoksen, poliisin ja armeijan ase-kouluttajat. Koulutuslupan antaa Vankeinhoidon koulutuskeskus. Vankeinhoitolaitokselle sopiva virka-asekoulutuksen koulutusjärjestelmä on kehitetty poliisikoulutuksessa, jossa on riittävä asiantuntemus koulutuksen järjestämiseen. Asekouluttaja koulutus hankitaan ostopalveluna Poliisikoulusta.

4.2.5 Rikosseuraamusalan uudet säädökset

Koulutusta järjestään rikosseuraamusalaa koskevista lainsäädännön (esimerkiksi vankeuslaki, sopimushoito), merkittävien normiuudistusten ja hallinnollisten muutosten yhteydessä. Koulutustilaisuuksien tavoitteena on lisätä lain ja normien sisällön yhteistä tulkintaa. Koulutukset on tarkoitettu henkilöille, jotka välittävät tietoa edelleen omissa työyhteisöissään ja toimivat oppimisen ohjaajina.

4.2.6 Rikosseuraamusalan perusteet

Alalle tulleille uusille työntekijöille, joilla ei ole rikosseuraamusalan ammatillista koulutusta, järjestetään rikosseuraamusalan perusteisiin johdattavaa koulutusta, jossa käsitellään mm. lainsäädäntöä, toimintaperiaatteita, virkamiehen roolia ja toimintaa sekä vankeinhoidon ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanon käytäntöjä. Koulutus koostuu eri aiheita käsittelevistä koulutusjaksoista, kuten: 1. *virkamiehen toiminta*, 2. *rikosseuraamusalan periaatteet ja toimintalinjat*, 3. *toiminta rikosten uusimisriskin pienentämiseksi* sekä 4. *yhdyskuntaseuraamuksen ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpano*. Niille voivat osallistua myös alalla pidempään työskennelleet työntekijät, jotka haluavat päivittää tietojään.

Työntekijöiden perehdyttämisestä omaan työhön ja työyhteisön toimintaan huolehtii työnantaja ja esimies.

4.2.7 Kansainvälinen yhteistyö

Kansainvälisen yhteistyön tavoitteena on välittää tutkimustietoa ja rikosseuraamusalan osaamista vuorovaikutteisesti. Ensisijaisesti järjestetään kansainvälisiä seminaareja, tuetaan henkilöstön osallistumista niihin ulkomailla sekä hakeutumista virkamies- ja harjoittelijavaihtoon.

5 KOULUTUKSEN TOTEUTUS

Edellä esitetty koulutustarjonta tukee rikosseuraamusalan keskeisten tavoitteiden ja tulostavoitteiden toteuttamista. Vankeinhoidon koulutuskeskus järjestää vuosittain edellä kuvattuihin opintokokonaisuuksiin kuuluvia koulutusjaksoja, jotka tukevat rikosseuraamusalan erityisosaamista sekä yksittäisiä ajankohtaisia koulutustilaisuuksia. Tarkempi vuosisuunnitelma perustuu oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston kanssa tehtävään tulossopimukseen. Koulutus tuotetaan itse tai ostetaan muista oppilaitoksista ja asiantuntijoilta täydennyskoulutukseen varattujen resurssien puitteissa.

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämä täydennyskoulutus on tarkoitettu rikosseuraamusalan ja tarvittaessa yhteistyötahojen henkilöstölle. Koulutus on avointa kaikille rikosseuraamusalan työntekijöille. He voivat hakeutua yksittäisiin opintojaksoihin ja halutessaan jatkaa saman opintokokonaisuuden muissa osioissa. Opiskelijat saavat tdistuksen kaikista vähintään yhden opintoviikon mittaisista opinnoista.

Koulutuksen ensisijainen tiedottamisen väline on Kontranet, jossa ilmoitetaan sekä Vankeinhoidon koulutuskeskuksen että Rikosseuraamusviraston järjestämistä koulutuksista. Laitoksiin ja toimistoihin lähetetään täydennyskoulutuksen vuosisuunnitelma, johon on myös koottu sekä Vankeinhoidon koulutuskeskuksen että Rikosseuraamusviraston järjestämät koulutukset. Koulutuksen järjestäjä tiedottaa eri koulutustilaisuuksista kirjeellä koulutusyhdyshenkilöille, jotka välittävät tiedon edelleen henkilöstölle, tai tarvittaessa suoraan kohderyhmille. Koulutukseen ilmoittaudutaan kirjallisesti, postin välityksellä, telekopiolla tai sähköpostilla koulutuksen järjestäjälle. Työnantaja antaa suosituksen koulutukseen osallistumiselle ja jos hakijoita on enemmän kuin koulutukseen voidaan ottaa, on työnantajan lausunto ratkaiseva.

5.1 Työnjako Vankeinhoidon koulutuskeskuksen, Rikosseuraamusviraston sekä vankiloiden ja aluetoimistojen välillä henkilöstön koulutuksessa

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tarjoaman täydennyskoulutuksen ohella monien henkilöstöryhmien tulee oman ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi hakeutua aktiivisesti alansa erityiskoulutukseen. Työnantajan tuki myös rikosseuraamusalan ulkopuoliseen koulutukseen on tärkeää. Erityisammattitaidon kehittymistä tukevaa koulutusta järjestävät yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen täydennyskoulutuskeskukset, ammatilliset oppilaitokset, opetushallitus sekä eräät asiantuntijaorganisaatiot.

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tehtävänä on järjestää vankeinhoito- ja kriminaali-huoltotyön tavoitteita tukevaa täydennyskoulutusta, joka on pääsääntöisesti tarkoitettu kaikille alan työntekijöille edellä olevan työryhmän ehdotuksen mukaan. Lisäksi koulutuskeskus järjestää erikseen kriminaalipoliittisen osaston ja rikosseuraamusviraston kanssa sovittavia ajankohtaisia koulutuspäiviä ja seminaareja. Koulutuskeskuksen tehtävänä on myös välittää pedagogista osaamista työyhteisöjen johdolle ja esimiehille sekä lisätä työelämän ja koulutuksen välistä yhteyttä, mikä edellyttää monimuotoisten oppimismenetelmien käyttöönottoa.

Vankeinhoidon koulutuskeskus laatii suunnitelman rikosseuraamusalan johtamiskoulutusjärjestelmästä ja toimii yhteistyössä eri oppilaitosten kanssa koulutuksen järjestämisessä. Suunnitelman laatimisessa toimitaan yhteistyössä myös Kriminaalipoliittisen osaston ja Rikosseuraamusviraston kanssa. Työryhmän ehdotuksessa esitetyistä kaikille avoimista johtamis- ja esimieskoulutuksista vastaa Vankeinhoidon koulutuskeskus.

Rikosseuraamusvirasto vastaa eri ammattiryhmille tarkoitettujen työkokousten ja –seminaarien järjestämisestä ja muista lyhytkestoisista koulutuksista, joiden tavoitteena on uuden ajankohtaisen tiedon välittäminen tietyille työntekijäryhmälle. Rikosseuraamusviraston vastuualueiden esimiehillä on näissä asioissa paras asiantuntemus. Myös monet rikosseuraamusviraston johdolla tapahtuvat toimintamenetelmien *muutos- ja kehittämishankkeet* edellyttävät henkilöstön koulutusta. Näissä hankkeissa paras asiantuntemus on niiden suunnittelijoilla. Henkilöstön koulutus ja sen vaatimat resurssit tulisi kytkeä osaksi hankkeiden tai projektien suunnittelua ja niiden toteutusta, jolloin *projektin tai hankkeen vastuuhenkilöt huolehtivat koulutuksesta itsenäisesti*. Rikosseuraamusvirasto vastaa myös esimiesvirastona organisaation ulkopuolelta tulevien uusien johtajien perehdyttämisestä sekä johtajien työseminaareista.

Vankiloiden ja aluetoimistojen vastuulla on oman työn ja työyhteisön kehittäminen. Se merkitsee uusien työntekijöiden perehdyttämistä ja työhön ohjaamista sekä kaiken tarjolla olevan koulutuksen hyödyntämistä kannustamalla henkilöstöä itsensä kehittämiseen. Esimiesten tehtävänä on myös huolehtia siitä, että toimintaa ohjaavat periaatteet ja tavoitteet ovat kaikkien tiedossa ja niistä käydään jatkuvaa keskustelua. Laitosten ja aluetoimistojen johdolla on velvollisuus laatia henkilöstön osaamistarvekartoitus sekä tehdä vuosittain henkilöstön koulutustarveanalyysi ja koulutussuunnitelma.

Vankeinhoidon koulutuskeskus tarjoaa *koulutustilat* rikosseuraamusalan koulutuskäyttöön maksutta. Koulutuksen järjestäjä huolehtii koulutustilaisuuksista tiedottamisesta.

5.2 Resurssitarpeet

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen opettajien työssä keskeisenä tehtävänä on huolehtia tutkintokoulutuksesta. Perustutkintojen lisäksi käynnistynyt ja myöhemmin laajeneva rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulututkinto lisää opettajien työtä. Täydennyskoulutuksen opintojaksojen opetus ostetaan pääsääntöisesti asiantuntijoilta ja muilta oppilaitoksilta. Tähän toimintaan varataan koulutuskeskuksen budjetista vuosittain sovittava määräraha. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen toimintaresurssit sovitaan kriminaalipoliittisen osaston ja koulutuskeskuksen välisissä tulosneuvotteluissa.

Työryhmän ehdottamassa täydennyskoulutus suunnitelmassa laaja opintokokonaisuus *Uusintarikollisuuteen vaikuttamisen menetelmät* on erityisalue, jolla Suomessa on vain harvoja asiantuntijoita. Opetusta ei siten voi ostaa muista oppilaitoksista, eikä Vankeinhoidon koulutuskeskuksessa ole riittävän laajaa asiantuntijuutta opetuksen toteuttamiseen. *Rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttaminen* –opintopakso kuuluu myös perustutkinnon opetussuunnitelmaan sekä kolmen opintoviikon mittaisena jaksone rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulututkinnon kaikille yhteisiin ammattiopintoihin.

Työryhmä esittää, että Vankeinhoidon koulutuskeskuksen perustetaan uusi opettajan virka, jossa keskeisenä tehtävänä on huolehtia tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa uusintarikollisuuden vähentämiseksi kehitettyjen menetelmien opetuksesta ja koulutuksen kehittämisestä, ohjata opinnäytetöitä ja muuta vaikuttamisohjelmiin liittyvää tutkimusta.

Työryhmä esittää myös, että ehdotetun työjaon perusteella rikosseuraamusviraston järjestämiin kehittämishankkeiden ja projektien edellyttämiin koulutuksiin sekä työkokouksiin ja -seminaareihin tarvittavat määrärahat ohjataan tulossopimuksen mukaisesti suoraan rikosseuraamusvirastolle, joka myös vastaa koulutuksen kustannuksista.

5.3 Lähiajan kehittämisalueita

Oppimiskäsitys ja -menetelmät

Täydennyskoulutuksessa painopisteenä on työntekijöiden ammattitaidon ylläpitäminen ja syventäminen. Tällöin koulutuksen on oltava tiiviissä vuorovaikutuksessa työn kanssa eli oppiminen ja työ eivät voi olla toisistaan irrallisia asioita. Koulutukseen voidaan sisällyttää entistä enemmän ohjauksellisuutta, jolloin koulutukseen osallistuja nähdään oman työnsä asiantuntijana ja hänellä on koulutuksessaakin mahdollisuus keskustella omasta työstään ja oppia kouluttajan lisäksi muilta koulutukseen osallistuvilta. Toisaalta oppiminen kannattaisi nähdä osana arkityötä, ei vain erillisenä, jossain koulutusorganisaatiossa tapahtuvana asiana. Todellinen kehittyminen on kiinni työyhteisöstä ja sen oppimisesta, minkä tukeminen voisi olla yksi koulutuskeskuksen tehtävä.

Koulutuskeskuksen yhtenä haasteena on ottaa käyttöön monimuotoisia oppimismenetelmiä, joissa oppiminen liitetään yhä enemmän osaksi työtä ja joissa opiskelijan oma osuus tiedon hankkijana, käsittelijänä ja tuottajana korostuu. Painopisteen pitäisi siirtyä opetuksesta oppimiseen, jolloin oppija nähdään aktiivisena toimijana ja koulutuksen tehtävänä on oppimisen tukeminen ja ohjaaminen. Tärkeää on huomata, että myös toinen opiskelija tai työtoveri voi toimia ohjaajana ja palautteen antajana opiskelun aikana.

Monimuoto-opetus korostaa oppimisen yksilöllisyyttä ja joustavuutta sekä opiskelijan vastuuta omasta oppimisestaan. Monimuoto-opiskelun avulla siis pyritään pois opettajakeskeisyydestä kohti oppijakeskeisyyttä. Monimuoto-opetuksen peruselementtejä ovat lähiopetus, etäopetus ja itseopiskelu. (Luosujärvi et. al.)

Lähiopetus voi olla esimerkiksi luentoja, ryhmätöiden tekemistä ja tutorointia, jolloin opettaja ja opiskelija tai opiskelijat keskenään ovat yhteydessä toisiinsa samassa paikassa ja samaan aikaan. Etäopetuksessa henkilöiden välisessä yhteydenpidossa käytetään apuna erilaisia välineitä ja materiaaleja (esimerkiksi puhelinopetusta, sähköpostia, opintokirjeitä, verkko-oppimista).

Itseopiskelujaksoina opiskelija työskentelee pääasiassa itsenäisesti ja työstää opiskeltavaa ainesta, tekee etätehtäviä ja valmistautuu opintopiiriin tapaamisiin ja lähiopetusjaksoihin. Tarvittaessa opiskelija on yhteydessä opettajiin ja tutoreihin sekä opiskelutovereihinsa. Lähiopiskelun, etäopiskelun ja itseopiskelun osuudet voivat painottua eri tavoin sen mukaan, mitkä ovat koulutuksen tavoitteet ja millaisin menetelmin tavoitteisiin on tarkoituksenmukaisinta pyrkiä. Osa opintojaksoista voi olla pelkkää lähiopetusta ja osa taas pelkkää etäopiskelua, mutta opiskelijoille on kuitenkin tärkeää saada tarvittaessa ohjausta opinnoissaan. Opinnoissa korostuu prosessinomaisuus ja oppimista ajatellaan tapahtuvan myös opetusten välissä, jolloin opiskelija itse prosessoii asioita ja muun muassa liittyy oppimaansa omaan työhönsä.

Verkko-oppiminen tuo uusia mahdollisuuksia toteuttaa monimuoto-opetusta vankeinhoidon koulutuskeskuksessa. Verkko-oppiminen on osittain tai kokonaan tietoverkoissa (internet ja intranet) toteutettua oppimista. Se on luonteeltaan suunnitelmallista ja oppimiselle on määritetty tavoitteet sekä oppisisällöt. Se on myös ohjauksellista, ja oppimista seurataan ohjataan sekä arvioidaan. Verkko-oppimisella ei tarkoiteta itsenäiseen tiedonhakuun tai tietovarastojen selailuun perustuvaa oppimista, jota ei ohjata. Verkon entistä tehokkaampi hyödyntäminen rikosseuraamusalan koulutuksessa on välttämätöntä, jotta voisimme vastata koulutukselle annettuihin haasteisiin.

Koulutuksen arvioinnin kehittäminen

Jotta koulutusta voidaan kehittää, on sitä myös arvioitava eri tasoilla. Koulutuksen arvioinnin tulisi tapahtua suhteessa koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteita puolestaan asettavat eri tahot. Opiskelijat odottavat koulutukselta henkilökohtaisten tavoitteidensa - usein hyvin konkreettistenkin - toteutumista ja ministeriö ylemmän tason tavoitteiden saavuttamista. Näiden lisäksi omat tavoitteensa ovat opettajilla, oppilaitoksella, esimiehillä ja työyhteisöllä.

Arviointi voi olla opiskelijan itsearviointia, jolloin opiskelija arvioi koulutuksen merkitystä itselleen ja omalle työlleen. Tällöin arviointi on osa oppimisprosessia ja jatkuvaa, koko koulutuksen ajan jatkuvaa toimintaa. Samalla kouluttaja ja koulutuksen järjestäjäkin saavat tietoa koulutuksen onnistumisesta. Parhaassa tapauksessa opiskelija on koulutuksen avulla oppinut tutkimaan ja arvioimaan työtään ja omia työtapojaan niin, että itsereflektointi jatkuu koko työuran ajan.

Myös kouluttajan tai koulutuksen järjestäjän tulisi arvioida jo ennen koulutuksen aloittamista, millaisesta koulutuksesta tämä kohderyhmä hyötyisi eniten. Arviointia on jat-

kettava koko koulutusprosessin ajan ja sen olisi hyvä ulottua myös varsinaisen koulutuksen jälkeen, jolloin arvioidaan mahdollisia lisäkoulutustarpeita. Kouluttaja joutuu opiskelijoiden edistymisen ja tarpeiden lisäksi arvioimaan myös tekemäänsä koulutussuunnitelmaa sekä omaa toimintaansa, mm. ovatko ne tarkoituksenmukaisia suhteessa koulutuksen tavoitteisiin.

Koulutuksen sisältö ja tavoitteet ratkaisevat, mitä arviointimenetelmää kannattaa käyttää. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutuksissa lyhyiden, yhden tai kahden päivän koulutusten määrä on niin suuri, että kaikkia näitä koulutuksia ei ole tarkoituksenmukaista arvioida kovin laajasti ja syvällisesti. Pidemmässä ja prosessinomaisissa koulutuksissa puolestaan kannattaa jo käyttää erilaisia, laadullisiakin, arviointimenetelmiä.

Koulutuskeskuksen on koulutuksen arviointia kehittäessään otettava huomioon arvioinnin eri tasot ja samalla pystyttävä arvioimaan, onko koulutuksen järjestäminen ylipäättään ratkaisu kyseiseen tarpeeseen tai ongelmaan. On siis pystyttävä liikkumaan arvioinnissa yksittäisten opiskelijoiden tavoitteiden ja koko yhteiskunnan odotusten välillä ja samalla muistettava pitää mielessä koulutuskeskuksen perustehtävä sekä koulutuksen mahdollisuudet ja rajat.

Vankiloille ja aluetoimistoille tehtävät koulutustarvearviot

Täydennyskoulutus on tarkoitettu henkilöstön ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen tueksi. Koulutustarpeet ja -suunnitelma on edellä määritelty toiminnan pitkäjänteisten tavoitteiden pohjalta. Suunnitelman toteutumista, koulutuksen tuloksellisuutta ja sen yhteyttä käytännön työn tarpeisiin tulee tarkastella ajoittain. Vankeinhoidon koulutuskeskus tekee Rikosseuraamusviraston sekä vankeinhoito- ja kriminaalihuoltolaitoksen yksiköiden kanssa selvityksiä henkilöstörakenteesta ja toiminnassa tapahtuneista muutoksista ja niistä johtuvista määrällisistä ja laadullisista koulutustarpeista. Käytössä voi olla erilaisia menetelmiä, kuten kirjalliset kartoitukset, haastattelut ja tutkimukset. Arviointimenetelmiä kehitetään ja niistä saatujen tulosten pohjalta tarkistetaan koulutussuunnitelmia vastaamaan työyhteisöjen ja työntekijöiden tarpeita.

6 TIIVISTELMÄ TYÖRYHMÄN EHDOTUKSISTA

Määritelmä

Täydennyskoulutus on yksi keskeinen väline, kun halutaan ylläpitää, syventää ja lisätä ammattitaitoa muuttuvissa olosuhteissa. Työryhmän määrittelyn mukaan täydennyskoulutus tarkoittaa ammattiryhmärajat ylittävää, laaja-alaisia valmiuksia antavaa tai yhden ammattiryhmän pidempikestoista ja ammatillista osaamista syventävää koulutusta. Täydennyskoulutukseksi ei lasketa työkokouksia ja –seminaareja, eikä se korvaa tutkintokoulutusta.

Täydennyskoulutussuunnitelma

Työryhmä on johtanut rikosseuraamusalan haasteista ja täydennyskoulutustarpeista Vankeinhoidon koulutuskeskuksen täydennyskoulutuksen painopistealueet ja koulutussuunnitelman. Suunnitelma painottuu ensisijaisesti vankien ja asiakkaiden kanssa välittömässä vuorovaikutuksessa olevalle henkilöstölle suunnattuun koulutukseen sekä esimiesten ja johdon valmiuksien parantamiseen. Työryhmän esittämä suunnitelma toteutetaan vuosittain, mikäli koulutuskeskus saa toteuttamiseen tarvittavat resurssit. Koulutustarve arvioidaan täsmällisesti joka vuosi tehtävässä täydennyskoulutussuunnitelmassa. Painopistealueista on johdettu seitsemän opintokokonaisuutta, jotka sisältävät yksittäisiä opintojaksoja:

1. Lähi- ja asiakastyön kehittäminen

Rangaistusajan suunnitelman laatiminen
 Motivoiva haastattelu ja rikoksesta keskustelu
 Päihdetyön perusteet
 Ryhmän ohjaamisen perusteet
 Yksilötyön menetelmät
 Monikulttuurisuus vankeinhoito-/asiakastyössä

2. Organisaation ja työyhteisön kehittäminen

Muutosjohtaminen ja oppiva organisaatio
 Ihmisten johtaminen
 Työntekijöiden ohjaus ja oppiminen
 Tiimityön menetelmät ja vuorovaikutus työssä

3. Uusintarikollisuuden vähentämiseen tarkoitettut ohjelmat

Riski- ja tarvearviokoulutus
 Cognitive Skills –kurssiohjaajien koulutus
 Suuttumuksen hallinta –kurssin ohjaajien koulutus
 Omaehtoisen muutoksen ohjelman ohjaajakoulutus
 STOP-ohjelman ohjaajakoulutus
 Päihdekuntoutusohjelmat

- a) Kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan perustuvien ohjelmien ohjaajille
- b) Yhteisöhoitolliseen kuntoutukseen perustuvien ryhmien ohjaajille

4. Turvallinen täytäntöönpano

Turvallisuuden laatuarviointi
 Vankilarikollisuuden torjunta
 Konflikti- ja kriisitilanteiden hallinta
 Kriisitilannekoulutus
 Asekouluttajakoulutus

6. Rikosseuraamusalan uudet säädökset

7. Rikosseuraamusalan perusteet

8. Kansainvälinen yhteistyö

Koulutuksen toteutus

Koulutuksen tarkempi vuosisuunnitelma perustuu oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston kanssa tehtävään tulossopimukseen. Koulutus tuotetaan itse tai ostetaan muista oppilaitoksista ja asiantuntijoilta täydennyskoulutukseen varattujen resursien puitteissa. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen järjestämä täydennyskoulutus on tarkoitettu rikosseuraamusalan ja tarvittaessa yhteistyötahojen henkilöstölle. Sekä Vankeinhoidon koulutuskeskuksen että Rikosseuraamusviraston koulutuksista tiedotetaan Kontranetissa ja kirjeellä koulutusyhdyshenkilöille, ja lisäksi laitoksiin ja toimistoihin lähetetään täydennyskoulutuksen vuosisuunnitelma. Koulutuksen järjestäjä huolehtii yksittäisten koulutustilaisuuksien tiedottamisesta ja opiskelijavalinnasta.

Työnjako

Vankeinhoidon koulutuskeskuksen tehtävänä on järjestää vankeinhoito- ja kriminaalihuoltotyön tavoitteita tukevaa koulutusta kaikille alan työntekijöille edellä olevan työryhmän ehdotuksen mukaan. Lisäksi koulutuskeskus järjestää erikseen kriminaalipoliittisen osaston ja Rikosseuraamusviraston kanssa sovittavia ajankohtaisia koulutuspäiviä ja seminaareja.

Vankeinhoidon koulutuskeskus laatii suunnitelman rikosseuraamusalan johtamiskoulutusjärjestelmästä ja toimii yhteistyössä eri oppilaitosten kanssa koulutuksen järjestämisessä. Suunnitelman laatimisessa toimitaan myös yhteistyössä Kriminaalipoliittisen osaston ja Rikosseuraamusviraston kanssa. Kaikille avoimista johtamis- ja esimieskoulutuksista vastaa myös Vankeinhoidon koulutuskeskus.

Rikosseuraamusvirasto vastaa työkokousten ja –seminaarien järjestämisestä ja muista lyhytkestoisista koulutuksista, joiden tavoitteena on uuden ajankohtaisen tiedon välittäminen tietyille työntekijäryhmille. Rikosseuraamusvirasto vastaa lisäksi erilaisiin kehittämishankkeisiin liittyvästä koulutuksesta.

Vankiloiden ja aluetoimistojen vastuulla on oman työn ja työyhteisön kehittäminen. Laitosten ja aluetoimistojen johdolla on velvollisuus laatia henkilöstön osaamistarvekar-
 toitus sekä tehdä vuosittain henkilöstön koulutustarveanalyysi ja koulutussuunnitelma.

Resurssitarve

Työryhmä esittää, että Vankeinhoidon koulutuskeskukseen perustetaan uusi opettajan virka, jossa keskeisenä tehtävänä on huolehtia tutkinto- ja täydennyskoulutuksessa uusintarikollisuuden vähentämiseksi kehitettyjen menetelmien opetuksesta ja koulutuksen kehittämisestä, ohjata opinnäytetöitä ja muuta vaikuttamisohjelmiin liittyvää tutkimusta.

Lähteet

- Hirsijärvi, S (toim.). 1982. Kasvatustieteen käsitteistöä. Helsinki: Otava
- Kanerva, L. Alustus Henkilöstöpäällikköpäivillä keväällä 2002. HAUS
- Kanerva, L., Merikanto, N., Hanelius, P. Verkko-oppiminen valtionhallinnossa. Valtionvarainministeriö. Tutkimukset ja selvitykset 1/2002
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)
- Luosujärvi, P., Reponen, M., Vuohelainen, H. Monimuoto-opetusta korkeakouluihin. Helsinki: TKY, KY, HYY
- Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston johtoryhmän asettaman työryhmän ehdotus täydennyskoulutukseksi. 1983.
- Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. 2002. Opetusministeriön työryhmän muistioita 3:2002.
- Porenne. Alustus Henkilöstöpäällikköpäivillä keväällä 2002. HAUS
- Valtioneuvoston periaatepäätös, Valtion henkilöstöpolitiikan linjasta. 30.8.2001. Helsinki
- Vankeusrangaistuskomitean mietintö. Oikeusministeriö. Komiteamietintö 2001:16

Vankilahenkilöstön koulutukseen osallistuminen vuonna 2001

	Vhkk:n täydennys- koulutus	Vankilan järjestämä koulutus	Ay, yt, työsuojelu koulutus	Ulkopuolinen koulutus	Hlötyö päiviä	Henkilöstön määrä	Koulutettavapäiviä
Hev	359	321		122	802	236	3,4
Htv					199	194	1
Häv	220	264		50	534	254	2,1
Jov	227	110		18	355	88	4
Kev	304	464		119	887	148	6
Kov	318	248	106	34	706	152	4,6
Kuv	299	104		26	429	85	5
Lav	120			81	201	31	6,5
Miv					210	72	2,9
Nav	183	202		52	437	54	8,1
Ouv	297	69		124	490	100	4,9
Pyv	289	86		19	394	93	4,2
Riv					538	171	3,1
Sav	363		10	73	446	105	4,2
Sulv	108	43		43	194	32	6,1
Suv	535	198		116	849	150	5,7
Ttv	292			10	302	123	2,5
Tuv	240			13	253	205	1,2
Vav	85	63		17	165	70	2,4
Viv	67	28		49	144	38	
Yhteensä					8535	2401	3,6
Puuttuu: Kyv, Pev, Vms							

KHL:n koulutus vuosina 1999-2000

	1999	2000
Keskustoimiston järjestämä täydennys-		
koulutus:		
Johdon koulutus- ja neuvottelupäivät	253	288
Ehdollisesti rangaistujen valvontatyö	43	
Yhdyskuntapalvelukoulutus	187	
Nuorisorangaistuskoulutus	17	
Yhdyskuntaseuraamusten laadun arviointi		87
Toimistohenkilöstön koulutus (AdeEko 1999)	27	
ATK-koulutus (LotusNotes sähköposti- ja tietoliikenne sekä verkkokoulutus 1999, Kotisivukoulutus 2000)	123	9
yhteensä	650	384
Kehittämishankkeisiin liittyvä koulutus		
Työkalupakki / Mikä toimii -ajattelun perusteet		364
Valvonnan sisällön kehittämistä tukeva koulutus	80	
Cognitive Skills –ohjelman koulutus	189	89
Asiakastietojärjestelmä Tyyne (mentor ja pilotti)		139
Työsuojelukoulutus		86
Liikenneturvakoulutus (YKP Päihdejakso)	27	16
Projektikoulutus	30	
yhteensä	326	694
Kriminaalipoliittiset koulutuspäivät (Ay-koulutus) ja Lappeenrannan kriminaalipoliittinen seminaari	136	162
Toimipaikkojen sisäinen koulutus	990	725
Ulkopuolinen täydennyskoulutus	813	766
KOULUTETTAVAPÄIVÄT YHTEENSÄ	2915	2730