

HE 25/2026 vp – Hallituksen esitys eduskunnalle Rikosseuraamuslaitoksen organisaation ja rikosseuraamusalan koulutusjärjestelmän uudistamista koskevaksi lainsäädännöksi

Kirjallinen asiantuntijalausunto

Markus Kaakinen, Kriminaalipolitiikan apulaisprofessori, Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti, Helsingin yliopisto

1. Yleinen arvio uudistuksen tavoitteista

Yhdyn aiemmassa lausuntopalautteessa esitettyyn arvioon siitä, että hallituksen esityksen keskeinen tavoite turvata riittävä määrä koulutettua valvontahenkilöstöä rikosseuraamusalalle on perusteltu, ajankohtainen ja erittäin tärkeä. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöpula, kouluttamattoman henkilöstön osuuden kasvu sekä henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen muodostavat kokonaisuuden, joka edellyttää ripeitä ja rakenteellisia ratkaisuja.

On kuitenkin olennaista korostaa, että koulutusjärjestelmän uudistaminen ei ole vain määrällinen tai organisatorinen kysymys, vaan liittyy suoraan rikosseuraamusjärjestelmän ydintehtäviin: vankiloiden turvallisuuteen, vankeuden lainmukaiseen täytäntöönpanoon sekä vankeuden rikollisuutta ehkäisevän vaikutuksen toteutumiseen.

2. Vanginvartijatyö, turvallisuus ja osaamisvaatimukset

Laadukas ja vaikuttava vankeinhoito on tärkeä osa rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän tehokasta toimintaa, ja se edellyttää korkeaa ammattitaitoa vanginvartijoilta. Sen vuoksi koulutus uudistuksessa tulee ottaa täysimääräisesti huomioon vanginvartijoiden riittävän ammattitaidon varmistaminen.

Vanginvartijoiden työ sisältää merkittävää julkisen vallan käyttöä. Lisäksi se on vaativaa sekä turvallisuuden että vuorovaikutuksen näkökulmasta. Työhön sisältyy altistumista väkivallan uhille, ennakoimattomille tilanteille ja henkisesti kuormittavalle ihmissuhdetyölle. Turvallisuus ei koske ainoastaan henkilöstön fyysistä koskemattomuutta, vaan myös laajemmin vankiloiden järjestystä ja turvallisuutta ja vankeuden täytäntöönpanon legitimitettä. Vanginvartijat ovat myös yksi keskeinen ryhmä, johon kohdistuu järjestäytyneen rikollisuuden epäasiallisen vaikuttamisen uhkaa (esim. Muttilainen et al., 2025; Villman et al., 2026; Villman et al., tuleva).

Tutkimusnäyttöä vanginvartijoiden koulutuksen ja ammatillisen osaamisen suorista kausaalisista vaikutuksista vankilaturvallisuuteen tai vaikkapa vankeuden erityisestävän vaikutuksen toteutumiseen on kansainvälisestikin melko niukasti. Lausuntoni ei siis perustu tällaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Koulutukselle ja osaamiselle on kuitenkin asetettu normatiivisia vaatimuksia, jotka perustuvat myös kansainvälisiin sopimuksiin. Esimerkiksi Euroopan neuvoston rikosoikeudellisen yhteistyön komitean (CDPC) sekä kidutuksen vastaisen komitean

(CPT) suositukset korostavat systemaattisesti koulutuksen, vuorovaikutusosaamisen ja täydennyskoulutuksen merkitystä. Tämä todetaan myös hallituksen esityksessä (jatkossa HE):

“Esimerkiksi Euroopan neuvoston CDPC-komitean suosituksissa rikosseuraamusalan valvontahenkilöstön koulutuksesta esitetään luettelo osa-alueista, jotka valvontahenkilöstön koulutukseen tulisi sisältyä. Osa-alueet ovat: rikosseuraamusalan tavoitteet, oikeudellinen viitekehys, toimintakäytännöt ja niitä koskevat säännökset, perus- ja ihmisoikeudet, ammatillinen etiikka, vankilaturvallisuus, voimankäyttö, itsemurhat ja itsensä vahingoittaminen, psykologiset, sosiaaliset ja kriminologiset näkökohdat, riskinarviointi, rangaistusajan suunnittelu ja toteutus, raporttien kirjoittaminen, luottamuksellisuus, sosiaalisen median käyttö ja tietosuojat, tietojärjestelmien käyttäminen, työskentely nuorten vankien kanssa, sukupuolivaikutusten tunnistaminen, mielenterveyteen, heikkolahjaisuuteen ja päihderiippuvuuteen liittyvien ongelmien tunnistaminen, syrjivien käytäntöjen tunnistaminen sekä ammatillisen tuen merkitys henkilöstölle.” HE s. 21

“Vierailtuaan Suomessa syksyllä 2020 Euroopan neuvoston kidutuksen vastainen komitea (CPT) suositteli raportissaan Suomea tehostamaan toimia henkilöstön ja vankien välisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi ja tarjoamaan tässä yhteydessä henkilöstölle asianmukaista perehdytys- ja jatkokoulutusta (raportin kohta 37). Niin ikään komitea suositteli Suomen viranomaisia varmistamaan muun muassa riittävän rahoituksen avulla, että kaikissa vankiloissa on riittävästi asianmukaisen koulutuksen saanutta henkilökuntaa, erityisesti valvontahenkilöstöä (raportin kohta 57).” HE s. 21

HE:ssa todetaan, että vanginvartijoiden koulutuksen nykytilanne täyttää CDPC:n vaatimukset, mutta siinä ei riittävästi arvioida, miten esitetyt koulutuksen uudistuksen suhteutuvat näihin tavoitteisiin. Sama koskee CPT:n suosituksia. On ilmeistä, että HE:ssakin kuvattu täydennyskoulutus on keskeistä vaaditun osaamisen ylläpitämisessä. HE:een liittyvien riskien voidaankin katsoa koskevan keskeisimmin tutkintokoulutusta.

3. Työssäoppimismallin keskeiset riskit ja kysymykset

Hallituksen esityksessä ei esitetä suoria muutoksia koulutuksen sisällöllisiin tavoitteisiin. Tästä huolimatta esitetty työssäoppimismalli muuttaa olennaisesti koulutuksen toteutustapaa ja vastuunjakoja. Tämän vuoksi olisi perusteltua arvioida mallin vaikutuksia koulutuksen laatuun, yhdenmukaisuuteen ja ammatillisten valmiuksien kehittymiseen.

Keskeinen huoli liittyy siihen, että työssäoppiminen siirtäisi erittäin suuren osan koulutusvastuusta vankiloiden arjessa toimiville kokeneille työntekijöille. Tämä herättää useita avoimia kysymyksiä: onko vankiloissa riittävästi henkilöstöä, jolla on sekä pedagoginen osaaminen että työajalliset resurssit toimia ohjaajina ja mentoreina? Uhkaako ohjausvastuun

kasvu kuormittaa jo ennestään niukkoja henkilöstöresursseja tavalla, joka heikentää sekä ohjauksen laatua että vankilan päivittäistä turvallisuutta?

Aiempi koulutuksen pääsykoe- ja soveltuvuusarviointimalli on rakennettu arvioimaan alalle soveltuvuutta ennen tehtävään sijoittumista. Esityksessä jätetään avoimeksi, käytetäänkö opiskelijaväylässä ja työssäoppimisväylässä samoja valintamenettelyjä vai poikkeavia käytäntöjä. Tämä on merkittävä kysymys koulutuksen yhdenvertaisuuden ja laadun kannalta. Eri väylien erilaiset valintakriteerit voivat johtaa vaihteleviin osaamistasoihin ja heikentää ammatillisen pätevyyden johdonmukaisuutta.

4. Koulutus, organisointi ja resurssit kokonaisuutena

Tutkimuskirjallisuuden perusteella vanginvartijoiden työsuoriutumiseen ja vankiloiden turvallisuuteen heijastuva koulutuksen lisäksi keskeisesti työn organisoinnin tavat, työolosuhteet ja resursointi (ks. esim. Podgorski, 2023; Keena ym., 2022). Organisatorinen tuki, riittävä henkilöstömäärä ja luottamus johtamiseen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten koulutuksessa opitut taidot realisoituvat käytännön työssä.

Tämä tarkoittaa, että koulutusuudistusta ei voida tarkastella irrallaan Rikosseuraamuslaitoksen perusresurssoinnista. Uusien koulutettavien vartijoiden määrän lisäämisen rinnalla on varmistettava, että myös ohjaavan ja kouluttavan henkilöstön määrä ja työaikaressurssit ovat riittävällä tasolla. Muutoin on olemassa riski, että koulutuksen laatu heikkenee ja turvallisuusriskit kasvavat.

Huomiota herättää myös se, että ehdotetussa lainsäädännössä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen tutkimuksellinen rooli kaventuu. On syytä tarkkailla sitä, heikentääkö vanginvartijakoulutuksen ja tutkimuksen eriytyminen toisistaan edellytyksiä kehittää vanginvartijoiden työtä ja osaamista näyttöön perustuvalla tavalla. Koulutuksen kehittäminen ilman omaa tutkimuksellista kapasiteettia voi myös vaikeuttaa koulutuksen jatkuvaa arviointia ja kehittämistä.

5. Johtopäätökset

Hallituksen esitys vastaa tunnistettuun ja kiireelliseen henkilöstötarpeeseen, mutta siihen sisältyy koulutuksen laatuun liittyviä riskejä, joita on syytä arvioida huolellisesti. Erityisesti työssäoppimismallin toteutustapaan, valintamenettelyihin ja ohjausresursseihin liittyvät kysymykset edellyttävät täsmennystä.

Uudistuksen onnistuminen ei lopulta riipu pelkästään siitä, kuinka monta uutta vartijaa koulutetaan, vaan siitä, millaisin ammatillisin valmiuksin he siirtyvät vaativaan ja turvallisuuskriittiseen työhön.

Lähteet

Keena, L. D., Lambert, E. G., Haynes, S. H., May, D., & Doty, P. A. (2022). Testing the Job Demands-Resources Model with Organizational Trust among Prison Staff. *Criminal Justice Review*, 47(2), 148–166. <https://doi.org/10.1177/07340168221076789>

Muttilainen, V., Jukarainen, P., Limnell, A., Villman, E., & Kaakinen, M. A. I. (2025). Prevention of Organized Crime in Denmark and Sweden: Observations of Measures and their Impact. (TemaNord; Nro 2025:530). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2025-530>

Podgorski, K., Lobnikar, B., Mihelič, A., & Prisljan Mihelič, K. (2023). Drivers for enhancing job performance of prison officers in Slovenia: Effects of job attitudes, organizational, and work-related factors. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1247743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1247743>

Villman, E., Muttilainen, V., & Kaakinen, M. A. I. (2026). Unlawful Influence and Organised Crime in the Nordic Justice Sector. (TemaNord 2026:512). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2026-512>

Villman, E., Muttilainen, V., Laitinen, I., Nihti, T., Näsi, M., & Kaakinen, M. (painossa). Järjestäytyneen rikollisuuden tilannekuva 2026. Katsauksia 78/2026. Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutti, Helsingin yliopisto.