

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

nsostk13

2016

Reija Pajunen

TURUN VANKILAN VARTIJOIDEN TYÖHYVINVOINNIN TILA JA KEHITTÄMISTARPEET

Reija Pajunen

TURUN VANKILAN VARTIJOIDEN TYÖHYVINVOINNIN TILA JA KEHITTÄMISTARPEET

Työhyvinvoinnista on useita määritelmiä, kuten se olevan mielekästä työn tekoa turvallisessa ja hyvinvointia tukevassa ympäristössä, arkisia asioita, jotka saavat työn sujumaan tai työn ominaisuuksia joista työntekijä saa täyttymystä. Useissa määritelmissä yhteistä on se, että ne puoltavat työhyvinvoinnin kannattavan inhimillisten syiden lisäksi organisaation tuottavuuden, menestyksen ja taloudellisuuden vuoksi. Tutkimuksellinen opinnäytetyöni haki uutta tietoa Turun vankilan vartijoiden työhyvinvoinnin tilasta, kokemuksista sekä kehittämisen tarpeita. Vastaavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty. Turun vankila on suljettu laitos, jossa henkilökunnan kokonaismäärästä noin puolet on vartijoita. He työskentelevät vankilassa erilaisissa työpisteissä ja työtehtävissä.

Tutkimuksellisenä viitekehyksenä toimi Abraham Maslow'n tarvehierarkiaan pohjautuva työhyvinvoinnin portaat -malli, joka kuvaa ihmisen tarpeiden täyttymistä työelämässä. Tutkimusaineisto koostui kvalitatiivisista haastattelusta sekä kvantitatiivisista kyselyistä. Mahdollisimman laajan otannan vuoksi päädyin haastattelemaan 26 vartijaa huomioiden kaikki toimipisteet. Lisäksi lähetin sähköisen työhyvinvointikyselyn kaikille vartijoille, josta vastausprosentti oli 59. Tutkimustulokset esittelin rinnakkain pääpainon ollessa haastattelujen tuloksissa. Jaoin tulokset vartijan työn, johtamisen, työhyvinvoinnin sekä kehittämisen osaluokkiin. Tulosten analysoinnissa käytin toistuvuuden huomiointia, laskemista sekä vastaavuuksien ja eroavaisuuksien huomiointia.

Tutkimustulosten perusteella Turun vankilan vartijoiden kokemukset työhyvinvoinnistaan ovat melko hyvät. Työn sisältö, työympäristö ja – yhteisö koetaan pääosin työtä tukeviksi. Työhyvinvoinnin kannalta hyviksi puoliksi nousivat erityisesti laitoksen sisäinen turvallisuus kaikkien osapuolten osalta sekä loistavat puitteet liikuntaan ja fyysisen hyvinvoinnin edistämiseen. Kehittämiskohteiksi nousivat ensisijaisesti henkilöstöjohtaminen pitäen sisällään muun muassa henkilökunnan tasa-arvoisen ja arvostavan kohtelun. Tiedottamisessa koettiin myös olevan parantamisen varaa, samoin kuin yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa eri henkilöstöryhmien kesken. Useat tutkimukseen osallistuneet toivoivatkin yhteisöllisyyden parantamiseksi toimia. Tutkimuksen luotettavuuden puolesta puhui toistuvuus niin haastatteluissa kuin kyselyissä. Tutkimuksen tavoitteena oli uuden tiedon tuottamisen lisäksi saada aikaiseksi vähintäänkin keskustelua työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä kehittämistarpeista tutkimuskentälläni.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, työhyvinvointitutkimus, työhyvinvoinnin portaat, Turun vankila, vartija, kehittämistarpeet.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2016 | 69

Sirppa Kinos, Liisa Pirinen

Reija Pajunen

THE WORK WELFARE AND NEEDS TO DEVELOP IT AMONG THE GUARDS IN TURKU PRISON

There are many definitions of what work welfare is, such as it is meaningful working in safe environment that supports ones welfare, it is everyday things, that makes work go like flowing or it is some features at work, that gives ones a fulfillment. In common in many different definitions is that they believes that work welfare provides welfare to the individual but it also effects in organizations productivity, success and economy. My thesis was searching new information from Turku prison guards about their experiences from their work welfare and needs to develop it. Turku prison is a maximum security prison and there is about one hundred guards working at there in different workstations and work assignments.

The frame of reference in my research was The Stairs of Work Welfare. It is a theory that is based in Maslow's Hierarchy of Needs. My study material includes qualitative and quantitative material; interviews and inquiries. For getting as inclusive sampling as possible, I ended to interview 26 guards noticing every workstation. I also send inquiries for every guard and get 59 answers. I introduced the results side by side from the aspects of guard work, management, work welfare and developing. As analyzing the results I used counting and search frequents similarities and differences.

In the base of the results, guards at Turku prison experiences their work welfare being quite good. The contents of the work, work environment, co-workers and work communities are mainly supporting them. From the aspect of work welfare, also the prisons safety and excellent chances to exercise sports were taken as support to work welfare. Needs of development were human resource management, as equality among staff and respect, informing and co-operation and communication between different departments of staffs. Many were hoping improvements in communality. The reliability of the research is supported by the similarities in both of the materials. I hope that beside the new information, this research could start even a conversation about work welfare and develop at the field of my research.

KEYWORDS:

Quality of Work Life, Job Quality, Research of Job Quality, Stairs of Work Welfare, Turku Prison, guard, develop.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Työhyvinvoinnin puute	8
3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	10
3.1 Psykofysiologiset perustarpeet	11
3.2 Turvallisuuden tarve	13
3.3 Liittymisen tarve	14
3.4 Arvostuksen tarve	16
3.5 Itsensä toteuttamisen tarve	18
4 RIKOSSEURAAMUSLAITOS	20
4.1 Turun vankila	21
4.2 Vanginvartijan koulutus	21
4.3 Vartijan työtehtäviä Turun vankilassa	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
5.1 Tutkimuksen tausta ja tarve	24
5.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus	26
5.3 Tutkimusmenetelmät	26
5.4 Aineiston hankinta	27
5.5 Aineiston analyysi	28
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
6.1 Tulokset vartijan työn osa-alueista	29
6.2 Tulokset johtamisen osa-alueista	36
6.3 Tulokset työhyvinvoinnin osa-alueista	43
6.4 Tulokset kehittämisen osa-alueista	47
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
7.1 Johtopäätökset psykofysiologisten perustarpeiden täyttymisestä	51
7.2 Johtopäätökset turvallisuuden tarpeiden täyttymisestä	52
7.3 Johtopäätökset liittymisen tarpeiden täyttymisestä	54
7.4 Johtopäätökset arvostuksen tarpeiden täyttymisestä	56

7.5 Johtopäätökset itsensä toteuttamisen tarpeiden täyttymisestä	57
7.6 VMBaro-työhyvinvointikyselyn ja tutkimuskyselyn tuloksien vertailua	58
8 POHDINTA	60
LÄHTEET	63

LIITTEET

- Liite 1. Haastattelulomake
- Liite 2. Työhyvinvointikysely



1 JOHDANTO

Työhyvinvointia ei ole helppo määritellä, sillä se on ihmiselle samalla tavoin yksilöllinen kokemus kuin yleinenkin hyvinvoinnin kokemus. Meillä jokaisella on oma käsityksemme sekä kokemuksemme hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista sekä niiden tekijöistä. Lisäksi työhyvinvointi on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä hyvinvointia. Miksi työhyvinvointi sitten on tärkeää? Keskiverto työssäkäyvä suomalainen viettää aikaa työssään elämänsä aikana arviolta noin 50 000 tuntia. Tuskin siis on toissijaista, millaiseksi ihminen työnsä ja siinä jaksamisensa kokee. Tuoreiden tutkimustulosten mukaan suomalaisten työhyvinvointi on kasvanut positiivisten muutosten myötä mutta silti työpahoinvoinnin hinnaksi on arvioitu jopa 24–30 miljardia euroa.

Opinnäytetyöni alku rakentuu työhyvinvoinnin määrittelyistä ja työpahoinvoinnin käsitteistä jonka jälkeen esittelen tutkimuskenttääni. Tämän opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on vastata kysymyksiin ”Millaiseksi Turun vankilan vartijat kokevat heidän työhyvinvointinsa?” sekä ”Mitä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita heidän mielestään on?”. Tutkimuskenttänä toimii Turun vankila siellä työskentelevien vartijoiden näkökulmasta. Heidän työhyvinvoinnistaan ei ole aiemmin tehty vastaavaa tutkimusta. Saadakseni vastauksia tutkimuskysymyksiin, esittelen tekemieni 26 haastattelun ja saamieni 59 kyselyn tulokset tehden sen jälkeen niiden perusteella johtopäätöksiä. Teorian ja tulosten esittelyn yhdistävänä lankana toimii Maslow'n tarvehierarkiasta johdatettu malli työhyvinvoinnin portaat. Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on pitkät perinteet ja se on vakiinnuttanut asemansa muiden tutkimusalojen joukossa. Tämä näyttäytyi myös käyttämässäni englanninkielisessä työhyvinvoinnin lähdemateriaalissa, sillä siellä esiintyi suomalaista lähteistöä.

Ajatus tutkia Turun vankilan vartijoiden työhyvinvointia sekä kartoittaa kehittämistarpeita nousi mieleeni työskennellessäni kesän vartijan tehtävissä Turun vankilassa. Sinä aikana kävin usean vartijan kanssa mielenkiintoisia keskusteluja aiheesta saaden mielikuvaa myös vartijan melko suljetuissa olosuhteissa tapahtuvasta työstä. Ulkopuolisena ihmisenä näin vartijoiden työssä ja työolosuhteissa paljon hyviä puolia mutta ymmärsin myös miksi työhyvinvointiin liittyvät seikat puhuttivat. Ajattelin, että moni epäkohdaksi koettu asia voisi olla parannettavissa jopa hyvin pienin resurssein. Tutkimukseni tarkoituksena olisikin saada aikaiseksi tutkimustulosten lisäksi kehitystarpeita nostetuksi ainakin keskustelun tasolle tutkimuskentälläni.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavasti: työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Taloussanomien 2015). Professori Francis Greenin mukaan työhyvinvointi (eng. ”quality of work life” tai ”job quality”) koostuu työn ominaisuuksista, jotka pystyvät tuottamaan työntekijälle hyvinvointia (Green 2006, 12). Samoin asian esittävät amerikkalaiset rikosoikeuden tohtorit Supidto Roy ja Avdi Avdija arviossaan: työhyvinvointi on seurausta yksilön työstään saamasta tarpeiden täyttymyksestä tai mielihyväs- tä; se on jokin ulottuvuus työssä, miksi ihminen pitää siitä. He määrittelevät sen olevan myös asenne, mikä heijastaa työntekijän tyytyväisyyttä, mielihyvää ja saatua täyttymys- tä hänen työstään. (Roy & Avdija 2012, 9.)

Terveystieteen tohtori Leena Paasivaara ja terveyshallintotieteen lehtori Juhani Nikkilä kiteyttävät työhyvinvoinnin olevan arkisia asioita; niitä, jotka saavat työt sujumaan joka- päiväisessä elämässä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8). Samoin asian näkee Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tohtori Kaija Suonsivu, sillä hänestä työhyvinvointi sisältyy organisaation kaikkeen työtoimintaan kattaen kaiken arjen työn ja toimintajärjestelmät. Työhyvinvointia ei voi kehittää organisaation ulkopuolelta, sillä se syntyy, toteutuu ja kehittyy suurelta osin työpaikoilla ja – yhteisöissä arjen työssä. (Suonsivu 2014, 41– 42.) Terveystieteiden maisteri ja työfysioterapeutti Päivi Rauramo kirjoittaa työhyvin- voinnin näkyvän ja tuntuvan hyvänä sekä turvallisena työilmapiirinä, työyhteisön me- henkenä sekä toiminnan ja yhteistyön sujuvuutena (Rauramo 2008, 16–17). Suonsivu, kuten useat muutkin, painottavat vastuun työhyvinvoinnista olevan kaikilla osapuolilla; työhyvinvoinnin tila on johdon, työntekijöiden, yksiköiden sekä esimiesten itsensä tuot- tamaa hyvinvointia. (Suonsivu 2014, 43; ks. Paasivaara & Nikkilä 2010; Jabe 2010; Lindström & Leppänen 2002.)

Työhyvinvointi työpaikalla koostuu yksilön hyvinvoinnin ja suorituskyvyn lisäksi osaami- sesta, johtamisesta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Yksilön hyvinvointiin ja suorituskyy- kyyn vaikuttavia tekijöitä ovat fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sosiaaliset kyvyt, si- säiset arvot ja motivaatio sekä tiedot, taidot ja osaaminen. Työyhteisön osaaminen taas koostuu ihmisten osaamisesta, järjestelmistä ja toimintatavoista, kulttuurista ja työilma- piiristä sekä verkostoista ja kumppaneista (Ojala 2003, 19). Työhyvinvointiresurssien hyödyntäminen vaatii pitkälti hyvää johtamista. Tutkimustulosten mukaan hyvä johta-

minen vaikuttaa suoraan motivaatioon, sitoutumiseen, töiden organisointiin, yhteistyöhön sekä yksilöiden tehokkaaseen resurssien hyödyntämiseen. Työnantaja ei voi kuitenkaan olla vastuussa yksilön omasta hyvinvoinnista. Työnantaja voi kuitenkin tukea henkilöstön hyvinvointia henkilöstöjohtamisen keinoin, työterveyshuollolla, työturvallisuus- ja virkistystoiminnalla, liikunnalla, työpaikan ruokailulla sekä työympäristön viihtyvyydellä (Ojala & Ahonen 2003, 11).

2.1 Työhyvinvoinnin puute

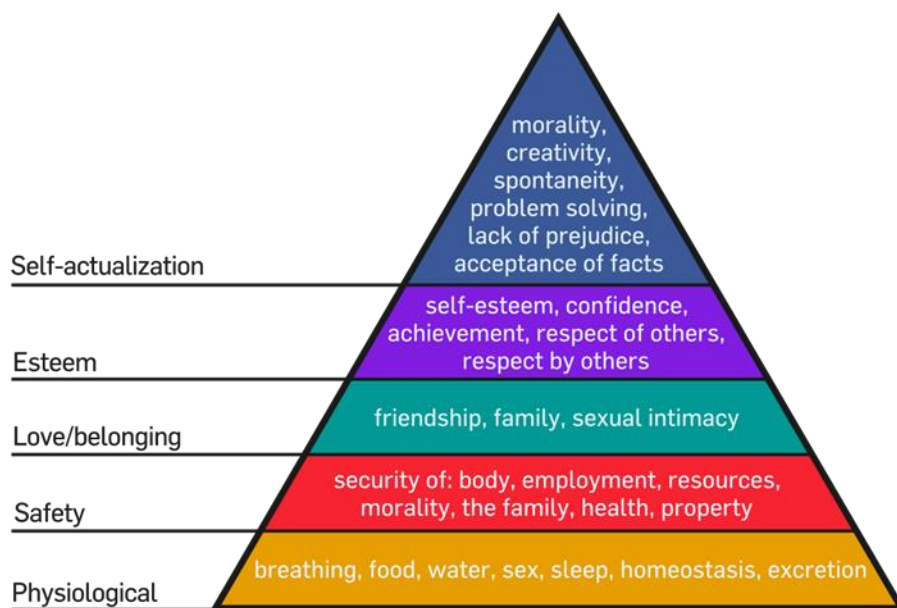
Työhyvinvoinnin merkitys on noussut tärkeäksi, sillä työhyvinvoinnin puutteen on ymmärretty lisäävän kustannuksia. Työhyvinvoinnin puute voi aiheuttaa suuria riskejä liiketoiminnassa, sillä uupunut henkilöstö tai jälkeenyäännyt osaaminen voi tulla yritykselle kalliiksi. Työhyvinvointiin liittyviä riskejä pitäisi tunnistaa samalla tavoin kuin muitakin liiketoiminnan riskejä, sillä koneiden uusiminen on helppoa henkilöpääoman, eli työntekijöiden ja näiden osaamisen vaihtamisen/ siitä luopumisen rinnalla. Lisäksi väestön ikääntymisen myötä työvoimapula uhkaa kilpailukykyä, jolloin ihmiset pitää saada viihtymään ja jaksamaan työssään aiempaa kauemmin. Työlainsäädännöllä on myös suuri rooli niiden asettamien työhyvinvoinnin ylläpidon, edistämisen ja turvaamisen vaateiden myötä. (Ojala & Ahonen 2003, 10–11.)

Työn toimivuuden sekä ihmisten hyvinvoinnin varmistamiseksi on kehitetty ja toteutettu erinäisiä työpoliittisia toimenpiteitä mutta valitettavan usein niiden vaikutusta mitataan vain tuottavuuden mukaan. Tyydytään tukemaan ja kehittämään vain rakenteellisia puitteita, jolloin ihmisten hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyvät asiat saattavat jäädä ilman arvoisiaan huomioita. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.) Kanadalainen tutkimusprofessori Day ja kumppanit ovat listanneet työpahoinvoinnin aiheuttajiksi muun muassa liiallisen työmäärän, työnkuvan selkeytymättömyyden, urahuolet, työn aikataulutuksen, työpaikkasuhteet ja –ilmapiirin sekä esimiestyön (Day ym. 2014, 21). Ojalan & Ahosen mukaan työpahoinvoinnin yleisimpiä aiheuttajia ovat heikko johtaminen, huono työilmapiiri, työn arvostuksen ja mielekkyyden puute, työn hallinnan ja osaamisen puute tai sen vanhentuminen sekä kiristynyt työtahti, joka lisää mm. stressiä ja uupumusta (Ojala & Ahonen 2003, 11-12). Riittämättömyyden tunne on yhteydessä työpahoinvointiin ja sitä aiheuttavat esimerkiksi nopeat ja puutteellisesti valmistellut muutokset, kiire ja yli-imitoitu työ, työyhteisöongelmat ja työntekijöiden mielipiteiden ohittaminen tai mitätöinti (Suonsivu 2015, 31).

Eri tutkimustulokset kertovat, etteivät suomalaiset voi hyvin työelämässä. Tämä ilmenee muun muassa työntekijöiden lisääntyneinä sairauspoissaoloina sekä työuupumuksina. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.) Sairauspoissaolot ovat keskimääräisesti noin 5 % palkkakustannuksista. Kalleimpia ovat lyhyet, muutaman päivän sairauspoissaolot jotka johtuvat todennäköisesti suurelta osin työpahoinvoinnista ja – uupumuksesta. (Ojala & Ahonen 2003, 13.) Työterveyslaitoksen mukaan KELA:n korvaamien yli 9 päivän sairauspoissaolojen määrä on 16 miljoonaa päivää vuodessa. Sairauspoissaoloista suuri osa johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyden häiriöistä. (Työterveyslaitos 2015a.) Työterveyslaitoksen laskelmien mukaan ne taloudelliset hyödyt, joihin päästiin viime laman aikana vähentämällä henkilöstöä, menetettiin lähes täysin sairauspoissaolojen kasvuna. Työpaikoille jäljelle jääneet ihmiset voivat myös huonosti, mikä johtui esimerkiksi muutoksista ja työkuormituksen lisääntymisestä. (Jabe 2010, 52.)

3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Amerikkalainen psykologi Abraham Maslow on kehittänyt motivaatioteorian tarvehierarkia (kuva 1.), jonka mukaan ihmisen toiminnan tavoitteena on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen hierarkian taso kerrallaan. Yksilön pyrkimyksenä on teorian mukaan mahdollisimman kokonaisvaltainen hyvinvointi ja henkinen kasvu. Saavutettuaan tyydytyksen hierarkian tasolta, tulee ihmiselle seuraavan, korkeamman tason tarpeista aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2008, 29–30.) Maslow'n mukaan ihmisen tarpeiden hierarkkinen järjestys on: fysiologiset tarpeet (hengissä säilymisen fyysiset edellytykset kuten ruoka, juoma, hengitysilma), turvallisuuden tarpeet (suojauduminen erilaisilta vaaroilta), yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet (ystävyyttä, rakkaus, ryhmään kuuluminen), arvonnannon tarpeet (itsearvostus, kunnioituksen saaminen muilta) sekä itsensä toteuttamisen tarpeet (omien kykyjen saaminen täyteen käyttöön esimerkiksi työssä tai vanhemmuudessa) (Wikipedia 2015).



Mazlow's Hierarchy of Needs

Kuva 1. Maslow'n tarvehierarkia (Wikipedia).

Työhyvinvoinnin määritelmiä etsiessäni löysin Otalan & Ahosen sekä Rauramon vertaukset työhyvinvoinnin ja Maslow`n tarvehierarkian välillä. He kutsuvat tätä vertauskuva nimellä työhyvinvoinnin portaat (kuva 2.) (Ojala & Ahonen 2003; Rauramo 2008). Sama malli esitellään myös esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen internet-sivuilla.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008).

3.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Abraham Maslow on tarvehierarkiensa perustaksi määritellyt fyysiset tarpeet, kuten veden, ruoan ja levon. Otalan & Ahosen määritelmässä tämä tarkoittaa työhyvinvoinnin kohdalla yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista (Ojala & Ahonen 2003, 41). Rauramo on jaotellut organisaation osaksi työkuormituksen, työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon. Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ vastaa ihmisen ominaisuuksia mahdollisimman hyvin, työkuormitus on terveyttä sekä työkykyä edistävää ja työ mahdollistaa vastapainoa tuottavan vapaa-ajan. Lisäksi välttämättömiä ovat laadukas ravinto, liikunta, terveelliset elintavat, sairauksien ehkäisy ja hoito sekä riittävä lepo. Terveys on ensisijainen voimavara psykofysiologisten tarpeiden täyttymiselle ja edistymiselle. (Rauramo 2008, 27,35.) Terveyskäsitteys kattaa ihmisen olevan fyysinen, psyykkisen ja sosiaalisen kokonaisuus. (Juuti & Vuorela 2002, 29.)

Työkuormitus sisältää muun muassa fyysisen, kognitiivisen ja psykososiaalisen kuormituksen. Työn fyysinen kuormittavuus on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinten oireisiin sekä työssä jaksamiseen. Työelämään liittyvät muutokset ja esimerkiksi teknologian kehittyminen ovat lisänneet kognitiivista, eli aivoihin kohdistuvaa monimuotoista kuormitusta, jotka vaativat yksilöltä erilaisia voimavaroja. Psykososiaalisuus muodostaa työympäristön osan, joka sisältää työn johtamisen ja organisoinnin, yhteistyön, viestinnän ja vuorovaikutuksen sekä kunkin yksilöllisen käyttäytymisen työyhteisössä. (Rauramo 2008, 42, 54–56.) Vaikuttamismahdollisuudet, tiimityöskentely, sosiaalinen tuki, kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta, yhteinen ja avoin keskustelu ja työyhteisöjen kehittämishankkeet auttavat hallitsemaan henkistä kuormitusta ja stressiä työssä. (Suonsivu 2014, 32–33.) Ihmisen kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Työntekijän tulee palautua pääsääntöisesti nopeasti työn rasituksesta ja pystyä viettämään täysipainoista ja virikkeellistä vapaa-aikaa. Ponnistelujen ja palautumisen välillä tulee olla tasapaino, sillä mikäli ihminen ei palaudu riittävästi, joutuu hän ponnistelemaan koko ajan enemmän selviytyäkseen työstään. Liiallinen kuormitus saattaa aiheuttaa stressiä ja työuupumusta, jotka heikentävät työmotivaatiota, -hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Rauramo 2008, 54–60.)

Stressi on hallittavissa ollessaan luonnollinen osa elämää mutta pitkittynyt stressi saattaa aiheuttaa työuupumusta. Se on häiriö, jolle ominaista on kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työn henkistä rasittavuutta ja näin ollen työuupumuksen kehittymistä lisäävät usein työtehtäviin ja yksilöllisiin tekijöihin liittyvien seikkojen lisäksi organisaation rakenteelliset tekijät. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi tietotulva, kiire, työn sisältö, vähäinen vastine työstä sekä kuormitus yksityiselämälle. (Rauramo 2008, 57–60.) Lisäksi stressiä pahentavia syitä ovat työelämään liittyvät, äkkinäisesti toteutetut ja osin perustelemattomat muutokset seurauksineen, työyhteisötekijät, perustyöstä etääntynyt johtaminen ja henkilöstöjohtaminen sekä työkuultuuriin liittyvät tekijät (Suonsivu 2015, 84). Esimiehellä on tärkeä rooli kuormittumisen ennaltaehkäisemisessä työyhteisön tilaa tarkkaillaessaan (Rauramo 2008, 145).

Sairauspoissaolot ovat Suomessa lisääntyneet selvästi vuodesta 1997 lähtien. Suurimpia työhön liittyvien pitkien sairauspoissaolokausien syitä ovat heikon terveydentilan ja kroonisten sairauksien lisäksi psyykkiset stressioireet, työtyytymättömyys, elämän turvattomuus, epäoikeudenmukainen kohtelu työpaikalla sekä kiusaaminen. Myös muilla työn psykososiaalisilla tekijöillä on merkitystä pitkien sairauslomakausien suhteen.

(Suonsivu 2014, 18.) Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää ja kustantaa työntekijöille työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveydellisten vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollon toteutuksen laajuus määrittyy työn, työjärjestelyiden, henkilöstön, työpaikan olosuhteiden ja niiden muutosten perusteella. (Rauramo 2008, 75; ks. Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

3.2 Turvallisuuden tarve

Seuraava Maslowin tarvehierarkian taso sisältää turvallisuuden tarpeet, kuten henkilökohtaisen ja omaisuuden turvan. Ojalan & Ahosen mukaan se käsittää työpaikan henkisen ja fyysisen turvallisuuden sekä työn jatkumisen turvallisuuden (Ojala & Ahonen 2003, 48–49). Rauramon esittämän mallin mukaan organisaation vastuulla turvallisuuden tarpeissa ovat työsuhde ja työolot, työntekijän vastuulla ovat turvalliset, ergonomiset sekä sujuvat työ- ja toimintatavat. Turvallisuuden tarpeiden täyttymisen edellytyksinä ovat turvallinen työympäristö ja toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, vakaa työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Täyttymistä edistävät myös järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen ja asianmukainen työsuojelutoiminta sekä osallistuva suunnittelukäytäntö. (Rauramo 2008, 27, 35, 83.)

Työsuhde on samalla sopimus vaihtosuhteesta ja sen säännöistä, eli mitä työntekijä antaa ja saa siitä vastineeksi. Vaihtosuhteen ydin on palkitsemisessa, jonka keskeisin osa on palkka, työntekijän toimeentulo. Palkitseminen on organisaation ja siihen kuuluvien jäsenten välinen kaksisuuntainen prosessi, josta molemmat osapuolet hyötyvät. (Lahti ym. 2004, 11–12.) Työsuhteeseen liittyvä turvattomuus; epätieto työsuhteen jatkumisesta ja toimeentulosta, saattaa olla merkittävä nykypäivän hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin haittatekijä. (Rauramo 2008, 88–89.) Työelämässä yksi yleinen turvattomuuden aiheuttaja yksilölle on kun muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti. Muutokset edellyttävät organisaatiolta, yhteisöltä ja yksilöltä jatkuvaa sopeutumista ja uudistumiskykyä. (Rauramo 2008, 92–93.) Hallitsematon muutos heikentää työn laatua ja vaikuttaa haitallisesti myös työyhteisössä toimivien hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15–16). Muutosvastarinta on luonnollinen osa ihmisten käyttäytymistä, jota vähentää tunne ja tieto siitä, että saa olla osallisena vaikuttamassa muutoksen toteutumisessa. (Rauramo 2008, 88–89.)

Turvallisuus työpaikalla sekä sen edistäminen perustuvat organisaation toimintakulttuuriin, arvoihin ja strategiaan. Toteutuakseen turvallisuuden tarve työpaikalla tarvitsee lakisääteisten toimien, kuten pelastus- ja turvallisuussuunnitelman lisäksi esimerkiksi turvallisuusjohtamista, -kulttuuria sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön. Turvallisuusjohtaminen on suunnitelmallista ja järjestelmällistä turvallisuuteen, terveyteen ja ympäristötekijöihin suuntautuvaa johtamista ja kehittämistä yhdessä henkilöstön kanssa. Turvallisuuskulttuurin toteutuessa organisaation henkilökunta on kaikilla tasoilla aidosti sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin sekä niitä toteutetaan sovitusti toiminnassa ja sen suunnittelussa. (Rauramo 2008, 90–93.)

Työympäristö-käsite pitää sisällään fyysisen ja teknisen ympäristön, toiminnallisen ympäristön sekä psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön. Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen, viihtyisä ja se mahdollistaa keskittymisen täysipainoiseen ja laadukkaaseen työn tekoon. Fyysisen, teknillisen ja toiminnallisen työympäristön kannalta tärkeimpiä tekijöitä ovat työtilan toimivuus, järjestys ja siisteys sekä kalusteiden ja työvälineiden rakenteet, ominaisuudet ja säädöt. Näiden työympäristöjen suhteen työkuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa melu, valaistus, lämpötila, ilmastointi ja epäsiisteys. Psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä vaarantavat työväkivalta, eli kaiken asteinen väkivalta tai sen uhka. Fyysisen väkivallan lisäksi se saattaa ilmetä henkisenä, kuten kiusaamisena, syrjintänä tai häirintänä. (Rauramo 2008, 102, 109–113.) Työlainsäädännöllä ja työsuojelulla on keskeinen rooli organisaation työntekijöiden työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin edistämisessä ennakkoivien ja korjaavien toimenpiteiden myötä. Työsuojelutoiminnan tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. (Rauramo 2008, 118; Työturvallisuuslaki 738/2002.)

3.3 Liittymisen tarve

Kolmas tarvehierarkian taso pitää sisällään ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden. Maslow'n läheisyyden tarpeita Ojalan & Ahosen teoksessa kuvaavat työyhteisö, yhteisöllisyys ja työkaverit (Ojala & Ahonen 2003, 50). Rauramo on muuttanut läheisyyden tarpeet liittymisen tarpeiksi, jotka organisaation osalta sisältävät työyhteisön, johtamisen sekä verkostot ja työntekijän osalta joustavuuden, erilaisuuden hyväksymisen sekä kehitysmuutoksen. Liittymisen tarpeiden tyydyttämistä edistävät työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, työyhteisön avoi-

muus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. (Rauramo 2008, 27, 35.9 Lisäksi toimiva esimies-alaissuhde, kokouskäytännöt ja työn yhdessä kehittäminen ovat tärkeitä (Rauramo 2008, 130, 133, 137).

Erilaiset yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat yksilön tärkeitä voimavaroja sekä ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä (Rauramo 2008, 122; ks. Paasivaara & Nikkilä 2010). Työyhteisö on työntekijöistä koostuva toiminnallinen kokonaisuus, jossa painottuvat ihmisten välinen vuorovaikutus, yhteisöllisyyden tunne ja ihmisten välisten suhteiden kehitys. Työyhteisö vaatii tiettyjä rakenteita toimiakseen, kuten organisaatiomallin, työnjaon ja vallan mutta nämä rakenteelliset piirteet eivät kuitenkaan kerro työyhteisön toiminnasta mitään. Työyhteisö voi olla kielteinen tai myönteinen, heikko tai vahva. Loppujen lopuksi työyhteisö määrittyy siinä olevien ihmisten kautta. Työyhteisön yhteisöllisyyden oikeutus tulee organisaation perustehtävästä, sillä peruspilareina toimivat yhdessä työskentely, tieto yhteenkuuluvuudesta, tunneside ryhmään, yhteinen työn tavoite, yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot.

Yhteisön ollessa yksilölle tärkeä voimavara on yhteisöllisyyden tunne työyksikölle sen keskeinen, koossapitävä tekijä. Yhteisöön kuulumisen on välttämätöntä, sillä vain ryhmässä ja ryhmissä toimiessaan yksilö voi olla vahva ja kykenee toimimaan itselleen mielekkäällä tavalla. Yhteisöllisyys kuvaa työyhteisön sosiaalista puolta, joka ilmenee esimerkiksi ihmisten käyttäytymisenä toisiaan kohtaan. Hyvä yhteisö auttaa jokaista jäsentään toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja erilaiset yksilöt tuovat yhteisöön energiaa, jolla rakentaa yhteisöllisyyttä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.) Rauramo kirjoittaa käytännöllisestä viisaudesta. Työpaikalla se voi hänen mukaansa olla se, että organisaation perustehtävä ja päämäärät ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa sekä ne näkyvät päivittäisessä toiminnassa. Jokaisen työntekijän tulisi siis tietää, mitä häneltä odotetaan sekä ymmärtää oman työnsä merkitys osana organisaation tavoitteiden kokonaisuutta. (Rauramo 2008, 13.) Henkilöstön siis tulee tietää tarkkaan mitä työtä tehdään, miksi ja kuinka. Työyhteisön toimintaa ja perustehtävän toteuttamista tulisi jatkuvasti arvioida. (Järvinen 2008, 32.)

Työilmapiiri on organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se sisältää organisaation ilmapiirin, esimiesten johtamistyylin sekä työyhteisöjen muodostaman kokonaisuuden, joka ilmentää organisaation kulttuuria. Organisaatiokulttuuri muodostaa perustan organisaation toiminnalle sisältäen normit, jotka ovat muodostuneet tietoisesti ja tiedostamatta. Ne ohjaavat henkilöstön käsityksiä siitä, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. (Aarnikoivu 2008, 43.) Rauramo on listannut teoksessaan hy-

vän työilmapiiriin piirteiksi muun muassa seuraavia: hyvät esimies-alaisuhteet, hyvät käytöstavat, toimiva tiedonkulku, kehitys- sekä etenemismahdollisuudet, kohtuullinen työkuormitus, oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja niiden toteutuminen, selkeä työnjako, työn virikkeellisyys, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, työrauha, yhteiset päämäärät ja niihin sitoutuminen, yhteiset arvot ja organisaatiokulttuuri, yhteisöllisyys ja yhteishenki, yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmärtäminen sekä erilaisuuden hyväksyminen (Rauramo 2008, 124–126).

Merkittävimpiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen taustatekijöitä ovat hyvä esimies-alaisuus ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen johtaminen. Tärkeää on muistaa esimies-alaisuuden olevan kahden aikuisen vuorovaikutussuhde, jossa kummallakin osapuolella on oma, vastuullinen roolinsa. (Rauramo 2008, 55–56.) Johtamisella on suora yhteys työyhteisön ihmisiin ja ilmapiiriin. Johtamisen kautta niihin voidaan myös vaikuttaa ja pyrkiä kehittämään. Yleisperiaatteena hyvälle ja henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle on avoin vuorovaikutus; esimies keskustele työntekijöiden kanssa, kuulee heitä ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Suora vuorovaikutus on myös ainoa tapa, jolla esimies voi saada tietoonsa kaikki alustensa työhön liittyvät asiat. (Juuti & Vuorela 2002, 18–19.) Organisaation johdolla on tärkeä vastuu huolehtia, että esimiehet ovat pätevän ja ammattitaitoisena lisäksi johtamis- ja ihmisuudetaitoisia. Esimiesten oman työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen on lisäksi ehdottoman tärkeää. Hyvään johtamiseen kuuluu muun muassa oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä työntekijöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. (Rauramo 2008, 149.) Hyvän työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita toiminnan kehittämisestä yksikössään sekä omassa tehtävässään ja henkilöstön hyvinvoinnista. Siihen vaaditaan kykyä jatkuvaan yksikön kokonaistilanteen arviointiin, rohkeutta reflektoida omaa esimiestyötään, valmiutta kohdata erilaista kritiikkiä sekä halua toimia yhdessä alustensa kanssa. (Rauramo 2008, 145.)

3.4 Arvostuksen tarve

Maslow`n toiseksi viimeinen tarvehierarkian taso sisältää arvostuksen ja itsensä kunnioittamisen tarpeet. Arvostuksen tarpeisiin työelämässä Ojala & Ahonen nostavat oman osaamisen ja ammattitaidon arvostuksen (Ojala & Ahonen 2003, 51). Rauramo näkee

organisaatioin osalta vaadittaviksi toimiksi palkitsemisen, palautteen annon ja kehityskeskustelut sekä arvot, toiminnan ja talouden. Työntekijällä taas tulisi olla aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa. Arvostuksen tarpeita tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä visio ja strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka toteutuvat käytännön toiminnassa. Jokapäiväiseen arkeen ja toimintaan tulisi kuulua oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Rauramo 2008, 27, 35.)

Yleisesti organisaatiot korostavat yhteisiä, jaettuja visioita ja arvoja mutta liian usein ne on laadittu vastoin arvojen perusolettamusta organisaation johtavien työryhmien kesken, jolloin niiden juurruttaminen läpi organisaatiotasojen ei ole toimivaa (Rauramo 2008, 152). Arvot ohjaavat työyhteisön jäsenten toimintaa ja valintoja, ne kertovat mikä on oikein ja mikä väärin. Arvot ovat yleensä periaatteellisia kun taas normit ovat niiden varaan rakentuvia käyttäytymistä ohjaavia sääntöjä. Työpaikan yhteiset pelisäännöt muuttavat arvot toiminnalliselle toteutuksen tasolle. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2012, 42–43.) Organisaation työkuulttuuri on sosiaalisesti rakentunut ilmiö, joka muodostaa perustan koko organisaation toiminnalle. Se on monimuotoinen järjestelmä, joka koostuu näkyvistä ja piilossa olevista tasoista. Organisaation kulttuuri syntyy jaetuista traditioista, uskomuksista, arvoista, normeista, merkityksistä ja asenteista, jotka muuttuvat yhteisön vuorovaikutuksessa. Myös näkyvä ympäristö, kuten rakennukset, tilat ja väli- neet luovat osansa työkuulttuuriin. (Rauramo 2008, 150–151.)

Arvostuksen kokeminen ja sen saaminen ovat perusedellytyksiä itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle sekä positiivinen palaute vahvistaa sitä. Tämä pätee myös ammatilliseen itsetuntoon, sillä työyhteisön ja esimiesten osoittamalla arvostuksella on suuri vaikutus siihen, miten kukin arvostaa ammattiaan sekä työtään. Yksilön kannalta on erityisen merkittävää saada arvostusta heiltä, joita hän pitää tärkeinä, kuten lähiesimies, työkaverit ja toimialan auktoriteetit. Arvostus, luottamus ja vapaus vapauttavat yksilön hyödyntämään tietojaan ja taitojaan käytännön tasolla. (Rauramo 2008, 143–144.) Rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen on työhyvinvoinnin lisäksi ensiarvoisen tärkeää työn tuloksellisuuden kannalta, sillä palaute mahdollistaa oman työn arviointia, virheiden korjaamista, työn kehittämistä, työn mielekkyyttä ja onnistumisen kokemuksia työssä (Rauramo 2008, 152–153). Palautteen antamista ja vastaanottamista tarkasteltaessa on syytä muistaa palautteen antajan ja vastaanottajan suhteen, toimintaympäristön sekä palautteen antamisen tavan ja vastaanottajan

tulkintojen vaikuttavan palautteen onnistuneeseen antamiseen. (Aarnikoivu 2008, 144–145.)

Palkkaus ja palkitseminen ohjaavat osaltaan työntekijää tekemään työtä vähän tai paljon, hyvin tai huonosti, ottamaan vastaan joko helppoa tai vaativaa työtä, kehittämään uusia työmenetelmiä tai pitäytymään vanhoissa. Johdonmukainen palkkaus- ja palkitsemispolitiikka tulee sijoittaa organisaation tavoitteisiin, toiminta-ajatukseen ja ohjausjärjestelmiin osana työyhteisön tavoitteiden saavuttamista. Organisaation taloudellisesta tilanteesta, suunnitelmista ja muutoksista tulee tiedottaa sen jäseniä mahdollisimman avoimesti. (Lahti ym. 2004, 11–13.) Kehityskeskustelu on parhaimmillaan esimiehen työkalu, jonka avulla voi edistää henkilöstön sitoutumista, kehittymistä ja parhaan suorituksen syntymistä. Pahimmillaan kehityskeskustelu voi olla resurssien ja ajan tuhlausta. Mennyt ja tulevaa tarkastellaan oppimisen näkökulmasta sekä asetetaan mahdollisia yhteisiä tai työntekijälle tärkeitä tavoitteita. (Aarnikoivu 2008, 115.) Työyhteisön on toimintakyvyn ja työmotivaation ylläpidon vuoksi kehityttävä jatkuvasti (Juuti & Vuorela 2002, 61–62).

Työyhteisön kehittämistoiminta perustuu henkilöstölähtöiseen ajatteluun terveestä työyhteisöstä ja työyhteisön terveydestä. Tarkoituksena on huomioida työn terveyttä, osaamista, toimivuutta ja tehokkuutta edistäviä psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Työyhteisön kehittämishankkeiden tulisi ulottua joka organisaatiotasolle. Usein sen nähdään koskevan ainoastaan toiminnallisia yksiköitä, vaikka myös johdon toimintatapoja tulisi tarkastella ja kehittää. Johtamisen prosesseja on myös kehitettävä, sillä johdon päätöksillä ja toimintavoilla on merkityksensä myös jokaisen työyhteisön kehittämisessä. (Lindström toim.: Lindström & Leppänen 2002, 20, 30.)

3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Maslow'n viimeinen taso tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarpeet, kuten oman luovuuden ja maailmankatsomuksen toteutus. Itsensä toteuttamisen tarpeina Ojalan & Ahosen mukaan toimii oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen (Ojala & Ahonen, 2003 52, 54). Rauramon määrittelemässä organisaation taso sisältää osaamisen hallinnan ja mielekkään työn lisäksi luovuuden sekä vapauden työssä. Työntekijän osuus sisältää oman työn hallinnan ja osaamisen ylläpidon. (Rauramo 2008, 27, 35.) Ojalan & Ahosen esittämän työhyvinvoinnin portaiden tarvehierarkian ylimpänä on Maslow'n ja Rauramon teorioista poiketen vielä kuudes porras; omat arvot ja ihanteet.

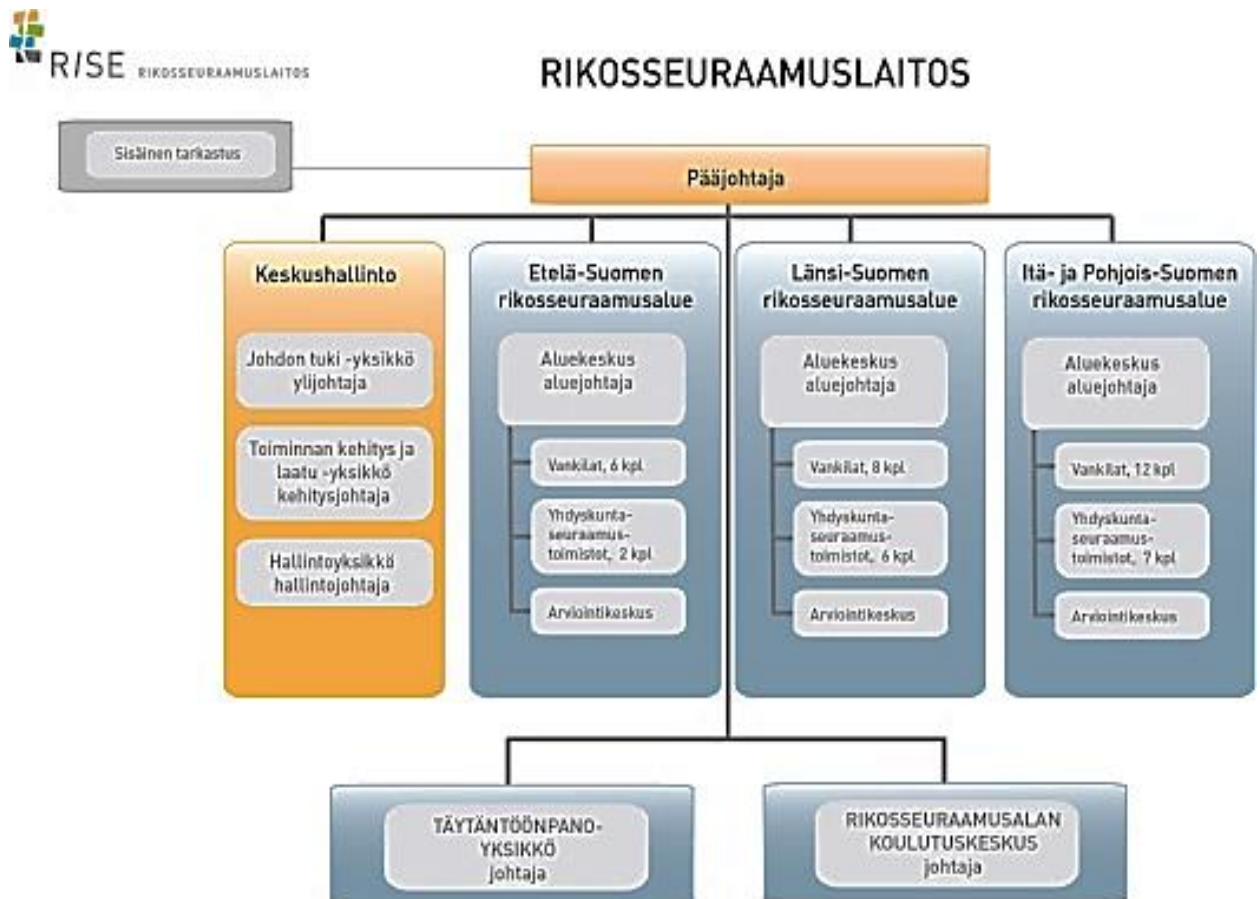
(Ojala & Ahonen 2003, 56.) Itsensä toteuttamisen tarpeita edistävät yksilön sekä yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Tavoitteena ovat itseään aktiivisesti kehittävät työntekijät, jotka ovat oivaltaneet elinikäisen oppimisen merkityksen. Henkilöstön oppiminen ja osaaminen kehittävät myös organisaation visiota ja tavoitteita. Työn tulisi tarjota oppimisen kokemuksia ja oivaltamisen iloa sekä mahdollisuuksia yksilön omien edellytysten ja osaamisen täysipainoiseen hyödyntämiseen. (Rauramo 2008, 27, 35.)

Osaaminen on kaikkien kilpailukyvyn perusta; niin yksilön ja organisaation kuin suomalaisen yhteiskunnankin. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet toimia muuttuvassa maailmassa sekä kyvyn pärjätä muutosten keskellä. Organisaatiossa oleellista on yhteisöllinen oppiminen, uuden tiedon luominen yhdessä ja sen levittäminen organisaation sisällä. (Rauramo 2008, 162.) Henkilökohtainen osaaminen syntyy asenteesta ja tahdosta, tiedoista, taidoista, kokemuksesta sekä verkostoista ja kontakteista. Työyhteisön osaaminen taas koostuu ihmisten osaamisesta, järjestelmistä ja toimintatavoista, kulttuurista ja työilmapiiristä sekä verkostoista ja kumppaneista. (Ojala 2003, 18.) Organisaation työntekijöiden olemassa olevaa osaamista sekä kehittämistarpeita voi tutkia osaamiskartoituksen avulla (Rauramo 2008, 166).

Työn merkityksen ymmärtäminen on tärkeää, sillä oman työn hahmottaminen osana kokonaisuutena on osa työstä innostumista. Ellei ihminen koe työllään olevan mitään merkitystä, ei työn hyvä suorittaminenkaan ole merkityksellistä. Työstä innostuminen on suuri tekijä toimivan työyhteisön taustalla. Työn merkityksellisyyden, innostavuuden ja motivaation kokemukset syntyvät ymmärrettävästi asetetuista, haastavista mutta saavutettavissa olevista tavoitteista, vastuusta ja itsenäisyydestä omien työtehtävien hoitamisessa sekä mahdollisuudessa saada paljon palautetta. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2012, 17–19.) Työn mielekkyyden lisääminen on helppo keino kasvattaa työhyvinvointia, sillä työn sisältöä voidaan aina kehittää. Työn päämäärät ovat selvät, työskentely tehtävissä jotka kokee omikseen, sopivat haasteet ja mielenkiinto ylläpitävät yksilön pyrkimyksiä kokea olevansa hyvä, pätevä ja osaava sekä omissa että muiden silmissä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on samalla työyhteisön luovuuden kehittämistä, sillä vain hyvinvoiva yksilö kykenee antamaan parhaan luovuuden panostuksensa. Vetäytynyt tai masentunut ihminen ei kykene toimimaan kehittämistyössä tai olemaan innovatiivinen. (Juuti & Vuorela 2002, 67–68, 129.)

4 RIKOSSEURAAMUSLAITOS

Oikeusministeriön alaisuudessa toimiva Rikosseuraamuslaitos vastaa vapausrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta ja sen muodostavat keskushallintoyksikkö, kolme rikosseuraamusaluetta ja täytäntöönpanoyksikkö (kuva 3.). Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu myös alan koulutuksista vastaava Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. (Rikosseuraamuslaitos 2015a.) Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on osaltaan huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta toteuttamalla laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää sekä myötävaikuttamalla uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta ylläpitävän syrjäytymiskehityksen katkaisuun (ks. arvot ja visio kuva 4.) (Rikosseuraamuslaitos 2015b).



Kuva 3. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiokaava (Rikosseuraamuslaitos 2015a).

4.1 Turun vankila

Rikosseuraamuslaitoksella on 26 vankilaa, joista suljettuja laitoksia on 15 ja avovankiloita 11 (Rikosseuraamuslaitos 2015c). Turun vankila on 255-paikkainen suljettu vankila, jonne sijoitetaan vankeusvankeja ensikertaisista elinkautisiin, tutkintavankeja sekä lisäksi sakkovankeja (Rikosseuraamuslaitos 2015d). Vankilukuilmoituksen mukaan 16.2.2015 Turun vankilan kirjoilla oli 288 vankia (Rikosseuraamuslaitos 2015e). Turun vankilassa työskentelee yli 200 henkilöä, joista noin puolet on vanginvartijoita. Turun vankila sijaitsi kaupungin keskusta-alueella Kakolan vankilassa vuodesta 1853 vuoteen 2007, jolloin Turun vankilan uudisrakennus Saramäen kaupunginosassa otettiin käyttöön (Rikosseuraamuslaitos 2015d).

4.2 Vanginvartijan koulutus

Rikosseuraamusalan tutkinnon (90 op) osaamisalueina on laillisuus ja eettisyys, turvallisuus ja valvonta sekä kuntoutus ja ohjaus (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2015a). Vartijoiden työn lähtökohtana on huolehtia yhteiskunnan, henkilökunnan ja vankien turvallisuudesta rikosseuraamusalan arvoja ja periaatteita noudattaen. Niistä keskeisin on ihmisarvon kunnioittaminen (kuva 4). Vartijoiden rooli rangaistusajan suunnitelman toteuttamisessa sekä vankien päivittäiseen elämään liittyvissä kysymyksissä on merkittävä, sillä vartijat ovat vankilan työntekijöistä eniten vuorovaikutuksessa vankien kanssa ja vankilan työntekijöistä ainoat, jotka ovat paikalla laitoksessa ympäri vuorokauden. Vartijoiden työ on vaativaa ihmissuhdetyötä, joka edellyttää tasapainoisuutta, tervettä itsetuntoa, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä ristiriitojen sieto- ja hallintakykyä. Vankien välisen väkivallan ja muiden turvallisuutta vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemisessä vartijat käyttävät työvälineinään vankituntemustaan, vuorovaikutustaitojaan sekä omaa persoonallisuuttaan. Vartijoiden tulee myös hallita voimakeinojen käyttö. Vartijat valvovat ja opastavat rangaistukseen tuomittuja tavoitteena tukea heitä rikoksettomaan elämään vapautumisen jälkeen. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2015b.)



Kuva 4. Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja visio (Rikosseuraamuslaitos 2015b).

4.3 Vartijan työtehtäviä Turun vankilassa

Turun vankilassa työskentelee reilu sata vartijaa erilaisissa toimipisteissä, työvuorotaulukoissa sekä työtehtävissä. Vartijoiden toimipisteinä Turun vankilassa on muun muassa vankien erilaisia asumis- ja toimintaosastoja. Työvuorotaulukoissa suurin osa vartijoista työskentelee kolmivuorotyötäulukossa. Lisäksi vartijoita työskentelee muun muassa päivävuoroissa. Turun vankilan vartijoiden työtehtävät ovat muodostuneet kunkin toimipisteen toimintojen ja tarpeiden perusteella yleispätevien työnkuvien lisäksi. Vartijoiden työtehtäviin kuuluvat muun muassa vankeuslain määräämien vankien oikeuksien turvaaminen, jokapäiväisen ohjelman järjestely ja organisointi, yksilön ja laitostason turvallisuudesta huolehtiminen ja sen ylläpitäminen sekä siitä raportointi. Tehtäviin kuuluvat myös vankien rangaistusajan suunnitelmien etenemisen sekä toteutumisen tukeminen ja arviointiin osallistuminen, vankien fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin seuranta, vankien laitokseen vastaanottaminen ja asuttaminen, toimintojen järjestäminen, rikoksettoman elämäntavan edistäminen, vankien asioiden hoito sekä ohjaus, neuvonta ja valvonta, päihdevalvonnan testien suorittaminen ja niistä raportointi.

Lisäksi vartijoiden työhön sisältyvät vankilan sisäiset erityistehtävät kuten vahvuustarkastuksen suorittaminen, vankien kulunvalvonta ja selliosastojen avaaminen ja sulkeminen, tarkastustoimintaan osallistuminen, vankilan ulkopuoliset saattotehtävät, vankitietojärjestelmän ajantasainen ylläpito, vankien vapauttaminen, yhteistyö eri henkilöstöryhmien kanssa, palo- ja työsuojelutehtävistä huolehtiminen sekä esimiehen määräämät tehtävät. (Sähköpostiliite 5.2.2016, Turun vankilan apulaisjohtaja P. Kiuru.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen opinnäytetyö sen tuottaessa teoriaperusteisesti uutta tietoa kvalitatiivisin ja kvantitatiivisin menetelmin. Opinnäytetyön prosessi on edennyt lineaarisen mallin mukaan. (Salonen 2013, 13–15.) Tutkimustieto ei muodostu elämästä ja arjesta irrallisena, vaan on osa jokapäiväisiä kokemuksia ja toimintoja. Tieteellinen tieto sulautuu ajan kuluessa osaksi yhteistä tietovarantoa ja näin ollen siitä tulee lopulta selviö. Tutkimusta tehdään usein siksi, että ongelmien ymmärtämiseen ja niiden ratkaisuun tarvitaan arkiajattelun lisäksi muuta. (Hirsjärvi ym. 2009, 21.) Työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet ja se on vakiinnuttanut asemansa muiden tutkimusalojen joukossa. Työhyvinvointitutkimuksen yleisenä tavoitteena on parantaa työntekijöiden työssä selviytymistä ja työn hallintaa tunnistamalla, arvioimalla ja poistamalla työympäristössä esiintyviä epäkohtia ja vaaratekijöitä sekä edistämällä hyviä työoloja. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka tuovat uusia tarpeita ja haasteita myös työhyvinvointitutkimukselle ja menetelmien päivittämiselle. (Suonsivu 2014, 9-10.)

5.1 Tutkimuksen tausta ja tarve

Viime vuosien taloudellinen tilanne, väestömuutokset, teknologian nopea kehittyminen, kansanterveyden kehityssuunta, Euroopan integraatio, globalisaatio ja työllisyyteen liittyvät tekijät ovat aiheuttaneet yleistä huolta niiden vaikutuksista Suomen kansalaisiin sekä kansantalouteen. Lähes päivittäin käydään keskustelua yhteiskunnan työssäkäyvien, hyvinvointivaltion mahdollistajien, terveyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä. (Suonsivu 2014, 9.) Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan työhyvinvointi on viime vuosina lisääntynyt erinäisten myönteisten kehitysten myötä. Useiden yksilöiden omat kokemukset työelämästä kertovat muuta. Mittareiden mukaan työoloissa ollaan kuitenkin menossa parempaan suuntaan, sillä 86 prosenttia suomalaisista sanoo olevansa tyytyväisiä työhönsä. Puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvät vuosittaiset kustannukset ovat silti yli 40 miljardia euroa (Työterveyslaitos 2015b). Vuosittain tehtävä Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa -tutkimus osoittaa, että suomalaisten yritysten työhyvinvoinnin kokonaisinvestointien olevan laskussa. Poikkeuksena on työterveyshuolto, johon on panostettu yhtä paljon tai enemmän kuin aiempina vuosina. (Työterveyslaitos 2014.)

Amerikassa rangaistuslaitosten kentällä on useissa tutkimuksissa tultu johtopäätökseen, joiden mukaan vankiloiden työntekijöillä tavataan usein työuupumusta. Tutkijoiden mukaan alalla työuupumusta ja stressiä aiheuttavat muun muassa ristiriidat ja liiallinen kuormitus työssä, liian vähäiset henkilöstöresurssit sekä puutteet osallistumismahdollisuuksissa ja turvallisuustekijöissä. Rikosoikeuden tohtorit Roy ja Avdija ovat vuonna 2012 tutkineet yhdysvaltaisten vankiloiden henkilökunnan työtyytyväisyyttä sekä työuupumusta eri turvallisuustason vankiloissa. Tutkimuksen mukaan vankilan henkilöstön työtyytyväisyyteen ei ole merkitystä sillä, työskenteleekö henkilö suljetussa vankilassa vai avolaitoksessa. Työuupumusta tutkimuksen mukaan esiintyy kuitenkin enemmän suljettujen vankiloiden työntekijöillä. Avovankiloiden henkilöstöllä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työnkuvaansa ja työympäristö on joustavampi. Tutkimuksessa todettiin työtyytyväisyyden paranemisen vähentävän yksilön riskiä sairastua työuupumukseen. (Roy & Avdija 2012, 104.)

Mika Junninen on vuonna 2007 tutkinut Suomalaisten vankiloiden turvallisuutta. Junnisen tutkimusmenetelmiin sisältyi teemahaastatteluita, joissa hän käsitteli myös henkilöstön työhyvinvointia. Junnisen haastatteluista oli tullut esille pienemmissä laitoksissa korostuvan ja näkyvän henkilökunnan hyvä yhteishenki, toisista välittäminen, toisen työn arvostaminen ja työtehtävissä auttaminen. Suuremmissa ja suljetuissa laitoksissa henkilöstöryhmien välit olivat näyttäneet etäännyneinä ja eriytyneinä. Junnisen tutkimuksen mukaan vankiloiden henkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi oli toivottu laitostokohtaisten toimien lisäksi toimia ja kehitystä yleisellä tasolla. (Junninen 2007, 90–91.)

Janne Pentunen on tutkinut vuonna 2009 Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään Jokelan vankilan koko henkilöstön työhyvinvointia. Jokelan vankila on Turun vankilan tavoin suljettu rangaistuslaitos. Pentunen oli hyödyntänyt tutkimuksessaan VMBaro-työhyvinvointikyselyn tuloksia. VMBaro on valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmä, jonka avulla myös Rikosseuraamuslaitos teettää tietoa henkilöstön työtyytyväisyydestä joka kolmas vuosi. Pentusen mukaan työhyvinvointibarometrin tulosten luotettavuudessa on suljettujen vankiloiden osalta ollut ongelmana niukka vastausprosentti. Pentusen tulosten mukaan Jokelan vankilassa oltiin työhyvinvoinnin suhteen enimmäkseen tyytyväisiä. Yksittäisiksi esimerkeiksi poikkeuksista työtyytyväisyydessä Pentunen oli nostanut esiin muun muassa palkkauksen ja tiedon kulun sekä haastatteluissa oli nostettu esiin puutteita Rikosseuraamuslaitoksen tiedottamisessa ja johtamisessa. (Pentunen 2009, 24–31.) Turun vankilan henkilökunnalle osoitetaan myös em. VMBaro-

ro-työhyvinvointikysely mutta siitä ei pysty erottelemaan eri ammattiryhmien tuloksia. Turun vankilaan ei aiemmin ole tehty vastaavaa vartijoita koskevaa työhyvinvointitutkimusta.

5.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuskysymyksen tai – ongelman muotoileminen on usein haastavampaa kuin siihen vastaaminen. Tutkimuksessa voi olla niin sanotun pääongelman lisäksi myös alaongelma. (Hirsjärvi ym. 2009, 125–128.) Opinnäytetyöni tutkimuksen pääkysymykseksi muotoutui ”Millaiseksi Turun vankilan vartijat kokevat heidän työhyvinvointinsa?”. Tutkimus useimmiten perustuu lukuisiin piileviin oletuksiin, tietoiisiin ja tiedostamattomiin (Hirsjärvi ym. 2009, 129). Tutkimukseni alakysymys ”Mitä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita heidän mielestään on?” sisältää oletuksen Turun vankilan vartijoiden työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeellisuudesta. Tutkimuksen tarkoituksena on hakea vastauksia tutkimuskysymyksiin aineiston ja esitetyn teoreettisen viitekehyksen perusteella sekä tuottaa ainakin keskustelua työhyvinvoinnin tilasta ja sen kehittämistarpeista tutkimuskentälläni. Tutkimukseni on luonteeltaan enemmän perustutkimus painottuen tiedonhankintaan ja syiden löytämiseen mutta tutkimuksen tarkoitus sisältää myös soveltavan tutkimuksen piirteitä, sillä osatavoitteena olisi saada tuotettua tietynlaista ongelmien ratkaisua Turun vankilan vartijoiden työhyvinvoinnin saralla tiedon ja kehitystoiveiden myötä (tulokset).

5.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän valinnassa kannattaa kiinnittää huomio siihen, millä tavoin havainnot kerätään; tarkkailemalla ja havainnoimalla vai kysymällä. Menetelmän valintaa ohjaa myös se, minkälaista tietoa, keneltä tai mistä sitä etsitään. (Hirsjärvi ym. 2009, 183.) Tutkimusmenetelminä päädyin käyttämään kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen menetelmien yhdistelmää. Kvantitatiivista menetelmää voi käyttää laadullisen esitutkimuksen tapaan, kuten laatimalla ensin kyselyjä, joiden pohjalta muodostetaan haastattelukysymykset. Tarkemmin sanoen kvantitatiivisella menetelmällä on varmentava käyttö tutkimuksen tulosten kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 89.)

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä käytin puolistrukturoituja haastatteluja (Liite 1.) sekä sähköisesti lähetettyjä kyselyjä (Liite 2.). Hirsjärvi & Hurme esittävät kirjassaan

Eskolan & Suorannan määritelmää puolistrukturoidusta haastattelusta. Määritelmän mukaan puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille samat mutta haastateltavat saavat vastata omin sanoin sidottujen vastausvaihtoehtojen sijaan (Hirsjärvi & Hurme 2001, 129). Päädyin puolistrukturoituun haastattelumuotoon antaakseni haastatelluille aidosti omat puheenvuorot. Sanallisten vastausten lisäksi haastateltujen tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset olivat keskeisiä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 130–131). Kyselyt ovat survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä ja opinnäytetyöni kyselyissä aineistoa kerätään menetelmän mukaisesti; kaikilta kysytään samoja asioita täsmälleen samalla tavalla, eli standardoidusti (Hirsjärvi ym. 2001, 193).

5.4 Aineiston hankinta

Tutkimusaineistoni koostuu kahdesta eri osiosta; haastatteluista sekä kyselyistä sisältäen näin ollen joukon yksilöhaastatteluja sekä joukkotutkimusta. Turun vankilan vartioiden työhyvinvointia ja kehitystarpeita tutkiakseni halusin huomioida valvontahenkilökunnan mahdollisimman laajalta otannalta. Vartioita työskentelee Turun vankilassa erilaisissa tehtävissä useissa eri toimipisteissä ja halusin haastatteluaineistoni kattavan ainakin yhden haastateltavan jokaiselta työpisteeltä. Haastatteluiden lopulliseksi määräksi tuli 26. Haastateltavat valikoituivat esimiehen ehdottamana tai itseni valitsemana. Omina valintakriteereinäni toimi aineiston mahdollisimman suuren heterogeenisyyden saavuttaminen.

Haastattelurunko sisälsi kolmesta pääteemasta yhteensä 38 kysymystä teemoista taustatiedot haastateltavasta sekä organisaatiosta, työhyvinvointi ja kehittäminen. Vankilan arki olisi asettanut haasteita haastattelujen suorittamiseen siviilihenkilönä, joten haastattelut syventävien opintojeni ohessa ollessani työharjoittelussa Turun vankilassa. Sovin etukäteen haastateltavan kanssa mahdollisen/ mahdollisia haastattelupäiviä, jolloin palasin asiaan ja vartija osasi kertoa sopiiko haastattelu päivän aikatauluun. Haastattelut pyrittiin tekemään vartijan työtä tai osaston toimintaa häiritsemättä. Pääosin haastattelin vartioita erillisessä tilassa ilman häiriötekijöitä. Haastattelun tallentaminen jossain muodossa on välttämätöntä ja jo tallennustapaa valitessa on mietittävä, miten aineistoa käytetään (Hirsjärvi & Hurme 2001, 104). Kokemattomuuteni tutkimuksen tekemisessä ja aikataulutuksen vuoksi päädyin kirjaamaan haastatteluista muistiinpanot nauhoittamisen sekä litteroinnin sijaan. Tutkijan on pyrittävä tavoittamaan haastatteluvastauksista olennainen sisältö. Näin ollen muistiin merkitty tieto on jo lä-

päissyt tukijan seulan, eli kirjoittaja on jo päättänyt mitä nostaa esiin ja mitä jättää pois. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 105–106.) Haastattelut kulkivat pääosin keskustelun tai kerroksen muodossa, joten usein haastateltava saattoi vastata useampaan kysymykseen kerrallaan. Kirjasin haastattelutiivistelmän jokaisen haastattelun päätyttyä, jonka jälkeen lähetin tiivistelmän haastateltavalle tarkistettavaksi asia- ja tulkintavirheiden varalle. Haastatteluaineistoa kertyi vajaa 50 sivua.

Haastatteluiden lisäksi lähetin sähköisen työhyvinvointikyselyn kaikille Turun vankilan vartijoille. Sain luvan hyödyntää vuoden 2015 VMBaro:n tuloksia mutta tämä ei toteutunutkaan, sillä työhyvinvointikyselyistä ei pystynyt erittelemään eri ammattiryhmiä. Laadin työhyvinvointikyselyn nojaten haastattelukysymyksiini sekä VMBaro:n kysymyksiin ja lähetin sen sadalle vartijalle. Ennen lopullista kyselyversiota sain kyselystä palautetta muutamalta vartijalta. Työhyvinvointikyselyyni vastasi 59 vartijaa vastaussuorituksen näin ollen 59.

5.5 Aineiston analyysi

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tehdyistä valinnoista riippuu osittain se, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan (Hirsjärvi ym. 2001, 221). Sisällönanalyysi on ihmisen henkisen tuotteen, kuten puheen, piirtämisen, kirjoitetun tai kuvatun sisällön tieteellistä tutkimusta. Sen avulla voidaan kuvailla ja järjestää tutkittavaa ilmiötä. Aineiston suorilla lainauksilla voidaan muun muassa lisätä luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 147.) Tutkimukseni aineiston ja tulosten käsittelyssä tärkeää oli haastateltujen anonymiteetin säilyttäminen, sillä he vastasivat haastatteluihin luottamuksella ja nähdäkseni anonymisuus vaikutti tulosten saatavuuteen. Tämän vuoksi yksilöiden vastausten suoria lainauksia ei ole tekstissä, vaikka sen katsotaankin lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Olen koodannut haastateltavat, kirjannut vastaukset ja huomioita haastattelun ohessa sekä laatinut haastatelluista tiivistelmät. Aineiston kuvailemiseen, eli tulosten keräämiseen käytin kvalitatiivisia analysointitapoja kuten toistuvuuden ja teemojen etsintää, laskemista ja yhdessä esiintyvien ilmiöiden sekä poikkeamisen tarkastelua. Kvalitatiivisissa analyyseissä on usein merkitysten tulkintaa. Tutkija ei tyydy pelkästään näkyvillä olevan tiedon tarkasteluun vaan hän pyrkii löytämään taustalla olevia piirteitä; tulkinta on siis spekulatiivista. Tutkijalla on tietty näkökulma tutkittavaan asiaan ja hän tulkitsee haastatteluja olemassa olevasta näkökulmastaan ja hän on jo tehnyt omia valintojaan tutkimusta suunnitellessaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 139–140.)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen tulokset pääpainon ollessa 26 vartijan haastattelussa. Sähköisiin työhyvinvointikyselyihin vastasi 59 vartijaa. Niiden tuloksia olen avannut haastattelun tulosten jälkeen ja eritellyt ne laatikoimalla vastaukset. Turun vankilan vartijat työskentelevät erilaisissa työvuorotaulukoissa ja erilaisin sijoituksin. Vartijalla saattaa olla vakisijoituspaikka esimerkiksi jollain vankiosastolla, hän voi työskennellä niin sanotulla käyttönumerolla, jolloin sijoituspaikka vaihtelee päivittäin tai hän saattaa tehdä lomituksia. Suurin osa työskentelee työvuorotaulukossa, jossa on säännöllinen vuorotyökierto. Lisäksi vartijoita työskentelee esimerkiksi päivävuoroissa. Jatkossa käytän käsitteitä taulukossa työskentelevä vakiosastosijoituspaikan omaavista, käyttövartija käyttönumerolla toimivista ja päivävuorossa sekä lomasijaisena työtä tekevästä käsitteestä muu sijoitus. Tulosten avaamisessa johto-käsite vaihtelee sisältäen ajoittain myös esimiehet ja muita johdollisia tahoja.

6.1 Tulokset vartijan työn osa-alueista

Haastatelluista 26 vartijasta 24 on suorittanut vartijan perustutkinnon ja 17 heistä on lisäksi suorittanut joitain ammatillisia lisäkoulutuksia. Haastatelluista kaikilla yhtä lukuun ottamatta on virka Turun vankilassa ja heidän työuriensa kestot vanginvartijana ovat kaikkea alle viidestä vuodesta yli 25:teen vuotta. Puolet haastatelluista on työskennellyt alalla aikavälillä 10–20 vuotta.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 59 vartijasta suurin osa, 23,7 %, oli työskennellyt alalla 15 vuotta tai sen alle. Toiseksi suurin ryhmä oli 10 vuotta tai sen alle työskennelleet 20,3 %.

Kolmanneksi suurimmat ryhmät samalla prosenttiluvulla 15,6 olivat 20 ja 35 vuotta tai niiden alle vartijoina työskennelleet.

Kyselyyn vastanneista yli puolet, reilu 65 %, työskentelee taulukossa vakituudessa toimipisteessä.

Toiseksi suurin ryhmä on muulla sijoituksella työskentelevät sekä kolmantena käyttönumerolla työskentelevät.

Haastateltavista 22 vastasi olevansa suhteellisen tyytyväinen, tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sijoitukseensa, yksi ei osannut sanoa ja kolme vastasivat olevansa tyytymättömiä sijoitukseensa. Osa vastauksista sisälsi lisähuomion, kuten vaihtoehtoihin nähden on tyytyväinen tai tyytyväisyydestä huolimatta olevan vaihtelun vuoksi mielenkiintoa siirtyä työskentelemään välillä toiseen työpisteeseen. Muutama haastateltavista kertoi havainnoistaan liian pitkään samalla sijoituspaikalla työskentelyn negatiivisista puolista, kuten eräänlaisesta laitostumisesta. Eri toimipisteillä työskentelyn nähtiin myös antavan arvokasta tietoa ja kokemusta vankilan kokonaistoiminnasta ja käytännöistä. Tyytyväisyyden perusteiksi kerrottiin esimerkiksi oma-aloitteisen hakeutumisen työpisteeseen, jonne oli päässyt työskentelemään sekä vaihtelu ja monipuolisuus, jota työnkuva tarjosi.

Haastateltavista 23 kokee työnkuvansa olevan riittävän selkeä. Selkeyttä työhön tuo muun muassa toimipisteen ohjeistukset, joita vartijoiden nähtiin noudattavan yhtenäisesti/ melko yhtenäisesti. Ohjeistusten ja päiväohjelmien tärkeyttä korostivat etenkin käyttövartijat. Selkiytymättömyyttä aiheuttavat muutokset, joiden vuoksi toimintamallit ja työn sisältö eivät ole päässeet vakiintumaan. Em. muutokset on koettu puutteellisesti valmistelluiksi ja läpiviedyiksi. Lisäksi osan ohjeistuksista koetaan ajoittain jäävät puolitiehen, joka hankaloittaa arjen työskentelyä. Käyttövartijana ja muulla sijoituksella työskentelyn kerrottiin tuovan mukanaan paljon enemmän muistettavaa ja sisäistettävää, vaikka perustyön työnkuva onkin selkeä, sillä eri työpisteillä on todellisuudessa hyvin erilaiset käytännöt. Yksi vastaajista kertoi lähiesimiehen saamisen selkiyttäneen työnkuvaa ja työpisteen toimintaa.

Perustyöhön keskittyminen onnistuu suurimman osan, 22 haastateltavan mielestä, hyvin tai melko hyvin. Perustyön toteuttamisen häiriötekijöiksi nousivat vankilan päivittäiset työtilannemuutokset, liian vähäiset henkilöstöresurssit, eli vartijoita on liian vähän tai vakihenkilökuntaa on liian vähän paikalla sekä työpisteen ulkopuoliset häiriötekijät, kuten liiallista kiirettä aiheuttavat samanaikaiset toiminnot tai virkailijakäynnit sekä yllättävät työkomennukset. Vankilan sisäisten työtehtävien lisäksi vartijoilla on ulkopuolisia työtehtäviä, kuten vankien saattokeikkoja, jolloin henkilökuntaresursseja on myös sijoitettuna laitoksen ulko-puolelle. Muulla sijoituksella tai käyttönumerolla työskentelevien työpäivät saattavat sisältää paljon muutoksia, kuten toimipiste saattaa muuttua useaan otteeseen saman päivän aikana. Tämän kerrottiin tuovan haasteita perustyöhön keskittymiselle.

Työn tehtävänkuvaa selkeäksi tai melko selkeäksi kuvasi 89,8 % vastaajista, eri tai täysin eri mieltä oli 5 %.

Työn tavoitteita selkeiksi tai melko selkeiksi kuvasi 74,6 %, eri tai täysin eri mieltä oli 11,9 %.

Työn odotuksia selkeiksi tai melko selkeiksi kuvasi 74,6 %, eri tai täysin eri mieltä oli 13,8 %.

Perustyöhön keskittyminen onnistui hyvin tai melko hyvin 76,3 %:lla, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 17 %.

Kahdeksan haastateltavan mukaan tiedonkulku on riittävän toimivaa tai se on parantunut. Yhdeksän vastaajan mielestä tiedonkulku on huonoa tai erittäin huonoa. Haastateltavat harmittelivat sähköpostitulvaa (paljon täysin epäoleellista postia, jonka vuoksi tärkeä asia saattaa mennä ohi, olisiko mahdollista rajata tarkemmin?), kuukausi- ja perjantaikokousten muistioiden poisjääntiä sekä eriarvoisuutta esimiesten tavoissa tiedottaa asioista alaisilleen. Lisäksi nähtiin, että kuukausipalaveriinkin tulisi mahdollistaa useamman vartijan paikalle pääsy. Tiedonkulussa ongelmina havaittiin olevan myös puutteellinen tiedottaminen, tieto saattaa jäädä matkan varrelle ja jopa osaston välinen tiedonkulku saattaa olla heikkoa. Tiedottamisen väyläksi listattiin sähköpostit, ilmoitustaulut, intranet, monisteet, pöytäkirjat ja muistiot sekä jo aiemmin mainitut esimiehet. Yksi vastaajista peräänkuulutti myös työntekijöiden omaa vastuuta ottaa asioista selvää olemalla aktiivinen. Nähtiin myös, ettei kaikkea tiedottamista voi hoitaa sähköpostitse tai monistein muun muassa tulkintavirheiden tai keskustelumahdollisuuksien poisjäännin vuoksi. Haastateltavien mukaan huhut liikkuvat aktiivisesti ja saattavat aiheuttaa harmia ja jopa vahinkoa, joten avoimeen ja mahdollisimman ajantasainen tiedottamiseen tulisi panostaa.

Vankilan johto tiedottaa yleisistä asioista hyvin tai melko hyvin 25,4 % mukaan, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 61 %.

Haastateltavista 23 vastasi kokevansa, että kykenee hyödyntämään vahvuuksiaan työssään. Vahvuuksista kerrottiin esimerkkeinä vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot, organisointikyky ja järjestelmällisyys, hyvä muisti, pelisilmän käyttö, pitkä alan työkokemus sekä työhön soveltuvien erityisosaamisalueiden hyödyntäminen. Vastaajista muutama korosti voivansa hyödyntää vahvuuksiaan kuitenkin vain osittain. Eräät haastateltavista vastasivat resursseja sekä hiljaista tietoa olevan paljon, mutta työnantaja ei

motivoi tai kannusta osaamisen hyödyntämiseen tai jakamiseen (mm. palkkaus). Yksi haastateltavista kertoi, etteivät esimiehet ole tietoisia hänen koulutustaustastaan saati vahvuuksistaan.

Työssään vahvuuksiaan saa hyödyntää hyvin tai melko hyvin 57,6 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 22 %.

Kysyttäessä haastateltavilta kokevatko he saavansa arvostusta työstään, 16 vastasi kyllä tai kyllä joskus. Vastaaajista kuusi kertoi kokevansa, etteivät he saa työstään arvostusta ja kolme vastasi etteivät he kaipaa sitä. Usea haastateltavista eritteli tahoja, joilta kokee arvostusta saavansa. Suurin osa kertoi saavansa arvostusta lähinnä tai vain työkavereiltaan tai työyhteisöstään, ei hierarkiassa ylöspäin mentäessä. Eräs haastatelluista korosti, että olisi huolestuttavaa, mikäli edes kollegat eivät osaisi arvostaa toistensa työtä. Neljä kertoi saavansa arvostusta lähiesimieheltään, muun muassa vastuun kautta. Kolme kertoi kokevansa saaneensa arvostusta vankilan johdon tasolta. Yksi vastasi saavansa arvostusta vain yhteistyösektorin taholta ja muiden kollegojen jopa aliarvostavan hänen työtään. Eräs haastateltavista kertoi saavansa arvostuksen tunnetta työstään ainoastaan vangeilta. Arvostuksen puutteen syiksi vastaajat arvelivat muun muassa tietämättömyyttä eri toimipisteissä tehtävästä työstä. Lisäksi palkkausjärjestelmän osana toimiva pisteytysjärjestelmä koettiin eriarvoisuutta ja henkilöstön välillä ristiriitoja aiheuttavaksi eikä sen näin ollen koettu motivoivan työntekijöitä. Palkkaus nähtiin suorimpana keinona työnantajalta osoittaa arvostusta työntekijöilleen. Haastatteluiden mukaan arvostusta ei juurikaan sanallisteta. Työyhteisöillä saattaa olla ominainen tapansa ilmaista sitä tai hiljaisuus edustaa kaiken olevan hyvin. Positiivisen palautteen saaminen koetaan olevan hyvin harvassa. Osa haastateltavista korosti, ettei sitä anneta mutta päinvastainen palaute tulee herkästi perille ja onnistumisia tai hyvin hoidettua työtä ei noteerata.

Työstään arvostusta koki saavansa yhteensä 39 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 44%.

Työkavereilta arvostusta omasta työpanoksestaan saa 79,7 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 11,9 %.

Vankilan johdon kokee arvostavan vartijan työtä 11,9 % vastanneista, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 54,2 %.

Lähiesimieltä työstään arvostusta koki saavansa 52,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 27 %.

Luottamusta ammattitaidostaan koki saavansa hyvin tai melko hyvin 67,7 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 23,7 %. Vastanneista 100 % vastasi osaavansa ja hallitsevansa työnsä.

Palkkausjärjestelmää tasa-arvoiseksi ja toimivaksi luonnehti 13,8 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 83 %.

Palkkatason työtään vastaavaksi koki 40,7 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 45,8 %.

Haastattelemistani vartijoista yli 65 % on suorittanut ammatillisia lisäkoulutuksia ja moni kertoi olevansa kiinnostuneita kehittämään itseään ammatillisesti. Haastatelluista vartijoista suuri osa näki koulutusmahdollisuudet hyvinä tai suhteellisen hyvinä. Erään haastateltavan mukaan varsinkin osastoilla, joissa on identifioitu vankiaineksen mukaan (kuten seksuaalirikolliset), on henkilökunnalle hyvät tarjonnat kouluttautua vankiryhmän yleisen problematiikan saralta. Koulutukset nähtiin hyvänä tapana päivittää tai kehittää ammattitaitoa sekä niistä koettiin saavan lisäksi vertaiskokemusta ja ajantasaista tietoa. Muutama vastasi, ettei ole itse kiinnostunut kouluttautumisesta nykyisellään, muun muassa siksi, ettei koe saavansa tarjonnasta mitään ammatillisella tasolla tai ettei ole päässyt koulutuksiin pyrkimyksistään huolimatta. Koulutusten kautta ammattitaidon kehittämisen huonona puolena nostettiin esille se, että koulutustunneista saattaa aiheutua työntekijälle miinus-tunteja työaikapankkiin. Em. syyn vuoksi muutama vartija kertoi, ettei ole motivoitunut suorittamaan ammatillisia lisäkoulutuksia/ kursseja. Kaikkien vartijoiden kohdalla ei nähty realistiseksi saada koulutuspäiviä täyteen (3/vuosi), jonka vuoksi koulutusmahdollisuudet koettiin heikkoina.

Koulutustarjonnasta nousi ristiriitaisia vastauksia. Osan mielestä koulutustarjonnassa on hyvin vaihtoehtoja tai koulutus on vähintäänkin sisällöltään laadukasta kun taas osa koki tarjonnan vähentyneen ja siihen kaivattiin myös uudistusta/ päivitystä. Joidenkin vastanneiden mielestä olemassa oleva koulutustarjonta on huonoa tai jopa turhaa ajanvietettä eikä se tarjoa ammatillista hyötyä. Koulutustarjonta sai kritiikkiä myös siltä osin, että se olisi painottunut nykyisellään turvallisuusasioiden sijasta enemmän kuntoutukseen ja ohjaukseen. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kurssitarjonnan sijaan muutama vastasi olevansa enemmän kiinnostunut suorittamaan yleispäteviä koulutuksista, kuten hygienia-passin tai toimipisteelle suunnattuja/ räätälöityjä koulutuksia.

Oma kiinnostus sekä panostus koettiin tärkeänä tekijänä koulutuksiin pääsemisessä. Koulutusmyönteisyys työnantajan puolesta koettiin myös ristiriitaisesti. Muutama kertoi

mielikuvasta tai omakohtaisesta kokemuksesta, että työnantaja kannustaa koulutuksiin hakeutumisessa ja tätä kautta ammattitaidon lisäämiseen/ päivittämiseen annetaan tukea johdon tai lähiesimiesten tahoilta. Osan haastatelluista näkemys oli, ettei koulutuksiin kannustaminen ja pääseminen ole tasa-arvossa kaikkien vartijoiden sekä hakijoiden kesken, joten koulutuksiin pääsee osallistumaan osa henkilökunnasta toisia paremmin. Tässä nähtiin myös työnantajan osalta mahdollista valtateinon käyttöä (perusteet eriarvoisiin palkkaperusteisiin koulutusten myötä). Pari haastateltavista kertoi hakeutuneensa koulutuksiin mutta pääsy on jostain syystä estetty eikä heitä ole kannustettu asian tiimoilta. Eräs haastateltava huomautti havaitsemastaan ristiriidasta asiassa; talo maksaa koulutuksista mutta ei kuitenkaan hyödynnä henkilökunnan osaamista (vrt. siviilipuoli).

Samaa mieltä tai melko samaa mieltä riittävästä koulutuksiin ja ammattitaidon ylläpitoon oli panostettu 47,5 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 39 %.

Ammattitaitoaan saa mielestään kehittää hyvin tai melko hyvin 45,8 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 27 %.

Työssä itseään saa kehittää mielestään 47,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 22 %.

Voimankäytönkoulutuksien sisällöstä mainittiin ainoastaan positiivisia kommentteja. Sen koettiin olevan hyvää, riittävän kattavaa ja keskittyvän sopivasti perusasioihin. Suurin osa vastanneista koki, ettei voimankäytönkoulutuksen nykyinen määrä ole riittävä, vaan sitä tulisi olla enemmän. Säännöllisen harjoittelun katsottiin olevan tarpeellista, jotta tieto ja taito saataisiin sisäistettyä tarkoituksenmukaisesti, jolloin se tulisi ns. takaraivosta uhka-, väkivalta- tai muussa sitä ammattitaidon osa-alueella vaadittavassa tilanteessa. Näkemykset kiinnostuksesta ja osallistumishalukkuudesta voimankäytönkoulutuksiin vaihtelivat paljon. Moni haastateltavista toivoi parempaa asennoitumista ja motivaatiota koulutuksiin osallistumiseen, sillä taitojen hallinnan koetaan olevan osa vartijan ammattitaitoa, työnkuvaa ja kaikkien osapuolten turvallisuutta sekä turvallisuuden tunnetta (ammatillinen vastuu hallita).

Esimiehet johtavat erityistilanteita ja tästä syystä käsitys heidän heikosta osallistumisprosentistaan koulutuksiin aiheutti kritiikkiä. Voimankäytön koulutusta ja harjoituksia ehdotettiin myös järjestettävän eri työporukoiden kesken sekä autenttisissa ympäristöissä. Muutama haastateltavista ehdotti/ toivoi koulutuksia järjestettävän eri ryhmissä. Tällöin osallistujilla olisi mahdollisuus valita osallistuuko niin sanotusti fyysisempään vai rauhallisempaan ryhmään. Näin ollen asiasta innokkaimmat sekä esimerkiksi loukkaan-

tumisriskiä pelkäävät voisivat harjoitella heille räätälöidympin, jolloin harjoitusten hyöty saattaisi olla kohdennetumpaa ja osallistuminen miellyttävämpää. Eräs haastateltavista nosti esiin säännöllisempien koulutuksien mahdollistavan positiivisena sivutuotteena myös vartijoiden yhteishengen ja yhteisöllisyyden edistymisen.

Kysyin haastateltavilta heidän ajatuksiaan työnkierrosta. Työnkiertoa kannatti tai kannatti ehdottomasti vastaajista 21. He näkivät työnkierrossa paljon hyviä asioita. Työntekijälle hyvinä puolina koettiin työhyvinvoinnin edistyminen kuten työmotivaation paraneminen, ammattitaidon lisääntyminen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden lisääntyminen, työssä jaksaminen sekä työnkierron nähtiin tuottavan asianmukaista ajatusten vaihtoa. Usea haastateltavista näki, että vuosia samassa staattisessa työpisteessä työskentelemissä on vaarana, että vertailupohja ja näkökulmat kapenevat, aiheutuu leipääntymistä ja työpisteeseen lukkiutumista. Työnkierrosta painotettiin voimakkaasti, että sen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen tai vaihtoehtoisesti henkilöä tulisi vähintään kuulla tai antaa vaikuttamismahdollisuuksia/ vaihtoehtoja sijoittelumuutosta koskien. Tämän hetkinen työnkierto koettiin yksittäistä työntekijää sekä laajemmin työyhteisöä kuormittavaksi. Työnkierron aikaväliksi nostettiin kaikkea kahden ja viiden vuoden välein tapahtuvaa. Työnkierron tulisi olla mahdollisimman kattavaa mutta haastateltavat korostivat, ettei koko työpisteen henkilöstöä ole kannattavaa vaihtaa kerralla, sillä silloin häviää myös toimipisteen vankituntemus, joka on vartijan tärkeä työkalu muun muassa turvallisuuden takaamisessa ja vankien hyvinvoinnin seuraamisessa. Lisäksi työpisteen hyvien käytäntöjen tuntemusta ei ole kannattavaa aloittaa selvittämään alusta asti uuden henkilöstön voimin. Työnkierron toimivuuteen huomautettiin vaikuttavan suurelta osin työpisteen henkilöstön keskinäinen toimivuus ja yhteistyö, sillä vartijat viettävät paljon aikaa työyhteisönsä kesken, usein pienessä tilassa.

Useampi haastateltava nosti aiheelliseksi myös esimiesten osallistumisen työnkiertoon. Perusteluina edellisten työhyvinvointia edistävien tekijöiden lisäksi muun muassa sen, että lähiesimiehet ovat etäännyneet eivätkä enää tunne alaistensa työtehtäviä tai välttämättä vankilan arjen eri toimintoja. Alaisten työtehtävien heikko tuntemus lisää kokemusta pisteytysjärjestelmän epäreiluudesta, sillä lähiesimiehet pisteyttävät alaistensa työsuoritukset, jolla on vaikutusta palkkaukseen. Henkilökunnan työhyvinvoinnin, eli työssä jaksamisen, työmotivaation ja ammattitaidon lisääntymisen kautta nähtiin vapaaehtoisen/ suunnitellun työnkierron hyödyttävän myös koko organisaatiota. Työnkierrosta nousi esiin myös erilaisia versioita: työnkiertoa voisi järjestää myös työpisteen sisäisesti vaihtamalla vastuualueita/ vankisiipiä. Eräs haastateltava haluaisi viedä työn-

kierron Turun vankilan sisäisen kierron sijaan toisiin vankiloihin, ikään kuin ”vartijavaihdoksi”, jolloin olisi mahdollisuus tuottaa uudella tapaa näkökulmia Turun vankilan toiminnan kehittämiseen.

Säännöllistä työnkiertojärjestelmää kannatti 67,7 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 27 %.

Haastatelluista vartijoista 11 vastasi etenemismahdollisuuksien olevan huonot tai vaikeat. Samoin 11 vastasi, ettei ole henkilökohtaisesti kiinnostunut etenemisestä, sillä he olivat tyytyväisiä vartijan työssään. Kuusi haastatelluista vastasi etenemismahdollisuuksien olevan mielestään hyvät mutta vartijan omaa kiinnostusta ja lisäkoulutuksen tarvetta korostettiin. Jotkut kokivat, ettei Turun vankilassa ole mahdollisuuksia vartijoille edetä työssään ja muutama kertoi kokeneensa omakohtaisesti etenemisen mahdollisuudet huonoiksi. Vartijana työskentelevän etenemismahdollisuutena nähdään rikosseuraamusesimiehen tehtävät, joihin paikkoja vapautuu harvoin ja tälläkin hetkellä Turun vankilassa on paljon päteviä hakijoita em. tehtäviin. Rikosseuraamusesimieheksi pätevytyminen vaatii lisäkoulutusta, samoin kuin eteneminen yleisesti. Kaikkia vartijoita esimiestyö ei kiinnosta, joten eteneminen vaatisi suuntautumista muihin työtehtäviin Rikosseuraamusalalla. Kaksi haastateltua näki etenemisen mahdollisuudet parempana yleisesti Rikosseuraamusalaa ajatellen kuin Turun vankilassa. Käytännössä etenemisen mahdollisuudet koettiin kapea-alaisina. Eräs haastateltava peräänkuulutti henkilöstön erityisosaamisen kartoittamista, joita voisi hyödyntää esimerkiksi projektimuotoisesti.

6.2 Tulokset johtamisen osa-alueista

Haastateltavilta kysyttäessä millainen on hyvä esimies, nousivat muutamat piirteet esiin. Niitä olivat kyky antaa ja vastaanottaa palautetta asiallisesti niin positiivisissa kuin negatiivisissa asioissa, hyvä esimies on tasapuolinen, oikeudenmukainen, rehellinen, luotettava ja sanojensa mittainen, vastuuntuntoinen, kannustava, ammattitaitoinen, hän puolustaa alaisiaan, luottaa heidän ammattitaitoonsa sekä ottaa heidän mielipiteitään huomioon, osaa tehdä päätöksiä, omaa hyvät vuorovaikutustaidot ja käyttäytyy esimiehen aseman tavoin, on kiinnostunut ja ajan tasalla liittyen alaistensa ja työyksikkönsä tilanteisiin sekä hyvä esimies on kiinnostunut omasta työstään. Lisäksi hyvä esimies nähtiin oman roolinsa tiedostavana (mm. ei osallistu alaistensa juoruiluun tai

kaveeraa alaiensa kanssa töissä) ja auktoriteettina. Auktoriteetista sanottiin, ettei se tule automaattisesti viran mukana, vaan siihen kasvetaan kokemuksen ja alaisilta ansaitun kunnioituksen myötä.

Lähiesimiehen vaikutusta suhteessa omaan työhönsä 15 haastateltavista luonnehti hyvin vähäiseksi tai jopa lähes olemattomaksi. Pääosa heistä koki harvoiksi keskustelutilanteiksi lähiesimiehensä kanssa vuosittaiset kehitys-/ tuloskeskustelut, joiden yhteydessä esimies pisteyttää heidät. Tämä on yksi suurimmista syistä, miksi pisteytysjärjestelmä koetaan epäreiluksi ja ristiriitaiseksi, sillä pisteytyksen tekevällä esimiehellä, mikäli hän on etäinen, ei välttämättä ole alaisestaan tai hänen työtehtävistään ja – suorituksistaan juuri mitään tietoa. Useat vastaajista kokivat työyksikkönsä olevan tai joutuneen oppimaan itseohjautuvaksi sekä omatoimiseksi. He vastasivat lähiesimiehen roolin painottuvan lähinnä päätös- ja lupa-asioihin sekä erityis- ja poikkeustilanteisiin tai olevan ohjeistuksien antaminen. Neljä haastateltavista koki lähiesimiehellään olevan tärkeä rooli päivittäisessä työssään. Tällöin esimiehen roolia luonnehdittiin neuvoa, tukea ja apua antavaksi, ammattitaitoiseksi ja luotettavaksi, läsnä olevaksi (tietoisuus arjen toiminnoista yms.), keskustelevalle sekä palautetta antavaksi. Eräs haastateltava korosti, ettei esimiehenä toimiminen ole varmastikaan helppo tehtävä Turun vankilassa, sillä alaisissa on paljon voimakastahtoisia ja haastavia persoonia.

Lähiesimiehen koki riittävästi palautetta antavana 40,7 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 49 %.

Vastaajista 50,9 % vastasi lähiesimiehen olevan riittävässä vuorovaikutuksessa alaiensa ja toimipisteensä suhteen, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 40,7 %.

Vastaajista 45,8 % mielestä lähiesimies tuntee toimipisteen arjen riittävän hyvin, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli samat 45,8 %.

Esimiehen vastasi tiedottavan asioista hyvin 54 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 39 %.

Vastaajista 47,5 % koki lähiesimiehen tukevan häntä työssään, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 35,6 %.

Turun vankilan perustehtävää/ perustehtäviä kysyttäessä vastausten pääpaino jakautui lainsäädännön toteuttamiseen ja turvallisuuden takaamiseen. Lainsäädännön osalta Turun vankilan perustehtäviksi nousivat muun muassa Suomen lainsäädännön mukaisen vankeusrangaistuksen suorittamisen asiallinen ja oikeudenmukainen täytäntöönpano ja valvonta sekä vangeille rauhallisen ja perusoikeudet sekä – tarpeet toteutta-

van, kuntoutusta mahdollistavan vapausrangaistuksen takaaminen. Turvallisuuden osalta Turun vankilan perustehtäviksi nousivat esimerkiksi kaikkien osapuolten turvallisuudesta huolehtiminen (vangit, henkilökunta, siviiliväestö), vankien turvallisen rangais-tusajan takaaminen ja valvominen, yleisen laitosturvallisuuden ylläpitäminen ja vankien säilytysvarmuuden sekä turvallisuuden takaaminen kuljetustehtävissä.

Pääosa haastateltavista vastasi määrittelemiensä perustehtävien toteutuvan tai toteu-tuvan pääsääntöisesti Turun vankilassa. Positiivisina muutoksina nousivat ennaltaeh-käisevä työ, jonka nähtiin parantuneen esimerkiksi viranomaisyhteistyön ja henkilökun-nan lisääntyneen ammattitaidon vuoksi sekä asioiden hoidon ja vankien asiallisen koh-telun koettiin parantuneen huomattavasti. Turun vankilan turvallisuusasiat arvioitiin toteutuvan erittäin hyvin jopa valtakunnallisesti arvioiden. Yhdeksi turvallisuushaas-teeksi nousivat kuitenkin henkilöstöresurssit, jotka eivät vastaajien mukaan aina riitä takaamaan riskitöntä toimintaa. Lisäksi resurssien sijoittaminen tulisi olla erään näke-myksen mukaan tilannekohtaisempaa ja henkilökunnan käyttö joustavampaa eri työ-tehtävissä.

Perustehtävien tavoitteet sekä niiden saavuttaminen aiheutti kritisointia suhteessa oi-keaan tuloksellisuuteen; mitkä ovat vangin saavuttamat, yksilölliset hyödyt vankeus-ajasta yhteiskuntaan sopeutumisen ja uusintariskin vähenemisen suhteen. Myös ensi-kertalaisten, lyhyen vankeustuomion saaneiden sijoittaminen Turun vankilaan ja riittä-vien kuntoutusresurssien sijoittaminen näihin vankeihin nostettiin tarkastelun arvoisek-si. Sijoittelupäätösten merkitystä korostettiin turvallisuuskysymyksiin liittyen. Muutama haastateltava koki, että Turun vankilan profilointi tulisi olla selkeämmin suljetun laitok-sen mukainen, sillä samojen tavoitteiden ja käytäntöjen asettaminen kaikille laitoksille ja niiden toiminnalle ei välttämättä palvele vankeinhoidon tavoitteita. Vankiaineksen kirjo on laaja, samoin tulisi olla laitosten, joihin heitä sijoitetaan, jotta turvallisuudesta ja lainmukaisista toiminnoista voidaan vastata mahdollisimman hyvin. Turun vankila koet-tiin turvallisuuteen painottuvaksi laitokseksi, josta vapautumisen asteittaiseen valmiste-luun ja kuntoutukseen tulisi panostaa suunnitelmallisemmin (avovankilaan siirtyminen josta mahdollisesti vielä valvottu koevapaus). Päätöksentekoa ja niiden perusteita ei koettu aina läpinäkyviksi, joten siltäkin osin perustehtävän toteuttamiseen toivottiin pa-rannusta.

Vankilan johdon tärkeimmistä tehtävistä haastatteluista suurimmaksi yksittäiseksi teh-täväksi nousi henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamisen osa-alueista eriteltyinä vas-tauksissa esiin tulivat esimerkiksi tasapuolinen kohtelu, suoran ja asiallisen palautteen

antaminen, virkamiesten tukeminen, luottamuksen ja arvostuksen antaminen, selkeät ohjeistukset ja odotukset, asiallisena esimerkkinä toimiminen, ajan tasalla oleminen vankilan arjen sekä henkilöstön tilanteen ja resurssien suhteen, kannustavan ja työhyvinvointia tukevan työympäristön luominen, lakisääteisten tehtävien toteutumisen valvonta, johdonmukaisuus, avoin ja arvostava vuorovaikutus vartijoiden kanssa sekä henkilökunnan mielipiteen kuuleminen ja huomiointi. Muutama vastaaja korosti, ettei tunne vankilan johdon työnkuvia tehtävineen kovin hyvin. Jotkut kokivat, etteivät tunne niitä riittävästi, jotta voisi vastata. Vastanneista 13 nosti johdon omien tehtävien hoidon osaksi heidän tärkeimpiä tehtäviään. Esimerkkeinä talousasiat sekä muut ns. suuret asiat, joista vangit ja vartijat ovat ulkopuolisia, vastuiden delegointi oikeille tahoille sekä niiden valvonta, suurten linjausten määrittäminen sekä niistä ja odotuksista tiedottaminen, vankilan turvallisen toiminnan mahdollistaminen muun muassa riittävät ja oikeelliset henkilöstöresurssit takaamalla, kokonaisuuden sujumisen hallinta ja kiinnostuneisuus vankilan arjen toiminnoista ja alempien virkamiesten työhyvinvoinnista. Haastattelavista muutama korosti Turun vankilan olevan pieni osa suurempaa kokonaisuutta ja valtakunnallisen organisaation määrittävän suuret linjaukset vankilan johdolle, joita heidän tulee viedä eteenpäin ja valvoa niiden noudattamista. Haastatteluissa ilmeni myös ymmärrys siitä, että johdolla on omat, moninaiset työtehtävänsä eikä minkään osapuolen kuulu kantaa toisten rooleja, kuten johdon tehdä rikosseuraamusesimiesten tai vartijoiden tehtäviä.

Vankilan johdon tärkeimmistä tehtävistä eniten vastauksia sai ”hyvän henkilöstöhallinnon toteuttaminen” 79,7 %:la,
toisena johdonmukainen ja tasa-arvoinen toiminta 71,2 %:la,
kolmantena turvallisen ja viihtyisän työympäristön takaaminen 66 %,
neljäntenä sujuvassa yhteistyössä alaistensa kanssa toimiminen 61 %:la,
viidentenä jakaa määräyksiä ja tehtäviä selkeästi sekä kannustaen 55,9 %:la,
kuudentena johdon omat, muun muassa talouteen ja hallintoon liittyvien tehtävien hoito 52,5 %:la,
seitsemäntenä toimia esimerkkinä organisaatiossa 50,9 %:la ja vastausvaihtoehto ”muut” sai 13,8 %.

”Muut tehtävät” avoimeen tekstikenttään oli kirjoitettu ”avoin keskustelu, vastuunotto ja sen kantaminen, ei ole onnistuttu sekä henkilökunnan virheiden vahtiminen”.

Vankilan johdon koettiin vaikuttavan vartijan jokapäiväiseen työhön pääosin raamien, eli suurien linjausten määrittelyn, sekä päätöksenteon kautta. Osa haastateltavista ei kokenut johdolla olevan juuri ollenkaan tai lainkaan vaikutusta yksittäisen työntekijän arjen työhön. Useat luonnehtivat vankilan johtoa etäiseksi tai kaukaiseksi. Johdon vaikutus ja näkyvyys on riittävää kuuden mielestä kun taas kolmentoista mielestä se ei ole riittävää. Yksi haastateltava ajatteli johdolla olevan omat työnsä hoidettavanaan, samoin kuten vartijoilla. Johdon vaikutus ja näkyvyys ovat erään haastateltavan mukaan riittäviä mutta heidän työnsä näkyvyys ei. Johdolta toivottiin muun muassa jalkautumista enemmän vaikkakin osa koki johdon tehtävien varmasti muuttuneen ”jalkautuvien” johtajien ajoista. Mikäli johdon ja vartijoiden välit olisivat yhteistyökykyisemmät, voisivat he muutaman haastateltavan mukaan kiireistään huolimatta pyrkiä jalkautumaan vaikka kuukausittain. Samaan tyyliin listasi haastateltava, jonka mukaan johdon näkyvyys on nykyisellään riittävää, mikäli asenne vartijoita ja heidän työtään kohtaan on todella sellainen, kuin on annettu ymmärtää. Jalkautumisen hyväksi syiksi nousi arjen toimintojen peruskäsityksen lisääntyminen, ajantasaisen tiedon saaminen ja henkilökunnan kohtaamisen kautta yhteistyön ja keskinäisen arvostuksen mahdollistuminen. Johdon tasolta koetaan saavan pääosin negatiivista palautetta. Eräs haastateltavista kertoi, että olisi huolestunut, mikäli johtoa näkyisi enemmän, sillä ajattelisi silloin jonkin olevan huonosti. Muutama haastateltava kertoi olevansa suorassa yhteistyössä johdon kanssa, saaneensa suoraa positiivista palautetta sekä käyneensä työtilanteista keskustelua johdon kanssa.

Johto on riittävän perehtynyt vankilan perustyöhön 19 % mukaan, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 57,6 %.

Vankilan arjen toiminnoista sekä tilanteista heillä on hyvin tai melko hyvin käsitystä 15 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 64,4 %.

Vartijoiden työhön liittyvistä asioista vankilan johto on kiinnostunut hyvin tai melko hyvin 11,9 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 78 %.

Johdon onnistumisista kysyttäessä 14 haastateltavista kertoi, ettei tunne vankilan johdon työnkuvia tehtävineen riittävästi, jotta voisi vastata tai ettei osaa eritellä mitään. Suuri osa heistä lisäsi, että kyllä niitä kuitenkin on, sillä toimiihan vankila hyvin. Muutama vastasi, ettei koe onnistumisia johdon tasolta olevan tai että he eivät anna panostaan, vaan delegoivat ylemmältä tasolta tulevat ohjeistukset ja tehtävät. Johdon onnistumisiksi nostettiin edistyminen työhyvinvointia parantavissa tekijöissä, kuten panostus

liikuntamahdollisuuksiin ja – välineisiin. Henkilökunnan loistavat liikuntamahdollisuudet puitteineen saivatkin vastauksissa erittäin paljon kiitosta johdolta. Suurin onnistuminen vastausten perusteella oli eritoten vankilan sisäisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen. Vankilan arjen koettiin myös pääosin toimivan asiallisesti, jossa nähtiin johdon onnistumisia sekä informaation kulun suhteen johdon nähtiin tehneen parannuksia. Lisäksi vankilan johdon ajateltiin onnistuneen vangeille kuntoutuksen tarjonnassa, suurten linjausten laatimisessa ja niiden toteutumisessa sekä talousasioissa ja näin ollen Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnon tavoitteisiin vastaamisessa.

Määrällisesti eniten haastatteluissa johdon osalta parannuksia toivottiin henkilökunnan tasa-arvoisessa, arvostavassa ja oikeudenmukaisessa kohtelussa, henkilöstön osaaamisen hyödyntämisessä ja mielipiteiden sekä ideoiden kuuntelemisessä ja huomioimisessa, henkilöstöjohtamisessa, tiedonkulussa, avoimuudessa, vuorovaikutuksessa sekä perustietojen päivittämisessä suhteessa vankilan arjen toimintoihin, työtehtäviin ja henkilöstön olosuhteisiin sekä kiinnostuksen osoittamista em. asioihin. Vankilan johto painottaa tasa-arvon ja asiallisen kohtelun toteutumista vankien kesken, vartijat toivovat heiltä samaa henkilökunnan kesken.

Haastateltavat eivät odota, että johdolla olisi aikaa käydä usein vankilan eri työpisteillä, saati olisiko se tarpeenmukaista, mutta he toivoisivat johdon olevan paremmin ajan tasalla ainakin vankilan toiminnoista ("kenttätyöstä") sekä henkilöstöresursseista, jotta he osaavat taata riittävän määrän työntekijöitä. Tämä koskee osittain myös esimiehiä, sillä heillä ei koeta enää olevan riittävästi tietoa käytännön työstä, vaikka he arjen tasolla sitä johtavat. Eräät vastaajat pohtivat, mahtaako johdolla olla todellista kuvaa henkilöstötilanteesta ja päivittäisistä muutoksista osastoilla, sillä kolmen osastovartijan sijaan osastoilla on usein tilanteita, ettei paikalla ole kuin kaksi tai jopa ajoittain yksi vartija. Johdolta toivotaan kiinnostusta alempien virkamiesten työhön, ei vain virheisiin. Johto koettiin hyvin etäännyneenä valvontahenkilökunnasta, kuten myös osa lähiesimiehistä, vaikka tavoitteet ovat jaetut. Avoin ja arvostava kommunikointi oli eräs parannustarve, mikä nousi esiin vastauksista.. Henkilöstöjohtaminen nykyisellään koettiin jopa rajoittuneena yksipuolisena käskyttämisenä. Eräs haastateltavista lisäsi vuorovaikutukseen panostamiseen olevan tarvetta kaikilla osapuolilla, ei vain vankilan johdolla. Nähtiin, että näihin seikkoihin saattaisi tuoda positiivista muutosta, mikäli johto tulisi tulla enemmän tutuiksi alaistensa kanssa ja toisinpäin.

Osan haastateltavien mukaan johdon ei tule tehdä päätöksiä tai määräyksiä kaikesta vaan heidän tulee osata rajata työtehtäviä ja delegoida niitä oikeille tahoille. Lisäksi

määräyksien ja ohjeistuksien toivotaan olevan perusteltuja tai ne pitäisi pyydettyä saada. Tiedottamisen ollessa vajavaista, liikkuu helposti huhupuheita ja spekulatioita, joita jotkut läpi organisaatiotasojen saattavat pitää totuutena ja ne saattavat aiheuttaa vahinkoa. Suora, avoin ja säännöllinen tiedottaminen ovat toiveena ”salaseuramaisten” kokousten sijaan. Tiedottamisen paranemiseksi ehdotetaan muun muassa kuukausikokousten muistioiden palauttamista käytäntöön sekä tiedotustilaisuuksiin tulisi varmistaa myös vartijoiden mahdollisimman laaja osallistumismahdollisuus ja mahdollisuuksia kysymiseen sekä keskusteluun. Tämän nähtäisiin myös osaltaan mahdollistavan vartijoiden osaamisen ja mielipiteiden kuulemista sekä yhteistyön paranemista.

Haastatteluissa toistuivat ajatukset vartijoiden olevan vankilan pakollinen paha johdon näkökulmasta sekä johdon harjoittamana johtamistyylinä ns. hajota ja hallitse. Perusteina ensimmäiselle väitteelle kerrottiin näkemyksistä, ettei laitoksen johto ja osa esimiehistä osoita minkäänlaista arvostusta vartijoille ja heidän tekemälleen työlle. Eräät vastaajista korostivat myös vartijoilla olevan peiliin katsomisen paikka monessa suhteessa. He näkivät myös, että asenteiden sekä yhteistyön parantamiseen vaadittaisiin etäisen ja valtaa käyttävän johdon tulemistä asioissa vastaan sekä heillä olevan mahdollisuus vaikuttaa myös esimiehiin ja muihin tahoihin omalla, hyvien hallintotapojen mukaisella esimerkillään. Johtamistapaa hajota ja hallitse kuvailtiin epäammattimaisena vallan käyttönä sisältäen käskyttämistä ja jopa uhkailua ja muuta hyvän hallinnon vastaisia elementtejä, jossa henkilökunnan mielipiteitä ei oteta huomioon missään yhteydessä ja heidät on alistettu tyytymään ja mukautumaan hallinnollisia valtakeinoja, kuten määrättyjä sijoitusmuutoksia käyttäen. Tämä koetaan alaisia alentavana johtamistapana eikä sen nähdä palvelevan ketään osapuolia (pahoinvointi heijastuu koko organisaatioon). Sen nähtiin myös lannistaneen työntekijöitä sekä tuoneen paljon ristiriitoja sekä konflikteja henkilöstön keskuuteen. Eräiden näkemysten mukaan vankien oikeuksista pidetään kiinni jopa paremmin kuin työntekijöiden ja vangit tulisi pitää tyytyväisinä, jotta nämä eivät tekisi valituksia, joihin tulisi laatia vastineita. Jotkut haastateltavista toivat esiin näkemyksen, jonka mukaan laitoksen johto ottaa ensimmäisen asian kertojan puheet totena kysymättä tai tarkistamatta asiaa toisaalta. Johdolta toivotaan lopun tekemistä kantelutoiminnalle ja sen sijaan kohdella henkilökuntaa oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti, avoimesti ja heidän ammattitaitoonsa luottaen.

6.3 Tulokset työhyvinvoinnin osa-alueista

Haastateltavilta kysyttiin, mitä heidän mielestään työhyvinvointi tarkoittaa; mitä se on? Vastauksissa ehdottomasti yleisimmäksi nousi kokemus, että töihin on mukava tulla. Toiseksi suurimmat yksittäiset vastaukset olivat työssä viihtymisen ja hyvän olon tunne työssään sekä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin yhteistulokset nähtiin tärkeinä tekijöinä työhyvinvoinnille. Kolmanneksi nousivat keskinäinen arvostus, kohtelu, auttaminen ja huomiointi, työporukan hyvä yhteishenki, toimivuus ja yhteisöllisyys, työssä jaksamisen kokemus (fyysinen sekä henkinen kuormittavuus sopivia, samoin haasteet työssä, työtehtävien tasapuolinen hoitaminen, kokemus hyvin hoidetuista työsuorituksista) sekä asialliset työolosuhteet ja ympäristötekijät (työrauha, ei esiinny työpaikkakiusaamista, turvallisuus, työvälitteet kunnossa). Yksi haastateltavista lisäsi yleisimmän työhyvinvoinnin määritelmän perään, että oikeastaan mukava tunne töihin tulemisesta on työhyvinvoinnin tulosta. Eräät vastaajista näkivät työhyvinvoinnin olevan jokaisen yksilöllinen kokemus. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat muun muassa epäkohtiin puuttuminen, yhteishengen laatu ja mahdollisuus kehittää sitä sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Tärkeäksi koettiin, että jokaisen pitäisi pystyä sanomaan, mikäli ei voi työssään hyvin ja häntä tulisi aidosti kuulla.

Vartijoiden työhyvinvoinnin yleisesti hyvällä tasolla näki olevan 30,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 47,46 %.

Työpahoinvointia vastasi kokeneensa 36 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 54,2 %.

Henkistä työpaikkakiusaamista vastasi kokeneensa 28,8 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 64,4 %.

Fyysistä työpaikkakiusaamista oli kokenut 5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 91,5 %.

Työpaikkakiusaamiseen myönsi itse syyllistyneensä 5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 89,8 %.

Työpahoinvoinnin vuoksi sairauslomalla/ -lomilla vastasi olleensa 20,3 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 74,6 %.

Haastateltavat näkivät työkaverit/ työyhteisön olevan tärkein ja suurin yksittäinen heidän työhyvinvointiinsa vaikuttava tekijä. 17 haastateltavaa koki hyvillä työkavereilla olevan suuri merkitys heidän hyvinvointiinsa työssä (mm. yhteishenki, työilmapiiri, huumori, keskustelu, henkinen hyvinvointi, arvostuksen tunne). Toiseksi suurin yksittäinen työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä on urheilu/ liikunta. Se oli myös suu-

rin yksittäinen vastaus siihen, kuinka haastateltavat panostavat omaan työhyvinvointiinsa. Kolmanneksi eniten haastateltavien työhyvinvointiin vaikuttaa mielekäs työnkuva ja työpiste (mm. työmotivaatio, aktiivisuus) ja neljäntenä oli oma asennoituminen. Omaan työhyvinvointiinsa vastaajat panostavat urheilun/ liikunnan jälkeen eniten arjen vastapainolla, eli siviilielämän osioilla (mm. työt jätetään töihin, perhe ja läheiset, harrastukset, henkilökohtainen hyvinvointi ja siihen panostaminen). Taulukkotyövuorot koettiin palvelevan erittäin hyvin tässä, sillä työn ja vapaa-ajan koettiin olevan hyvässä suhteessa keskenään.

Vastaajista 81,4 % kertoi panostavansa riittävästi työhyvinvointiinsa, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 6,8 %.

Työnantajan panostuksen työhyvinvointiin liittyvissä asioissa hyväksi tai melko hyväksi vastasi olevan 30,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 47,5 %.

Työssä jaksamisen kokemustaan hyväksi kuvasi 19, joista kolme korosti tilanteen olevan tämän hetkinen; he ovat kokeneet työssä jaksamisensa tunteen olleen myös huonompi. Ihan hyväksi/ kohtalaiseksi työssä jaksamisen kokemustaan kuvasi kolme, vaihtelevaksi kaksi ja huonoksi yksi. Haastattelujen perusteella heistä kuusi ovat kokeneet suoranaista työpahoinvointia, johon ei ole välttämättä koettu saavan tarvittavaa tukea. Erään näkemyksen mukaan vartijoiden työhyvinvointi olisi yleisesti ottaen huonolla tolalla: ihmiset hakeutuvat sairauslomille työpahoinvoinnin vuoksi ja osatekijänä on epätasa-arvoinen järjestelmä työtuntien suhteen. Lisäksi informaation ollessa huonoa huhut kiertävät, positiivista palautetta ei anneta ja tästä aiheutuu oravanpyörä tuoden mukanaan katkeruutta ja negatiivisuutta.

Työssä viihtymisestä 16 vastasi viihtyvänsä tai pääosin hyvin, seitsemän vastasi viihtyvänsä nykyään tai viihtyvyyden tunteen vaihtelevan ja yksi vastasi, ettei viihdy työssään. Käyttövartijoiden ja muulla sijoituksella työskentelevien kohdalla työssä viihtyminen saattaa vaihdella päivittäisen osastosijoituksen ja työyhteisön myötä. Harmittelua toi, ettei heillä ole vakituista työryhmää ja – kavereita. Vastauksissa arvostettiin vakaita työpaikkaa, varsinkin nykyisessä taloudellisessa ja yhteiskunnan tilanteessa sekä moni kertoi viihtyvänsä työpaikallaan työtehtävien ja työyhteisön vuoksi. Vastauksissa huomautettiin myös, että tiettyjen muutosten myötä Turun vankila voisi olla kokonaisuudessaan erittäin hyvä työpaikka.

Työssä jaksamisensa koki hyväksi tai melko hyväksi yhteensä 71,2 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 15,3 %.

Työssään vastasi viihtyvänsä hyvin tai melko hyvin 74,6 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 13,8 %.

Työn sopivasti haasteita antavaksi ja motivoivaksi koki 52,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 30,5 %.

Työympäristön avoimeksi ja kannustavaksi koki 34 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 49 %.

Työstään onnistumisen kokemuksia vastasi saavansa 57,6 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 23,7 %.

Turun vankilassa on paljon vartijoita, joten työyhteisössä on myös paljon erilaisia persoonia sekä tapoja tehdä työtä. Haastatteluiden perusteella vartijoiden työkuultuuria kuvaa eniten se, että laajasta ikä-, kokemus- ja työtapojen sekä persoonien määrästä huolimatta pääosa haastateltavista näkee vartijoiden hoitavan työnsä ja osa koki työtehtävien tulevan tehtyä hyvällä työmoraalilla, motivoituneesti, rehellisesti sekä tunnollisesti. Moni vastaaja kuitenkin korosti työkuulttuurin omaavan laajan kirjon piirteitä, eikä siihen näin ollen voi lyödä yksiselitteistä leimaa. Työkuultuuria kuvaaviksi nousivat myös laiskuus, välinpitämättömyys ja heikko työmoraali. Usea koki työkuulttuurissa kuitenkin tapahtuneen muutosta positiiviseen, kuten ammatillisuuden lisääntyminen. Yksi haastateltavista kertoi tiedostavansa, että vartijoiden joukossa on monenlaisia persoonia. Hän kuitenkin kertoi luottavansa heistä kaikkiin töitä tehdessä ja hän myös voisi työskennellä heistä kaikkien kanssa, sama ei päde kaikkien esimiesten kohdalla.

Suurin osa haastateltavista kuvaili työyksikkönsä työilmapiiriä kohtalaisen hyväksi, hyväksi tai jopa erinomaiseksi. Työyksiköistä löytyy myös kiinnostusta kehittää heidän toimintaansa. Yleisestä työilmapiiristä kokemukset olivat myös pääosin hyviä. Sitä kuvailtiin muun muassa työorientoituneeksi, eli kukin hoitaa työtehtävänsä yhteisen päämäärän eteen sekä olosuhteisiin nähden yllättävän hyväksi ja jopa paremmaksi, kuin mitä ehkä annetaan ymmärtää. Yleistä työilmapiiriä kuvailtiin myös heikoksi ja huonoksi esimerkiksi yhteisöllisyyden puutteen ja kuppikuntaisuuden vuoksi. Osa haastateltavista näki yleisen työilmapiirin sisältävän negatiivisuutta, kantelua, valehtelua, valittamista ja kyräilyä. Eripuraisena sen kokevat näkivät taustalla vaikuttavan yhteisöllisyyden puuttumisen lisäksi tietämättömyys toisten työnkuvista, johdon aiheuttamat tekijät (henkilökunnan eriarvoisuus, vartijat eivät koe saavansa arvostusta, pisteytyksen aiheuttama epätasa-arvon tunne), huonot asenteet, jotka tarttuvat, roolit sekä henkilökemi-

oista johtuvat tekijät, joita ei käsitellä. Työilmapiirien nähtiin vaihtelevan suuresti toimipisteittäin ja henkilökunnittain, mikä koettiin erikoisena ilmiönä.

Työilmapiiriä hyväksi tai melko hyväksi kuvaili 45,8 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 42,4 %.

Vastaajista 50,9 % kokee työyhteisönsä lisäävän työhyvinvointiaan, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 23,7 %.

Yhteistyö muiden henkilöstön jäsenten sekä toimipisteiden kanssa on toimivaa tai melko hyvin toimivaa 67,7 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 23,7 %.

Melko hyväksi, hyväksi tai erittäin hyväksi työolosuhteita kuvasi yhteensä 16 haastatelluista. Eniten näihin arvioihin vaikuttivat eriteltyinä uudisrakennus ja sen tuomat edut kuten turvallisuus ja sen ylläpitämisen mahdollisuudet (mm. vankien laaja valvonta ja osastointi) sekä välineistö. Toisaalta uudisrakennus ja järjestelmät nostivat myös huolta turvallisuuden takaamisessa, sillä tekniikka saattaa tuodittaa liialliseen turvallisuuden tunteeseen ja ihmisten aistienvaraisten huomiot jäävät näin vähemmälle. Suurimpana puutteena työolosuhteissa koettiin valon/ luonnonvalon puute henkilökunnan työtiloista (voisiko valvomoiden laseja tummentaa niin, ettei osastoilta näkisi niihin jolloin voisi käyttää tehokkaammin valoja?). Työolosuhteita parantavaksi tekijäksi toivottiin myös yhteisöllisyyden paranemisen mahdollistavia yhteisiä taukotiloja. Kioskin, josta voisi ostaa eväitä esimerkiksi vuoromuutosten sattuessa, mahdollisuutta pohdittiin.

Työolosuhteet eivät tarvitse parannuksia 25,4 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 61 %.

Työympäristöä työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan tukevaksi kuvaili 47,5 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 39 %.

Työympäristöä mieluisaksi kuvaili yhteensä 66 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 22 %.

Turun vankila koetaan turvalliseksi ja hyvin toimivaksi vankilaksi. Kaikki 26 haastateltavaa vastasivat kokevansa turvallisuuden tunnetta työssään mutta muutama heistä korosti talon ulkopuolisten keikkojen turvallisuusvajeita/ työolosuhdevajeita, sillä keikoilla ollaan pääosin yksin ja ne saattavat olla ajallisesti pitkiä (mm. turvallisuuden takaamisen haasteet, vessa- ja ruokatauot). Turvallisuuden tunnetta lisää luottamus työkavereihin ja heidän ammattitaitoonsa. Turvallisuuden ylläpidon ja siihen liittyvien seikkojen vuoksi liialla tottumisella ja turvallisuuden tunteeseen tuodittautumisella nähtiin olevan

vaaransa, jonka vuoksi asiaan tulisi kiinnittää asianmukaista huomiota ja esimerkiksi radiopuhelimiin toivottiin satsaamista, sillä ne ovat tärkeä työ- ja turvaväline. Lisäksi toimipisteellä yksin oleminen koettiin arveluttavana.

Turvallisuusasiat on huomioitu hyvin tai melko hyvin 67,7 % mukaan, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 27 %.

Turvallisuusasioita noudatetaan hyvin tai melko hyvin 57,6 % mielestä, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 20,3 %.

Turvalliseksi työympäristön koki 83 %, eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 8,5 %.

6.4 Tulokset kehittämisen osa-alueista

Itseään kehitysmuotoiseksi tai todella kehitysmuotoiseksi luonnehti haastateltavista 12. Mikäli projekti tms. olisi hyvin suunniteltu, perusteltu ja sen tavoitteet koettaisiin hyviksi/ hyödyllisiksi, se liittyisi omaan osaamiseen tai olisi muuten kiinnostava, vastasi 13 olevansa kiinnostunut osallistumaan kehittämistyöhön. Lähes kaikki vastaajista olisivat valmiita antamaan panoksensa kehittämistyöhön jollain tapaa. Kaksi haastateltavista vastasi, etteivät he ole itse kiinnostuneita kehittämistyöstä. Haastatteluissa nousi esiin näkemyksiä ja omakohtaisia kokemuksia, etteivät vaikuttamismahdollisuudet ole alemman virkamiehen tasolta osoittautuneet hyviksi. Tämän koettiin nujertaneen vartioiden innovatiivisuutta ja kehitysmuotoisuutta sekä uskoa omiin vaikuttamismahdollisuuksiin. Vankila koettiin yleisestikin muun muassa melko hierarkkisen luonteensa vuoksi muutosvastaiseksi ympäristöksi. Haastateltavilla oli mielikuvia erilaisista projekteista mutta heidän mukaansa ne olivat käynnistämisen jälkeen hiipuneet tai loppuneet vähin äänin ilman lopputulosta.

Haastateltavista 12 pitivät VMBaro-työhyvinvointikyselyjä hyödyttöminä tai turhina sekä pakollisina tilastojen tiedonkeruuna. Kahdeksan koki tulosten olevan vääristyneitä tai ettei kysely ole työkaluna luotettava. Tulosten vääristymistä perusteltiin muun muassa vartioiden tai yleisesti huonolla vastausprosentilla ja mahdollisesti kärjistetyillä tai muuten harhaanjohtavilla vastauksilla. Eräs haastateltava ehdotti työpäivästä varattavan ajan, jolloin jokaisen tulisi kysely tehdä. Tämän toivoisi auttavan todellisten mielipiteiden ilmaisuun ja paremman vastausprosentin saamiseen. Toisaalta huonon vastausprosentin ajateltiin olevan jo kannanotto itsessään. 17 olivat sitä mieltä, ettei työhyvinvointikyselyjen tulosten perusteella olisi tehty mitään parannustoimenpiteitä tai he eivät olleet sellaisista tietoisia. Eräs haastateltavista kertoi, ettei ole valvonnallisista syistä

koskaan päässyt kuulemaan tuloksien esittelyä, joten ei näin ollen voi ottaa kantaa tulosten käytettävyyteen. Hyvinä tai hyödyllisinä työhyvinvointibarometriä pitivät viisi. Kaksi haastatelluista osasi nimetä parannuksia, joita heidän käsityksensä mukaan olisi niiden perusteella tehty; tiedottamista on pyritty parantamaan ja siinä edistyttykin sekä työterveyshuollon koetaan kehittyneen.

Kysyin haastateltavilta, mitkä asiat Turun vankilassa edistävät tai ovat hyvin työhyvinvoinnin ja – ympäristön kannalta tai yleisesti ajateltuna. Ehdottomasti eniten kehuja ja kiitosta saivat monipuoliset ja laadukkaat liikunta- ja harrastusmahdollisuudet, tilat ja välineet. Yleiset puitteet, kuten työtilat, välineet, osastointi ja niiden kautta osittain mahdollistuvat työturvallisuus, turvallisuustekijät sekä työn suorittamisen mahdollisuudet nousivat haastatteluissa esille erittäin hyvinä asioina. Työpaikan vakaus, hyvät ja luotettavat työkaverit, hyvä henki ja virkistätymismahdollisuudet sekä tilat koettiin myös hyvinä asioina Turun vankilassa. Työterveyshuolto sai usealta vastaajalta hyvää palautetta ja kiitosta. Lisäksi mainittiin ruokala ja sen henkilökunta sekä ruoka, taulukossa (vakisijoituksella) työskentely, siisteys ja selkeys, uusien koulutettujen työntekijöiden mukanaan tuomat uudet ajatukset, esimies sekä erikseen vielä sporttipassi.

Työhyvinvoinnin ja yleisesti työympäristön parannus- ja kehittämiskohteita on noussut esiin jo pitkin haastatteluiden tulosten esittelyä. Tämän kysymyksen kohdalla toistuivat jo aiemmin tärkeiksi kehittämis- ja parannustarpeita tarvitseviksi asioiksi koetut henkilöstöjohtaminen (seuraava listaus sisältää osa-alueita) ja tiedottaminen. Kolmanneksi eniten kehittämistä vastausten perusteella toivottiin vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön johdon ja vartijoiden välillä (mm. mielipiteiden kuuleminen ja huomiointi), henkilökunnan tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun (mm. kantelukulttuurin lopettaminen, tasa-arvo eri ammattiryhmien välillä), mahdollisuuksia yhteistoiminnan ja yhteisöllisyyden kehittämiseen sekä yhteistyöhön parantamiseen eri sektoreiden kesken. Lisäksi haastateltavat toivoivat johdolta kehuja ja palautetta hyvin tehdystä työstä sekä avoimuutta ja suoraa palautetta sekä perusteluita, kiinnostusta henkilökuntaa ja arjen toimintoja kohtaan (ajantasainen ja oikeellinen käsitys), alaisten kunnioittavaa kohtelua, vanhojen mielikuvien ja asenteiden uusimista (vartijoista ja heidän työstään, vankilan arjesta), johdonmukaisuutta, järjestelmällisyyttä, suunnitelmallisuutta ja ennakkointia, selkeitä ohjeistuksia ja odotuksia niistä, henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimista sekä hyvän hallinnon mukaista johtamista.

Haastatteluissa toivottiin työntekijöiden/ -ryhmien saavan enemmän vastuuta, uusien toimintatapojen kehittämistä ja ideoiden huomioimista, henkilöstön osaamisen kartoit-

tamista ja resurssien hyödyntämistä, lisää henkilöstöresursseja, toisten ammattiryhmi- en työn tuntemuksen parantamista ja näin ollen huomiointia sekä uusien yhteistyötaho- jen solmimista ja niiden hyödyntämistä. Pisteytysjärjestelmän koettiin olevan kehittämi- sen tarpeessa, samoin työvuorosunnittelu, sillä sen koettiin olevan joustamaton. Työ- tuntijärjestelyt nähtiin olevan mahdollista hoitaa myös työryhmittäin, jolloin vartija- resursseja vapautuisi tuntikirjanpidosta valvontatehtäviin. Turvallisuuskysymyksiin asennoituminen nähtiin parannuskohteena, samoin voimankäytönkoulutusten ja harjoi- tusten määrä sekä osallistumismahdollisuudet niihin kuten myös vankilan ulkopuolisten työtehtävien turvallisuus ja työolot. Ympäristötekijöistä ilmastointi, kalusto ja valvomoi- den työolot nousivat kehittämislistalle. Vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja suunniteltua työnkiertoa toivottiin vartijoille ja esimiehille sekä osallistumismahdollisuutta vankiloiden välisiin kisoihin, yhteistoiminnallisia liikuntahetkiä työpäivän aikana, korotusta liikun- tasetelien summaan, yhteistä taukotilaa, naisten omaa lepohuonetta ja parempia ura- kehitysmahdollisuuksia.

Kyselyn lopussa oli kysymys ”Minkä asioiden ylläpitoon tai edistämiseen tulisi mieles- täsi Turun vankilassa panostaa?” sekä avoin vastauslaatikko.

Vastauksissa eniten kehittämistarpeita kohdistui tasa-arvoisen ja oikeudenmukaiseen palkkaus- ja pisteytysjärjestelmään (mm. samaa työtä tekevilla saattaa olla eri palkka- luokat, eri taulukkoa tekevien palkkaerot suuria) ja samassa yhteydessä toivottiin pa- nostamista myös kehityskeskusteluihin (mm. laadukkaampia, tavoitteellinen toteutus). Lukumäärällisesti saman verran huomiota vastauksissa sai henkilökunnan oikeuden- mukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä arvostus (mm. kaikki samalle viivalle; henkilös- tö keskenään eriarvoisessa asemassa, jotkut saavat toimia miten vaan kenenkään puuttumatta kun taas toisten tekemisiä vahditaan tiukasti, työntekijöiden vähättelyn pitäisi loppua).

Tiedottaminen sekä avoimuus ja keskustelu nousivat kehittämistarpeiden listalle (mm. avoin keskustelu, ongelmien hoitaminen suoraan ja kasvokkain: ei sähköpostitse kyse- lyjä kirjallisista lausunnoista tai piilottelua paperilappujen taakse). Johtamisen ja esi- miestyön osalta kehittämistarpeita nähtiin olevan esimerkiksi johtamistyyllissä, henkilös- töhallinnossa sekä työn sisältöjen ja toiminnan päivittämisessä (mm. jaksotyöhön ja sen haasteisiin perehtyminen, keppi & keppi henkilöstöhallinnon lopettaminen, sosiaa- listen kanssakäymisen taitojen kehittäminen, epäkohtiin puuttuminen, kyräilyn ja yksit- täisten työntekijöiden käyttämisen lopettaminen, päivystyksen esimiehet etäänntyneet arjesta ja lainsäädännöstä sekä heidän tulisi ohjeistaa selkeämmin (osa näin kyllä te- keekin).

Valvontahenkilökunnan työhyvinvointia tulisi kyselyjen tulosten mukaan parantaa (mm. esimiesten tulisi puolustaa alaisiaan, ei vain aina lisättäisi työtaakkaa, lisää tukea työ- paikkaliikuntaan, ei piilouduta sporttipassin taakse, tyhy -toimintaan panostaminen ja osallistumismahdollisuuksien tasa-arvoistuminen). Vastausten mukaan tuntikirjanpidon toiminta tulisi olla tasapuolisempaa ja joustavampaa (mm. toisilla onnistuu kaikki vaih- dot ja toisilla ei mikään; hyväveliverkosto tulisi purkaa ja ylityöt sekä pyhät jakaa tasa- puolisesti, liian suuri valta säädellä henkilökunnan mahdollisuuksia esim. koulutuksiin

pääsemisessä) ja lisäksi ihmettelyä aiheutti miksi valvontapuolen henkilöstöä on toimitoissa (mm. heidät tulisi muuttaa toimistotyöntekijöiksi tai siirtää työt toimistotyöntekijöille ja vapauttaa vartijat valvontatehtäviin).

Hallittua ja suunnitelmallista työkiertojärjestelmää toivottiin kaikille, myös esimiehille. Turvallisuuden osalta toivottiin keikoille aina kahta saattajaa ja huolta toi toimintojen lisääminen ja henkilökunnan vähentäminen (mm. toiminnot käyttöön asteittain, lisää voimankäytönkoulutusta sekä harjoituksia muun muassa erikoistilanteisiin sekä turvallisuuskoulutuksia myös työmestareille ja ohjaajille). Vartijoille nähtiin tarpeelliseksi psykologiset ja ihmissuhdetaitoihin liittyvät koulutukset sekä koulutukset eri persoonallisuushäiriöistä ja vastaavista yleisistä häiriöistä ja sairauksista, joita vangeilla esiintyy. Perusteluna oli se, että vartijat ovat vangeille lähityöntekijöitä, jotka ovat eniten vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Vartijoiden olisi näin ollen hyvä tietää käyttäytymiseen vaikuttavista tekijöistä vankien terveyden ja turvallisuuden vuoksi. Yhteishengen luomisen mahdollistamiseen toivottiin yhteistä taukotilaa sekä eri ammattiryhmien väliset näkemyserot vankilassa tehtävästä työstä nähtiin kehittämisen kohteena.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Teoriatiedon ja tutkimustulosten jälkeen esittelen johtopäätökseni tuloksista vertaamalla niiden täyttymistä suhteessa aiemmin esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen; työhyvinvoinnin portaiden osa-alueisiin.

7.1 Johtopäätökset psykofysiologisten perustarpeiden täyttymisestä

Psykofysiologiset perustarpeet sisälsivät työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan muun muassa yksilön terveyden, fyysisen kunnon, työssä jaksamisen, riittävän levon, työterveyshuollon, sairauspoissaolot sekä erilaiset työkuormitukset, kuten psykososiaalinen kuormitus.

Haastateltavista suuri osa kertoi harrastavansa aktiivisesti liikuntaa ja huolehtivan yleisesti jaksamisestaan esimerkiksi vapaa-ajan tuoman vastapainon avulla. Kyselyyn vastanneista reilu 81 % kertoi panostavansa työhyvinvointiinsa riittävästi. Fyysistä kuntoon moni hoitaa vapaa-ajan lisäksi työpaikalla siellä olevien hyvien puitteiden ja yhteisöllisyyden vuoksi. Liikunta on työpaikoilla suosittu työkyvyn kehittämisen ja ylläpitämisen keino. Vaikka liikunta liittyykin ensisijaisesti fyysiseen kuntoon, on sillä positiivisia vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin ja psyykkiseen olotilaan. (Juuti & Vuorela 2002, 74). Työvuorot mahdollistavat haastatteluiden mukaan useimmille sopivan tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. Osalle vuorotyön sisältämä valvominen saattaa aiheuttaa haasteita palautumiseen. Haastateltavista usea tuotti tyytyväisyyttä laadukkaasta työterveyshuollosta.

Työssä jaksamisensa suurin osa haastateltavista (73 %) sekä kyselyyn vastanneista (71 %) vastasi olevan hyvällä tasolla. Muutama haastateltava oli kokenut työpahoinvointia (enemmän luvussa 7.2). Kyselyyn vastanneista 20 % vastasi olleensa sairauslomalla työpahoinvoinnin vuoksi. Turun vankilan työterveyshuollon vuoden 2015 tilastojen mukaan tutkituilla työuupumusindeksi oli hyvin matala mutta mielenterveyshäiriöihin luokiteltavissa sairauspoissaoloissa on ollut jatkuvaa nousua ja sairauspoissaolokaudet ovat myös pidentyneet (poissaolopäivät 16,2). Työterveys on listannut ongelmakohtiin myös työyhteisöongelmat, ristiriidat tavoitteissa sekä jaksamisen. (Työterveyden tunnusluvut 1.1–30.11.2015-moniste.)

Kysymysten myötä ei noussut selkeää kuvaa fyysisen tai kognitiivisen kuormituksen tasosta (poikkeuksena tietotulva ja kiire) mutta psykososiaalista kuormitusta aineistossa käsiteltiin. Työn organisoinnissa on tulosten mukaan nähdäkseen kehittämisen varaa epäselvien tai puolitiehen jäävien ohjeistusten, huonosti valmisteltujen muutosten ja henkilöstöressurssien vuoksi. Äkkinäisesti toteutetut ja osin perustelemattomat muutokset saattavat aiheuttaa työssä stressiä (Suonsivu 2015, 42). Yhteistyö, sosiaalinen tuki, vuorovaikutus ja oikeudenmukainen kohtelu toteutuvat tulosten perusteella melko hyvin vartijoiden keskuudessa. Haastatteluista nousi esiin tarve luoda parempia vuorovaikutussuhteita ja yhteistyötä johdon sekä muiden työyhteisötahojen kanssa, sosiaalisen tuen saaminen toteutui lähinnä työkavereiden ja muutamien esimiesten kesken.

Henkilökunnan oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu nousi haastatteluissa ja kyselyissä esiin useaan otteeseen kehittämistarpeena, samoin kuin avoin ja suora keskustelu. Tutkimustulosten perusteella psykofysiologisten perustarpeiden täyttymiselle on em. asioissa parantamisen tarvetta, sillä psykososiaalisten tekijöiden merkitykset ovat ihmisen hyvinvoinnin terveyden ja työssä jaksamisen kannalta merkittäviä (Suonsivu 2014, 33). Tulosten perusteella terveyden, fyysisen sekä työssä jaksamisen osalta psykofysiologiset perustarpeet vaikuttavat olevan hyvin tai melko hyvin täytetyt.

7.2 Johtopäätökset turvallisuuden tarpeiden täyttymisestä

Turvallisuuden tarvetta edustivat työhyvinvoinnin portaat -mallissa esimerkiksi työsuhde, palkkaus, työolot, henkinen ja fyysinen turvallisuus, toimintatavat, arvot ja strategia.

Lähes kaikilla haastateltavilla on virka Turun vankilassa ja lisäksi pääosalla haastateltuun ja kyselyyn vastanneista työsuhde on kestänyt vuosikautia, jopa vuosikymmeniä. Haastateltavista vartijoista pääosa oli tyytyväinen sijoitukseensa, eli työpisteeseensä, ja työnkuvaansa. Haastattelujen ja kyselyjen mukaan perustyön tekoon sai keskittyä pääosin hyvin. Häiriötekijöiksi kerrottiin päivittäin tapahtuvat muutokset työtilanteissa ja – resursseissa, kiirettä aiheuttavat samanaikaiset toiminnot tai virkailijakäynnit ja yllättäen tulevat muutokset (ks. 7.1 työn organisointi).

Työyhteisössä käytettävä palkkausjärjestelmä on osa henkilöstöjohtamista sekä yksi johtamisen väline ja sen tulisi tuottaa tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua. Palkkaus antaa toimeentulon ja työrauhan lisäksi yksilölle tunnetta tämän työn merkityksestä ja arvostuksesta. (Lahti ym. 2004, 15.) Palkkausjärjestelmä koettiin niin haas-

tatteluissa kuin kyselyissäkin voimakkaasti toimimattomaksi ja epätasa-arvoiseksi. Palkkatason työtään vastaavaksi kuvasi noin 40 % kyselyyn vastanneista kun taas noin 46 % oli täysin eri mieltä.

Kyselyn tulosten mukaan jopa 60 % mielestä työolosuhteet tarvitsisivat parannuksia. Haastateltavista myös 60 % kuvasivat työolosuhteita hyväksi tai erittäin hyväksi. Kyselyissä ei ollut vaihtoehtoa eritellä tekijöitä mutta haastatteluiden tulosten perusteella voisi päätellä, että osa kyselyissä tarkoitetuista parannuksista saattaisi koskea valvomoiden työoloja. Esimerkiksi valon puute ja sisäilmaongelmat nousivat työolosuhteiden heikkouksina haastatteluissa. Myös turvallisuusasioihin liittyvät vajeet, kuten ulkopuoliset keikat ja henkilöstöresurssit, saattoivat nostaa em. kysymyksen tulosta. Työympäristö koettiin fyysisyydeltä ja teknisyydeltä pääosin hyväksi. Tulosten perusteella Turun vankila koetaan turvallisenä työympäristönä, jossa uudisrakennuksen tuomat edut ja puitteet tukevat työn tekoa. Haastattelussa kaikki vastaajat kokivat turvallisuuden tunnetta työssään, kyselyssä 83 % vastanneista.

Henkistä työpaikkakiusaamista kyselyyn vastanneista oli kokenut reilu 28 % ja fyysistä 5 %. Yhteistoiminnassa laaditut pelisäännöt saattavat olla avuksi huonon kohtelun ongelman poistamiseksi tai vähintään sen tunnistamiseksi. Työsuojelutoiminnalla on keskeinen rooli työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin edistämiseksi mutta myös työyhteisön johdon kaikilla tasoillaan olisi tärkeä olla sitoutunut työolojen kehittämiseen, sillä esimiestehtävissä toimivat ovat tärkeässä asemassa ongelmien ja pahoinvoinnin oireiden havaitsemisessa sekä niihin puuttumisessa (Rauramo 2008, 55).

Käsitykset Turun vankilan perustehtävistä jakoutuivat pääosin lainsäädännön toteuttamisen ja turvallisuuden takaamisen kesken. Turvallisuus on yksi Rikosseuraamuslaitoksen neljästä arvosta. Loput ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus sekä usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa. Kaikki arvot yhtä lukuun ottamatta nousivat tuloksissa esiin. Suuri osa haastateltavista koki perustehtävien toteuttuvan pääsääntöisesti. Perustehtävän ollessa kirkas, se tuo työntekijälle turvallisuuden lisäksi työn merkityksen ymmärtämisen kautta sitoutumista ja työmotivaatiota (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2012, 51).

Turvallisuuden tarpeet vaikuttavat tulosten perusteella olevan hyvin täyttyneet työsuhteen ja turvallisuuden tunteen kohdalla kun taas palkkausjärjestelmä näyttää hyvin epätasa-arvoisesti koettuna. Työympäristö näyttää hyvänä varsinkin fyysisen ja toiminnallisen ympäristökäsitteen osalta. Psykkinen ja sosiaalinen ympäristön osalta

vajeita ilmeni jo edellisessä kappaleessa (7.1). Turun vankilan toimintakulttuuri vaatisi kehittämistä. Perusteluina tuloksista nousseet tekijät, kuten huono tiedottaminen, epä-johdonmukaiset käytännöt, toiminta ei ole aina läpinäkyvää ja henkilökunnan kokemus epätasa-arvo. Työolojen suhteen tutkimuksessa jäi ristiriitaa sekä vajeita tuloksiin.

7.3 Johtopäätökset liittymisen tarpeiden täyttymisestä

Liittymisen tarpeita teoriaosuudessa kuvasivat muun muassa työyhteisö, yhteisöllisyys, työkaverit, työilmapiiri, luottamus ja avoimuus, vaikuttamismahdollisuudet sekä toimiva esimies-alaissuhde ja johtaminen.

Haastatteluiden tuloksissa työyhteisöt ja – kaverit nousivat tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi sen ilmetessä 65 % vastauksista. Kyselyn tulokset puhuivat samoin, sillä noin 51 % vastasi työyhteisönsä lisäävän työhyvinvointiaan. Työyhteisöt ja – kaverit koetaan siis suurelta osin hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Yhteisöllisyyden katsotaan työelämässä tukevan kanssakäymistä, toisista välittämistä, terveyttä, hyvinvointia sekä tulokellisuutta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11–12). Yhteisöllisyys näyttäytyy tulosten perusteella kehittämisen tarpeessa olevana ilmiönä, sillä siihen kohdistettiin paljon mahdollistamisen tarvetta ja kehitystarvetta ideoineen. Yhteisöllisyyden puute näkyy ja tuntuu työyksikön jäsenten hyvinvoinnissa, työsuorituksissa ja ilmapiirissä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14).

Työilmapiirin käsite on moninainen ja myös sen mittaaminen on osoittautunut hyvin haastavaksi. Tärkeää olisi selvittää organisaation kannalta tärkeitä asioita, sillä raskaat ja usein toistuvat kyselyt koetaan raskaiksi ja etenkin silloin, mikäli niiden perusteella saadun hyödyn koetaan jääneen vähäiseksi. (Rauramo 2008, 124.) Työilmapiiri näyttäytyi haastatteluiden tuloksissa vielä parempana kuin kyselyjen, mutta yhteenvetona yleistä työilmapiiriä voisi kuitenkin luonnehtia hyväksi tai kohtalaisen hyväksi. Työilmapiiriä huonontavina tekijöinä nousivat esimerkiksi ratkaisemattomat työyhteisöongelmat, pisteytyksen eriarvoisuus ja negatiivisuus. Ongelmat ja ristiriidat tulisi ratkaista, sillä ne kuormittavat työntekijöitä (Suonsivu 2014, 51). Huomautus työilmapiirien laajasta vaihtelusta toimipisteittäin tai henkilökunnittain oli mielenkiintoinen. Mielestäni se vahvistaa yhteisöllisyyden kehittämisen tarvetta sekä korostaa ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkitystä työyhteisön toimivuudessa. Yhteisöllisyyden lisäämisen/ yhteistoiminnan mahdollistamisen kautta myös työilmapiiri voisi kehittyä. Työyhteisön ilmapiirin parantaminen vaatii opettelua avoimeen keskustelukulttuuriin ja

toisten tekemisten sekä sanomisten tulkintojen sijaan aitoon kuunteluun (Juuti & Vuorela 2002, 23).

Organisaatiokulttuurissa luottamuksen puute näkyy työkuulttuurissa, toimintatavoissa sekä työprosesseissa. (Rauramo 2008, 131.) Aineiston perusteella luottamusta ei ole kovin paljon eri organisaatiotasojen välillä. Tulosten mukaan työntekijät kokevat käskytystä ja kyttäämistä. Haastatteluissa toivottiin lisää vastuunjakoa, ja näin ollen myös luottamusta yksittäisille työntekijöille ja työryhmille. Luottamuksen rakentaminen on taito, jota voi kehittää. Perustekijöinä ovat kaikkien tiedossa olevat yhteiset pelisäännöt. (Rauramo 2008, 132.)

Avoimuus on oleellinen osa luottamusta. Käyttäytymisen tasolla avoimuus merkitsee mahdollisuutta omien ajatusten ja mielipiteiden jakamiseen, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta ja näin ollen uskottavuutta, johdonmukaista puhetta positiivisissa ja negatiivisissa asioissa, lupauksen ja tekojen kohtaamista sekä erilaisuuden arvostamista. Luottamus edistää työssä viihtymistä ja työn tuloksellisuutta sekä mahdollistaa työhyvinvoinnin keskeisempien taustatekijöiden, kuten työautonomian toteutumista. Samalla esimiehelle vapautuu aikaa sekä voimavaroja tarkoituksenmukaisempaan työhön organisoimiseen, ohjeistukseen ja valvonnan sijaan. (Rauramo 2008, 132–133.) Avoimuus on teema, joka näyttäytyi usein tutkimuksen tuloksissa kehityskohteena. Avoimuutta toivottiin niin tiedottamiseen, vuorovaikutukseen, palautteen antamiseen sekä vastaanottamiseen kuin henkilöstöjohtamiseen. Se on tuloksiin nojaten asia, jota tulisi kehittää. Samoin vaikuttamismahdollisuudet näkyivät tuloksissa melko huonoina. Vaikuttamismahdollisuuksia oli tulosten perusteella koettu lähinnä sijoitusmuutoksessa. Usko ja kokemukset vaikuttamisen mahdollisuuksista näyttäytyivät hyvin pienenä tai lannistettuna. Mahdollisuudet vaikuttaa, osallistua ja toimia itsenäisesti ovat tutkimusten mukaan keskeisimpiä hyvän työn osatekijöitä (Pyöriä toim.: Järvensivu & Piirainen 2012, 97.)

Kyselyn tulosten mukaan noin 53 % kokee saavansa arvostusta lähiesimieheltään, 36 % ei kokenut saavansa riittävästi tukea esimieheltään. Esimiesten merkitys alaiensa työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle on merkittävä (Rauramo 2008, 125). Lähiesimiesten roolit, tuki ja panostus toimipisteen arkeen näyttäytyi jopa melko huonona tulosten valossa. Esimiehen rooli suhteessa alaisiinsa saattaa esiintyä esimerkiksi täysipainoisena tiimin jäsenenä, kannustajana ja motivoijana, valmentajana ja kehittäjänä, yhdyshenkilönä ja koordinaattorina tai tukihenkilönä (Lindström toim.; Lindström & Leppänen 2002, 38). Monella vastaajista oli hyvin etäinen suhde lähiesimieheensä.

Tämän tuoma kritiikki suhteessa pisteytykseen ja kehityskeskusteluun olisi myös tarkasteltava asia. Oikeudenmukainen kohtelu on keskeinen toive työelämässä. Palautteen annon kohdalla esimiehen tulee tuntee alaisensa työ ja hänen suorituksensa siinä, ennen kuin hän voi palautetta antaa. (Juuti & Vuorela 2002, 110.) Liittymisen tarpeet eivät tulosten mukaan vaikuta monen vaikuta täyttyvän hyvän esimies-alaisuuden kohdalla.

Johtaminen sai paljon kritiikkiä osakseen mutta esimiehet vaikuttavatkin työyhteisöön kaikilla teoillaan, joten näkyvyys ja valta tuovat aina vahvoja mielipiteitä mukanaan (Aarnivuo 2008, 23). Johdon tärkeimmiksi tehtäviksi nousivat heidän omien työtehtäviensä lisäksi paljon niitä, joissa nähtiin myös olevan kehittämisen tarpeita. Tasa-arvoinen henkilöstöjohtaminen, oikeudenmukaisuus, avoimuus, suora palaute, arvostus jne. Muun muassa nämä seikat nousivat toistuvasti esiin tuloksissa johtamisen kehittämiskohteina. Tulosten yhteneväisyys ja laajuus tuottaa johtopäätöksen, jonka mukaan nämä olisivat ensisijaisia kehittämiskohteita työhyvinvoinnin saralla. Tulokset olivat linjassa Junnisen tulosten kanssa siinä suhteessa, että molemmissa kävi ilmi eri ammattiryhmätasojen olevan etäännyneitä toisistaan. Lisäksi Pentunen toi tutkimuksessaan esiin puutteita tiedottamisessa ja johtamisessa, jotka samat tulivat ilmi tämän tutkimuksen tuloksissa. Huonon henkilöstöjohtamisen seurauksia ei ole juurikaan tutkittu organisaatio- tai yksikkötasolla. Epäasiallisen kohtelun, työpaikkakiusaamisen ja –häirinnän sekä pelolla johtamisen yleisyys sekä monitahoisuus antavat kuitenkin kuvan ongelman laajuudesta ja vakavuudesta. (Pyöriä toim.: Vanhala & von Bonsdorff 2012, 127).

7.4 Johtopäätökset arvostuksen tarpeiden täyttymisestä

Arvostuksen tarpeita työhyvinvoinnin portaat -mallissa kuvasivat muun muassa osaamisen ja ammattitaidon arvostus, palautteen anto ja kehityskeskustelut.

Luottamusta ammattitaidostaan koki saavansa noin 68 % kyselyn vastaajista. Henkilöstön osaamisen kartoittaminen ja sen valjastaminen mahdollisimman laajaan käyttöön tuottaa etua kaikille osapuolille. Osana henkilöstön kehittämistä tulisikin tarkastella nykyistä osaamista (Juuti & Vuorela 2002, 28). Aineistosta tuli mielikuva, ettei henkilöstön osaamista ole kartoitettu eikä sitä näin ollen osata täysin hyödyntää. Tulosten mukaan kuitenkin pääosa vastaajista kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan työssään.

Tulokset arvostuksen saamisesta olivat kohtalaisen heikot. Suurin osa arvostuksesta koettiin tulevan työkavereilta tai – yhteisöstä. Tuloksissa huomiota herättivät kokemus, jonka mukaan arvostusta saa vain asiakkailta; vangeilta sekä eräs näkemys, jonka mukaan vartijoiden tulisi arvostaa omaa työtään. Tulosten mukaan arvostuksen sanallistaminen tai ylipäättään positiivisen palautteen antaminen on harvinaista organisaation kulttuurissa. Palkkaus on yksittäinen keino työnantajalta osoittaa arvostusta työntekijöille mutta palkkaus- ja pisteytysjärjestelmä koettiin vahvasti epätasa-arvoa tuottavana. Arvostuksen kokeminen tuottaa onnistumisen tunteita ja näin ollen mielihyvää työstä joka taas lisää työmotivaatiota. Jokaisen yksilön työpanos ja ponnistelut tulisi ottaa huomioon ja jokaista tulisi kohdella arvostavasti (Rauramo 2008, 152). Arvostuksen saaminen on vastavuoroista; arvostusta on vaikea antaa, ellei sitä itse saa. Tulosten perusteella arvostuksen tarpeet eivät tältä osin ole täyttyneet.

Usein ajatellaan esimiehen olevan se, jonka pitäisi antaa palautetta mutta yhtä tärkeää on antaa esimiehelle palautetta, jotta hän osaa kehittää palautekulttuuriaan. Palautteen antamisen tapa, oma asenne ja suhtautuminen ovat seikkoja, joihin tulisi kiinnittää huomiota palautteen sisällön ohella. (Aarnikoivu 2008, 144–145.) Tulosten perusteella tutkimuskentältä puuttuu positiivinen ja rakentava palautekulttuuri lähes täysin. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna huonoin tilanne on se, ellei palautetta saada lainkaan, sillä tällöin työntekijä kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. (Rauramo 2008, 153.) Tulosten mukaan negatiivista palautetta annetaan herkästi. Palautteen annossa perussääntönä on, että ihmisen tulisi saada määrällisesti enemmän positiivista kuin kriittistä palautetta, sillä muuten palautteen saamisessa on personoinnin riski. Palautteen tarkoituksena on kuitenkin toimintatavan kehittäminen tai ylläpitäminen, ei henkilökohtaiset ominaisuudet. (Aarnikoivu 2008, 144–145.)

Teoriaosuudessa kehityskeskustelut esiteltiin parhaimmillaan olevan esimiehen ja alaisten välinen, jopa tuloksellinen työkalu. Tulosten perusteella kehityskeskustelut ovat rutiinomainen, pakollinen toimenpide, joiden hyötyä ei ole saatu valjastettua käyttöön. Näin ollen työkalua voisi olla tarpeellista uudistaa tai vaihtaa toimintatapoja kehityskeskusteluiden suhteen.

7.5 Johtopäätökset itsensä toteuttamisen tarpeiden täyttymisestä

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa itsensä toteuttamisen tarpeisiin sisältyivät esimerkiksi työn ja osaamisen kehittäminen, mielekäs työ, luovuus ja vapaus.

Koulutusmahdollisuudet esiintyivät tulosten mukaan melko hyvinä tai kohtalaisina. Koulutussisältöjen suhteen ehdotettiin laajentamista ja päivittämistä. Lisäksi valvontahenkilökunnalle esitettiin tarpeelliseksi ihmisen psykologiaa ja erilaisia häiriöitä käsitteleviä koulutuksia. Näkemykset mahdollisuuksista osallistua koulutuksiin olivat ristiriidassa keskenään. Tämä mahdollisesti ilmentää sitä tuloksissa sanallistettua epätasa-arvon tunnetta koulutuksiin pääsemiseen liittyen. Haastatelluista pääosalla oli joitain ammatillisia lisäkoulutuksia mutta tulosten perusteella voi ymmärtää, ettei niitä hyödynnetä aktiivisesti. Laajempi työn sisältö saattaisi vahvistaa ammattitaidon lisäksi työhyvinvointia muun muassa motivaation, innostuksen ja työssä jaksamisen kautta. Ihmiset, jotka eivät opi uutta, näivettyvät (Juuti & Vuorela 2002, 28).

Tuloksissa viitattiin työssä näivettymiseen, eli työpisteeseen lukkiutumiseen ja jumittumiseen. Säännöllinen, suunnitelmallinen ja työntekijöiden toiveet huomioon ottava työnkierto sai vahvaa kannatusta molempien aineistojen tuloksissa. Ulkopuolisen tarkastelijan näkökulmasta se mahdollistaisi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin lisääntymisen lisäksi ammatillisuuden ja yhteisöllisyyden kehittymistä. Etenemisen mahdollisuudet vartijalle nähtiin suhteellisen heikkoina lisäkoulutustarpeen ja ylitarjontaa jo pätevistä ollessa. Työnkierto ja osaamisen hyödyntäminen saattaisivat tarjota vaihtoehtoa tai ainakin vaihtelua perusvartijan työhön.

Tutkimuksen tuloksissa on noussut esiin useita koettuja epäkohtia ja kehittämistarpeita mutta siitä huolimatta tulokset puhuvat sen puolesta, että pääosa vastaajista viihtyy työssään. Työssä viihtymisen tunteeseen vaikuttivat vahvasti työyhteisö ja – kaverit sekä työtehtävät. Etenemismahdollisuuksien kohdalla iso osa vastasi, ettei henkilökohtaisia etenemisen tarpeita ole, koska vartijan työ on se, mitä haluaa tehdä ja missä viihtyy. Kehittäminen näyttäytyi tulosten perusteella vartijatasolla vieraana vaikuttamisen keinona. Tavalliset työntekijät tuntevat usein työprosessien sekä – ympäristön ja – välineiden puutteet. (Juuti & Vuorela 2002, 82.) Mikäli henkilöstöä ei kuunnella, saattaa moni organisaatiolle hyödyllinen kehitystarve ja – idea mennä hukkaan (Pyöriä toim.; Pyöriä 2012, 136).

7.6 VMBaro-työhyvinvointikyselyn ja tutkimuskyselyn tuloksien vertailua

Laadin kyselyjeni kysymykset pohjautuen haastatteluihin sekä VMBaro-työhyvinvointikyselyn teemoihin. VMBaro-työhyvinvointikyselyyn oli vuonna 2015 vastannut 106 henkilöä Turun vankilasta. Vastaajat ovat koostuneet kaikista ammattiryh-

mistä. Omaan työhyvinvointikyselyyni vastanneita vartijoita oli 59. Vertaaminen keskenään ei onnistu mutta esitän rinnakkain kyselyjen keskiarvoja muutamista aiheista (keskiarvot molemmissa välillä 1-5). Näistä voi saada mielikuvaa kyselyjen tulosten vastaavuuksista ja poikkeamista.

Toisiaan tukevia vastauksia tuli esimerkiksi seuraavista aiheista:

palkkauksen oikeudenmukaisuus: VMBaro 2,25 ja tutkimuskysely 1,75,
 työn innostavuus ja työssä koettu ilo/ työssä viihtyminen: VMBaro 3,42 ja tutkimuskysely 3,39,
 jaksaminen ja energisyys: VMBaro 3,53 ja tutkimuskysely 3,83,
 tiedon kulku: VMBaro 2,52 ja tutkimuskysely 2,42.

Eniten keskiarvot poikkesivat toisistaan seuraavissa:

oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta: VMBaro 3,28 ja tutkimuskysely 2,31,
 johtaminen ja vuorovaikutus: VMBaro 3,04 ja tutkimuskysely 2,03,
 työtilat ja – välineet: VMBaro 3,75 ja tutkimuskysely 2,47.

VMBaro:n vastausten keskiarvo väkivallan uhasta oli 3,84, mikä on täysin ristiriitainen tutkimukseni tuloksien kanssa. Samoin ajatukset työnkierrosta, sillä VMBaro:n keskiarvo oli 1,63 ja tutkimuskyselyn 3,56. Suoranaisesti työhyvinvointia koskeneet kysymykset olivat VMBaro-työhyvinvointibarometrissä arvioitu kouluarvosana-asteikon mukaisesti, eikä näin ollen edes väljä vertaaminen onnistunut. (RISE Intranet 5.2.2016 VMBaro-työhyvinvointibarometrin tulokset 2015.)

8 POHDINTA

Tutkimusten luotettavuutta ja pätevyyttä tulee aina arvioida. Opinnäytetyöni tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei onnistu mittarein vaan pohjautuu tutkimusmenetelmiin; ovatko ne vastanneet tutkimuksen tarkoituksiin. Tavoitteena oli saada vastaukset tutkimuskysymyksiini; ”Millaiseksi Turun vankilan vartijat kokevat heidän työhyvinvointinsa?” ja ”Mitä työhyvinvoinnin kehittämistarpeita heidän mielestään on?”. Mielestäni tutkimus tuotti vastauksia sekä ennen kaikkea uutta tietoa aiheista. Tutkimuksen tulosten perusteella johtopäätökset liittyen ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni ovat kuitenkin kahtiajakoiset. Turun vankilan vartijoiden työhyvinvoinnin eri osa-alueilla on selkeitä parannuksen ja kehittämisen tarpeita. Vastauksissa ilmeni myös suoranaisia työpahoinvoinnin kokemuksia. Kyselyyn vastanneista lähes 50 % ei kokenut työhyvinvointinsa olevan hyväksi luokiteltavissa. Kokemukset työilmapiiristä sekä työoloista saivat eri aineistoissa keskenään eriäviä vastauksia. Kuitenkin pääosa molempien aineistojen vastauksista kertoivat vastaajien suurelta osin viihtyvän ja jaksavan työssään, mikä tuottaa pohdintaa paitsi ristiriitaisuudesta eri työhyvinvoinnin osa-alueissa, myös kysymyksiä. Mitkä tekijät korvaavat puutteita vastanneiden vartijoiden työhyvinvoinnissa niin paljon, että heidän työhyvinvointinsa tilaa voisi kuitenkin luonnehtia yleisesti ajatellen kohtalaiseksi? Onko pääasiallisina tekijöinä heidän tuottamansa työnkuva, työkaverit ja –yhteisöt sekä liikuntamahdollisuudet?

Keräsin tutkimusaineistoni kyselyillä ja haastatteluilla. Ihmisillä on erilaiset tavat tulkita ja käsittää asioita sekä niiden sisältöjä ja merkityksiä, kuten myös tuoda niitä julki. Nähdäkseni nämä seikat ovat vaikuttaneet tutkimukseni tuloksiin ja luotettavuuteen (nähtävissä pientä keskinäistä ristiriitaisuutta vastauksissa samankaltaisesta aiheesta), kuten omat tulkinta- ja käsittelytapanikin. Tutkimuksen luotettavuuden puolesta puhuvat tulokset, jotka ovat kertaantuneet ja olleet laskettavissa. Lisäksi eri tutkimustavat, kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen, ovat vahvistaneet toistensa tuloksia. Kyselyn vastausprosentin suhteen pohdin, olisiko se voinut olla korkeampi, mikäli olisin heti ensimmäisellä lähetyskerralla osannut painottaa tulosten anonymiteettiä riittävästi. Painotin asiaa toisella sähköpostikierroksella, kun muistutin kyselystä ja toivoin siihen lisää vastauksia. Aineiston koko ja edustavuus ovat nähdäkseni tutkimuksen luotettavuutta tukevia seikkoja, sillä se haastatteluotanta kattaa noin neljänneksen Turun vankilan vartijoista. Parhaimmillaan yhteenlaskettu luku kyselyyn vastanneiden kanssa voisi olla 85 vastaa-

jaa. Huonoimmillaankin se kuitenkin olisi 59 tutkimukseen osallistunutta, eli yli puolet vartijoiden määrästä.

Suurena haasteena tutkimuksen teossa ja luotettavuudessa oli omakohtaisen työkokemukseni Turun vankilasta, sillä haastattemistani vartijoista useat olivat olleet lyhyen ajan työkavereitani. Olen suorittanut Turun vankilassa työharjoitteluja yhteensä noin kolmen kuukauden ajan sekä lisäksi työskennellyt vartijan tehtävissä kesätyön muodossa. Minulle oli työkokemusten lisäksi muodostunut ennakkokäsityksiä ja – luuloja tutkimuksen aiheisiin liittyen. Samalla kuitenkin koen työkokemuksistani olleen etua tutkimuksen tekoon, sillä koen omakohtaisen kokemuksen tutkimastani asiasta myös vahvuudeksi. Lisäksi ammattisanaston sekä käytäntöjen ymmärtäminen helpottivat huomattavasti tutkimuksen tekoa. Vartijat olivat erittäin yhteistyöhaluisia ja olen kiitollinen jokaiselle 26:le haastateltavalle sekä 59 kyselyyn vastanneelle osallistumisesta, ajasta ja luottamuksesta. Uskon myös aiheen olevan heille henkilökohtaisesti tärkeä, jossa he haluavat tulla kuulluiksi ja saada mahdollisuuksia vaikuttaa. Syy ja toivomani seuraus opinnäytetyölleni olisi, että tutkimus ja sen tulokset tuottaisivat tutkimuskentälläni vähintäänkin rakentavaa keskustelua tai jopa mahdollisesti kehittämistyötä työhyvinvoinnin saralla. Lisäksi näen tässä olevan sijaa jatkotutkimukselle, joka painottuisi esimiehiin tai muihin ammattiryhmiin Turun vankilassa.

Tutkimustulosten valossa voin todeta Turun vankilan vartijoissa olevan kehitysmyönteisyyttä, halua toimia yhteistyössä ja parantaa yhteistoimintaa, positiivisuutta ja monet heistä todella pitävät työstään ja viihtyvät siinä. Työkavereiden ja –yhteisöjen merkitys työhyvinvoinnille korostui vastauksissa. Kuinka hyvä työilmapiiri voisikaan olla, mikäli yhteisöllisyyttä saataisiin lisättyä? Ulkopuolisena tarkastelijana mutta Turun vankilassa työskennelleenä allekirjoitan saman, mitä eräs haastateltava sanoi: Turun vankila voisi olla erittäin hyvä työpaikka pienten muutosten myötä. Tutkimuksesta johtopäätöksenä voi vetää, että Turun vankilassa moni asia on hyvällä mallilla mutta olemassa olevat epäkohdat koetaan vahvoina ja sellaisina, joihin tulisi puuttua. Suurelta osin esitetyt epäkohdat ja kehitystarpeet ovat sellaisia, joita olisi mahdollista kehittää melko pienin resurssein; jopa ilman taloudellisia panostuksia. Tutkimuksen pohjalta näkisin avoimuuden, ennakkoluulottoman tarkastelun, asenteiden päivittämisen sekä halun kehittää toimintaa yhdessä ja siihen sitoutumisen vievän koko organisaation hyvinvointia parempaan suuntaan.

Oppimisen kannalta tutkimuksen tekeminen oli antoisin mutta samalla myös työläin osuus kokemattomuuteni vuoksi. Prosessi ei sujunut perinteisten tutkimuksellisten

sääntöjen mukaisessa järjestyksessä mutta mielestäni sain ajatuksissani olleen palapelin melko hyvin sijoitettua tutkimuksen raameihin sekä ennen kaikkea opinnäytetyöstäni muodostui pääpiirteittäin sellainen, kuin tavoittelin. Lähdekritiikki jäi työssäni hyvin vähäiseksi ja suuri osa käyttämistäni lähteistä olivat 2000-luvun alkupuolelta. Työhyvinvointi on aiheena laaja mutta perusasiat ovat pysyneet pitkälti samoina. Lisäksi aiheen käsittelyssä on melko vähän erilaisia tai keskenään riiteleviä näkökantoja. Sosionomin kompetenssialueisiin peilaten koen oppineeni paljon etenkin tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta (tutkiva ja kehittävä työote, käytäntöön painottunutta tutkimuksellista osaamista ja uuden tiedon tuottamisen osaamista). Sosionomin työtä ajatellen koen kaikesta ihmisten kanssa/ heille tehtävästä työstä ja kokemuksesta olevan hyötyä ammatillisessa kasvussa.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2008 Esimiehenä arjessa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Kopijyvä Oy.
- Day, A.; Kelloway, E. K. & Hurrell, J. Workplace Well-being: How to build Psychologically Healthy Workplaces. 2014. Viitattu 19.11.2015
<http://site.ebrary.com.ezproxy.turkuamk.fi/lib/turkuamk/reader.action?docID=10868204>
- Green, F. 2006 Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.
- Junninen, M. 2008. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 5/2008. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. ja WSOY. 2008. Menestyvän yhteisön pelisäännöt. Juva; WS Bookwell Oy.
- Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Lahti, C.; Tarumo, S. & Vartiainen, M. 2004. Palkkausjärjestelmien kehittäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. ja WSOY. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Por-voo; WS Bookwell Oy.
- Otala, L. ja WSOY. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva; WS Bookwell Oy.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Pentunen J. 2009. Henkinen työhyvinvointi Jokelan vankilassa. Laurea -ammattikorkeakoulu opinnäytetyö. Viitattu 8.3.2016
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4965/Valmis%20oppari.pdf?sequence=1>
- Pyöriä, P. (toim.). 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2015a. Viitattu 17.3.2016
http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/Tutkinnonosaamisalueet.html
- Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2015b. Viitattu 17.3.2016
http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html

- Rikosseuraamuslaitos 2015a Viitattu 17.3.2016
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2015b Viitattu 17.3.2016
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2015c Viitattu 17.3.2016
[ww.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat.html](http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat.html)
- Rikosseuraamuslaitos 2015d Turun vankila. Viitattu 17.3.2016.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat/turunvankila.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2015e Tilastot. Vankilukuilmoitus 16.2.2015. Viitattu 17.3.2016.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/tilastoja/6A9fc2mik/Vankilukuilmoitus_16.2.2015.pdf
- Roy, S. & Avdija, A. 2012. The Effect of Prison Security Level on Job Satisfaction and Job Burnout among Prison Staff in the USA: An Assessment. International Journal of Criminal Justice Sciences (IJCJS). USA: Indiana State University.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Suonsivu K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. EU: UNIpress.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. EU: UNIpress.
- Taloussanommat 2015. Työhyvinvointi tutkijan silmin – työtä vai hyvinvointia? Viitattu 19.11.2015.
<http://www.taloussanommat.fi/kumppaniblogit/2013/10/30/tyohyvinvointi-tutkijan-silmin-tyota-vai-hyvinvointia/201315039/322>
- Tuomi J. & sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosa-keyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos 2015a. Viitattu 19.11.2015
http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2015b. Viitattu 19.11.2015
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2014. Tiedotteet > Työhyvinvoinnin resursoinnit vähentyneet – panostukset henkilöstön koulutukseen heikkenevät. Viitattu 18.12.2015
http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote41_2014.aspx
- Wikipedia 2015. Maslow´n tarvehierarkia. Viitattu 19.2.2016
https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=&url=https%3A%2F%2Fcommons.wikimedia.org%2Fwiki%2FFile%3AMazlow%27s_Hierarchy_of_Needs.svg&bvm=bv.119028448,d.bGs&psig=AFQjCNH2FV112jCSIGjIqXdyhycOb2G5xw&st=1460279365755276

Haastattelulomake

Vartijan haastattelu

Taustatietoja sekä työnkuva ja organisaatio:

- Oletko käynyt vartijakurssin? kyllä_____ valm.v._____ ei_____ koulu-
tus_____
- Työskenteletkö taulukossa, käyttönumerolla, lomasijaisena vai päivävuorossa?
- Onko sinulla virkasuhde vai määräaikainen työsuhde?
- Mikä on työhistoriasi kesto vartijana?
- Koetko työnkuvasi olevan riittävän selkeä?
- Saatko mielestäsi keskittyä perustyöhösi?
- Oletko tyytyväinen sijoitukseesi?
- Koetko saavasi arvostusta työstäsi?
- Saatko työssäsi käyttää/ hyödyntää vahvuuksiasi?
- Mitä ajattelet koulutusmahdollisuuksista?
- Mitä ajattelet etenemismahdollisuuksista?
- Mitä ajattelet työnkiertomahdollisuuksista?
- Mitkä ovat mielestäsi Tuv:n perustehtävät? Toteutuvatko ne?
- Millainen on hyvä esimies?
- Mikä on lähiesimiehen rooli suhteessa sinun työhösi?
- Kuinka suuri vaikutus johdolla on arjen työhösi?
- Mikä on mielestäsi johdon tärkein tehtävä/ tärkeimmät tehtävät?
- Missä asioissa vankilan johto on mielestäsi onnistunut?
- Missä asioissa olisi mielestäsi parantamista?

- Onko johdon vaikutus ja näkyvyys riittäviä?
- Millainen on mielestäsi informaation kulku vankilassa (mm. informaatioväylät ja niiden toimivuus)?

Työhyvinvointi:

- Kuvaile lyhyesti mitä työhyvinvointi mielestäsi on?
- Kuinka koet VMBaro-työhyvinvointikyselyt?
- Onko mielestäsi korjauksia tehty VMBaro:n tulosten perusteella?
- Mistä oma työhyvinvointisi koostuu?
- Kuinka panostat omaan työhyvinvointiisi?
- Miten koet työssä jaksamisen?
- Miten koet oman osastosi/ työympäristön työilmapiirin?
- Miten kuvaisit Tuv:n (vartijoiden) työkuultuuria? Entä työilmapiiriä?
- Minkälaiset työolosuhteet ovat (ympäristötekijät jne.)?
- Onko voimankäyttökoulutusta riittävän usein/ onko se riittävän kattavaa?
- Millaisena koet asenteet koulutuksiin?
- Miten koet turvallisuuden tunteesi töissä (fyysinen ja henkinen)?
- Viihdytkö työssäsi/ työpaikallasi?

Kehittäminen:

- Oletko kiinnostunut kehittämään työhyvinvointiin liittyviä asioita?
- Mielikuvasi muiden kehittämisaktiivisuudesta/ kiinnostuksesta siihen?
- Mitkä asiat mielestäsi Tuv:ssa ovat hyviä/ toimivia työhyvinvoinnin ja – ympäristön kannalta?
- Mitä asioita sinun mielestäsi tulisi kehittää tai parantaa?

Työhyvinvointikysely



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tuv:n vartijoiden työhyvinvointikysely

1. Sukupuolesi

- mies
- nainen

2. Ikäsi

- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65

3. Olet työskennellyt vartijana...

- 5 vuotta tai alle.
- 10 vuotta tai alle.
- 15 vuotta tai alle.
- 20 vuotta tai alle.
- 25 vuotta tai alle.
- 30 vuotta tai alle.
- 35 vuotta tai alle.

4. Työskentelet...

- osastolla.
 käyttönumerolla.
 lomasijaisena.
 päivävuorossa.

5. Työnkuvasi

	täysin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työsi tehtäväkuva on selkeä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi tavoitteet ovat selkeitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi odotukset ovat selkeitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit keskittyä perustyöhösi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koet saavasi arvostusta työstäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat hyödyntää vahvuuksiasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat kehittää ammattitaitoasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkatasosi vastaa työtäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Koet työympäristösi...

	täysin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
tukevan työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antavan sopivasti haasteita ja motivoivan sinua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
avoimeksi ja kannustavaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
luottavan ammattitaitoosi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mieluisaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvalliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Lähiesimiehesi...

	täysin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
arvostaa työtäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työnantajan panostavan riittävästi työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osaavasi ja hallitsevasi työsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saavasi työstäsi onnistumisen kokemuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
saavasi kehittää itseäni työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisösi lisäävän työhyvinvointiasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkavereidesi arvostavan työpanostasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Olet...

	täysin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
kokenut työpahoinvointia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kokenut henkistä työpaikkakiusaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kokenut fyysistä työpaikkakiusaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
syyllistynyt työpaikkakiusaamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ollut sairauslomalla/ -lomilla työpahoinvoinnin vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mielestäsi...

	täysin eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa	melko samaa mieltä	täysin samaa mieltä
koulutukseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen on panostettu riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvallisuusasiat on hyvin huomioitu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvallisuusasioita noudatetaan hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuv:n vartijoiden työhyvinvointi on yleisesti hyvällä tasolla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työolosuhteet eivät tarvitse parannuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työilmapiiri on hyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhteistyö muiden työntekijöiden/ osastojen kanssa on toimivaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuv:ssa tulisi olla säännöllinen työnkiertojärjestelmä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen ja toimiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Minkä asioiden ylläpitoon tai edistämiseen tulisi mielestäsi Turun vankilassa panostaa?

