



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työssä pysyminen Keravan vankilassa

Yli-Yrjänäinen, Satu

2013 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Työssä pysyminen Keravan vankilassa

Yli-Yrjänäinen Satu
Sosionomi rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2013

Yli-Yrjänäinen Satu

Työssä pysyminen Keravan vankilassa

Vuosi 2013 Sivumäärä 62

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden itsensä kertomana niitä tekijöitä, jotka ovat olleet merkityksellisiä heidän työssä pysymiseensä Keravan vankilassa. Tutkimuskysymys oli: Millaiset tekijät saavat työntekijän pysymään työssä Keravan vankilassa? Teoreettisessa viitekehyksessä esitellään lyhyesti muiden työssä pysymistä kartoittaneiden tutkimusten keskeisiä tuloksia. Laajemmin avataan yhdysvaltalaisen vankeinhoidon työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä. Teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan työn imuun, työhyvinvointiin, työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelumenetelmällä ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Haastatteluihin osallistuneet valittiin eliittiotannalla. Haastatteluihin osallistui seitsemän Keravan vankilan työntekijää omalla suostumuksellaan. Kaikilla haastateltavilla oli yli 20 vuoden työura Keravan vankilan palveluksessa. Haastateltavat valittiin eri ammattiryhmistä. Haastattelujen avulla oli tavoitteena saada tietoa työssä pysymiseen liittyvistä erilaisista tekijöistä.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että hyvä organisaation toimintakulttuuri ja -tapa, hyvä työympäristö, vaikutusmahdollisuudet omaan toimenkuvaan ja työntekijöistä itsestään lähtevät henkilökohtaiset tekijät edistävät työssä pysymistä Keravan vankilassa. Nämä tekijät yhdessä vaikuttavat työntekijään niin, että he kokevat työhyvinvointia, työn imua ja viihtyvät työssään ja työpaikallaan. Näiden tekijöiden positiivinen merkitys työntekijälle näkyy niin, että hän aktiivisesti päättää todennäköisemmin pysyä työssään kuin lähteä pois. Tutkimustuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi pohdittaessa työurien jatkamista siirtämällä eläkkeelle jääntiä hieman myöhemmäksi. Kun työnantaja ottaa tutkimustulokset huomioon, voidaan työntekijöitä motivoida pysymään työssään kauemmin.

Yli-Yrjänäinen Satu

Job Retention in Kerava Prison

Year	2013	Pages	62
------	------	-------	----

The purpose of the thesis work was to find out the relevant factors affecting to job retention in Kerava prison by interviewing the employees. The research question was: What kind of factors makes the employee to stay working in Kerava prison. The relevant findings of other researches that handle job retention are shortly referred in the theory section. The factors affecting to the job retention in prison work in the USA are handled with more details. In the theory section factors related to work engagement, work well-being, work community and work atmosphere are also covered. The research is completed with qualitative research method. Material of the thesis work is collected by using theme interview and material was analyzed by using content analysis methodology. The employees for the interviews were selected by using elite sample. Seven Kerava prison employees participated in the interviews on their own choice. All of them have over 20 years working experience in Kerava prison. The research participants were selected from different vocations.

The result of this research shows that good organization culture and way of operating, good working environment, employees' possibility to affect the job description and employees' individual qualities improve job retention in Kerava prison. All these factors together affect to employees so that they experience work well-being and work engagement and feel good in their job and working environment. Positive effect of the factors is reflecting to an employee so that (s)he will more likely make an active decision to stay on job rather than leaving. The research results can be utilized in other context for example when considering prolonging working careers by postponing retirement. The employer can motivate the employees to stay in their jobs longer by taking into account the research results.

Keywords: Job retention, Kerava Prison, Correctional Service

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Teoreettinen viitekehys	8
2.1	Työssä pysyminen käsitteenä	8
2.2	Työssä pysymiseen liittyviä tutkimuksia	9
2.3	Työssä pysyminen yhdysvaltalaisessa vankeinhoidossa	10
2.4	Työssä pysyminen englantilaisessa ja suomalaisessa vankeinhoidossa	14
2.5	Työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä	14
2.5.1	Työn imu	15
2.5.2	Hyvä työilmapiiri ja työyhteisö	17
2.5.3	Työhyvinvointi	18
3	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	18
4	Keravan vankila	19
5	Tutkimusaineisto ja -menetelmät	20
5.1	Aineiston hankinta	22
5.2	Teemahaastattelu.....	23
5.3	Aineiston analyysi	24
5.4	Tutkimuksen eettisyys.....	27
6	Tulokset	28
6.1	Haastateltavien taustatiedot.....	29
6.2	Keravan vankilan (organisaation) merkitys	29
6.2.1	Keravan vankilan toimintatapa ja toimintakulttuuri.....	29
6.2.2	Työnantajan tarjoamat työhaasteet ja tuki	31
6.2.3	Palkkaus.....	32
6.2.4	Esimiestyö ja johtaminen	33
6.3	Työympäristön merkitys	35
6.3.1	Viihtyisä ulkoinen työympäristö	35
6.3.2	Työyhteisö ja työilmapiiri.....	37
6.4	Toimenkuvaan liittyvät tekijät	38
6.4.1	Mahdollisuus vaikuttaa omaan toimenkuvaan	39
6.4.2	Toimenkuvan kuormittavuus	40
6.4.3	Mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä.....	40
6.5	Työntekijästä lähtevät tekijät	41
6.5.1	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön	41
6.5.2	Oman ammatin arvostaminen	43
6.5.3	Kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla	44
6.5.4	Oma valinta olla lähtemättä Keravan vankilasta	45
6.6	Ajatuksia vankilan lakkauttamisuhasta.....	46

6.7	Tulosten yhteenveto.....	48
7	Tutkimustulosten tarkastelua suhteessa Rikosseuraamusalan toimintaa ohjaaviin julkaisuihin ja aiempiin tutkimuksiin.....	49
8	Pohdinta.....	51
8.1	Luotettavuus	53
8.2	Käytettävyys	55
8.3	Jatkotutkimushaasteet.....	56
8.4	Mielekkään työn arvokkuus elämässämme.....	56
	Lähteet	57
	Taulukot	60
	Liitteet.....	61
	Liite 1 Suostumus haastatteluun	61
	Liite 2 Teemahaastattelun runko	62

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tutkimuskohteena on työssä pysyminen Keravan vankilassa. Tarkoituksena on selvittää niitä tekijöitä, jotka pidättävät työntekijöitä samalla työpaikalla tehden työtään jopa lähes samalla toimenkuvalla pitkälti yli 20 vuotta tai koko työuransa. Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella on useita vankiloita lähemmäs, joten halutessaan työntekijöillä olisi valinnanvaraa ja mahdollisuus hakea vaihtelua uraansa muista vankiloista. Silti jokin pidättelee työntekijöitä paikallaan, uskollisena samalle vankilalle. Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto on hankittu haastattelemalla Keravan vankilassa työtä pitkään tehneitä eri ammattien edustajia.

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa 2011-2020 (2011) on mainittu keskeisenä tavoitteena mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteena on, että Rikosseuraamuslaitos tarjoaa mielekkäitä ja merkityksellisiä tehtäviä ja että johtaminen ja toimintakulttuuri tukevat muun muassa henkilöstön työhyvinvointia.

Urani aikana Keravan vankilassa olen pannut merkille, että joissakin ammattiryhmissä on ollut paljon vaihtuvuutta. Eniten vaihtuvuutta on ollut koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalityönsektorilla. Olen havainnut, että esimerkiksi sairaanhoitajat vaihtuvat jopa parin vuodenvälein. Samanlaista vaihtuvuutta on ollut nähtävissä opinto-ohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä. Löytyy siis paljon myös niitä, jotka eivät jää kiinni taloon, vaan lähtevät syystä tai toisesta kohti uusia haasteita uusien työnantajien palvelukseen.

Valitsin aiheen, koska olen kiinnostunut selvittämään, mikä on se voima, joka pidättelee joihtakin työntekijöitä vuodesta toiseen samassa työssä. Mitä tekijöitä liittyy siihen, että työntekijät jäävät samaan paikkaan työskentelemään ja miksi he pysyvät uskollisina samalle työnantajalle. Ollaanko tietyn työkokemuksen jälkeen sellaisella mukavuusalueella, josta ei uskalleta ja haluta poistua vai löytyykö työstä vielä sitä paloa ja kipinää, joka antaa motivaatiota edelleen puurtaa vankeinhoidon välillä tylsää ja hankalaa työsarkaa.

Opinnäytetyössäni pohditaan myös työnantajaorganisaation merkitystä tähän kysymykseen. Haluan selvittää millä tavoin Keravan vankila on työpaikkana onnistunut luomaan sellaiset puitteet työnteolle, että ihmiset pysyvät siellä ja haluavat jatkaa Keravan vankilan palveluksessa. Tarkoitus on myös selvittää, millainen merkitys työntekijälle on työnantajan määräämillä tavoitteilla ja tehtävillä työssä pysymiseen ja tarjoaako Keravan vankilassa tehtävä työ sellaisia haasteita, että työntekijät eivät turhaudu ja miten työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä tekemiseen ja kehittämiseen tai työnsä kuormittavuuteen.

Lisäksi tässä opinnäytetyössä halutaan saada tietoa siitä, mitä haastateltavat ajattelevat tulevaisuudestaan Keravan vankilan lakkautusuhan alla. Keravan vankilassa on aina ollut sekalainen joukko erilaisia vankeja. Siellä on paljon kokemusta nuorista ja ulkomaalaistaustaisista vangeista ja Nummenkylän avovankilan ajoilta jopa naisvangeista. Työntekijä kohtaa joitakin vankeja vuosien varrella useasti. Miten tämä vaikuttaa motivaatioon pysyä näissä hommissa? Turhauttaako nähdä aina samat naamat ja kokeeko siinä, että eikö minun työni ole edesauttanut vankeja selviytymään siviilissä paremmin tai pysymään rikoksettomalla polulla.

2 Teoreettinen viitekehys

Työssä pysymistä rikosseuraamusalalla ei ole aikaisemmin liiemmin tutkittu. Yleisestikin työelämää ollaan oltu kiinnostuneita tutkimaan työssä jaksamisen, työssä viihtymisen tai vaikkapa työn imun näkökulmista. Työssä pysymiseen liittyy monenlaisia tekijöitä, riippuen siitä millaisia työhön liittyviä arvostuksia ja elämäntilanteita työntekijöillä on ollut työelämänsä varrella. Työssä jaksaminen ja viihtyminen liittyvät läheisesti työssä pysymiseen vähintään sen osatekijöinä yksin tai monen eri tekijän joukossa.

Seuraavissa kappaleissa avataan myös työssä pysymisen käsitettä ja tarkastellaan laajemmin valvontahenkilöstön työssä pysymistä Yhdysvalloissa ja hieman lyhyemmin Englannin tilannetta. Olen valinnut yhdysvaltalaisen vankeinhoiton tutkimuksen sen vuoksi, että siellä valvontahenkilökunnan vaihtuvuus on ollut suurta ja se on koettu siellä ongelmaksi. Englantilainen vankeinhoito voidaan nähdä eurooppalaisena vankeinhoitona ja siksi vähän lähempänä olevaksi meidän vankikalulttuuriin nähden. Englannin tilannetta kuvaan lyhyemmin. Haluan tuoda vertailun kohteeksi vain lyhyesti avaintekijöitä Englannin tilanteesta. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavia julkaisuja tuodaan esille vasta tulosten tarkastelukappaleessa.

2.1 Työssä pysyminen käsitteenä

Tässä opinnäytetyössä käytetään käsitettä vankeinhoito rikosseuraamus-käsitteen sijaan. Mielestäni vankeinhoito-käsite kuvaa ja rajaa paremmin vankilassa tehtävää työtä kuin rikosseuraamus-käsite, joka sisältää nykyään laajan alueen erilaisia toimintoja alalla, kuten esimerkiksi yhdyskuntaseuraamustyön. Koska opinnäytetyöni keskittyy kuvaamaan työssä pysymistä Keravan vankilassa ja kaikki haastateltavat tekevät työtään vankilassa, niin tässä opinnäytetyössä käsite vankeinhoito kuvaa parhaiten vankilassa vankien parissa tehtävää työtä.

Tutkimuksen tärkein tutkittava käsite on työssä pysyminen. Työssä pysyminen, työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen voivat äkkiseltään ajateltuna tuntua samaa asiaa tarkoittavilta, mutta niillä on kuitenkin työhön nähden eri katsontakulma. Tässä erotellaan sanat: pysyä, jaksaa ja viihtyä. Tarkoitus on selvittää sanojen merkityksiä ja eroja. Nykysuomen keskeinen

sanasto -kirja määrittelee pysyä sanan muun muassa sanoilla kestää ja jatkaa. Jaksaa sana tarkoittaa sen mukaan että on tarpeeksi ruumiillista tai henkistä voimaa johonkin sekä pystyä ja kyetä johonkin. Viihtyä sana tarkoittaa sellaista tilaa, jossa tuntee olonsa mukavaksi. (Nurmi 2004: 782,1171, 247.)

Matelan (2011) tutkimuksessa on pohdittu samaa käsitettä. Mor Barak, Nissly & Levin (2001) kirjoittavat myös työssä pysymisen määrittämisestä. Sen mukaan ”työssä pysyminen” olisi työntekijän aktiivinen päätös pitäytyä työpaikassa ja ”olla lähtemättä” merkitsisi passiivisempaa olotilaa. Passiivisessa olotilassa työssä pysyminen ja siitä lähteminen voivat olla yhtä todennäköisiä lopputuloksia. (Matela 2011: 26; Mor barak, Nissly & Levin 2001.)

2.2 Työssä pysymiseen liittyviä tutkimuksia

Tässä kappaleessa esitellään ensin aiempien työssä pysymiseen liittyvien tutkimusten tuloksia sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilta. Suomessa ei ole varsinaisesti tutkittu työssä pysymistä vankiloissa, mutta työssä jaksamista on tutkittu Vaasan vankilassa ja Konnun suon edesmenneessä vankilassa.

Rikosseuraamusalalla vankilan työntekijöiden näkökulmasta on tehty joitakin tutkimuksia työssä jaksamisesta. Esimerkiksi Petriina Tarasoff ja Kirsi Vähä-Ruona (2009) ovat tutkineet Vaasan vankilan ja Kriminaalihuoltolaitoksen Pohjanmaan aluetoimiston lähityöntekijöiden työssä jaksamista. He kertovat tutkimustuloksissaan, että työssä jaksamista edistää sellainen organisaatio, joka on avoin ja yhteistyöhaluinen ja jossa työntekijän osaamista arvostetaan ja heidän jaksamistaan tuetaan. (Tarasoff & Vähä-Ruona 2009: 2.)

Antti Sievola (2005) on tehnyt opinnäytetyön edesmenneen Konnun suon vankilan valvontahenkilökunnan työssä jaksamisesta. Hän kertoo johtopäätöksissään, että työssä jaksamiseen ei vaikuta vain yksi tekijä, vaan siihen summautuu useampi eri seikka. Esimerkiksi vankeinhoito jo sinällään työpaikkana on haastava jaksamisen kannalta ja myös vankiaineksen lukumäärä vaikuttaa suuresti jaksamiseen vankeinhoidossa. (Sievola 2005: 33-34.)

Sosiaalityön puolella työssä pysymiseen liittyvän tutkimuksen, Viihtyvät ja vaihtuvat, on tehnyt Kari Matela (2011). Matela (2011) on tutkinut kyselytutkimuksessaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemisen haluun liittyviä yksilöllisiä, työperäisiä ja organisatorisia tekijöitä. Hän kertoo tuloksissaan että työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä ovat keskeisimmin työtyytyväisyyden aste ja organisaatiokulttuuri. Työssä pysymiseen liittyy vahvistavasti hyvä lähijohtaminen. (Matela 2011: 3-4.)

Terveysthuollon alalta Taina Lampu (2009) on tehnyt pro gradu -tutkielman, jonka aiheena on myös työssä pysyminen. Siinä hän on tutkinut määräaikaisena työskennelleiden hoitotyöntekijöiden pysymistä erikoissairaanhoidon organisaatiossa. Tuloksista ilmenee, että työssä pysyminen vaatii työhön sitoutumista, työn vetovoimaa ja työstä saatuja voimavaroja sekä vaatimuksia. Lisäksi merkittävässä asemassa työssä pysymiseen on organisaatiokulttuuri, lähiesimiestyö ja työyhteisö. Tutkimuksesta ilmeni myös, että työntekijä pystyy erikeinoin vaikuttamaan työssä pysymiseen. Näitä keinoja ovat esimerkiksi työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun ja työtehtäviensä kehittämiseen. Vastaajat arvostavat myös työssä viihtyvyyden kannalta merkitykselliseksi työtovereiden tuen ja osaamistason. (Lampu 2009.)

Jaana Heiskanen (2012) kertoo pro gradu -tutkielmassaan Sairaanhoidajien kuvauksia ammatin päättymisestä, työssä pysymisestä ja siitä lähtemisestä, että sairaanhoidajien työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä ovat työssä kehittyminen, toimiva työyhteisö, hyvä lähijohtaminen ja sairaanhoidajan kokemus työn imu. Sairaanhoidajat kokivat, että työpaikan sosiaaliset suhteet ja työilmapiiri vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen ja he arvostivat työskentelyä toimivassa työyhteisössä. Työpaikan hyvää oloa lisäsivät hyvä keskinäinen henki ja yhteen hiileen puhaltaminen. Lähiesimiehen ja työntekijöiden väliset suhteet koettiin myös tärkeiksi. Työstä lähtemiseen liittyviä tekijöitä sairaanhoidajilla olivat esimerkiksi työyhteisön ongelmat, organisaatiokulttuuri ja työn vaativuus ja sen kehittämisen ongelmat. (Heiskanen 2012: 2, 41-44.)

2.3 Työssä pysyminen yhdysvaltalaisessa vankeinhoidossa

Yhdysvalloissa oli 2000 -luvulla havahduttu huomaamaan, että työntekijöiden vaihtuvuus (turnover) vankeinhoitoalalla oli suuri. Syyskuussa vuonna 2008 keskimääräinen vaihtuvuus oli 16,2 %. Vankiluvun nouseminen ja vankipopulaation monikulttuuristuminen tuovat suuria haasteita vankeinhoitoalalle Yhdysvalloissa. Suuri henkilökunnan vaihtuvuus haittaa vankeinhoitoalan selviytymistä sille asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Kokeneiden työntekijöiden poistuminen alalta jättää suuren osaamisvajeen täytettäväksi kokemattomimmille työntekijöille. (Nink 2010: 1.)

Suuren vaihtuvuuden kustannukset ovat korkeat. Uuden työntekijän etsiminen ja palkkaukseen liittyvä prosessi kestää noin kolme kuukautta. On arvioitu, että työntekijän poistumisesta aiheutuvat kulut ovat keskimäärin työntekijän vuosipalkan suuruiset. Vuonna 2004 keskimääräinen palkka on ollut noin \$22,000. Kulut koostuvat kokeneen työntekijän poistumisen myötä menetetyistä tuottavuudesta ja osaamisesta, uuden työntekijän palkkaamisen ja kouluttamisen kuluista. (Crews & Bonham 2007: 1; Nink 2010: 1.)

Jotta voitaisiin kiinnittää huomiota työssä pysymisen (job retention) vahvistamiseen, täytyy ensin etsiä ja löytää niitä syitä, joiden vuoksi työntekijät poistuvat alalta. Näitä tekijöitä olivat esimerkiksi alan vaihto, paremman palkan saaminen muualta, perhe syyt, tyytymättömyys työympäristöön ja esimiesten toimintaan, huonot kouluttautumis- ja etenemismahdollisuudet uralla, organisaation toiminta, tyytymättömyys työhön ja heikko organisaatioon sitoutuminen. Myös väärä uravalinta ja alalle sopimattomuus nähtiin yhtenä syynä pois lähtemiselle alalta. (Crews & Bonham 2007:3; Nink 2010:4-5.)

Alla olevaan taulukoon (taulukko 1) on koottu useimpia niitä tekijöitä ja syitä, joita työntekijät ovat antaneet lähtönsä syiksi. Kun työnantajat tietävät syyt lähtemiseen, niin heidän on helpompi vastata vähäiseen työssä pysymisen ongelmaan ja yrittää korjata puutteita.

Huomion kohde	Ennusteet	Lähtemisen syyt
Työtyytyväisyys	Työtyytyväisyyden puute	Työtyytyväisyyden puute
Organisaatioon sitoutuminen	Matala organisaatioon sitoutuminen	Negatiivinen käsitys organisaatiosta
Hakijoiden seulonta	Arvojen puute organisaatiossa	Työn erilaisuus odotuksiin nähden
Uuden työntekijän perehdyttäminen	Työntekijän toisarvoisuus	Huono työntekijän perehdyttäminen
Esimiestyö	Kehnot esimiehuhteet ja kommunikaation puute. Ongelmalliset esimiehuhteet. Johdon asenne ja käytös.	Esimiesten epäonnistuminen kohdella työntekijää arvostavasti, huomioivasti ja kiinnostuneesti. Olematon organisaation tapa työntekijöiden huomioimiseksi. Matala luottamuksen taso. Huono esimiestyön laatu ja viestinnän epäselvyys ja epätarkkuus. Johdon negatiivinen asenne. Hyvä suhde esimiehehen.
Työympäristö	Työelämän ja muun elämän tasapaino	Rajoittunut organisaation tuki. Työajat ja vuorotyö. Tyytymättömyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Ylikuormittuminen. Työtehtävien merkityksettömyys.
Koulutus ja kehittyminen	Olemattomat mahdollisuudet edetä ammatillisesti.	Stressi ja loppuun palaminen. Huonot etenemismahdollisuudet uralla. Olemattomat mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen.
Palkka ja etuudet	Matala organisaatioon sitoutuminen	Huono palkka ja muut etuudet. Riittämätön korvaus ja kilpailukyvytön palkka.

Taulukko 1: Pysymisen strategian painopistealueet (Nink 2010: 7.)

Kirjoituksessaan *Correctional Officers: Strategies to Improve Retention* Nink (2010) tuo esille ja avaa tarkemmin niitä tärkeitä kohteita, joihin työnantajien tulisi kiinnittää huomiota halutessaan nostaa työssä pysymisen lukuja vankeinhoitoalalla Yhdysvalloissa. Huomion kohteina ovat työtyytyväisyys, organisaatioon sitoutuminen, työntekijän valintaprosessi, uuden työntekijän perehdyttäminen, esimiestyö, työympäristö, koulutus ja urakehitys, palkka ja muut edut. (Nink 2010: 7.) Alla avaan edellä esitettyä olevaa taulukkoa tarkemmin siitä näkökulmasta miten työssä pysymisen painopistealueisiin huomiota kohdentamalla työssä pysymistä voitaisiin lisätä.

Työtyytyväisyys (job satisfaction) on tärkeä tekijä työssä pysymiselle. Edellä mainitun strategian mukaan työtyytyväisyyttä voisi lisätä esimerkiksi esimiestyön kautta. Esimiehet voisivat osoittaa huomiota työntekijöitä kohtaan keskustelemalla heidän kanssaan ja olemalla kiinnostuneita työntekijöiden elämästä muutenkin. Myös tarjoamalla lisää mielenkiintoisia työtehtäviä väliaikaisestikin, voidaan lisätä työntekijän työtyytyväisyyttä ja edistää työssä pysymistä. Ne työntekijät, jotka kokevat esimiesten välittävän heistä, kokevat suurempaa työtyytyväisyyttä. (Nink 2010: 7-8.)

Organisaatioon sitoutuminen (organizational commitment) lisää työssä pysymistä. Organisaatioon sitoutumista kuvataan strategiassa sellaisilla tekijöillä kuin vahva usko ja hyväksyntä organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, halu ponnistella työnantajan hyväksi ja voimakas halu olla osana organisaation työyhteisöä. Halutessaan lisätä työssä pysymistä työnantajaorganisaation tulee antaa työntekijöille sellainen kuva ja tunne, että työntekijät ovat arvokkaita ja heistä halutaan pitää kiinni. Tähän päästään esimerkiksi keskustelemalla työntekijöiden kanssa työn tavoitteista ja työpaikan arvoista. Johtajien tulee jalkautua (walk to talk) työntekijöiden pariin ja keskustella työntekijöiden kanssa avoimesti edellä mainituista asioista. Näin toimimalla työntekijöitä voidaan sitouttaa organisaatioon paremmin ja edistää heidän työssä pysymistä. (Nink 2010: 8.)

Sopivan työntekijän (applicant screening) löytäminen, palkkaaminen ja **perehdyttäminen (new employees orientation)** ovat tärkeitä prosesseja. Valintaprosessin tulisi olla sellainen, että sieltä valikoituisi alalle sopivia henkilöitä. Oikean henkilön löytäminen ja valinta laskee rekrytointikuluja ja vähentää vaihtuvuutta alalla. Uudentyöntekijän on tärkeää saada heti hyvä ensivaikutelma työnantajasta. Esimiesten on hyvä keskustella uuden työntekijän kanssa heidän motivaatiostaan hakeutua alalle ja kunnolliseen perehdyttämiseen tulee kiinnittää huomiota. Uusi työntekijä tarvitsee tukea ja valmennusta vanhemmilta kollegoilta. (Nink 2010: 9)

Esimiestyö (supervisory relations) on avainasemassa työntekijän päätökselle pysyä tai lähteä. Työntekijöitä huomioiva esimies edistää työtyytyväisyyttä ja työssä pysymistä. Huomiota

työntekijöitä kohtaan voidaan osoittaa esimerkiksi järjestämällä virallisia tai vapaamuotoisia keskustelutilaisuuksia esimiesten ja alaisten välillä. Esimiehen tuki ja apu on työntekijöille tärkeää silloin kun he ovat kohdanneet vaikeita tilanteita työssään. Esimies edustaa työntekijöille työnantajaorganisaatiota. Jos esimies onnistuu huomioimaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti heidän saavutuksistaan, työntekijä kokee tätä kautta, että myös työnantajaorganisaatio välittää heistä ja tukee heitä työssään. Työntekijät haluavat, että esimiehet kuuntelevat heitä työhön liittyvissä asioissa ja antavat heille enemmän vastuuta ja päätösvaltaa hoitaa työtehtäviään. (Nink 2010: 9-10; Crews & Bonham 2007: 3-4.)

Työympäristö (work environment) on tärkeä työtyytyväisyyden tekijä. Tarjoamalla hyvät työolosuhteet ja välineet, työnantaja osoittaa työntekijöille heidän arvonsa organisaatiolle. Strategiassa on kiinnitetty huomiota seikkoihin, joita pidetään heikentävänä tekijänä työssä pysymiselle. Vuorotyö ja työpäivien pituus on yksi huomion kohde. Työntekijöille tulisi tarjota mahdollisuus osa-aikaiseen työhön tarpeen vaatiessa. Myös työpäivien pituuksiin tulisi saada vaihtelua. Näillä toimilla voidaan edesauttaa työntekijöiden perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamista. (Nink 2010: 10-11; Crews & Bonham 2007: 5.)

Koulutus ja ammatillinen kehittyminen (training and development) lisäävät työntekijöiden halua pysyä työssä. Ammatilliset jatkokoulutukset ja eteneminen uralla lisäävät työntekijöiden halua jäädä alalle. Työntekijät haluavat oppia uutta tietoa ja oppia uusia taitoja, joita he voisivat hyödyntää työssään. Joissakin työnantajaorganisaatioissa on jopa maksettu työntekijöiden opintoon liittyviä lainoja, jotta he jäisivät työnantajan palvelukseen. (Nink 2010: 11-12.)

Palkka ja muut edut (pay and benefits) eivät ole isoimmat poistumista aiheuttavat tekijät. Jos organisaatio haluaa pitää työntekijät työssään, niin palkan tulee olla vähintään samansuuruisen kuin vastaavissa töissä samantyyppisissä työpaikoissa. Palkan lisäksi työnantajat voivat antaa työntekijöille muita etuja. Niitä ovat esimerkiksi asunnon järjestäminen, harjoittelutilojen ja välineiden tarjoaminen tai muunlaisen yhteisen toiminnan tai tapahtumien järjestäminen työntekijöille ja heidän perheille. Työvuoroja voidaan järjestää niin, että perheet, joissa molemmat vanhemmat työskentelevät samassa työpaikassa, pystyvät hoitamaan vanhemman vastuuta paremmin. Työntekijöille voidaan maksaa myös lisäpalkkiota tietyssä paikassa työskentelystä. (Nink 2010: 12-13.)

2.4 Työssä pysyminen englantilaisessa ja suomalaisessa vankeinhoidossa

Englannissa vankeinhoidon alalla (Prison Service) vaihtuvuus ei ole ollut niin suurta kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Englannissa valvontahenkilöstöä (Prison Officer) oli vuonna 2006 ke- säkuussa 19 529 henkilöä. Kaikkiaan vankeinhoidon alalla oli työntekijöitä 49 088 henkeä edellä mainittuna hetkenä. Välillä 1.4.2005 ja 31.3.2006 palkattiin uutta valvontahenkilöstöä vankiloihin 1259 henkeä. Se oli noin 6 prosenttia koko vartijoiden määrästä. Valvontahenkilöstön määrä nousi vuonna 2005 kaikkiaan yhdellä prosentilla, koska vaihtuvuutta valvontahenkilökunnan keskuudessa oli noin 5 prosenttia. (Liebling, Price & Shefer 2011: 20.)

Lähteneistä 3 prosenttia oli irtisanoutunut ja 2 prosenttia oli irtisanottu. The Prison Service Pay Review Body (2005) mukaan se on verrattain vähäinen vaihtuvuusaste verrattuna kansalliseen työvoiman vaihtuvuuteen, joka oli 15-20 prosentin välillä. Yksityisiin vankiloihin verrattuna vaihtuvuus oli myös vähäistä. Yksityisissä vankiloissa vaihtuvuus oli noin 30 prosenttia. Tästä 27 prosenttia oli irtisanoutunut ja 3 prosenttia oli irtisanottu. Irtisanoutuneiden määrä oli siis yhdeksän kertaa suurempi yksityisessä vankeinhoidossa kuin julkisessa vankeinhoidossa. Yksityisellä puolella valvontahenkilöstön palkka on myös huonompi kuin julkisella puolella. (Liebling, Price & Shefer 2011: 20, 23.) 13.9.2013 Ilmestynyt sanomalehti Helsingin sanomat kertoo, että Britanniassa kymmenes vankiloista on yksityisten yritysten pyörittämiä. Vankiloiden yksityistämisestä on nykyään luovuttu. (Vasama 13.9.2013: Osa A 28.)

Suomessa vaihtuvuus rikosseuraamusalalla on vaihdellut vuosien 2008-2011 välisellä ajalla 7,7-7,2 prosentin välillä. Vuonna 2009 vaihtuvuus prosentti oli 5,4 ja vuonna 2010 6.1 prosenttia. Näihin lukuihin on todennäköisesti ollut vaikutusta Konnunsuon vankilan lakkauttamisella. Vuonna 2012 vaihtuvuus prosentti oli 6.7 prosenttia. (Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstösuunnitelma 2011-2020 2012: 8.) Kuten Englannissa niin myös Suomessa on vaihtuvuus vankeinhoidonalalla vähäisempää kuin Yhdysvalloissa.

2.5 Työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä

Eri lähteiden mukaan (Nink 2010, Crews & Bonham 2007, Matela 2011, Lampu 2009, Mor Barak & Nissly & Levin 2001) työssä pysymiseen vaikuttaa useita tekijöitä. Niitä ovat muun muassa työn imu, hyvä työyhteisö ja hyvä työilmapiiri, työntekijöiden tyytyväisyys heitä arvostavaan ja huomioivaan esimiestyöhön ja johtamiseen sekä tyytyväisyys organisaation toimintatapaan ja toimintakulttuuriin. Työ ja työtehtävät ovat työntekijöiden mielestä mielekkäitä ja työntekijöillä on vaikutusmahdollisuus esimerkiksi työntekotapaansa ja työaikoihinsa. Työntekijälle on myös tärkeää voida kehittyä työssään ja urallaan sekä saada koulutusta ammattitaidon ylläpitoon.

Koska työssä pysymiseen aiempien tutkimusten mukaan liittyy paljon eri tekijöitä, keskitytään tässä kappaleessa sellaisiin työssä pysymistä edistäviin tekijöihin, jotka sisältävät mahdollisimman monta edellä mainittua tekijää itsessään kuten esimerkiksi työimu ja työhyvinvointi.

2.5.1 Työn imu

Hakanen (2011) kirjoittaa kirjassaan Työn imu, että ei ole samantekevää ihmisen hyvinvoinnille miten hän käyttää työssä puolet valveillaoloajastaan. Hakasen (2011) mukaan tulisi ottaa käyttöön niitä eri keinoja ja työn voimavaroja, joiden avulla työntekijät kokisivat onnellisuutta enemmän. Tällöin on kysymys siitä, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekästä. Hyvä ja mielekäs työ voi tyydyttää työntekijän itsenäisyyden, pärjäämisen ja yhteenliittymisen henkisiä perustarpeita. (Hakanen 2011: 20,32.)

Itsenäisyydellä tarkoitetaan oman elämänsä ja toimintansa säätämisen mahdollisuutta. Silloin kun ihminen saa toimia vapaaehtoisesti ja omasta halustaan, hän on sisäisesti motivoitunut. Työ, jossa voi hyödyntää ja käyttää omia vahvuuksiaan ja omaa harkintaa hyvän tuloksen saamiseksi, tyydyttää työntekijän itsenäisyyden tarvetta. Pärjääminen liittyy ihmisen haluun kokea pystyvänsä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään. Työ, jossa voi tuntea onnistuvansa ja kokea työnsä myönteisiä tuloksia, tyydyttää pärjäämisen tarvetta. Yhteenliittymisen tarve on inhimillistä kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin. Se on toive yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Yhteenkuuluvuutta kokevat sellaiset työntekijät, joilla on tunne kuulumisesta työporukkaan, jossa luotetaan toisiinsa. Kun työntekijä tuntee olevansa osa yhteisöä, jolla on yhteisiä tavoitteita ja jossa voi kokea keskinäistä tukea, hän voi tuntea yhteenliittymisen tarpeen tulleen tyydytetyksi. (Hakanen 2011: 31-32.)

Työn iloa ja innostumista voidaan kuvata käsitteellä työn imu. Työn imu tarkoittaa myös myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Jokainen työntekijä kokee työn imua ainakin silloin tällöin työssään. Työn imua kokevan työntekijän tunnusmerkkejä ovat työntekijän tarkkuus, omistautuneisuus, uppoutuneisuus ja sinnikkyys vastoinkäymisissä. Työntekijä on myös ylpeä työstään. Työn imussa työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja haasteelliseksi. Hän myös inspiroituu työstään. Työn imussa työntekijä kokee viihtyvyyttä työssä, vaikka työ olisi vaativaa. Omistautuneisuus tarkoittaa myös sitä, että työntekijän henkilökohtaiset arvot ovat riittävän lähellä työnantajan arvoja. (Työterveyslaitos 2013; Hakanen 2011: 6-7; Luukkala 2011: 38.)

Työn imua kokevalla työntekijällä on positiivisia tunteita ja työpaikkaa koskevia asenteita. Nämä työntekijät harkitsevat vähemmän työpaikan vaihtamista. Työn imussa työskentelevä suoriutuu hyvin työstään ja hän saa tuloksia aikaan. Työn imua kokevat työntekijät ovat aloitteellisia ja motivoituneita oppimaan uutta sekä haluavat jatkokouluttaa itseään. Työn imun myötä

työntekijät kokevat olevansa terveempiä ja ovat tyytyväisiä muuhun elämään ja rooleihinsa siinä. Edellä mainittujen tekijöiden myötä työn imulla on lukuisia positiivisia vaikutteita organisaatioon ja yksilölle itselleenkin. Työn imu voidaan nähdä yhtenä mittarina työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia kokevat työntekijät ovat tuottavampia. (Työterveyslaitos 2013; Hakanen 2011: 6-7,41.)

Työnantajaorganisaatio voi halutessaan tukea tätä työntekijän ja työn välistä positiivista sidettä ja työn tuloksellisuutta monin eri tavoin. Jos työnantajaorganisaatio on onnistunut saamaan työntekijöille tunteen, että he ovat tervetulleita työpaikalle ja että he ovat tarpeellisia organisaation tavoitteiden saavuttamisessa, niin silloin työnantajaorganisaatiolla on käytettävissään motivoitunut ja sitoutunut henkilökunta, joka toimii työssään tuloksekkaasti. Työterveyslaitoksen mukaan tutkimukset osoittavat, että esimerkiksi työnimulla on merkittävä positiivinen yhteys tuloksellisuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen ja työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos 2013.)

Valtion työelämän kehittämislehdessä Uusi-Kaiku (2/2013) on haastateltu Työterveyslaitoksen vanhempaa tutkijaa Jari Hakasta liittyen Innostuksen spiraali nimiseen tutkimushankkeeseen. Hankkeessa on haastateltu 11 500 työntekijää 87 eri organisaatiosta. Mukana on ollut myös valtion organisaatioita. Vankiloista mukana hankkeessa on Vaasan vankila. Hankkeen tarkoitus on selvittää suomalaisten työpaikkojen pitkän aikavälin avainvoimavaroja ja vahvuuksia sekä työntekijöiden hyvinvointia. (Pellinen 2013.)

Tutkijoiden mukaan on saatu selville, että työn imun lähteet ovat erilaisia eri työpaikoilla. Hakanen kertoo Uusi-Kaiku (2/2013) lehden artikkelissa, että valtion työntekijät ovat useimmiten lojaaleja. Valtion työntekijöillä on mielessään melko vähän eroamishankkeita kaikissa ikäryhmissä. Hakasen mukaan työntekijöiltä löytyy motivoituneisuutta omaa työtään kohtaan. Valtion palveluksessa kohtaa mahdollisuus tehdä sellaista työtä, joka koetaan merkitykselliseksi. Työllä ajatellaan olevan laajempi merkitys. Vaikka yleisesti ottaen valtion töissä koetaan leipääntymistä keskivertoa enemmän, koetaan siellä myös työn imua. Valtion töissä ei niinkään edistetä rahallisia tavoitteita tai uratavoitteita, vaan se voidaan kokea myös sisäisesti palkitsevaksi. (Pellinen 2013.)

Työnantajaorganisaatio voi edistää työn imua monin eri tavoin. Työn imua voi edistää tarjoamalla henkilöstölle haastavia ja monipuolisia työtehtäviä, huolehtimalla perustehtävien ja pelisääntöjen selkeydestä, kehittämällä henkilöstön osaamista koulutuksilla ja tarjoamalla mahdollisuus urakehitykseen. Työn sisältöä voi kehittää tarvittaessa työn laajentamisella, antamalla mahdollisuus työkiertoon tai rikastamalla työn sisältöä. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja rakenteet edistävät työn imua pitkällä aikavälillä. Pekka Järvinen (2008) kirjoittaa kirjassaan Menesty-

vän työyhteisön pelisäännöt, että työn imua aiheuttavia tekijöitä ovat kiinnostavat tehtävät, töiden sujuminen, innostavat haasteet, hyvät kehittymismahdollisuudet, onnistumiset, osaaminen ja hallinnan tunne, hyvät aikaan saannokset ja tulokset, vaihtelu, kiitos ja hyvä palautte, työn merkityksellisyys sekä työhön liittyvät sosiaaliset suhteet. (Työterveyslaitos 2013; Järvinen 2008: 19.)

2.5.2 Hyvä työilmapiiri ja työyhteisö

Hyvälle työilmapiirille luodaan pohjaa hyvällä ja toimivalla työkulttuurilla. Työkulttuuri voidaan määritellä organisaation toimintatapana. Toimintatapa sisältää organisaation työmoraa- lin, säännöt ja ehdot, jotka määrittävät työntekoa, työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen ja tavan toimia asiakkaiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Työilmapiiri muodostuu vahvasti johtamisen kautta. Hyvällä johtamisella voidaan vahvistaa hyvää ilmapiiriä. Myös työyhteisön toimivuus ja työyhteisön välinen vuorovaikutus vaikuttaa siihen, millainen työilmapiiri organisaatioon on muodostunut. Hyvällä työilmapiirillä on myönteisiä vaikutuksia työyhteisön jäsenten hyvinvointiin sekä työmotivaatioon ja sitä kautta se edistää organisaation tuloksellisuutta. Hyvän työilmapiirin myötä työntekijät voivat keskittyä perustehtäväänsä paremmin. Huonossa ilmapiirissä energiaa kuluu työn kannalta epäoleellisten asioiden miettimiseen. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Myönteinen työilmapiiri koostuu monista tekijöistä. Niitä ovat muun muassa varmuus tulevaisuudesta, selvyys työtehtävistä ja vastuualueista, toimivat pelisäännöt ja toimintatavat, kehittyyvä ja oppimiskykyinen työyhteisö, toimiva yhteistyö, sosiaalinen kanssakäyminen sekä usko kykyihin ratkoa ongelmia. Esimiehen kannattaa kiinnittää huomiota hyvän työilmapiirin kehittämiseen monesta syystä. Työyhteisön toimivuus lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää stressin tunnetta. Hyvässä työilmapiirissä voidaan toimia tehokkaasti ja sujuvasti ja se lisää hyvinvointia työntekijöiden keskuudessa. Kireä ja kaavoihin kangistunut ilmapiiri voi lisätä vaihtuvuutta ja poissaoloja. Hyvän työyhteisön merkitys näkyy niin, että se motivoi henkilöstöä pysymään työssä eläkeikään asti. (Työturvallisuuskeskus 2013; Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011: 10.)

Hyvä työyhteisö on avoin, turvallinen ja hyvässä työyhteisössä vastuut ovat selkeät ja työntekijöitä arvostetaan. Hyvässä työyhteisössä työnjako on oikeudenmukaista ja yhteistyö on suunnitelmallista ja organisoitua. Tämän tyyppinen työyhteisö antaa mahdollisuuden työntekijöille tuoda esiin mielipiteitään. Omaan työhön on mahdollisuus vaikuttaa. Hyvässä työyhteisössä työntekijät saavat apua ja neuvoja tarvittaessa. Työyhteisön tuki voi ilmetä esimerkiksi esimies-alaisuushteissa sekä työkaverisuhteissa. Tuella on merkitystä työntekijän kykyyn suoriutua työstä. Sosiaalisen tuen saaminen voi vähentää työn kuormittavuutta ja lisätä psyykkistä hyvinvointia sekä nostaa työmotivaatiota. Hyvin toimivassa työyhteisössä työntekijöillä on

riittävästi tietoa organisaation toiminnasta ja käsitys omasta roolistaan sen toiminnassa. (von Gruenewalt 2004: 46-47.)

2.5.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi saa yleensä puheessa erilaisia ilmaisuja. Niitä ovat esimerkiksi työtyytyväisyys, työn ilo, työn imu, sitoutuneisuus, ammattitilpeys sekä kutsumus. Silloin kun työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä, voidaan puhua työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin voidaan nähdä rakentuvan ainakin kolmesta eri elementistä. Niitä ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaaminen on työhyvinvoinnin ydintä. Osaava työntekijä kokee hallinnan tunnetta, jolloin hän pystyy paremmin vastaamaan työperäiseen stressiin. Tunne työn hallinnasta tuo työhön rentoutta ja auttaa jaksamaan. Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a; Luukkala 2011: 31-32.)

Myös hyvä työilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito ovat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Osaava työntekijä saa arvostusta muilta työntekijöiltä. Kun työntekijä kokee työhyvinvointia, hän jaksaa työssään paremmin ja sitoutuu työhönsä enemmän. Työhyvinvoinnin edistämisestä vastaavat yhdessä sekä työnantaja että työntekijä. Molemmat tahot voivat vaikuttaa hyvän työilmapiirin muodostumiseen. Työnantajan tulee huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä ja tasavertaisesta johtamisesta. Työntekijä vastaa esimerkiksi omasta työkyvystään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a.)

Työhyvinvoinnin kehittämiskeinoja ovat muun muassa työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuollon yhteistyö työpaikan kanssa, koulutukset ammattitaidon kehittämiseksi ja työolojen kehittäminen. Työhyvinvointia tukevia ja edistäviä tekijöitä ovat muun muassa työn selkeät tavoitteet, palautteen saaminen, vaikutusmahdollisuus työajan käyttöön sekä omaan työhön, työtehtävien ja määrän ja laadun sopivuus työntelijälle, työyhteisön jäsenten välinen tuki ja apu toisilleen sekä erilaiset koulutukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013a; Sosiaali- ja terveysministeriö 2013b.)

3 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää valittujen työntekijöiden itsensä kertomana, mitkä ovat ne tärkeimmät tekijät, jotka pidättävät heitä kiinni työssä vuositolkulla vankeinhoidon piirissä, tässä työssä nimenomaisesti Keravan vankilassa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää sellaisia konkreettisia esimerkkejä ja työntekijöiden itsensä tärkeinä pitämiä seikkoja, joihin työnantajan on syytä kiinnittää huomiota halutessaan työntekijöidensä pysyvän palveluksessaan mahdollisimman pitkään ja tuloksekkaasti.

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymys oli: Millaiset tekijät saavat työntekijän pysymään työssä Keravan vankilassa?

4 Keravan vankila

Keravan vankila sijaitsee nimensä mukaisesti Keravalla ja se kuuluu Etelä-Suomen rikosseuraamusalueeseen. Henkilöstön määrä on 120 työntekijää. Vankipaikkoja on suljetulla puolella 95 ja avovankilaosastolla 74. Vuonna 2012 keskivankiluku oli 177. Keravan vankilaan sijoitetaan enimmäkseen nuoria, ulkomaalaisia ja lyhyen tuomion saaneita vankeja. Keravan vankilalla on pitkä historia takanaan. Sen toiminta on alun perin alkanut 1891 Koivulan kasvatuslaitoksena ja se oli tarkoitettu 7-14-vuotiaiden miespuolisten rikoksentekijöiden sijoituspaikaksi. Nykyään Keravan vankilaan kuuluu suljettu osasto ja avolaitososasto. Aiemmin Keravan vankilassa on ollut nuorille vangeille oma osastonsa, mutta nykyään sen tiloissa toimii avovankilaosasto. Keravan vankilan alaisuuteen on myös kuulunut vuonna 2000 lakkautettu Järvenpään avovankilaosasto, joka oli tarkoitettu naispuolisille vangeille. (Keravan vankila 2013; Väkeväinen 2003: 8-11.)

Keravan vankilan alue on siitä erikoinen vankila-alue, että sen ympärillä ei ole muureja eikä aita. Keravan vankila sijaitsee niin sanotusti ”peltojen keskellä”. Keravan vankilassa tarjotaan vangeille erilaisia työpaikkoja ja päihdekuntoutusta. Työtoimintaa vangit ovat voineet harjoittaa muun muassa puutarhan ja maatilan työpaikoissa sekä metalli- ja puualan työpaikoissa. Henkilökuntaa on koulutettu jatkuvasti kohtaamaan uusia haasteita, joita muuttuvat työolosuhteet ja työtehtävät tuovat tullessaan. Keravan vankilan toimintaa on ohjannut halu vaikuttaa vapautteen johtavien siltojen rakentamiseen, syrjäytymisen ehkäisemiseen ja purkamiseen. (Väkeväinen 2003: 8-14, 42-44.)

Keravan vankilassa on panostettu päihdekuntoutukseen jo pitkään. Nuoriso-osastolle perustettiin jo vuonna 1988 silloisen johtaja Liisa Nikkilän tekemästä aloitteesta Suomen ensimmäinen kuntoutusosasto vankilaan. Osaston, OAIII, tueksi perustettiin moniammatillinen kuntoutusryhmä. Osasto teki yhteistyötä muun muassa Järvenpään sosiaalisairaalan kanssa. Nykyisin Keravan vankilassa toimii Kisko-osasto, joka on aloittanut toimintansa vuonna 1997. Osaston toiminta perustuu yhteisöhoitomalliin, jota on alun perin kehitetty Kalliolan Kiskon klinikalla. (Väkeväinen 2003: 37-40.)

Vuonna 2001 Keravan vankilassa aloitettiin Work Out Projekti (WOP). Sen tarkoituksena on etsiä ratkaisuja Uudeltamaalta kotoisin olevien 17-29-vuotiaiden vankien syrjäytymisuhkaan ja edistää heidän elämänhallintataitoja. Yhteistyössä vankien ja eri verkostotahojen kanssa kootaan vangille yksilöllinen toimintasuunnitelma, jota aletaan toteuttaa jo vankeuden aikana

ja jatketaan tuetusti vapaudessa. WOP-osaston kanssa yhteistyötä tekevät muun muassa van-
kien kotikunnat. (Väkeväinen 2003: 37-40; Keravan vankila 2013.)

5 Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tässä luvussa esitellään tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmään ja aineiston keräämiseen
liittyviä seikkoja sekä kerrotaan myös aineiston analyysimenetelmästä. Tutkimuksen tarkoi-
tuksena on selvittää niitä tekijöitä, joilla on ollut merkitystä haastateltavien työssä pysymi-
seen Keravan vankilassa heidän itsensä kertomana ja kokemana.

Tämä tutkimus tehtiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tällä tutkimusotteel-
la pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, joka tässä tutkimuksessa oli työssä pysyminen
Keravan vankilassa työntekijöiden itsensä kokemana. Laadullisessa tutkimuksessa on lähtö-
kohtana todellisen elämän kuvaaminen sisältäen ajatuksen, että todellisuus on moninainen.
Kvalitatiivinen tutkimus on kiinnostunut monista samanaikaisista tekijöistä, joilla on vaikutus-
ta lopputulokseen. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu silloin, kun halutaan selvittää käyttäyty-
misen merkitys ja sen konteksti. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 25, 27.)

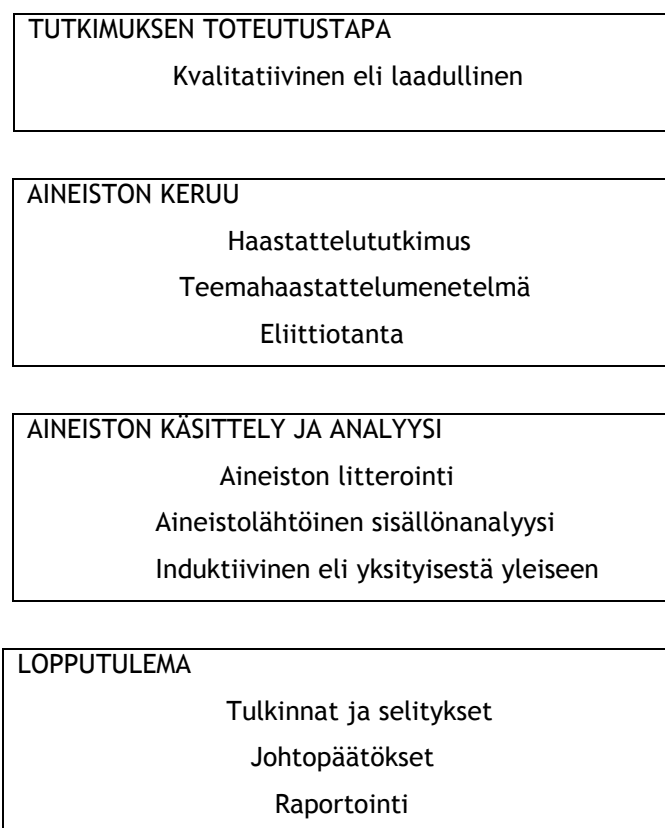
Kvalitatiivinen tutkimusote pohjautuu eksistentiaalis-fenomenologis-hermeneuttiseen tieteen-
filosofiaan. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkitaan kokemuksia. Fenomenologiassa koke-
mus käsitetään laajasti ihmisen kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa eli maa-
ilmaan, jossa hän elää. Kokemus nähdään syntyväksi vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa.
Fenomenologiassa tutkitaan näin ollen ihmisen suhdetta omaan elämäntodellisuuteensa ja
ihmistä ei voida ymmärtää irrallisena tuosta suhteesta. Fenomenologiassa ajatellaan, että
ihmisen suhde maailmaan on intentionaalinen. Intentionaalisuudella tarkoitetaan sitä, että
kaikki merkitsee ihmiselle jotakin. Silloin kun ihminen toimii tai tekee jotain, voimme saada
ymmärrystä hänen toimintansa tarkoitukseen kysymällä millaisten merkitysten pohjalta hän
toimii. Kokemukset muotoutuvat siis merkitysten mukaan. Merkitysten tutkiminen perustuu
oletukseen, että ihmisen toiminta oli intentionaalista eli tarkoituksellista. Ihmisen suhde to-
dellisuuteen on siis merkityksillä ladattu. Fenomenologiassa merkitysteoria sisältää ajatuksen,
että ihmisyksilö olisi perustaltaan yhteisöllinen. Merkitykset, joissa todellisuus ihmiselle avau-
tuu, syntyvät yhteisön kautta joissa ihminen kasvatetaan ja jossa ihminen on kasvanut. Ihmi-
sillä on yhteisön vaikutuksesta yhteisiä piirteitä ja merkityksiä. Tästä johtuu, että yksilön ko-
kemuksen tutkimus tuo esiin aina myös jotain yleistä. (Metsämuuronen 2005: 203; Laine 2007:
29-30.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat ihmisten suosiminen tiedon lähteenä ja
aineiston kerääminen luonnollisissa tilanteissa. Tässä tutkimustavassa käytetään metodeja,
joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni tulevat ilmi. Metodina voi käyttää teemahaastattelua

ja osallistuvaa havainnointia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa valitaan tutkimuksen kohdejoukko harkitusti ja tarkoituksenmukaisesti. Eräänä ominaispiirteenä pidetään tutkimuksen joustavaa toteuttamista ja suunnitelmia voidaan muuttaa tarvittaessa olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 164.)

Eskola ja Suoranta (2005: 16) kirjoittavat kirjassaan Johdatus laadulliseen tutkimukseen, että laadulliselle tutkimukselle on keskeistä tutkijan osallistuvuus. Tutkija on siis läsnä tutkittavien joukossa eikä etäisesti tutki kohteen toimintaa esimerkiksi valmiista aineistosta näkemättä tai kuulematta heitä henkilökohtaisesti. Osallistuvuus on vaikkapa sitä, että tutkija itse haastattelee tutkittavia. Hirsjärven ja Hurmeen (2011) mukaan haastattelut ovat molempien osapuolien yhteistyön tulosta. Haastattelijalla on oma vaikutuksensa haastateltavaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 23; Eskola & Suoranta 2005: 16.)

Hanna Hohteri (2008: 31) on toteuttanut pro gradu -tutkielmansa Sitoutumisen monet kasvot noudattaen Kirkin ja Millerin (1986) nelivaiheista tutkimusprosessi kaaviota. Tämän opinnäytetyön toteutuskaavio (kaavio 1) on mukailtu edellä mainitusta kaaviosta opinnäytetyöni prosessin hahmottamisen helpottamiseksi ja kuvaamiseksi.



Kaavio 1: Tutkimuksen vaiheet

Mukailtu Kirkin ja Millerin (1986) nelivaiheisesta tutkimusprosessikaaviosta (Hohteri 2008: 31.)

5.1 Aineiston hankinta

Metsämuurosen (2005) mukaan kyselyyn vastaajat voidaan valita kahdella eri tavalla, joita ovat satunnainen valinta tai ei-satunnainen valinta. Satunnaisotantaa voidaan pitää yleisesti ottaen parempana, koska sen ajatellaan lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Satunnaisotannassa havainnot ovat tulleet mukaan täysin sattumalta ilman tutkijan tai tutkittavan pyrkimystä. Ei-satunnaiselle otannalle on tyypillistä, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat valittu tutkijan mielenkiinnon mukaan tai harkinnanvaraisesti. Kun halutaan tutkia tutkimuksen kannalta oleellisia henkilöitä, käytetään harkinnan mukaan valittuja henkilöitä. Harkinnan mukaisesti valittuja henkilöitä on hyödyllistä käyttää laadullista aineistoa kerätessä. (Metsämuuronen 2005: 53.)

Tutkimusaineiston keräsin haastattelemalla. Menetelmänä käytettiin teemahaastattelumenetelmää. Teemahaastatteluja tehtiin seitsemälle Keravan vankilan henkilökunnan jäsenelle. Heillä oli vähintään 20 vuoden työsuhde Keravan vankilaan. Tutkittavat valitsin eliittiotantamenetelmällä. Harkinnanvaraisesti valitsin sellaisia haastateltavia, joilla oli kykyä ja taitoa tuoda esille mielipiteitään ja ajatuksiaan aiheesta mielellään monisanaisesti. Heillä tuli olla myös jotain sanottavaa aiheesta. Kun olin kartoittanut mielessäni sopivia ja edellä mainittuja kriteereitä täyttäviä haastateltavia, kysyin heiltä suullisesti kiinnostusta osallistua tutkimuksen aineiston lähteeksi. Suostumuksen myötä siitä tehtiin kirjallinen sopimus (liite 1) haastattelutilanteen toteutuessa.

Haastattelun tavoitteena oli saada esiin haastateltavien omia, heille henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja tärkeitä tekijöitä työssä pysymisestään Keravan vankilassa. Haastateltavat valittiin eri ammattinimikkeiden joukosta. Ennen opinnäytetyön aloittamista esitin aiheen Keravan vankilan johtaja Timo Koivuniemelle heinäkuussa 2012 ja sain häneltä suostumuksen opinnäytetyön tekemiseen kyseessä olevasta aiheesta.

Hirsjärven ja Hurmeen (2011) mukaan haastattelu on yksi käytetyin tiedonhankinnan perusmuoto. Haastattelun avulla on luonnollista selvittää ja kuunnella mitä ihmiset ajattelevat ja millaisia mielipiteitä heillä on kyseessä olevasta asiasta. Haastattelun avulla kerätyn aineiston avulla voidaan ymmärtää miksi ihmiset toimivat jollain tavalla ja millä perusteilla se on heille merkityksellistä ja mitkä arvot ovat taustalla ohjaamassa toimintaa. Haastattelu on keskustelu, jolla on tarkoitus ja tavoite. Haastattelu on tieteellinen metodi ja se koetaan tutkijan ja tutkittavan mielestä yleensä miellyttäväksi tapahtumaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 11-12.)

Haastatteluun sisältyy myös monia ongelmia ja tuloksiin sisältyy aina väistämättä tulkintaa. Haastattelutilanteeseen vaikuttavat aina sekä haastateltava että haastattelija sekä itse tilanne haastattelun aikana. Haastateltava voi kokea tilanteen sellaiseksi, että vastaukset olivat

hänelle eduksi ja suopeita. Haastateltava voi välttää sellaisia vastauksia, jotka voisivat antaa hänestä epäsuotuisan kuvan. Tuloksia tulkitessa pitää huomioida, että aineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, joten tulosten yleistämisessä tulee välttää liiallista yleistämistä. (Hirsjärvi ym. 2009: 206-207.)

5.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelua voidaan kuvata lomake- ja avoimen haastattelun välimuodoksi eli niin sanotusti se on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Tälle haastattelumuodolle on ominaista, että haastattelun teema-alueet (aihepiirit) ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa eikä järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2009: 208; Eskola & Suoranta 2005: 86.)

Teemahaastattelumenetelmällä päästään lähemmäksi niitä merkityksiä, joita ihmiset antavat ilmiöille ja tapahtumille. Ne tuovat esille tutkittavien näkökulman ja myös kuuluviin heidän äänensä. Teemahaastattelu kulkee asiaankuuluvien teemojen mukaan eikä siinä käytetä yksityiskohtaisia kysymyksiä. Teemahaastattelun avulla vastaajat voivat halutessaan puhua varsin vapaamuotoisesti ja aineiston voi sanoa kuvaavan ja edustavan vastaajien puhetta itsessään. Teemojen avulla varmistetaan, että jokaisen haastateltavan kanssa käydään samat asiat läpi. (Eskola & Suoranta 2005: 87; Hirsjärvi & Hurme 2011: 28.)

Tämän tutkimuksen haastattelut etenivät niin, että kerroin aluksi haastateltaville vielä kerran tutkimuksen aiheen ja tarkoituksen. Sen jälkeen pyysin heitä kertomaan vapaasti omin sanoin niistä kaikista eri tekijöistä, jotka ovat heitä pidättäneet työssä Keravan vankilassa niinkin kauan kuin ovat olleet siihen päivään mennessä. Teemahaastattelurunkoa (liite2) ei käyty läpi sellaisenaan haastattelijan toimesta paitsi ensimmäisessä haastattelussa, joka toimi samalla koehaastattelunani.

Ensimmäinen haastattelu tehtiin marraskuussa 2012. Teemahaastattelurunko toimi minulla pääsääntöisesti tukemassa haastatteluiden kulkua. Jos olisi näyttänyt siltä, että haastateltava menisi niin sanotusti lukkoon tai ei muuten pystyisikään kertomaan aiheesta mitään olennaista tai materiaalia tulisi niukasti, voitaisiin teemahaastattelurunkoa käyttää apuna, niin että haastateltavan olisi helpompi kertoa tutkimuskysymykseen liittyvistä seikoistaan. Kaikki haastattelut, paitsi yksi, on tehty Keravan vankilan tiloissa kulloinkin parhaassa mahdollisessa käytettävissä olevassa rauhallisessa tilassa. Haastattelutilan valinnassa pyrin siihen, että haastattelu voitaisiin tehdä ilman häiriötekijöitä. Yksi haastattelu on tehty opinnäytetyön tekijän kotona. Haastattelut on tehty marraskuun 2012 ja helmikuun 2013 välisellä ajalla.

Ensimmäisen haastattelun kautta opin, että on parempi aineiston kannalta antaa haastateltaville vapaa sana aiheesta kuin käydä teemahaastattelurungon kaikki kysymykset läpi haastat-

telijan kysymänä. Sen avulla tietenkin saa esiin lyhyet ja tarkat vastaukset, mutta siinä tavaltaan myös sidotaan haastateltava tiettyyn raamiin ja jotain oleellisia ja tärkeitä henkilökohtaisia työssä pysymisen tekijöitä saattaa helposti jäädä pois. Teemahaastattelurunko kuvaa kuitenkin vain tutkijan olettamuksia ja arvauksia työssä pysymiseen liittyvistä tekijöistä. Vaapa sana antaa haastateltaville mahdollisuuden keskittyä ja kertoa niistä oikeista, heille henkilökohtaisesti merkittävistä, työssä pidättävistä seikoista.

5.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisella eli laadullisella aineistolla tarkoitetaan yleensä tekstimuodossa olevaa aineistoa, jota ei haluta tai voida redusoida numeromuotoon. Se on tavallisesti tutkijan keräämä haastatteluaineisto, joka on yleensä nauhoitettu ja sitten kirjoitettu puhtaaksi eli litteroitu. Teemahaastattelumenetelmällä hankittu aineisto voi kasvaa suureksi ja sen työstäminen vie paljon aikaa ja on työlästä. Aineiston käsittelyyn on syytä ryhtyä pian sen hankkimisen jälkeen. Haastattelijalla on vielä silloin tuoreessa muistissa aineiston hankkimiseen liittyvät tilanteet ja tarvittaessa aineistoa voidaan täydentää helpommin kuin pitemmän ajan kuluttua. Ennen loppupäätelmiä täytyy kerätyn aineiston kanssa tehdä paljon esitöitä. Ennen varsinaista analyysiä aineisto on saatava sellaiseen muotoon, että on mahdollista alkaa analysoimaan sitä. Koottu aineisto on purettava nauhalta eli litteroitava sanasanaisesti varsinkin laadullisessa tutkimuksessa. Litterointi voidaan kohdistaa joko koko aineistoon tai valita litteroitavaksi valikoidusti aihepiirien mukaan. (Rantala 2001: 89; Hirsjärvi & Hurme 2011: 135-136; Metsämuuronen 2005: 233.)

Tässä tutkimuksessa aineisto litteroitiin sanasta sanaan esitetyn avoimen kysymyksen jälkeen. Kaikkea kerrottua ei ole litteroitu haastateltavien taustatiedoista, koska ne eivät sinänsä kerro vastauksia tutkimuskysymykseen. Taustatiedoista on litteroitu työhistorian pituus Keravan vankilassa, nykyinen toimenkuva ja siinä oloaika sekä tieto muista työpaikoista ennen Keravan vankilan palvelusta. Ensimmäisissä litteroineissa kirjoitin myös alkutiedot kokonaan, mutta aikaa säästääkseni siirryin litteroimaan vain olennaisimmat asiat alkutiedoista. Litteroinnista on myös jätetty pois sellaisia sanoja, jotka toistuivat peräkkäin monta kertaa esimerkiksi ajatuskatkon vuoksi. Tällaisia sanoja olivat esimerkiksi niin ja tota.

Ajatuskatkoja on kuvattu litteroinnissa pistejonolla. Välimerkkien sijoittaminen osoittautui hankalaksi litteroitaessa nauhoitettua puhetta. Päädyin litteroinnissa siihen, että itselleni olisi helppo aineistoa lukiessa ymmärtää ja hahmottaa sen sanoma. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 45 minuuttia, pisin haastattelu kesti noin 1h 15 min. Litteroitua tekstiä kertyi trebuchet 12 fontilla, rivivälin ollessa 1,5 116 sivua. Litterointi oli yllättävän raskas ja vei paljon aikaa. Päivän aikana pystyin kirjoittamaan puhtaaksi noin tunnin verran nauhoitettua puhetta.

Analyysillä halutaan saada hankittu aineisto selkeäksi ja mielekkääksi tutkia, jotta siitä pystyttäisiin tuottamaan uutta tietoa. Aineisto tulee tiivistää niin, ettei siitä kadoteta olennaista informaatiota. Laadullisen aineiston analyysiin ei ole vain yhtä oikeaa tapaa. Analyysivaiheen myötä tutkijalle tulee selväksi millaisia vastauksia hän saa tutkimuskysymyksiinsä. (Eskola & Suoranta 2005: 137.) Tässä tutkimuksessa on käytetty induktiivista sisällön analyysimenetelmää.

Tuomi & Sarajärvi (2012) tuovat esille, että induktiivinen aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa jotakuinkin kolmeen vaiheeseen. Ensimmäiseksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Pelkistäminen tarkoittaa sitä, että aineistosta poistetaan tutkimukseen mitenkään liittymättömät osat pois ja tämän jälkeen sieltä etsitään ja merkitään (koodataan) niitä ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimuksen kysymyksiin. Toiseksi aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Tässä pelkistetyt ilmaisut käydään läpi etsien sieltä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samankaltaiset ilmaisut ryhmitellään omaksi luokaksi ja se nimetään sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Ryhmittely luo pohjan tutkimuksen perusrakenteelle ja siitä voi jo havaita alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmittelyssä muodostettuja alaluokkia yhdistellään yläluokiksi ja yläluokkia pääluokiksi. Aineiston ryhmittelyn jälkeen seuraa sen abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Siinä aineistosta erotetaan tutkimukseen liittyvä olennainen informaatio ja niistä muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa jatketaan saatujen luokkien yhdistelemistä niin pitkälle kuin se on järkevää ja mahdollista aineiston näkökulmasta. Abstrahointi etenee alkuperäisistä ilmaisuista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2012: 108-112.)

Aineistoa käsitellessä tutkija voi kulkea niin sanottua hermeneuttista kehää. Hermeneuttisen kehän kulkeminen tarkoittaa laajasti ajateltuna tutkimuksellista dialogia, keskustelua, tutkimusaineiston kanssa. Haastatteluaineisto on tutkittavan puhetta ja tutkija ryhtyy aineiston kanssa vuoropuheluun. Tutkivan dialogin kulku on kehämäistä liikettä aineiston ja oman tulkinnan välillä. Tässä kulussa tutkijan ymmärryksen tulisi kokoajan korjautua ja syventyä ja tutkijan tulisi vapautua oman perspektiivinsä minäkeskeisyydestä. Dialogin tavoite on avoin asenne toista kohtaan. Kehällä kulun alussa tutkija tekee jo omia tulkintoja esimerkiksi haastattelun aikana. Tästä tulee päästä irti kriittisen ja reflektiivisen asenteen kautta. Etäännyksen jälkeen mennään aineiston pariin ja koetetaan nähdä mitä toinen on tarkoittanut ilmaisuillaan. Kehäliikettä kulkiessa on tarkoitus löytää todennäköisin ja uskottavin tulkinta sille, mitä tutkittava on tarkoittanut. (Laine 2007: 36-37.)

Seuraavasta taulukosta (taulukko 2) selviää kuinka olen päätenyt yläkäsitteeseen ”Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön” kohdassa ”Työntekijästä lähtevät tekijät”.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys	Alakäsite	Yläkäsite
Tässä työssä toteutuu niin paljon semmosta mun luonteelle ominaista. Mä pystyn toteuttamaan itseäni...H2	Itsensä toteuttaminen mahdollista	Henkilökohtainen sopivuus omaan työhön	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Kyl tää kuitenkin on semmonen, mikä on mun juttu, ehkä silleen et mitä on käyny noit muita kattomas niin...H4	Tämä työ on mun juttu	Kokemus omasta alasta ja työstä	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Et, mulla on itellä semmonen sisäinen tunne siitä, että tää on semmosta työtä, että tää on ihan ok tai mä pärjään tässä ihan ok. H6	Sisäinen tunne, että tämä työ on ok ja pärjää siinä	Sisäinen kokemus omasta alasta ja työstä	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Jossain vaiheessa tuln siihen tulokseen tota niin, että mä omasta mielestä niinkun sovin tämmöseen työhön. H5	Sopii tällaiseen työhön	Oma näkemys sopivuudesta omaan työhön	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
T: Niinii, et, tää on sun ala? H1: Tää on. Tää on joko pakosta tai eihän tää pakosta mut siis...H1	Tämä on oma ala	Kokemus omasta alasta	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Et niin, et semmosia taitoja, ne on joko kehittäny tai ne on jo olemassa ja niitä kun käyttää, niin täällä voi hyvin sekä henkilökunnan että vankien kanssa. Et, se on myöskin semmonen tekijä, josta kyllä ite nauttii ja josta saa hyvän olon ja joka on auttanut työssä jaksamisessa ja pysymisessä täällä. H3	Taidot tehdä työtä vankien ja henkilökunnan kanssa siinä pärjäten ja edistäen omaa jaksamista ja pysymistä	Kokemus omasta sopivuudesta ja taidoista työhönsä	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Että, kyllä ne on vähä semmoset vaikeet vanhemmat ihmiset. Niittenkin kans mielestäni osaan tehdä töitä. Itte oon sillain huumorintajunen ja, ja tota jossain määrin kyllä empaattinen, mutta osaan pitää sen ammatillisuuden rajoissa. Että jos liian syvällisesti alkais mieltä kaikkien ongelmia ja, ja voivottelemaan, surkuttelemaan, niin ei, ei sellanen tyyppi sovi. H7	Osaaminen työssä vaikeiden ihmisten kanssa Kykyä ammatillisuuteen työssään	Tunne omasta sopivuudesta tähän työhön	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön

Taulukko 2: Esimerkki aineiston analysoinnista kohdassa ”Työntekijöistä lähtevät tekijät”

Jo litterointi vaiheessa huomasin, että aineistosta voi nähdä suuntaa antavia vastauksia tutkimuskysymykseen. Litteroinnin jälkeen luin kaikki litteroinnit koneelta ennen niiden tulosta-

mista paperiversioiksi. Tässä vaiheessa aloin jo lihavoida tekstistä tutkimuskysymykseen vastauksia antavia ilmaisuja. Tämän jälkeen tulostin litteroinnit ja luin ne uudelleen. Merkitsin samalla tutkimuskysymykseen vastauksia-antavia ilmaisuja yliviivaustussilla. Kävin aineiston siis kaksi kertaa huolellisesti läpi, ennen kuin aloin leikata ja liimata tutkimuskysymykseen vastaavia alkuperäisilmaisuja erilleen litteroinneista. Alkuperäisilmausujen leikkaus ja liimaus prosessi oli kolmas kerta, kun kävin aineiston lävitse tarkasti. Litteroitua aineistoa lukiessani kuulin vielä korvissani elävästi haastateltavien äänen. Tämä auttoi pysymään heidän ”hengessä mukana”, kun erottelin siitä olennaisia vastauksia tutkimuskysymykseeni.

Kokosin samaa tarkoittavat leikatut ja liimatut ilmaisut niitä kuvaavan otsikon alle. Alkuperäisilmauksien keräämisen jälkeen pelkistin ne ja pelkistyksistä muodostui sellaisia käsitteitä, joista rupesi hahmottumaan selkeitä vastauksia tutkimuskysymykseen. Litterointiin ja siitä kerättyihin alkuperäisilmausuihin palasin usein analysoinnin aikana. Tavallaan kuljin siis hermeneuttista kehää, kun palasin keskustelemaan aineiston kanssa saamastani tulkinnasta. Silloinkin, kun kirjoitin tuloksia ja valitsin sopivia sitaatteja opinnäytetyöhön, palasin välillä lukemaan litterointeja. Tällä varmistin, että tulkintani aineistosta olisi mahdollisimman totuuden mukainen ja aineiston hengen mukainen.

5.4 Tutkimuksen eettisyys

Tuomi ja Sarajärvi (2012) viittaavat kirjassaan Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi Suomen Akatemian tutkimuseettisiin ohjeisiin 2005, joissa kerrotaan hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyviä asioita. Niiden mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä arvioinneissa. Tutkijan tulee myös soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä, tutkimusmenetelmiä ja arviointimenetelmiä. Tutkijan tulee toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkistaessaan. Tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset niin, että tutkija kunnioittaa näiden työtä ja antaa heidän saavutuksilleen asianmukaisen arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan. Tutkija on vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja tutkimuksen rehellisyydestä ja vilpittömyydestä. Esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähättely ja puutteellinen viittaaminen aikaisempiin tutkimuksiin ovat sellaisia seikkoja, jotka loukkaavat hyviä tieteellisiä käytäntöjä. (Tuomi & Sarajärvi 2012: 132-133.)

Tutkimuksen lähtökohta tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisillä on itsemääräämisoikeus ja tutkijan tulee sitä kunnioittaa. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että ihmisillä on mahdollisuus itse päättää osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät. Haastateltavalla on myös oikeus kieltäytyä kesken kaiken osallistumasta tutkimukseen ja kieltää häneltä saadun aineiston

käyttäminen tutkimukseen. Haastateltaville myös kerrotaan tämä oikeus. Haastateltavilla on oikeus odottaa, että tukija noudattaa sopimuksia ja tutkimuksen rehellisyyttä ei vaaranneta. (Tuomi & Sarajärvi 2012: 131; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 25.)

Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja he täyttivät laatimani suostumuslomakkeen ennen haastatteluja. Suostumalla haastatteluun he antoivat tutkijan käyttöön haastattelussa kertyneen aineiston opinnäytetyön tekemistä varten. Lomakkeessa kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan ja nauhoitetta säilytetään niin, että siihen ei ole ulkopuolisilla mitään pääsyä ja nauhoite tuhotaan, kun se on analysoitu. Lomakkeessa kerrottiin myös mihin tutkimukseen he osallistuvat ja mikä on sen tarkoitus. Lomakkeesta myös ilmeni, että heillä missä vaiheessa tahansa kieltää aineiston käyttämisen tutkimukseen. Nämä asiat käytiin myös ennen haastattelujen aloittamista suullisesti läpi. Haastateltaville kerrottiin vielä haastattelutilaisuuden yhteydessä, että nauhoitteet ja litteroidut tekstit hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty.

Tutkimustyöhön käytetyt haasteltavien mielipiteiden lainaukset ovat esillä tekstissä siten, ettei heitä voi sen perusteella tunnistaa. Anonymiteetin turvaamiseksi haastateltavien nimiä tai ammattia ei mainita sitaattien yhteydessä eikä muutenkaan opinnäytetyössä. Sitaintien perässä käytetään haastateltavien tunnuksena H1-H7 koodeja. Koodit on annettu haastateltaville satunnaisessa järjestyksessä. Yksi haastateltavista olisi ollut valmis laittamaan vaikka nimensäkin sitaintien perään, mutta tämä ei ollut tarkoituksenmukaista.

Haastateltavilla oli mahdollisuus vaikuttaa myös siihen, missä muodossa heidän sanomaansa voidaan käyttää sitaateissa. Haastateltavat saivat lukea valitut sitaatit ennen opinnäytetyön lopullisen version valmistumista. Jos he kokivat, että valitsemani sitaatti oli liian tunnistettavasti kirjoitettu, sitaatti muutettiin sellaiseen muotoon, ettei siitä voitu tunnistaa henkilöä. Sitaintien muutokset on merkitty sitaateihin xxx-merkeillä. Sitainti on myös poistettu, jos haastateltava ei sitä halunnut julki. Yhtään valitsemaani sitaintia ei haluttu poistaa.

6 Tulokset

Tutkimustulosten mukaan työssä pysymistä tukivat organisatoriset tekijät, työympäristölliset tekijät, toimenkuvaan liittyvät tekijät ja työntekijästä itsestä lähtevät tekijät. Erotukseksi muusta tekstistä haastateltavien sitaatit on sisennetty, merkitty lainausmerkein ja tekstin ulkoasu on kursivoitu. Sitainteja on useita, koska niiden avulla aineistosta selville saadut tulokset ”heräävät henkiin”. Tutkimuksen tiedon luotettavuuden näkökulmasta haastateltavien suorat sanomiset elävöittävät ja perustelevat tutkijan johtopäätöksiä heidän ajatuksistaan. Sitaintien avulla lukijan on mahdollista ymmärtää ja tajuta, millaisen merkityksen haastateltavat ovat aiheesta antaneet. Kappaleen lopussa on esitetty tuloksista yhteenvetotaulukko.

6.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavien ryhmä koostui eri ammateissa toimivista, pitkän työuran Keravan vankilassa tehneistä työntekijöistä. Heidän työuran pituus Keravan vankilassa oli 20-30 vuoden välillä. Kaikilla haastateltavilla oli ollut myös muita työpaikkoja ennen työuraansa Keravan vankilan palveluksessa. Osalla oli kokemusta myös muista vankiloista.

6.2 Keravan vankilan (organisaation) merkitys

Haastateltavien mielestä työnantajaorganisaation merkitys heidän työssä pysymiseensä Keravan vankilassa muodostui seuraavista tekijöistä:

- Keravan vankilan toimintatapa ja toimintakulttuuri
- Työnantajan tarjoamat haasteet ja tuki
- Palkkaus
- Esihiestö ja johtaminen

6.2.1 Keravan vankilan toimintatapa ja toimintakulttuuri

Haastateltavat pitivät paljon Keravan vankilasta työpaikkana. Huolimatta siitä, että Keravan vankila on suljettu vankila, sitä ei pidetä liian ahdistavana ja bunkkerimaisena. Haastateltavat kokivat, että Keravan vankila oli sopivankokoinen ja -oloinen vankila heille olla työssä. Tällä koettiin olevan merkitystä heidän työssä pysymiseen. Aineistosta ilmeni haastateltavien epäilyksiä siitä, että olisivatko he pysyneet alalla näin kauan jossain muussa suljetussa vankilassa murien ympäröimänä. Heidän mielestään Keravan vankila koettiin ”ainutlaatuiseksi” vankilaksi Suomessa.

”Siis täällähän on hemmetin kiva olla töissä sanotaan 99 prosenttisesti” H1

Haastateltavat arvostavat Keravan vankilan toimintakulttuuria. Keravan vankilan vankeinhoitolista ajattelu- ja toimintatapaa pidettiin erilaisena ja ainutlaatuisena muihin vankiloihin verrattuna. Toimintakulttuuriin ja -tapaan oltiin tyytyväisiä. Keravan vankilassa on ollut pitkään kuntoutusmyönteinen toimintatapa ja siellä on vahva yhteistyön tekemisen henki. Haastateltavat myös kokivat, että kaikki tekivät ”samaa työtä” toimenkuvasta riippumatta.

”Et, kyl mä esimerkiks päätin, että en mä xxx vankilaan mee enää takasi...Et se Keravan jotenkin se semmonen erilainen ajattelu..enemmän mun arvojen mukainen ajattelu vaikutti paljon siihen että...että, et Kerava tuntu niinku ihan ehdottomasti ykköseltä.” H6

Keravan vankila on kehittänyt toimintaansa kuntoutusmyönteisiksi vuosien varrella. Varsinkin edellisen johtajan, Kirsti Niemisen, aikana vankilassa lisättiin voimakkaasti päihdekuntoutusta vangeille ja henkilökuntaa koulutettiin työskentelemään kuntoutusosastoilla. Keravan vankilan kuntoutusmyönteisen toimintakulttuurin nähtiin olevan sidoksissa juuri tämän vankilan seinien sisälle. Erään haastateltavan käsityksen ja mielipiteen mukaan tällaista Keravan vankilalle ominaista toimintakulttuuria olisi vaikea, ellei mahdotonta siirtää muihin vankiloihin.

”Joo, ja sitte Keravan semmonen toimintapa ja toimintakulttuuri ei siirry mukaan...et ne on tähän taloon sidottuja ja näihin seiniin ja puitteisiin.” H3

Vankilaa pidettiin vähän niin kuin pienenä maailmana. Keravan vankilassa koettiin olevan mahdollisuus monentasoisiin ihmiskontakteihin. Erään haastateltavan mukaan harvoista työpaikoista löytyisi niin paljon monien eri ammattien edustajia, kuin esimerkiksi löytyy Keravan vankilasta. Laitoksessa työskenteli esimerkiksi eri työpisteissä puualan, metallialan, terveydenhoidon, uskonnon, valvonnan, sosiaalialan, päihdekuntoutuksen, rakennusalan ja monen muun ammatin edustajia, joiden kanssa tehtiin yhteistyötä ja oltiin tekemisissä kukin toimenkuvansa vaatimalla tavalla.

*”...niin siinä on harvalla ihmisellä...ja muissakin työpaikoissa, on niin monen-
tasoinen se asiakas- tai henkilökontakti, mihin mä törmään. Sit tässä on henki-
lökunta, täällä on niin monennäköistä ihmistä töissä. Täällä on niin erilaisia
tehtäviä ihmisillä. Harvalla työpaikalla on tällästä. Tosi harvassa. Siis
se...tähän on pikku maailma.” H2*

Neljän haastateltavan mielestä Keravan vankilassa asiat olivat hyvin verrattuna siihen, mitä he olivat kuulleet muiden vankiloiden henkilökunnalta heitä tavatessaan eri tilaisuuksissa. Keravan vankila koettiin hyvin toimivaksi ja työntekijöitään kohtaan joustavaksi työpaikaksi. Yhden haastateltavan mielestä on ihan olennaista, että hän saa tehdä työtä juuri Keravan vankilassa. Hän oli tehnyt uransa aikana paljon erilaisia töitä Keravan vankilassa ja hän kietytti asian alla olevan sitaatin mukaisesti, kun hänelle oli tarjottu mahdollisuutta siirtyä uuteen tehtävään Keravan vankilassa.

*”Mutta en ois varmastikkaan lähteny xxx. Mutta ku tää oli niinku täällä Kera-
valla, niin lähdin... Niin..ja sit jos jollain on tuntunu kauheen... että ei tää oo
mun paikka. Niin sitte ku on...koulutuksen jälkeen huomaan, että täällä on to-
della mukavaa olla kun kuuntelee muitten murheita.” H5*

”Ja mä oon aina kaikille sanonu, että...ainahan omaa vankilaa haukutaan ja näin, niin hemmetin hyvä, kun tuolla tapaa muitten vankiloiden porukoita ja huomaa, että meillähän on aika hyvin asiat.” H1

Keravan vankilan toimivuuteen ja joustavaan toimintatapaan oltiin tyytyväisiä. Tyytyväisyys kohdentui esimerkiksi tuntikirjanpidon toimintaan. Haastateltavien mukaan loma-aikatoiveita huomioitiin ja työvuoroihin sai joustoa tarvittaessa. Tämä joustavuus nähtiin molemminpuolisena joustavana toimintana. Tarvittaessa työnantajalta oli saanut esimerkiksi työvuoron vaihdon ja vastaavasti työntekijät olivat valmiita joustamaan ja vastaamaan työnantajaan tarpeisiin. Työntekijällä oli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin tarvittaessa. Työvuorotaulukkoihin oltiin tyytyväisiä ja ne rullasivat hyvin. Työvuorotaulukkoihin voitiin luottaa ja elämää pystyttiin suunnittelemaan pidemmälle, kun työvuoroja pystyi laskemaan pitkäksi aikaa eteenpäin. Toimivilla työvuoroilla oli merkitystä työelämän ja muun elämän yhteensovittamisessa. Tämän tekijän vaikutus korostui varsinkin niillä haastateltavilla, jotka olivat tehneet vuorotyötä.

6.2.2 Työnantajan tarjoamat haasteet ja tuki

Työnantajan joustavuus ja tuki työssä pysymiselle konkretisoitui myös siinä, että virkavapaita oli myönnetty suhteellisen helposti. Työnantaja oli suhtautunut myönteisesti siihen, jos työntekijä halusi lähteä mukaan johonkin projektiin tai kävi tekemässä jotain muuta työtä hetken aikaa. Kolme haastateltavaa pitivät tärkeänä sitä, että saattoi käydä muualla ja sitä kautta saada uusia voimavaroja omaan työhön. Heidän mielestään oli hyvä käydä töissä Keravan vankilan ulkopuolella, koska sitä kautta työntekijät pysyvät ajan hermolla siitä, mitä muualla tapahtuu.

Toisaalta erään haastateltavan mukaan ei ole aina pakko lähteä, vaan myös paikallaan pysymällä oli voinut kehittyä oman alansa asiantuntijaksi ja sitä kautta motivoitua ja sitoutua työhönsä. Haastateltavien mielestä koulutuksiin oli päässyt halutessaan helposti. Koulutusten myötä toimenkuvaan oli saanut lavennusta tai pystyi halutessaan hakeutumaan eri työtehtäviin. Haastatteluista ilmenee, että vankeinhoitotyössä oli hyvät mahdollisuudet kouluttautua eteenpäin.

Työnantaja suhtautui hyvin myönteisesti työntekijöiden haluun kouluttautua ja kehittää itseään sitä kautta. Itsensä kehittäminen mahdollisti uralla etenemisen. Sillä saattoi olla myös palkkaan vaikuttava merkitys. Ammattitaidon lisääntymisen myötä oli mahdollisuus hakea vaativampiin tehtäviin, joissa palkkaus oli parempi aiempaan verrattuna. Eräs haastateltava oli jopa sitä mieltä, että ihan liikaakin koulutetaan työntekijöitä.

”Ja jo ajatuksena, että joskus vielä haluan kouluttautua ja, ja mielestäni tämä ala on antanut siihen hyvät mahdollisuudet. Että jos haluaa kouluttautua alalla, niin siihen on mahdollisuus. Ja se on ollu kans yks tekijä, mikä on itteensä pitäny tällä alalla.” H3

Työaika saattoi käyttää oman työkyvyn ylläpitoon. Kerran viikossa oli mahdollisuus pitää työajan sisällä niin kutsuttu liikuntatunti. Työajalla oli voinut käydä myös työterveyshuollon järjestämässä Kuntoremontti-ryhmässä silloin, kun sellainen oli tarjolla. Eräs haastateltavista piti siitä ”valtavan hienona ja isona juttuna”, että pystyi käyttämään työaika oman terveytensä ylläpitoon. Työnantaja panosti työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen myös järjestämällä erilaisia yhteisiä tilaisuuksia, kuten kaikille yhteisiä liikuntailtapäiviä. Työterveyshuolto koettiin hyväksi ja toimivaksi ja se nähtiin tukea antavaksi tekijäksi työnantajan puolelta. Työterveyshuollon kautta on mahdollisuus päästä esimerkiksi edellä mainittuun kuntoremonttiryhmään.

”...että vau, että, tää on työnantajan puolesta niin tosi, tosi iso juttu että, tällästä...Annetaan työaika, että sä huolehdit omasta terveydestä. Mut se oli niinku valtavan hieno juttu” H3

Haastateltavien mielestä oli hyvä, että työnantaja pystyi antamaan heille mielenkiintoisia tehtäviä ja haasteita. Niillä oli merkitystä työssä pysymiseen. Erään haastateltavan mukaan juuri uuden tehtävän saaminen ja siitä vastaaminen oli saanut hänet jäämään taloon töihin. Uusien tehtävien saaminen oli pysymistä edistävä tekijä. Uuden vastuun myötä saatu lisäkoulutus osin työnantajan kustannuksella oli ollut myös merkittävässä määrin pitämässä kiinni häntä työssä Keravan vankilassa. Talon johto oli antanut uusia haasteita ja oli valmis myös tukemaan koulutusten kautta siinä pärjäämistä. Haastateltavat pitivät tärkeänä omaaloitteisuutta esimerkiksi koulutuksen ja muun tuen saamiseen. Tarjolla oli erilaisia mahdollisuuksia, joihin työntekijöiden tulisi itse osata hakeutua ja olla halukas osallistumaan.

6.2.3 Palkkaus

Palkkaus ei sinänsä noussut isoon merkitykseen työssä pysymiseen. Se kyllä koettiin hyväksi koulutukseen nähden ja siihen nähtiin voivan vaikuttaa juuri kouluttautumisen kautta. Palkkaa piti hyvänä kolme haastateltavaa. Yksi ei maininnut sitä ollenkaan. Toimeentulolla oli tietysti oma vaikutuksensa työssä pysymiseen. Haastateltavien vastatauksista kuitenkin huokui enemmän sellainen henki, että palkkaus ei ollut se tärkein tekijä, vaan yksi tekijä siinä muiden rinnalla.

”Mäkin...mullekin tuli semmonen miellelyhtymä, että olen aina ollut sitä mieltä että pitäis saada enemmän palkkaa. Mut sit kuulin yheltä kollegalta, joka haki muita hommia rikosseuraamusalan ulkopuolelta, niin hän totes, että meillä on kuule hyvä palkka. Et tota niin, mä sanoin, että tästä me voidaan tulla vaan siihen tulokseen, et, me ollaan tästä lähtien aika tyytyväisiä.” H5

Haastateltavat ajattelivat, että yksityisellä puolella olisi voinut saada enemmän palkkaa. Ajateltiin, että valtion palveluksessa oli pitkä, mutta kapea leipä. Erään haastatettavan mukaan on hullua, että he tekevät työtään tosi intensiivisesti tällä palkalla, mutta silti hän oli pysynyt työssään Keravan vankilassa.

”Enemmänkin muut tekijät vaikuttaa. Koska jos se ois pelkkä palkka, niin en mä olis täällä...et hullui me ollaan, ku tällä palkalla tehään tämmöstä duunii. Siis tällä tasolla. Niin tota, mut eihän sitä...eihän se taas sitte se palkka kaikkee merkkää. Jos se työ on mielenkiintoista ja siit saa jotain itselleen, niin sit sitä ehkä tekee korkeella volyymilla pienemmälläki palkalla.” H4

6.2.4 Esimiestyö ja johtaminen

Haastateltavat kokivat esimiestensä merkityksen suureksi työssä pysymiselleen. Esimiehiltä saatu palaute koettiin tärkeäksi työntekijöille. Erään haastatettavan mukaan nykyajan esimiehet olivat paljon lähempänä työntekijää ja yhteistyö sujui hyvin. Koettiin, että tehdään esimiesten kanssa samaa työtä yhteisvoimin ja yhteishengessä. Haastateltavat kertoivat, että esimiehet luottivat heihin ja uskalsivat näin antaa heille myös valtaa ja vastuuta tehdä eri tehtäviä. Esimiehen luottamus tuntui hyvältä ja auttoi jaksamaan ja tekemään työtä. Haastateltavien kertomuksista sai sellaisen kuvan, että luottamus oli molemminpuolista ja esimiehet arvostivat työntekijöitä ja toisinpäin.

”No kyllähän täällä, sanotaan, ihan pääsääntöisesti on hyvät aina ollu.”H1

Esimiehiltä koettiin saatavan myös tukea tarvittaessa. Tuen saamista pidettiin merkittävänä ja tärkeänä tekijänä työssä pysymiseen. Haastateltavien mielestä kynnyks oli matala mennä kysymään apua ja neuvoja tarvittaessa. Esimiesten koettiin olevan saatavilla ja sitä pidettiin tärkeänä. Heidän ammattitaitoon ja osaamiseen luotettiin. Esimiehiin ja heidän työhönsä oli tyytyväisiä. Eräs haastatettava oli huolissaan siitä, että uhkakuva Keravan vankilan sulkeamisesta saisi hyvät työntekijät lähtemään liian pian pois Keravan vankilasta. Hän koki näin jo käyneen yhden esimiehen kohdalla. Esimiehen tuen merkityksen ja saatavilla olon tärkeyden mainitsivat kaikki haastateltavat. Yhden haastatettavan mielestä esimiehen antama tuki voisi olla parempaakin.

”Ja sitten tietysti mikä tota, on kans tota työssä jaksamista auttanu ja pitäny tässä talossa, niin...niin mun mielestä meillä on ollu hirveen hyvä apulaisjohtaja täällä... Että, et, hän on semmonen henkilö, joka niinkun tietää kaikesta kaiken... Että, et, se on kyllä niinku semmonen hirveen hyvä ja suuri ja merkittävä apu.” H3

Kaikilla työntekijöillä oli kokemusta enemmän kuin kahdesta johtajasta. Aiemmin johtajalla oli enemmän valtaa vaikuttaa vankilan toiminnan suuntaan, mutta nykyään raamit talon toimintaan saadaan pitkälti keskushallinnosta. Nykyistä edeltävän johtajan aikana Keravan vankilan toimintoja kehitettiin paljon ja perustettiin vangeille esimerkiksi kuntouttavia osastoja. Päihdetyön kehittämiseen satsattiin voimakkaasti. Erään haastateltavan mielestä nykyistä vankeinhoitoa johtaa ja raamittaa pitkälti eurojen säästäminen eikä kehitystyöhön enää satsata.

Johtajilla oli ollut omanlaisensa tyyli johtaa vankilaa. Haastateltavien mukaan oli ollut oikein tiukkaa ja kurinalaista johtamista kuin myös vähän vähemmän auktoritaarista. Jokainen johtaja oli jättänyt oman perintönsä ja jälkensä Keravan vankilan toimintakulttuuriin. Haastateltavat arvostivat sellaista johtajaa, joka antoi työrauhan ja jonka päätöksiin saattoi luottaa. Nykyinen johtaja koettiin juuri tällaiseksi. Haastateltavien mielestä oli tärkeää, että johtaja pitäisi oman talon ja oman väen puolia. Erään haastateltavan mielestä edellinen johtaja huolehti henkilökunnan asioista ja viihtyvyydestä hyvin. Toisen haastateltavan mukaan olisi vaikeaa toimia sellaisen johtajan alaisuudessa, joka oli diktaattorimainen eikä pitäisi henkilökuntansa puolia.

”Kyllä ainakin välillä oli, että ei oikeen henkilökuntaa arvostettu. Et, se on niinku välttämätön paha. Mutta nyt sitte tämä, nykyistä johtajaa vertaa niin mä uskon niin, ehkä hän vähän enemmän pitää henkilökunnan puolta taas verrattuna joihinkin muihin laitoksiin.” H1

Johtajilta oli saatu myös tukea tarvittaessa ja johtajat olivat osanneet myös vaatia työntekijöiltään paljon. Erään haastateltavan mukaan aikaisempi johtaja oli vaatinut häneltä tosi paljon. Hänelle oli annettu paljon tehtäviä ja vastuuta. Tämä oli ollut yksi tekijä hänen työssä pysymiseen ja hän oli tästä vastuun saamisesta tykännyt. Toisen haastateltavan mukaan johtajilta oli myös saatu tukea työntekijän omalle tavalle tehdä työtään niissä raameissa mitä lait ja säännöt sallii. Eräällä johtajalla oli tapana kierrellä usein henkilökunnan parissa ja osastoilla keskustelemassa työntekijöiden kanssa. Haastateltavista kaksi ei pitänyt merkittävänä tekijänä johtajan vaikutusta työssä pysymiselleen.

”No, sanotaanko näin, että, et minä en sitä, et kuka on talon johtaja, niin en

näkisi niin tärkeenä osana tähän, et miten minä oon pysynyt täällä. Et tota, et tietystihän, jos aatellaan, joskus oon kuullu muista taloista näistä huonoistaki johtajista. Että toki silläkin on merkitystä, miten sä työssä pysyt ja jaksat. Et jos on sellanen diktaattori, niin eihän semmosen kanssa voi asioida että...Mut täällä on ollu mun mielestä ihan hyviä, hyviä kyllä siinä suhteessa että...” H3

”...koska se oli semmonen, semmonen tota, et, se teki ittesä niinku läheiseksi. Et, se ei halunnu pitää mitään tämmöstä niinku hajurakoo. Et, se oli...kävi juttelemassa ja kyseli. Oli kiinnostunut...” H4

Erään haastateltavan mukaan yksi aiemmista johtajista oli ollut suuressa merkityksessä hänen ammatillisuuden muodostumiseen työssään. Hänen mukaansa tämän johtajan aikana naisvartijat eivät olleet saaneet käyttää koruja tai meikata eli minään prinsessana ei tarvinnut esiintyä töissä. Töissä oltiin tekemässä töitä. Työn teon raamit ovat olleet niin selkeät, että niihin oli ollut helppo mukautua. Toisaalta mainittiin, että on ollut myös sellaista johtamista, että kun tänään on päätetty jotain, niin huomenna se on jo muuttunut.

”Et ehkä se on sillai antanu sitä semmosta pohjaa siihen, et todella niinku osaa säilyttää ammatillisuuden...” H7

6.3 Työympäristön merkitys

Haastateltavien mielestä työympäristön merkitys työssä heidän pysymiseensä Keravan vankilassa muodostui seuraavia tekijöistä:

- Viihtyisä ulkoinen työympäristö
- Työyhteisö ja työilmapiiri

6.3.1 Viihtyisä ulkoinen työympäristö

Työympäristöllä oli iso merkitys työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen. Viihtyisällä ympäristöllä oli merkitystä ihmisen mieleen ja hyvinvointiin. Viihtyisä vankilaympäristö, jollaisena Keravan vankilan ympäristö nähtiin, koettiin vaikuttavan väistämättä vankien mielialaan ja viihtyvyyteen. Sitä kautta viihtyisällä ympäristöllä nähtiin olevan merkitystä myös työntekijöiden työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Ympäristön mukanaan tuomilla viihtymisen ja jaksamisen tuntemuksilla oli työssä pysymistä edistävä merkitys. Kaikki haastateltavat mainitsivat vankilan ympäristön työssä pysymistä edistävänä tekijänä.

”Ja sit se vielä tavallaan, että loppujen lopuksi mä aattelen sitte tätä Keravan vankilaa tavallaa... että mimmonen paikka tässä on. Tässä on niinku tää luonto, ympäristö, niin se on enemänkin, se on niinku jatkuvasti läsnä. Ku ikkunasta kattoo, niin on erilainen kattoo semmosta puistomaisemaa kuin muuria tai natolankaa. Kyllä se ihmisen mielelle vaikuttaa ihan varmasti. Ja varsinkin tää ois niinku välivaiheen vankilana tai vapautumisvankilana, niin ilman muuta.”
H2

Haastateltavat pitivät merkityksellisenä työssä pysymiselle Keravan vankilan fyysistä ympäristöä. Keravan vankilan sijaintia kuvailtiin maalaismaiseksi ja eräänlaiseksi luonnon helmeksi verrattuna monen muun vankilan ympäristöön. Ympäristön koettiin lisäävän haastateltavien hyvinvointia ja ympärillä oleva luonto peltoineen nähtiin virkistävänä.

”Joo, siis onhan sillä merkitystä kun tää on luonnon keskellä. Että, en tii-jä...tuskin oisin ollut jossain muurivankilassa näin kauaa.” H1

Erään haastateltavan mielestä ympärillä oli ”väljyys ja tilaa hengittää”. Vertailuvankiloina mainittiin Vantaan vankilan, Riihimäen ja Turun vankilan ympäristö ja työolot. Turun vankilasta eräs haastateltava oli kuullut sanottavan, ettei siellä voisi olla töissä, koska siellä ei näkisi edes päivänvaloa. Hän oli itsekin käynyt Turun vankilassa vierailulla ja piti sitä ”äkkiseltään ajateltuna” epämiellyttävänä työympäristönä ja epäili, ettei voisi olla siellä itse työssä.

”Kun käytiin tota tuolla Turun vankilassa Saramäessä niin..minnuu äkkiseltään ajateltuna, niin en mä tykkäis olla siellä töissä. Et, tähän on oikeen luksusta. Näkkee luontoo kun kattoo ikkunasta ulos. Sillä on iso merkitys ja mä veikkaan, mä voisinnannoo, että sillä on myöskin vangeille merkitystä.” H3

Luonnolla ja Keravan vankilassa sijaitsevalla puutarhalla lampaineen ja kaneineen nähtiin olevan myös terapeuttinen merkitys ihmisen mielialaan. Erään haastateltava piti juuri Keravan vankilan tyyppistä laitosta parhaana verrattuna pelkkiin säilytyslaitoksiin. Hän oli kolmenkymmenen vuoden mittaisen uransa aikana päätenyt edellä mainittuun tulokseen.

6.3.2 Työyhteisö ja työilmapiiri

Työyhteisön merkitys työssä pysymiseen oli suuri. Keravan vankilan työyhteisöä pidettiin sopivan kokoisena ja siihen oltiin tyytyväisiä. Koettiin, että työyhteisöön oli ollut helppo tulla ja vastaanotto oli ollut hyvä. Haastateltavat kokivat olevansa osa työyhteisöä ammatista ja toimenkuvasta riippumatta. Hyvillä työkavereilla koettiin olevan merkitystä työssä viihtymisen kannalta ja sitä kautta sen nähtiin lisäävän halua pysyä Keravan vankilassa työssä. Yhteinen huumori ja hyvä työmoraali lujittavat työyhteisöä. Silloin on helppo tehdä yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa. Hyvä ilmapiiri lisäsi viihtyvyyttä työpaikalla.

”Ja sitte, just tost niin täst työyhteisöstä sitte, niin mä koen, et, tää on niinkun mulle ollu hirveen sopivan kokonen työyhteisö... Mut että, et kyl mä pääsääntöisesti oon kokenu semmosta reiluutta ja ihan, ihan ok juttuja ja sitä, että yhteistyön tekeminen ei oo ollu vaikeeta, eikä, eikä tota niin, eikä sellasta että, et, eihän sellasessa ois voinu olla...” H6

”Ja sitten se, että työyhteisö, jos ei olis hyviä työkavereita, joitten kanssa niinku viihtyy ja tota niin..on aika ajoittain hauska olla ja lepposaa olla, mut kuitenkin niinku mun mielestä työmoraali on suht koht samanlainen. Niin tota sitä vaan vahvistu, että mä en haekaan mihkään muuallle, siis toiseen vankilaan. Et, en todellakaan ois ollu, jos ois niinkun, jos työyhteisö pistäis hanttiin tai tökkis tai ois riitoja niin, kyllähän mää silloin olisi jo lähteny aika päivii sitte pois.” H5

Työyhteisön kyky vaivattomaan yhteistyöhön ammatista riippumatta korostui haastateltavien kertomuksista myös tässä kohtaa. Kokemus saman työn tekemisestä korostui juuri työyhteisön merkityksessä. Eräs haastateltava kertoi esimerkin kurssikeskuksen työyhteisöstä, jota hän piti ainutlaatuisena. Tässä työpisteessä kaikki työntekijät olivat tehneet kaikkea työtä riippumatta siitä oliko vartija, opettaja tai rehtori. Tämä kuvasti juuri sitä saman työn tekemisen ja yhteistyön tekemisen henkeä toimenkuvasta riippumatta. Toinen haastateltavista piti tärkeänä, että hän voi mennä auttamaan muita, vaikka se ei itselle kuuluisikaan. Nähtiin, että auttamalla muita, saa myös omaan työpäivään vaihtelua.

Työkavereihin luotettiin. Sen, että jokainen hoitaa omat työnsä mahdollisimman hyvin nähtiin lisäävän työyhteisön toimivuutta. Työmoraalia pidettiin hyvänä. Erään vastaajan mukaan epäkohtiin piti uskaltaa puuttua ja niistä piti keskustella, koska se puhdistaa ilmapiiriä. Töissä ei olla miellyttämässä pelkästään muita, vaan tekemässä töitä. Hän koki myös, että huumorilla ja hauskuudella oli myös sijansa. Se auttoi jaksamaan ja loi hyvää yhteishenkeä. Kaksi haastateltavista toi esiin huumorin merkityksen. Toisen mielestä asioihin tulee osata suhtautua myös

huumorilla, koska työssä kohtaa väistämättä hankalia ja vaikeita asioita, jotka vaikuttavat ihmiseen aina jollain tasolla. Työkavereihin oltiin tyytyväisiä ja osalle haastateltavista niistä oli muodostunut hyviä ja tärkeitä ystävyysuhteita siviiliin asti.

”Ja millainen merkitys työilmapiirillä on, niin onhan sillä iso merkitys. Että jos pitäs tulla joka aamu töihin, töihin naama ketun vitulla...tai en mä kyl tiiä min-käläinen sillä on, mutta nii raskastahan se ois. Nyt ainakin tuntuu, että on aika mukava tulla.” H1

Haastateltavista on kivaa tulla aamulla töihin Keravan vankilaan. Tähän kiteytyy juuri hyvän työyhteisön ja työilmapiirin merkitys. Hyvän ilmapiirin työyhteisöön oli kivaa tulla töihin. Muutamilla haastateltavilla oli ollut pitkän uransa aikana vain muutamia päiviä, jolloin heistä oli tuntunut vähemmän kivalta tulla töihin. Heidän mielestään se oli vähän. Hyvä työilmapiiri lisäsi työntekijöiden halua olla ja pysyä Keravan vankilassa töissä. Keravan vankilan suljetulla puolella oli kaikille yhteinen taukotila. Siellä pääsivät kaikki eri ammattien edustajat kosketuksiin ja vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Tämä nähtiin hyvänä. Silloin oli helpompaa tutustua toisiin työkavereihin. Yhteiset tilat mahdollistivat ja edistivät hyvän työyhteisön ylläpitoa ja yhteishengen vahvistamista.

Työyhteisöön oltiin tyytyväisiä ja sen jäsenenä on mieluista olla. Työyhteisön kautta pääsee, tutustumaan mielenkiintoisiin persooniin. Erään haastateltavan mukaan oli tärkeää, että osasi lukea työyhteisöä ja toimia siellä rakentavasti. Ihmisillä on erilainen huumorintaju ja sietokyky, joten täytyi myös itse olla hereillä siitä, miten kenenkin kanssa voi toimia. Tämän oppii hänen mukaansa juuri vuosien myötä. Vankilan työyhteisö koostuu monenlaisista persoonista eri ammatinharjoittajista, joten siellä oppi tulemaan toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Työyhteisön jäsenistä välitetään ja pyritään pitämään huolta. Tämä toteutuu tarvittaessa puuttamalla ja ottamalla asioita keskustelun alle henkilöiden kanssa. Eräs haastateltava koki puuttumisen oikeana kaveruutena ja ystävytenä. Kaikki seitsemän haastateltavaa mainitsi työyhteisön merkityksen työssä pysymiselleen merkittäväksi tekijäksi.

”Ja edelleen nää pelisäännöt...puuttuminen on välittämistä. Se on oikeeta välittämistä. Kun mä puutun, se on välittämistä, se on oikeeta välittämistä, se on oikeeta kaveruutta, se on oikeeta ystävyttä, että mä puutun.” H2

6.4 Toimenkuvaan liittyvät tekijät

Haastateltavien mielestä toimenkuvan merkitys heidän työssä pysymiseensä Keravan vankilassa muodostui seuraavista tekijöistä:

- **Mahdollisuus vaikuttaa omaan toimenkuvaan**

- Toimenkuvan kuormittavuus
- Mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä

6.4.1 Mahdollisuus vaikuttaa omaan toimenkuvaan

Toimenkuvan sisältöön oli voinut vaikuttaa joustavasti ja annetuissa rajoissa. Toimenkuviin liittyy annettuna tietyt tehtävät, mutta niiden lisäksi oli ollut mahdollisuus vaikuttaa sopimalla työnantajan kanssa muista toimenkuvaan liittyvistä tehtävistä. Vankeinhoito ja sen myötä Keravan vankilan toiminta on vuosien varrella kehittynyt. Esimerkiksi uusi vankeuslaki tuli voimaan 2006. Toiminnan kehittyminen ja uudistuminen olivat vaikuttaneet myös toimenkuviin. Erään haastateltavan mukaan hänelle on ollut erityisen tärkeää olla mukana Keravan vankilan kehittämistoiminnassa.

”Että minä toin sen sitten ite esille ja sanoin, että mielelläni haluan sitä xxx jatkaa, koska tota niin, mul oli siitä kokemusta ja sitten se, mun mielestä mul la on sille annettavaaki.” H3

”Vaikutusmahollisuus oman, sen työnkuvan tekemiseen oli kamalan suuri. Niin tota, se vaikutti siihen heti että, et, mä huomasin, et joo, et, mähän tykkäänkin olla täällä töissä.” H5

Työpaikan ja työn luonteeseen kuuluu noudattaa tiettyjä lakeja, sääntöjä ja turvallisuuteen liittyviä seikkoja. Vankilassa monet toiminnot ovat pitkälti aikatauluihin sidottuja. Esimerkiksi vankien ruokatunnilla on vangeilla mahdollisuus käydä eri virkailijoiden vastaanotoilla ilman ennalta varattua aikaa. Tällöin työntekijän on oltava huoneessaan ottamassa vastaan vankeja. Tiettyjen pakollisten rutiinien koettiin tuovan turvallisuutta. Rutiinien myötä luotetaan siihen, että tietyt asiat tulee hoidettua.

Edellä mainitut asiat rajoittivat työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työnsä sisältöön, mutta tästä huolimatta koettiin voivan vaikuttaa työhön heitä tyydyttävällä tavalla. Esimerkiksi valvontatyötä tekevät pystyivät aikataulutamaan tarkastustoimintaa heille sopivalle ajankohdalle työpäivänsä puitteissa. Oman työpäivänkulun suunniteluun oltiin tyytyväisiä. Kaikki haastateltavat kertoivat, että voivat vaikuttaa oman toimenkuvan sisältöön enemmän tai vähemmän riippuen toimenkuvasta.

”No siihen aika vähän pystyy, koska sehän tarkoittaa järjestyssäännöt, vankeuslaki, nää kaikki. Nehän vähän sanoo, miten tehdään..mutta täällä pystyy, nyt kun on pieni porukka, noinniin..me voidaan niinku ite jaksottaa tai aikatauluttaa omaa päivärutiinia ja. Ja tiettenkin nää mitkä kellonajoilla, ruokailut ja

*muut, ja mut esimerkiksi kaikki tarkastukset ja kaikki, niin mehän ite pääte-
tään millo me pietään.” H1*

6.4.2 Toimenkuvan kuormittavuus

Toimenkuvan kuormittavuus nähtiin sopivan haasteelliseksi ja siihen oltiin tyytyväisiä. Toimenkuvan kuormittavuuteen pystyttiin vaikuttamaan priorisoimalla työtehtäviä ja suunnittele-
malla työpäiväänsä tehtävien mukaan. Kyky ja taito tasata tehtäviään nähtiin tärkeäksi. Tehtävien järjestelyllä ”kiireellisiksi” ja ”ei kiireellisiksi” nähtiin olevan merkitystä oman jak-
samisen kannalta. Erään haastateltavan mukaan välillä oli vaan suotava itselleen se, ettei ai-
na jaksakaan tehdä töitä täysillä. Kuusi haastateltavaa mainitsi tärkeäksi kyvyn tasata itse työn-
kuormitusta.

*”Et asiat pitää pystyä aina laittamaan niinku silleen tärkeysjärjestykseen. Et,
et se on myöskin semmonen taito, mikä pitää osata. Et muuten polttaa ittesä
loppuun, et jos vaan voihkii, että herran jumala, kun taas on tätä työtä. Et si-
tä on silleen tasasesti.” H3*

6.4.3 Mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä

Tehtävien vaihtamisen mahdollisuuteen oltiin tyytyväisiä ja sillä oli suuri merkitys työssä py-
symiseen Keravan vankilassa. Haastateltavat kokivat, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa
siihen, millaisiin tehtäviin heidät sijoitetaan. Heidän mielipidettään oli kuunneltu ja otettu
huomioon työtehtäviin sijoittelussa. Omalla aktiivisuudella ja motivaatiolla oli merkitystä sii-
hen, että oli päässyt itselle mieluisiin tehtäviin. Uusiin työtehtäviin oli päästy myös työnanta-
jan ehdotuksesta. Erään mielipiteen mukaan ei ole lainkaan välttämätöntä vaihtaa työtehtä-
viä, vaan paikallaan pysymälläkin voi viihtyä työssään ja motivoitua uudelleen työhönsä.

Keravan vankilassa on paljon erilaisia työpisteitä ja työtehtäviä. Työssä pysymiselle oli iso
merkitys sillä, että on saanut mahdollisuuden hakeutua sellaiseen työhön, johon tunsikin kiinnos-
ta ja jossa pääsi toteuttamaan itseään ja osaamistaan. Mieluisien uusien tehtävien saaminen
oli lisännyt halua pysyä Keravan vankilassa. Työtehtävien vaihtaminen oli tuonut uutta moti-
vaatiota ja vaihtelua omaan työuraan.

*”Et täällä on voinu olla semmone, joka tykkää tehdä puutöitä, ni se on puuse-
pän verstaalla töissä ja toinen, joka metallitöitä tossa ja joku tykkää olla ker-
roksella ja joku vaikka vangin iholla melkeimpä, ni saa sitäkin tehdä” H1*

Tehtäviä vaihtamalla kohtasivat sekä työnantajan tarve että haastateltavien oma halu vaihtaa
uusiin tehtäviin. Viisi seitsemästä haastateltavasta oli vaihtanut tehtäviään urallaan. Muuta-

mat olivat vaihtaneet tehtäviä useastikin. Tehtävät olivat vaihtuneet joko kokonaan tai määräjaksi. Määräaikaiset tehtävät saattoivat olla omaa tehtävää vaativampia, joissa hankki parempaa palkkaakin. Tehtäviä vaihtamalla voitiin myös vaikuttaa omiin työaikoihin. Tehtäviä vaihtamalla oli voitu siirtyä esimerkiksi sellaiseen työhön, jossa ei ollut yövuoroja tai viikonlopun vuoroja.

”..ja nytte niinku mieltii sitä, että tota..ihan syntyjä miksi ei ole edes hakenu pois, niin se niinku pistää miettimään. Tota, mut ehkä se on kyllä tosi suuri tekijä, että oon täällä saanu niinku moninaisii töitä tehdä. Että en, en varmastikkaan olis tässä huoneessa tehny töitä kahtakytä vuotta, olis se mikä vaan työ näistä.” H5

6.5 Työntekijästä lähtevät tekijät

Haastateltavien mielestä työntekijöistä lähtevät tekijät heidän työssä pysymiseensä Keravan vankilassa muodostui seuraavista tekijöistä:

- Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
- Oman ammatin arvostaminen
- Kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla
- Oma valinta olla lähtemättä Keravan vankilasta

6.5.1 Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön

Kaikki haastateltavat kokivat, että oma työ ja vankeinhoitoala oli juuri heille sopiva ja ”se oma juttu”. Oma persoona ja kyvyt nähtiin sopivaksi vankeinhoitoalalle. He kokivat osaavansa työnsä hyvin ja tunsivat pärjäävänsä siinä. Tämän työn myötä he pystyivät toteuttamaan itseään ja tekemään työtä omalla persoonallaan heille sopivalla tavalla. Erään haastateltavan mukaan oli tärkeää, että ei käytä aikaa ja työelämänsä sellaiseen työhön, joka ei ole itselle sopivaa ja mielekästä. Hänen mielestään aikaa ei voisi tuhjata sellaiseen, mikä ei olisi itselle merkityksellistä.

”Ja se, että mä oon saanu työskennellä niinku niin haastavan ryhmän kanssa, niin se on, se ei, sitä en ois voinu tehdä joka paikassa...niin totaniin, niin ku mä aattelen taaksepäin, niin mulla on hirveen hyvä mieli tästä jutusta. Et mä oon kauheen tyytyväinen siihen, et se on ollut mun juttu käyttää aikaa tähän näin.” H6

”Ja emmää niinku oo katunu eli mä oon tykänny tehdä jokatap..kuitenkin vankilas töitä ja jossain vaiheessa mä tulin siihen tulokseen tota niin, että mä omasta mielestäni niinku sovin tämmösen työhön.” H5

Osalle haastateltavissa oli tärkeää, että sai tehdä sellaista työtä, jolla on merkitystä ja vaikutusta. Koettiin, etteivät he olleet tehneet turhaa työtä, vaan että työn tuloksia voitiin nähdä vaikeasta kohderyhmästä huolimatta. Vangeilta saatu palaute tuki osaltaan sitä, että työllä oli vaikuttavuutta. Kahdelle haastateltavista oli tärkeää saada aikaan kontakti ihmisten kanssa ja ”jättää jälki” kohtaamaansa ihmiseen. Erään haastateltavan mukaan tässä työssä toteutuu paljon hänen luonteelle ominaisia asioita. Sosiaalinen luonne ja ulospäin suuntautuneisuus olivat sellaisia luonteenpiirteitä, joiden avulla haastateltava näki voivansa toteuttaa itseään työssään. Oman työn merkityksellisyys nähtiin tärkeänä.

”Mutta kaikkein vaikuttavin tekijä on siinä, mitä me ollaan ihmisinä, mitä me ihmisinä tehdään. Ja tästä mä haluan puhua. Ja tää on niinku, se mun niinku se rooli tavallaa, mitä mä toimin näitten kanssa.” H2

”Koittanu välillä tässä muutakin...että kyllä ne on vähä semmoset vaikeet vanhemmat ihmiset. Niitten kans mielestäni osaan tehdä töitä. Itte oon sillain huumorintajuinen ja, ja tota jossain määrin kyllä empaattinen, mutta osaan pitää sen ammatillisuuden rajoissa. Että jos liian syvästi alkais miettiä kaikkien ongelmia ja, ja voivottelemaan, surkuttelemaan, niin ei, ei sellanen tyyppi sovi.” H7

Työ Keravan vankilassa sopi haastateltaville hyvin. He kokivat, että työskentely vankien kanssa oli heille sopivaa työtä. Pitkän uran aikana haastava työ oli opittu hyvin ja he tunsivat pärjäävänsä siinä. Vankien kanssa tultiin pääsääntöisesti hyvin toimeen. Omalla asenteella oli merkitystä työssä pärjäämisessä. Pitkistä työurista huolimatta vankeinhoitotyö kiinnosti ja innosti haastateltavia pysymään työssään Keravan vankilassa. Työtä vankeinhoidon parissa ei koettu liian hankalaksi. Koettiin, että työssä eteen tulevia murheita ja hankalia asioita ei saa jäädä murehtimaan, vaan työhön tuli suhtautua työnä. Erään haastateltavan mukaan hän ei ole niinkään vankien pelastajana töissä, vaan hänen tehtävänä oli huolehtia siitä, että vangit saavat suorittaa tuomionsa rauhassa ja noudattavat sääntöjä.

”Ja sitte se, et vaikka nyt olikin ehkä hieman vaikeita tapauksia nää vanki...nuoret ketä siellä oli, niin kuitenkin oli...se oli erilailta haastavaa duunii kuitenkin...et pärjää niitten kans ja saat jotain niitten kaaliin mahtumaan ja muuta” H4

6.5.2 Oman ammatin arvostaminen

Kaksi haastateltavaa toi esiin oman ammatin ja alan arvostuksen merkityksen. Toisen haastateltavan mukaan oman työn arvostus lisääntyi vuosien myötä. Toisen haastateltavan mukaan oli hienoa olla työssä vähän erilaisessa ammatissa naisena. Esimerkiksi vanginvartijan ammatista oltiin ylpeitä ja koettiin, että sitä arvostetaan vielä siviili-ihmistenkkin mielissä. Valvontaa tekevien haastateltavien mielestä oman ammatin arvostamisella on merkitystä työssä pysymiselle.

”Joo, silläkin on merkitys. Joo, niinku mä just aattelin tossa sanoa myös sen, että sitä jollain lailla niin vielä siviili-ihmiset pitää, että vanginvartijan työ on hirveen tärkeä ja vähän ehkä siinä on semmosta glamouria joittenkin mielestä. Että...että se on vähän semmosta erilaista ja vähän vaarallista. No niinhän se onkin...mutta kyl se vaikuttaa siihen, että musta on ihan hienoa olla vähän erilaisessa työssä, et mä en oo ihan tavallinen toimistovirkailija...” H7

”Mua oikein ihmetyttää, et mikä hemmetti, et hävettääkö jotakin sanoa et on vanginvartija. Ku vartijaki on kuitenkin maailman toiseksi vanhin ammatti...kyl mä uskon, se ku täällä pitkään on, niin arvostaa...Ja vieläkin, jos johonkin viralliseen paperiin, niin mä kirjotan vanginvartija.” H1

Oman työn arvostaminen oli tärkeää ja merkityksellistä työssä pysymiselle. Se näkyi haastateltavien vastauksissa niin, että he kokivat tehneensä oikean ja heille sopivan ammatinvalinnan ja olivat löytäneet heille sopivan työpaikan. Työnantajan arvot ja odotukset eivät olleet ristiriidassa, vaan niihin pystyttiin sopeutumaan hyvin ja ne hyväksyttiin. Lait, säännöt ja toimintatavat koettiin vankeinhoitotyöhön kuuluvina ja niiden mukaan tuli toimia. Tämä toimintatapa sopi haastateltaville hyvin. Kyky hyväksyä nämä tietyllä tapaa rajoittavat toimintatavat olivat merkityksellisiä työssä pysymiselle Keravan vankilassa. Ajateltiin, että kun on tultu vankilaan töihin, niin sitten toimittiin annettujen raamien puitteissa.

”...ja ne on hyvii ohjeita mieltii, onko tämä minun toiminta nyt noitten pelisääntöjen, näitten arvojen mukaista. Mä en tarkota sitä, esimerkiksi eilen oli ratsiat, mitkä kuuluu tähän toimintaan. Ne kuuluu tehdä, ne sillä pieteetillä ja sillä asialla näitä arvoja noudattaen. Sillä selvä. Sielt löytyy semmosia asioita kuin löytyy. Ja niihin suhtaudutaan sillä tavalla kuin niihin kuuluu suhtautua. Sielt tulee sellasia sanktioita kuin kuuluu tulla. Mitä sitte? Ei siitä kannata mitään isompaa tai pienempää asiaa. Se on yks rutiineja vaan.” H2

”Sit jotenkin mun arvoihin, arvoihin tää työskentely sopii hyvin...Ja sitte jotenkin se, että, että tota myös tää niinku työympäristö sillä lailla, et tämmöset rajat ja säännöt. Ne on mulle niinku mun oman taustan takia kauheen helppo hyväksyä tai tajuta tai noudattaa tai mulla ei oo mitään ongelmii sellassa, et mä aattelin, että ei nyt näin tai noin. Että, että ku mä oon kerta tullu tänne, niin nää jutut menee näin ja täällä toimitaan näin. Ja, ja tota niin mul ei oo ongelmii niinku siinä, et ei ite vois asettuu tähän, että vankilaympäristön sääntöihin ja sillai, että.” H6

6.5.3 Kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla

Työssä pysymistä edesauttoi kyky erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. Kaikki haastateltavat kokivat, että he pystyvät jättämään työasiat töihin ja keskittymään vapaa-ajallaan kaikkeen muuhun. Muutaman haastateltavan mukaan oli aktiivinen päätös olla ajattelematta työasioita kotona. Joskus, työn intensiivisyydestä riippuen, oli vapailla saattanut tulla mieleen työasioita. Erään haastateltavan mielestä työhön liittyvät ajatukset vapaa-ajalla tuli heti katkaista. Toimenkuvasta riippuen oli joskus käynyt niin, että töistä oli voitu soittaa kotiin työasiaan liittyen, mutta asia oli ollut sitten sellainen, johon vain hänellä oli ollut tietoa. Pääsääntöisesti haastateltavat kykenivät jättämään työnsä taakseen jo silloin, kun lähtivät työpäivän päätteeksi kotiin.

”...No en minä muistanu niitä koko minun vapaitteni aikana, ennen kuin sitten minä tulin tekemään yövuoroo...Et tämä on niinku se osotus siitä, että miten hyvin pystyy unohtamaan ja nollaamaan. Ja se on semmonen taito, mikä on mun mielestä tässä ammatissa hirveen tärkeitä. Täällä on niin, sanotaan...julmiakin asioita välillä selvittelet ja joista sä kuulet. Et, et jos sä jätät niitä miettimään niinku vapaa-aikanakin, niin et pitkään jaksa” H3

”En mä yleensä rupee sen enempiä kelaamaan. Kyl mä sit mietin, että nyt poikki.” H4

Oman jaksamisen kannalta oli tärkeää, että pystyi unohtamaan työasiat vapaa-ajallaan. Jo vankilatyön luonteenkin kannalta nähtiin tärkeäksi, että pystyy ”nollaamaan” itsensä vapaalle siirtyessä. Haastateltavat kokivat, että on tärkeää tehdä vapaalla jotain ihan muuta kuin työhön liittyvää. Mielekäs vapaa-ajan käyttö on auttanut jaksamaan ja pysymään työssä.

”Ja sit ku mä aattelin, et minkä voimalla mä oon niinku jaksanu tehdä pitkään tätä, niin tota. No, hirveen paljon se, että mä teen vapaa aikana ihan erilaisii

asioita. Et mä en kyllä niinku mitään sellast tee, mikä liittyy vankilaan eikä vankeinhoitoon eikä xxx mielelläni.” H6

Haastateltavilla ei ole ollut ongelmia sovittaa työ- ja muuta elämää yhteen. Toistä ei ole tullut vapaa-ajalle mitään sellaista negatiivista, joka olisi voinut vaikuttaa niin, että olisi tullut tarvetta miettiä, voiko jatkaa työssäoloa Keravan vankilassa. Niillä haastateltavilla, joilla oli vuorotyö ja arkivapaita, se oli helpottanut esimerkiksi kotielämän järjestelyjä. Arkivapaiden myötä pieniä lapsia ei ollut tarvinnut viedä hoitoon joka päivä. Muutamalle haastateltaville myös työmatkan pituudella oli merkitystä. Lyhyeen työmatkaan oltiin tyytyväisiä.

”...et kun mulla ei oo koskaan seurannu siitä mitään siviiliin, eikä mulla oo tullu elämään mitään semmosia että, että mun täytyis niinku oman vapaa-aikani tai oman perhe-elämäni tai jonkun siviiliasioitten takii mietti..että...työpaikan vaihtoo. Niin se on varmaan ollu se yks semmonen yks tekijä, että oon sitte pysyny.” H5

” Ja tota yks mikä pitää tuol töissä on, on toi vuorotyö. Sitä oon tykänny tehdä, että on arkivapaita. Sillon tällön yö, yövuoro, ja se, että kun on se kolme vapaata, niin kerkiää jotakin tehdä...” H7

6.5.4 Oma valinta olla lähtemättä Keravan vankilasta

Kuudella seitsemästä haastateltavasta oli ollut poislähtöajatuksia Keravan vankilasta. Tarjolla oli ollut muita töitä, joihin lähtemistä oli harkittu jossain vaiheessa työuraa. Virkavapaiden myötä osa haastateltavista oli käynyt kokeilemassa muuta työtä, mutta he olivat kuitenkin palanneet takaisin Keravan vankilaan töihin. Vankeinhoitotyön tekeminen Keravan vankilassa koettiin loppujen lopuksi heille sopivaksi työksi ja sillä oli iso merkitys siihen, etteivät lähtöajatuksia olleet toteutuneet. Vuosien varrella oli päätetty jäädä Keravan vankilaan töihin muusta työtarjonnasta huolimatta.

”Mut, mut täs tää on vierähtäny tää aika. Mut sit toisaalta mä oon aatellu, et ei se työnteko missään niin...niin eihän se nyt...joka paikassa on ne omat hyvät ja huonot puolensa.” H4

Eräs haastateltavista tutkii jatkuvasti muuta työtarjontaa, mutta on siitä huolimatta jäänyt Keravan vankilaan töihin. Tyytyväisyys omaan työpaikkaan ja ymmärrys siitä, että kaikilla työpaikoilla on omat hyvät ja huonot puolensa oli saanut haastateltavia pysymään työssä Keravan vankilassa.

”Että oishan siellä ollu palkka pikkusen parempi, mutta työkaverit ois ollu nörttejä ja en mä, mä vaan, et en mä jätä noit vankilahommia” H7

”..et, kyllä sitte oli ton xx myötä se viimeinen ratkasu, ratkasu et mä jään, jään tota tähän.” H6

”Työn imu on pitäny sitten...kyllä. Joo, kyllä mä sanon, että kyllä mä lomienkin jälkeen oon aina tänne mielelläni palannu. Et, ei mulla oo semmosta hetkeä ollu, että voi vee, nytkö pitää lähteä.” H3

6.6 Ajatuksia vankilan lakkauttamisuhasta

Keravan vankilaa uhkaa lakkauttaminen lähitulevaisuudessa. Tässä tuodaan esiin kaikkien haastateltavien ajatuksia lakkauttamisesta, vaikka se ei varsinaisesti liity siihen, mikä on saanut heidät pysymään työssä pitkään Keravan vankilassa. Jos Keravan vankila päätetään lakkauttaa, niin luonnollisesti silloin loppuu myös haastateltavien työssä pysyminen kyseessä olevassa vankilassa. Haastateltavien kertomuksista voi huomata heidän huolensa siitä, että Keravan vankilan lakkauttaminen olisi iso menetys suomalaiselle vankeinhoidolle. Haastatteluista kuvastuu, kuinka he pitävät vankilanympäristöä ainutlaatuisena vankilaympäristönä tehdä vankeinhoitotyötä. Sillä on positiivista merkitystä henkilökunnalle ja varsinkin vangeille.

”Et tähän on oikeen luksusta. Näkee luontoo, kun kattoo ikkunasta ulos. Sillä on iso merkitys ja mä veikkaan, mä voisin vannoo, että sillä on myöskin vangeille merkitystä. Et jos tätä ollaan niinku oikeesti ajamassa alas, niin siinä mennään kyllä huonoon suuntaan. Että täytyy säilyttää tämmönen yks luonnon helmi. Joo, ja sitte Keravan semmonen toimintatapa ja toimintakulttuuri ei siirry mukana...et ne kyllä on tähän taloon sidottuja ja näihin seiniin ja puitteisiin. Kaikkea ei voi viedä mukana. Et sit joku aina kärsii. Ja se on kyllä sitte vanki...” H3

”Sit mä mietin, että ei hyvä tavaton, mimmonen paikka tää on, millainen alue tää on, mimmonen työpaikka tää on vangeille, mimmonen terapeutin ympäristö täällä on. Miten tätä voidaan kehittää? Tähän on aivan lapsen kengissä. Et ei, ei näin, ei näin voi olla. Mä en hyväksy tätä.” H2

”Kyllähän se varmasti mahdollinen on, mut perseestähän se on. Niinku mä oon aina joka paikassa kritisoinu, että keskusviraston kauniit puheet erilaisista hoidoista ja yhteisöllisyydestä ja muusta, niin sehän on ihan paskaa. Et nyt vaan sitte ku euro ratkasee, ni isoja laitoksia ja säilyttämisä. Se on varmaan

sama, ku mä alotin uran ja olin nuori ja, ja innokas, tärkeä ja kaikkea muuta ja sillo mä aattelin, että ei mitään muuta kuin pelkkiä...säilytyslaitokset ois hyviä. Mut ku on ikää tullu ja muuttunu kapee kasvosemmaks ja sitte on nytten...kyllä nää ehkä on parhaita kuitenkin” H1

”... ja samaten justiin nää lampaat ja puput, mitkä siellä on, niin niillä on aika terapeutin merkitys aika monellekii Et niinku joskus jonkun...kuuntelee jotain oppilasta, joka on saanu niitä hoitaa, niin, niin tosi vaikee luopuu siitä hommasta...Ne on monelleki ne elukat semmosii kelle pystyy juttelemaan niinku asioita, joita ei oo ihmisille ikinä pystyny jutteleen tai rentoutumaan erilailla ku ihmisten seurassa tai parissa. Saamaan semmost niinku ja antamaan hellyyttä, mitä ei oo ikinä pystyny näyttämään ku on tarvinnu olla kova jätkä...saa niinku semmosia uusia, uusia tunteita kokoajan, muutaki ku sen karskin jätkän.” H4

”Mut sitte ruvennu miettimään, et jospa siellä joku järjen hiven jossain päässä niiku lähtis...niinku hälytyskellot soimaan niin, et toihan on niin mahtava tiloiltaan ja puitteiltaan. Että sinnehän se kannattaa niitä avolaitosrakennuksia sitte, jos niitä ruvetaan lisään avopaikkoja, niin siellähän sitä tilaa olis ja ku siellä on tekemistä vangeille. Et jollain tapaa pitäs niinku ehkä päättäjäienkin mieltä, mitä sillä rahalla saa, mikä siihen sijotetaan. Onhan tää kuitenkin aika monipuolinen talo. Ja semmonen välivaiheinen, ei niin suljettu eikä liian avoin. Että sillä rahalla saa paljon. Ja ehkä noi toiminnot, mitä toi talo nyt sisältää, ei niitä noin vaan naps siirretä muihin taloihin, esimerkiksi noita osastoja...”H7

”Että tää työympäristönä, heti kun lähet tuosta pihalta ja lähet...käveleen, niin sää oot...niin se on tosi iso vaikutus. Mut sillä on vaikutus myös vankeihin, niin sitä kautta sit ommaan työviihtyvyyteen. Et tota...et, se on niinku todella suuri merkitys, et on vankila tälläses ja kuitenkin ihan niinku hirveen lyhyet matkat joka paikkaan.” H5

”Et se Keravan jotenkin semmonen erilainen ajattelu...” H6

Myös Keravan vankilan tapa toimia niin, että siellä pystyy monet ulkomaalaiset vangit ja romanivangit rauhassa suorittaa tuomionsa on monikulttuuristuvassa vankeinhoidossa merkityksellinen asia. Tähän varmasti vaikuttaa hyvä ja osaava henkilökunta, joka on sitoutunut työhönsä ja haluaa jatkaa työskentelyä tulevaisuudessaakin. Haastattelussa tulee ilmi, kuinka Keravan vankilan alue olisi ihanteellinen alue kehittää ja rakentaa paremmaksi. Keravan van-

kila sijaitsee melko keskeisellä paikalla Etelä-Suomea, joten sijaintinsakin puolesta se sopisi täyttämään tulevia vankeinhoidollisia haasteita tulevaisuudessa. Joidenkin haastateltavien puheesta tuli esille myös se, kuinka nykyään vain eurot eli raha ratkaisee vankeinhoidossa. Erään haastateltavan mukaan olisi syytä keskittyä enemmän siihen, mitä sillä rahalla saadaan, jota sijoitetaan esimerkiksi Keravan vankilan toimintaan.

6.7 Tulosten yhteenveto

Alla olevaan taulukkoon (taulukko 3) on koottu yhteen tutkimuksen tulokset siitä, millaiset tekijät saavat työntekijät pysymään Keravan vankilassa. Tällaisia tekijöitä olivat pääotsikoiden mukaiset Keravan vankilan merkitys, työympäristön merkitys ja toimenkuvaan liittyvät tekijät sekä työntekijästä lähtevät tekijät. Tutkimuskysymykseen saatiin vastaus. Haastateluista selvisi, mitkä ovat olleet niitä tekijöitä, jotka ovat auttaneet haastateltavia pysymään työssä Keravan vankilassa.

Tulosten perusteella haastateltavien työssä pysymiseen liittyi monia tekijöitä. Tulosten mukaan haastateltavat ovat olleet uransa varrella tyytyväisiä moniin heille merkityksellisiin työssä pysymiseen liittyviin tekijöihin. Haastateltavilla oli oma, erilainen ja henkilökohtainen painoarvo saatuihin tuloksiin. Esimerkiksi palkkaan liittyvät merkitykset olivat joillakin vähäisemmät kuin toisilla, vaikka jokaiselle on merkitystä itselleen sopivalla toimeentulolla.

Keravan vankilan merkitys	Työympäristön merkitys	Toimenkuvaan liittyvät tekijät	Työntekijästä lähtevät tekijät
Keravan vankilan toimintatapa ja toimintakulttuuri	Viihtyisä ulkoinen työympäristö	Mahdollisuus vaikuttaa omaan toimenkuvaan	Henkilökohtainen sopivuus alalle ja omaan työhön
Työnantajan tarjoamat haasteet ja tuki	Työyhteisö ja työilmapiiri	Toimenkuvan kuormittavuus	Oman ammatin arvostaminen
Palkkaus		Mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä	Kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla
Esimiestyö ja johtaminen			Oma valinta olla lähtemättä Keravan vankilasta

Taulukko 3: Tutkimuksen tulokset

7 Tutkimustulosten tarkastelua suhteessa Rikosseuraamusalan toimintaa ohjaaviin julkaisuihin ja aiempiin tutkimuksiin

Tutkimuksen tavoitteena oli saada esiin haastateltavien omia, heille henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja tärkeitä tekijöitä työssä pysymiselleen Keravan vankilassa. Haastattelut saavuttivat tavoitteen. Alla tarkastellaan tuloksia suhteessa muihin samaan aiheeseen liittyviin tutkimuksiin ja kiinnitetään tuloksia Rikosseuraamuslaitoksen eri lähteisiin kuten Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020. Laine (2007: 36.) kirjoittaa Ikkunoita tutkimusmetodeihin kirjassa, että tutkimuksen lopussa, kun omat tulkinnat ovat valmiit, voidaan aikaisempien tutkimusten tuloksia tuoda esiin keskustelemaan saaduista tuloksista.

Tutkimustulokset osoittivat, että haastateltavat olivat tyytyväisiä muun muassa Keravan vankilan tarjoamaan mahdollisuuteen käydä koulutuksia sekä kehittää itseään ja osaamistaan tätä kautta. Oma työtä pidettiin mielekkäänä ja sen kuormitusta pystyttiin säättämään tarvittaessa. Esimiestyöhön ja johtamiseen oltiin työuran aikana oltu tyytyväisiä. Haastateltavat kokivat, että esimiesten ja johdon tukea oli saatavilla tarvittaessa. Tutkimustulosten perusteella Keravan vankilassa on onnistuttu kehittämään työtä niin, että rikosseuraamusalan asettamia, alla mainittuja toimintaa ohjaavia toimenpiteitä ja tavoitteita on toteutettu jo vuosien ajan onnistuneesti.

Rikosseuraamuslaitos on luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka osaava ja motivoitunut henkilöstö tekee mielekästä työtä. Henkilöstön työhyvinvointi perustuu hyvään johtamiseen, monipuolisiin ja mielekkäisiin tehtävänkuviin, järkeviin työprosesseihin, töiden priorisointiin ja oikeudenmukaiseen työnjakoon. Mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja oman työn sisältöön vaikuttamiseen ovat tärkeitä. (Rikosseuraamuslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2014 - 2017: 3- 24).

Rikosseuraamuslaitos haluaa, että tehtävänkuvat ja ammattitaidon sekä uran kehittämismahdollisuudet olisivat monipuolisia. Tavoitteena olisi myös, että Rikosseuraamusalalla olisi kattava koulutusjärjestelmä. Johtajilta edellytetään hyvätasoista osaamista johtamisessa ja osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Lisäksi halutaan, että Rikosseuraamusalan työnantajakuva olisi houkutteleva ja alalle hakeutuisi motivoituneita ja kehittymiskykyisiä osaajia. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011: 14.)

Tuloksista ilmenee, että haastateltavat olivat voineet vaihtaa tehtäviään Keravan vankilassa halutessaan. Työkierron kautta oli saatu monipuolistettua osaamista ja vaihtelua työhön. Koulutuksen kautta oli voitu siirtyä aiempaa vaativimpiin tehtäviin ja saatu itselle mielekkäämpiä tehtäviä. Toimenkuvan sisältöön oli voitu vaikuttaa tietyissä rajoissa.

Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategiassa 2012-2016 (2012) on tavoitteeksi nostettu hyvä työyhteisö ja hyvinvoiva henkilöstö. Strategiassa kerrotaan, että työhyvinvointi pohjautuisi johtamiseen ja esimiestyöhön, osaamiseen, työn hallintaan, rakenteiden toimivuuteen ja osallisuuteen. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöstrategia luonnoksessa (2009) on kirjoitettu osaamisen varmistamisesta rikosseuraamusalalla. Strategiassa kerrotaan, että osaamisen varmistamisen erityisiä kehittämistarpeita ovat muun muassa henkilöstön alalla pysyttämiseen tähtäävien toimintojen kehittäminen, uramahdollisuuksien ja työurien monipuolistumisen kehittäminen ja osaamis pohjan monipuolistaminen koulutuksen ja työkierron keinoin. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia-luonnos 2009: 6.)

Tämän tutkimuksen haastateltavat kokivat tutkimuksen tulokset (organisaatioon, työympäristöön, toimenkuvaan ja työntekijään itseensä liittyvät tekijät) sellaisina, jotka ovat olleet merkityksellisiä heidän työssä pysymiselle Keravan vankilassa jopa 30 vuotta. Kaikkien haastateltavien työurat olivat kestäneet Keravan vankilassa yli 20 vuotta.

Tämän opinnäytetyön tulokset olivat pitkälti samansuuntaisia kuin muissa lähteissä on mainittu. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat viihtyneet ja jaksaneet hyvin omassa työssään Keravan vankilan palveluksessa. Pitkät työurat osoittavat myös, että haastateltavat olivat sellaisessa työssä, jonka he osaavat ja hallitsevat ja pärjäävät siinä hyvin. Heidän persoonana sopii tähän työhön. Tyytyväisyys Keravan vankilan toimintatapaan ja toimintakulttuuriin oli auttanut pysymään työssä. Kaikilla haastateltavilla oli pitkä työura Keravan vankilassa, joten on selvää, että heidän työnsä ja persoonansa jälki näkyy paitsi työyhteisössä myös Keravan vankilan toimintatavassa ja toimintakulttuurissa.

Tutkimustulosten perusteella haastateltavat olivat olleet tyytyväisiä muun muassa alla mainittuihin Hakasen (2011) kertomiin seikkoihin. Keravan vankilassa on ollut mahdollista osallistua koulutuksiin helposti ja sitä kautta on voitu lisätä osaamista. Osaamisen myötä on saatu uusia työtehtäviä ja haasteita. Se oli monipuolistanut haastateltavien työtehtäviä uran varrella. He olivat myös kokeneet, ovat saaneet tukea esimiehiltään ja että heihin luotetaan. Innostusta on pidetty yllä voimalla vaihtaa työtehtäviä.

Esimiehen ja johdon palaute, auttaa työntekijää kehittämään työtään ja se voi lisätä työntekijän motivaatiota. Hakanen (2011) kertoo Uusi-Kaiku -lehden haastattelussa, että työntekijöille on tärkeää saada kunniaa omasta työstään. Työntekijöille on myös tärkeää, että esimies luottaa heihin ja tarvittaessa antaa vapausasteita. Silloin työntekijät saavat mahdollisuuksia ja mielekkäät työt lisäävät henkistä energiaa. Hakanen kertoo, että työntekijöillä on mahdollisuuksia ”tuunata” työtään innostavaksi. Innostavuus voi lisääntyä uuden oppimisella. Hän sanoo myös, että rajoista täytyy pitää huolta ja stressiä on hyvä osata välttää. (Pellinen 2013: 43-44.)

Tutkimuksen teoriaviitekehyksessä on kerrottu Yhdysvaltain vankeinhoidon henkilöstön suuresta vaihtuvuudesta. Siellä suureen vaihtuvuuteen liittyy samoja tekijöitä kuin haastateltavien pysymiseen työssä Keravan vankilassa. Työnantajien tavassa hoitaa ja ottaa huomioon näitä tekijöitä on erilainen. Yhdysvalloissa suureen vaihtuvuuteen vankeinhoitoalalla vaikuttaa muun muassa työnantajan heikko arvostus työntekijöitään kohtaan, esimerkiksi heikkolaatuinen esimiestyö, huonot ammatissa kehittymismahdollisuudet työuralla sekä huono ja kilpailukyvytön palkka. Edellä mainituissa asioissa on tulosten mukaan onnistuttu pitämään huolta sellaisista tekijöistä, jotka pidättävät henkilöstöä kiinni työssään Keravan vankilassa. Esimerkiksi koulutus ja uralla etenemismahdollisuudet ovat tyydyttäneet haastateltavia paremmin Keravan vankilassa kuin yhdysvaltalaisia kollegoita.

Terveystuollon puolella työssä pysymistä tutkineet Lampu (2009) ja Heiskanen (2012) He ovat saaneet samansuuntaisia tuloksia tutkimuksissaan kuin tässä tutkimuksessa saadut tulokset. Heidän tutkimusten tuloksissa kerrottiin työssä pysymistä edistävinä seikkoina muun muassa työn vetovoima, tyytyväisyys organisaatiokulttuuriin, lähiesimiestyöhön, työyhteisöön ja työssä kehittymisen mahdollisuuteen. Tämän tutkimuksen tuloksissa työssä pysymiselle merkityksellisiä seikkoja olivat muun muassa haastateltavien tyytyväisyys työyhteisöön, toimintatapaan ja -kulttuuriin, koulutusmahdollisuuksiin ja esimiestyöhön.

8 Pohdinta

Tässä kappaleessa pohditaan opinnäytetyön aiheen valintaan ja tekemiseen liittyviä seikkoja sekä saatuja tuloksia. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja käytettävyyttä sekä tuodaan esille jatkotutkimushaasteita.

Aiheen valinta opinnäytetyöhön oli aluksi hankalaa. Pohdin tarkkaan, mikä aihe saisi minut kiinnostumaan niin, että jaksaisin puurtaa sen parissa tutkimuksen alusta loppuun innostuneena. Alun perin minulla oli ajatuksenani tutkia työssä jaksamista. Työssä jaksamisesta on kuitenkin tehty muualla paljon tutkimuksia aiemmin, joten päätin tutkia aihetta hieman eri näkökulmasta. Mieleissäni alkoi pyöriä kysymys: Mikä saa ihmiset pysymään työssä melkein koko työuransa samassa työpaikassa vankeinhoitoalalla? Itse olen lähtenyt pois Keravan vankilasta noin kymmenen vuoden työuran jälkeen ihan eri alalle. Minulla se oli aktiivinen päätös lähteä pois ja vaihtaa työpaikkaa. Ajattelin silloin, että tämä homma on nähty ja koettu. Minusta tämä työ tuntui silloin tylsältä ja en halunnut jämähtää paikalleni. Halusin tehdä jotain ihan muuta ja kokeilla pärjääkö vielä niin sanotusti siviilissä. Olin pois yli neljä vuotta ja palasin takaisin. Minusta tuntui, että tämä ala on kuitenkin se minun juttu ja osaan tämän työn niin, että pärjään siinä.

Päätin heti tutkimuksen alussa, etten aseta itselleni mitään ennako-odotuksia tai omia kuvitelmia tutkimuksen tuloksiin nähden. Teemahaastattelun runkoa rakentaessani, minun piti kuitenkin miettiä mahdollisia tekijöitä, joilla voisi olla merkitystä työssä pysymiseen Keravan vankilassa. Teemahaastattelurunko oli tavallaan minun oletus siitä, millaisilla tekijöillä voisi olla merkitystä työssä pysymiseen Keravan vankilassa. Voidaan ajatella, että haastattelurunko toimi myös minun esiyymmärryksenäni aiheesta. Esiyymmärrystäni aiheesta lisää omakohtainen kokemus lähtemisen valinnasta pysymisen sijaan. Tästä huolimatta minun oli yllättävän helppoa olla avoin muiden kokemuksille heidän valinnoistaan pysyä työssä Keravan vankilassa. Pystyin mielestäni hyvin etäännyttämään omat kokemukset ja kuvitelmat työssä pysymisen syistä muiden kohdalla. Tähän vaikutti myös se, että olin aidosti kiinnostunut siitä, mitä muut työntekijät pitävät tärkeänä omalle työssä pysymiselleen.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on avartanut näkemystäni ja tietämystäni Keravan vankilan henkilökunnan työssä pysymiseen liittyvistä seikoista. Oman ammatillisen kasvun ja kehittymisen kannalta tutkimuksesta saatu tieto tulee varmasti hyödynnetyksi omassa työssäni esimiehenä. Haastatteluiden suorittaminen ja niiden analysointi antoi minulle paljon sellaista tietoa siitä, mitä työntekijät arvostavat omassa työssään ja työpaikallaan. Esimiehenä minulla on hyvät lähtökohdat tukea heitä työssään heidän toivomalla ja arvostamalla tavalla.

Minut yllätti positiivisesti se, että haastateltavat olivat innostuneita työstään huolimatta siitä, että olivat tehneet sitä pitkään saman työnantajan palveluksessa. Pitkien työurien aikana on koettu ja nähty erilaista vankeinhoitoa ja toimintakulttuuria. Työtehtäviä oli voinut vaihtaa ja saada itselleen mieluisia ja mielekkäitä työtehtäviä. Huomasin myös, että haastateltavat olivat olleet itse aktiivisia vaikuttamaan omaan työhönsä. Omat vahvuudet ja oma paikka on löytynyt vankeinhoidon alalta ja siinä pärjätään. Oma osaamista on voitu kehittää koulutusten kautta. Nähtävästi, kun ihminen löytää itselleen sopivan ammatin ja työpaikan, jossa hänelle tärkeitä asioita toteutuu, niin hän haluaa pitää siitä kiinni ja pysyä siinä. Johdannossa epäilin, ovatko työntekijät sellaisella mukavuusalueella, jossa on helppo olla ja josta ei halua luopua. Edellä mainittujen seikkojen perusteella näin voisi päätellä. Haastateltaville itselleen tärkeitä, työssä pysymiselleen liittyviä asioita on toteutunut Keravan vankilan palveluksessa niin, että he ovat tavallaan ammatillisesti omalla mukavuusalueellaan ja sen vuoksi on helppoa päättää pysyä Keravan vankilan palveluksessa.

Vaikka haastateltavilla olisi ollut mahdollisuuksia vaihtaa alaa tai työpaikkaa, he olivat päättäneet jäädä Keravan vankilan palvelukseen. Tämän voi tulkita aktiiviseksi päätökseksi ja haluksi jäädä ja pysyä Keravan vankilan palveluksessa. Lähtemistä oli siis pohdittu ja pohdinnan tuloksena oli päätetty jäädä Keravan vankilan palvelukseen. Keravan vankilassa työskentely tyydyttää haastateltavien sellaisia vaatimuksia, tarpeita ja odotuksia, joita heillä on ollut työtään kohtaan. Tuloksista on nähtävissä, että heistä jokainen tuntee työn imua ja työmoti-

vaatiota enemmän kuin vastakkaista tunnetta. Heillä on hyvä olla työssään Keravan vankilassa.

Työssä pysymiseen liittyy monia tekijöitä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työssä pysymistä edistää useamman tekijän summa. Tuloksista ei löytynyt kenenkään kohdalla yhtä yksittäistä niin merkityksellistä tekijää, joka yksinään olisi ollut työssä pysymisen perustana. Monella haastateltavalla oli useita samoja heille henkilökohtaisesti merkityksellisiä tekijöitä kuin muillakin, mutta näkyi myös eroja. Vaikka opinnäytetyössä ei ole esitetty merkityksiä mitenkään tärkeysjärjestyksessä tai eniten ”ääniä saaneena”, pystyy aineistosta näkemään, että hyvä työyhteisö ja mielekkäät, itselle sopivat, työtehtävät olivat eniten työssä pysymiselle merkitystä antaneet asiat.

Haastattelussa tuli aika vähän kriittisiä mielipiteitä. Toki, jos kysymys on selvittää sellaisia tekijöitä, jotka ovat saaneet työntekijöitä pysymään pitkään työssään, niin silloin voi olettaa että negaatioita ei hirveästi tuoda esiin. Negatiiviset asiat eivät juuri pidättele ihmisiä töissä, vaan siihen liittyy enemmän positiivisia kokemuksia. Kriittisiä mielipiteitä osoitettiin lähinnä keskusvirastoa ja päättäjiä kohtaan liittyen Keravan vankilan lakkauttamisuuhkaan. Keravan vankilan toimintakulttuuri nähtiin erilaisena ja toimivana. Keravan vankilan alue nähtiin kehittämiskelpoisena ja se haluttiin säilyttää. Koettiin, että se sopisi vangeille hyvin terapeutin ympäristönsä vuoksi.

8.1 Luotettavuus

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimusprosessi on paljolti tutkijan omaan intuitioon, tulkintaan, järkeilykykyyn, yhdistämis- ja luokitteluvalmiuksiin perustuvaa. On monia tapoja tehdä päätelmiä samasta aineistosta ja ne voivat olla toisiinsa nähden ristiriitaisia. On syytä käyttää yleisesti hyväksytyjä tapoja tehdä kvalitatiivista tutkimusta, jotta toiset tutkijat voivat tehdä samanlaisia johtopäätöksiä samasta aineistosta. (Metsämuuronen 2005: 197.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ja tyhjentäviä ohjeita. Luotettavuutta arvioitaessa voidaan ottaa huomioon erilaisia seikkoja, joiden valossa luotettavuutta voidaan arvioida. Ensinnäkin tulee tutkimuksen kohde ja tarkoitus. Tutkimuksessa tulee kertoa mitä tutkitaan ja miksi. Oman sitoumuksen esille tuonti tutkimuksessa tarkoittaa, että perustellaan miksi tämä tutkimus on tärkeä tutkijalle ja millaisia ennako-oletuksia tutkijalla on tutkimusta aloittaessa. Aineiston keruutapa tulee esittää eli millaisella menetelmällä aineisto on hankittu ja millä tekniikalla. Tiedonantajien valintatapa ja valintakriteerit sekä määrä tulee kertoa tutkimuksessa. Tässä tulee muistaa, ettei tiedonantajien henkilöllisyys paljastu. Tutkija-tiedonantajasuhdetta arvioitaessa voidaan kertoa muun muassa annet-

tiinko tiedonantajien lukea tulokset ennen julkaisua ja miten se on vaikuttanut tuloksiin. Tutkimuksen kestosta on hyvä mainita eli millaisella aikataululla tutkimus on tehty. Aineiston analyysivaihetta tulee avata niin, että lukijat tietävät miten aineisto on analysoitu ja miten tuloksiin on päädytty. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on perusteltava, miksi tutkimus on luotettava. Tutkimuksen raportoinnista näkee miten aineisto on koottu ja analysoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2012: 140-141.)

Kirjallisuudessa tutkimuksen luotettavuutta käsitellään termeillä validiteetti ja reabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä että on tutkittu sitä mitä on luvattu. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tutkimustulosten toistettavuutta. Tulokset eivät siis ole sattumanvaraisia. Metsämuuronen (2005) kirjoittaa, että tutkittaessa samaa asiaa kuin aiemmin on tutkittu, pitäisi tulosten olla samansuuntaisia aiempien tulosten kanssa. Jos toinen tutkija päätyy samaan tulokseen, voidaan tuloksia pitää reliaabeleina. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävät tutkijan yksityiskohtaiset kuvaukset tutkimuksen toteutuksesta sen kaikissa vaiheissa. Aineiston tuottamisen olosuhteet tulee avata selvästi jo totuudenmukaisesti. Tuloksia tulkitessa tulee olla huolellinen ja siinäkin tulee avata lukijoille, millä perusteilla hän on niihin päätenyt. Tutkimuksessa voidaan käyttää haastateltavien suoria vastauksia kuvaamaan ja tukemaan päätelmää. (Hirsjärvi ym. 2009: 231-233; Metsämuuronen 2005: 33.)

Tässä tutkimuksessa kuvattiin sisällönanalysikappaleessa, kuinka olen päätenyt tuloksiin tässä tutkimuksessa. Kappaleesta löytyy myös analysoinnin etenemistä kuvaava taulukko (taulukko 2). Tulosten raportointiin sisällytettiin monia tarkoin valittuja sitaatteja. Sitaatit tuovat luotettavuutta ja uskottavuutta tuloksiin. Sitaattien avulla lukija voi todentaa, että tulkittiin haastateltavien antamaa merkitystä asiasta oikein ja luotettavasti. Tällöin tulkinnalla on todennettavissa ja nähtävissä oleva todellisuus pohja. Sitaattien myötä lukijat voivat saada kosketuksen siitä hengestä, joka haastatteluista ilmeni.

Haastateltaville oli annettu lupauksen mukaisesti mahdollisuus lukea tutkimuksen tulokset ennen opinnäytetyön julkistamista. Tätä mahdollisuutta käytti kuusi haastateltavaa. Yksi halusi lukea vasta valmiin ja hyväksytyin työn. Tällä varmistettiin, että tulkittiin oikein heidän sanomansa ja annettiin mahdollisuus vaikuttaa vielä tässä vaiheessa tulosten sisältöön. Kuinka tulokset lukeneista kuudesta haastateltavasta ei halunnut korjata tai lisätä mitään asiaa tuloksissa. Tästä voidaan päätellä, että heidän sanomansa tulkittiin oikein. Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltiin aiempiin samantyyppisiin tutkimuksiin. Tämän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaiset kuin muissakin tutkimuksissa, joten tutkimustulokset täyttävät reabiliteetin vaatimuksen. Tutkimuksen tekemiseen kului aikaa noin reilu vuosi. Se oli mielestäni riittävä aika tehdä opinnäytetyö myös luotettavuuden näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksen tekeminen oli raskas sekä aikaa ja vaivaa vaativa projekti työn ohessa.

8.2 Käytettävyys

Nykyään puhutaan paljon siitä, että työntekijöiden tulisi jatkaa työuriaan pitemmälle ja siirtää eläkkeelle jäämistä myöhemmäksi. Monet eläkeiän tuntumassa olevat työntekijät ovat tehneet pitkät työurat ja varmasti kokevat, että ovat oikeutettuja jäämään eläkkeelle heti, kun se on mahdollista. Tähän tutkimukseen haastatelluista kaksi oli vahvasti, sitä mieltä, että jäävät heti eläkkeelle, kun se on mahdollista. Eräs haastateltava taas mietti, että hän voisi jatkaakin, mutta sen pohtiminen oli vielä vaiheessa. Hän mietti, mitä hän hyötyisi siitä, että jatkaa työvuosiaan ennen eläkkeelle jäämistään.

Tulevaisuudessa tullaan hyvin todennäköisesti nostamaan eläkeikää. Siinä tapauksessa työnantajien on mietittävä mitä he voivat tehdä, jotta työntekijät jaksavat jatkaa vähän pitempään heidän palveluksessaan. Pitkän työuran tehneet omaavat varmasti sellaista hiljaista tietoa, jota kaikilla työnantajilla ei olisi varaa menettää työntekijän poistumisen myötä. Tämä hiljainen tieto olisi saatava työnantajan käyttöön siirtämällä sitä nuoremmille työntekijöille.

Uskoisin, että työuria olisi helpompi suostua jatkamaan, jos työnantaja pystyisi tarjoamaan sellaiset työolosuhteet, jossa työntekijä kokisi pystyvänsä jatkamaan työtään. Näitä tekijöitä voisivat olla juurikin esimerkiksi tässä opinnäytetyössä saadut tulokset. Työnantaja ja työntekijä voisivat yhdessä pohtia, millaisin keinoin jatkamiseen voidaan vaikuttaa. Esimerkiksi työntekijän vaikutusmahdollisuus työaikoihinsa tai toimenkuvansa sisältöön voisi olla motivoiva tekijä jatkamiseen. Työstä riippuen vanhemman työntekijän voimavarat voivat olla heikentyneet, mutta hän pystyisi tekemään esimerkiksi lyhennettyä työviikkoa. Tämän tutkimuksen tuloksia voisi siis hyödyntää esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstösuunnitelmien toimenpide-ehdotuksissa.

Tähän opinnäytetyöhön haastatellut ovat pysyneet työssään Keravan vankilassa olemalla tyytyväisiä organisaation liittyviin tekijöihin, työympäristöllisiin tekijöihin ja toimenkuvallisiin tekijöihin. Myös työntekijästä itsestään lähtevät tekijät ovat auttaneet heitä pysymään työssä. Näistä tämän tutkimuksen tuloksista voi löytyä vastauksia siihen, miten työntekijöitä motivoitaisiin pysymään ja jatkamaan vähän pitempään. Yleensä työnantajat haluavat pitää kiinni osaavista ja tulosta tekevästä työntekijöistä. Rikosseuraamuslaitos on nykyään säästöpainissa ja siellä mietitään henkilöstön vähennyksiä ja jopa laitosten lakkauttamista. Rikosseuraamuslaitoksessa tulisi myös pohtia henkilöstövähennyksiä tehdessään, miten motivoidaan ja saadaan osaajat pysymään vankiloissa, jotta he eivät lähtisi muihin töihin ja veisi tärkeää osaamista mukanaan.

8.3 Jatkotutkimushaasteet

Keskeisenä jatkotutkimushaasteena on osaamisen säilyttäminen Rikosseuraamusalalla. Eläkeikää lähestyvillä työntekijöillä on paljon osaamista ja hiljaista tietoa, joka olisi hyvä säilyttää organisaation sisällä ja siirtää nuoremmille työntekijöille. Osaamisen säilyttämistä ja samalla eläkkeelle siirtymisen myöhentämistä voitaisiin pohtia esimerkiksi niin sanotussa focus groupissa eli ryhmäkeskustelussa. Ryhmäkeskusteluun osallistujat valitaan asiantuntijoista. Heitä voisivat olla henkilöstöhallinnon työntekijät ja vaikkapa eläkeikää lähestyvät työntekijät. Ryhmäkeskustelussa voidaan ”lyömällä viisaat pää yhteen” etsiä ratkaisua miten motivoida työntekijöitä jatkamaan työuraa pidemmälle.

8.4 Mielekkään työn arvokkuus elämässämme

Teoriaviitekehityksessä mainittiin työn imu kappaleessa, että ei ole samantekevää ihmisen hyvinvoinnille miten hän käyttää työssä puolet valveillaoloajastaan. Yhden haastatellun sitaatti osuu juuri tähän ytimeen erittäin tarkasti. Jokainen pysymistä tai lähtemistä miettivä voi pohtia tätä työelämälleen ja muullekin elämälleen tärkeää asiaa.

”Elämä on tosi arvokasta ja niinku hetket ja mitä tekee, niin sillä on iso merkitys ja mihin ne käyttää. Ja tota sen takia ei vois niinku käyttää niinku vääränlaiseen työhön. Et vaikka kuulostaa hullulta, että joku tekee ja tänä päivänä vielä hullummalta, et joku tekee jonkun 30-vuotta. Et voi saada siitä niinku sen täyden tyydytyksen, mutta tota, mä oon varmaan vähän sellanen erilainen henkilö. Vaikka onhan meitä aika monta jotka on ollu...” H6

Lähteet

- Crews, R. & Bonham, G. 2007. Strategies for employee retention in corrections. Viitattu 14.07.2013.
<http://www.correctionsone.com/news/1843563-Strategies-for-employee-retention-in-corrections/>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Heiskanen, J. 2012. Sairaanhoidajien kuvauksia ammattiin päättämisestä, työssä pysymisestä ja siitä lähtemisestä. Pro gardu-tutkimus. Itä-Suomen yliopisto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hohteri, H. 2008 Sitoutumisen monet kasvot. Vastavalmistuneen kauppatieteiden maisterin organisaatiositoutumiseen vaikuttavat tekijät. Pro gradu-tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely-tuloksista kehittämiseen. Tampere: Tammerprint Oy.
- Keravan vankila. Julkaistu 30.09.2013. Viitattu 20.08.2013.
<http://www.rikosseuraamus.fi/6409.htm>
- Laine, T. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltoja & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. toinen korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28-45.
- Lampu, T. 2009. Työssä pysyminen. Määräaikaisena työskentelevien hoitotyöntekijöiden pysyminen erikoissairaanhoidon organisaatiossa. Pro gradu-tutkielma. Oulun Yliopisto.
- Liebling, A., Price, D. & Shefer, G. 2011. The Prison Officer. Second edition. Oxon: Willan Publishing.
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Matela, K. 2011 Viihtyvät ja vaihtuvat. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja. Oulu: Oulun kaupungin painatuskeskus.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mor Barak, M., Nissly, J. & Levin, A. 2001. Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A review and Metanalysis. The University of Chicago Press. Viitattu 24.05.2013.
<http://www.jstor.org/stable/10.1086/323166>

Nink, C. 2010. Correctional Officers: Strategies to Improve Retention. Viitattu 14.07.2013.
<http://www.mtctrains.com/institute/publications/CO%20Retention%202010.pdf>

Nurmi, T. 2004. Nykysuomen keskeinen sanasto. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategia 2012-2016. 2012.
http://213214137012.edelkey.net/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURlapp%20ty-pe=BlobServer&SSURlcontainer=Default&SSURlsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;%20filename=OM_hestra_FI_12.07.2012.pdf&SSURlsscontext=Satellite%20Server&blobwhere=1342015892832&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf

Pellinen, S. 2013. Työn imua innostuksen spiraalista. Uusi-Kaiku. Valtion työelämän kehittämislehti 02/2013. Valtion työelämäneuvottelukunta. Valtionvarainministeriö, 43-44.

Rantala, I. 2001. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa J. Aaltola, ja R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä. PS-kustannus, 86-99.

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstösuunnitelma 2011-2020. 2012. Viitattu 27.09.2013. Rikosseuraamuslaitos.

Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia-luonnos. 2009. Rikosseuraamuslaitos.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. 2011. Viitattu 27.09.2013.
<http://www.rikosseuraamus.fi/54002.htm>

Rikosseuraamuslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2014-2017. Viitattu 27.09.2013
<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/bl9i8lz.pdf>

Sievola, A. 2005. Valvontahenkilökunnan työssä jaksaminen Konnun suon vankilassa. Vantaa: Vankeinhoidonkoulutuskeskus.

Tarasoff, P & Vähä-Ruona, K. 2009. Lähityöntekijöiden jaksaminen Vaasan vankilassa ja Kriminaalihuoltolaitoksen Pohjanmaan aluetoimistossa. Opinnäytetyö. Tikkurila: Laurea-ammattikorkeakoulu.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013a. Työhyvinvointi. Päivitetty 06.05.2013. Viitattu 23.08.2013.
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013b. Työhyvinvointifoorumi. Kuormittavuuden hallinta työssä-arjen toimintaa työhyvinvoinnin hyväksi. Viitattu 23.08.2013.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=53630&name=DLFE-7502.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2013. Työilmapiiri. (Viitattu 20.08.2013)
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Työterveyslaitos. 2013. Työn imu. Päivitetty 10.09.2013. Viitattu 20.08.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx

Vasama, T. 2013. Britannia yksityistää maailman vanhimman postipalvelun. Helsingin Sanomat 13.09.2013 Osa A 28.

von Guenewaldt, V. (toim.) 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Väkeväinen, N. 2003. Keravan vankila. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 2/2003. Vantaa. Dark Oy.

Taulukot

Taulukko 1: Pysymisen strategian painopistealueet

Taulukko 2: Esimerkki aineiston analysoinnista kohdassa ”Työntekijästä lähtevät tekijät”

Taulukko 3: Tutkimuksen tulokset

Kaaviot

Kaavio 1. Tutkimuksen vaiheet

Liitteet

Liite 1 Suostumus haastatteluun

Opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa Vantaalla ja olen tekemässä opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni aihe on Työssä pysyminen Keravan vankilassa. Sen tarkoituksena on selvittää niitä tekijöitä, jotka saavat työntekijät pysymään työssä samassa paikassa pitkään, jopa koko työuransa. Opinnäytetyöhön liittyvän aineiston kerään haastattelemalla 7-10 Keravan vankilassa pitkään työskennelleitä työntekijöitä eri ammattiryhmistä.

Haastattelukysymykset selviävät liitteenä olevasta haastattelurungosta. Haastattelut kestävät noin tunnin. Haastattelut nauhoitetaan ja niitä säilytetään siihen asti, kun opinnäytetyö on valmis. Nauhat säilytetään niin, ettei ulkopuolisilla ole mahdollisuuksia päästä niihin käsiksi. Aineistoa tullaan käsittelemään vain tähän tutkimukseen liittyen ja ehdottoman luottamuksellisesti niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tutkimusraportista tunnistaa. Haastatteluun suostuminen on täysin vapaaehtoista ja siitä voi kieltäytyä missä vaiheessa tahansa. Ennen lopullista versiota haastateltavat saavat lukea ja kommentoida, että olen oikein ymmärtänyt ja tulkinut heidän kertomustaan. Nauhat ja haastattelut hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Annan suostumukseni käyttää nauhoitettua haastatteluaineistoa opinnäytetyössä ”Työssä pysyminen Keravan vankilassa.” Opinnäytetyön tekijä on rikosseuraamusesimies Satu Yli-Yrjänäinen.

Aika ja paikka

Satu Yli-Yrjänäinen

Allekirjoitus

Tätä tutkimuslupaa on saman sanaiset kappaleet yksi haastateltavalle ja yksi tutkimusentekijälle.

Liite 2 Teemahaastattelun runko

TEEMA 1: Haastateltavan taustatiedot

- Työhistorian pituus Keravan vankilassa
- Kokemukset muista laitoksista tai työpaikoista ennen Keravan vankilaa
- Nykyinen toimenkuva ja siinä tehtävässä oloaika

TEEMA 2: Keravan vankila (organisaatio)

- Kerro omin sanoin millainen Keravan vankila on työpaikkana?
- Millaisia työhaasteita se sinulle tarjoaa?
- Millaisin keinoin Keravan vankila tukee sinun työntekoasi?
- Millainen merkitys on Keravan vankilan fyysisellä sijainnilla työssä pysymiseen?

TEEMA 3: Työympäristö

- Millainen merkitys on työyhteisöllä ja sen osaamistasolla työskentelyysi Keravan vankilassa?
- Millainen merkitys työilmapiirillä on työn tekemiseen Keravan vankilassa?
- Millainen on työpisteiden ja työvälineiden tarkoituksenmukaisuuden merkitys työhösi Keravan vankilassa?

TEEMA 4: Toimenkuvaan liittyvät tekijät

- Millainen merkitys toimenkuvallasi on työssä pysymiseen Keravan vankilassa?
- Koetko voivasi vaikuttaa toimenkuvasi sisältöön? Kerro esimerkkejä. Jos et, niin miksi?
- Millainen toimenkuvasi on työkuormittavuuden näkökulmasta? Kerro esimerkkejä.
- Oletko voinut vaihtaa työtehtäviä organisaation sisällä? Jos kyllä, niin millaisiin tehtäviin olet vaihtanut? Jos ei, niin miksi?
-

TEEMA 5: Työntekijästä lähtevät tekijät

- Millaisia henkilökohtaiset tekijät pidättävät sinua työssä Keravan vankilassa?
- Oletko miettinyt urasi varrella lähteä muun työnantajan palvelukseen?
- Mikä on oman ammatin ja työn arvostuksen merkitys työssä pysymiseen Keravan vankilassa?
- Mikä on työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen merkitys työssä pysymiseen Keravan vankilassa?
- Millaisena näet tulevaisuutesi työelämässä Keravan vankilan palveluksessa?

TEEMA 6: Vangit ja vankeinhoito työnä

- Millaisena tekijänä työssä pysymiseen koet vankien kanssa tehtävän työn?

TEEMA 7: Muuta

- Mitä muuta pidät tärkeänä aiheen kannalta?