



Janette Merikukka

## Joku Roti

Kokemuksia Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksesta työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

1.11.2022

Tekijä	Janette Merikukka
Otsikko	Joku Roti – Kokemuksia Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksesta työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen
Sivumäärä	51 sivua + 3 liitettä
Aika	01.11.2022
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Ulla Saukkonen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönoton sekä millaisia muutoksia muuttuva asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto aiheutti koetun työhyvinvoinnin ja jaksamisen tilassa. Tavoitteena myös lisätä tietoa siitä, miten työntekijöiden työssä jaksamista voitaisiin tukea vastaavien muutosten yhteydessä. Opinnäytetyön kohderyhmä oli Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui työhyvinvoinnista - tarkemmin työhyvinvoinnista muutoksessa, työssä jaksamisesta ja järjestelmämuutoksesta. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla kuutta Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijää. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Tulokset osoittivat, että kokemukset Roti-asiakastietojärjestelmästä ja sen käyttöönotosta vaikutti suurin osin kielteisesti koettuun työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Johtopäätöksien perusteella työyhteisö nähtiin tärkeimpänä voimavarana muutoksen keskellä. Kehitysehdotuksena oli lisätä työntekijöiden kuulluksi tuleminen mahdollisuutta sekä tukea ja vahvistaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla jo olevaa yhteisöllisyyttä.

Avainsanat	työhyvinvointi, työssä jaksaminen, asiakastietojärjestelmä
------------	--

Author	Janette Merikukka
Title	Joku Roti – Experiences on the impact of implementing Roti client data system on work and well-being and coping at work
Number of Pages	51 pages + 3 appendices
Date	01 November 2022
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen
<p>The purpose of this thesis was to examine the effects of the implementation of Roti client data system on well-being and coping at work experienced by the employees of the Helsinki Probation Office. The aim was to produce information about how the employees of the Helsinki Probation Office experienced the introduction of the new client data system and what kind of changes it and its implementation caused as to how employees perceived their well-being and coping at work. The aim was also to increase information on how the employees' ability to cope at work could be supported in connection with similar changes.</p> <p>The theoretical framework of this thesis consisted of well-being at work - more specifically, well-being at work during changes, coping at work and changing the client data system. The data was collected by qualitative research by conducting thematic interviews with six practitioners off the Helsinki Probation Office. The data was analyzed by thematizing. The results showed that experiences with the Roti client data system and its implementation had a mostly negative effect on perceived well-being at work and coping at work. Based on the conclusions, the work community was seen as the most important resource in the middle of change. The development proposal was to increase the opportunities for employees to be heard and to support and strengthen the sense of community that already exists at the Helsinki Probation Office.</p>	
Keywords	well-being at work, coping at work, client data system

## Sisällys

1	Johdanto	6
2	Rikosseuraamuslaitos	7
2.1	Yhdyskuntaseuraamustoimistot	8
3	Roti-hanke	9
3.1	Roti-lähituet	11
4	Yhdyskuntaseuraamukset	12
4.1	Ehdollisen vankeuden valvonta	13
4.2	Nuorisorangaistus	14
4.3	Yhdyskuntapalvelu	14
4.4	Valvontarangaistus	15
4.5	Vankilasta ehdonalaisesti vapautuneen valvonta	16
5	Työ muutoksessa	17
5.1	Työhyvinvointi	17
5.1.1	Työhyvinvointi muutoksessa	21
5.2	Työssä jaksaminen	23
5.3	Asiakastietojärjestelmämuutos	26
6	Opinnäytetyön toteutus	29
6.1	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	29
6.2	Laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä	30
6.3	Aineiston kerääminen ja analysoiminen	30
7	Tutkimustulokset	34
7.1	Muutokset käytännön työssä	34
7.2	Työnantajan tuki	37
7.3	Työn merkityksellisyys	39
7.4	Työssä jaksamisen voimavarat	41
8	Johtopäätökset	43
9	Pohdinta	48
	Lähteet	52

## Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta

Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

# 1 Johdanto

Muutosta käsitteenä voidaan kuvata tilanteesta tai tilasta toiseen siirtymisenä (Syväjärvi & Perttula & Stenvall & Majonen & Vakkala 2007). Henkilöstön työssä jaksamisen suhteen tulisi olla erityisen tarkkana aina, kun jotkin olosuhteet organisaatiossa muuttuvat rajusti. Muutoksia voi olla esimerkiksi yt-neuvottelut, organisaatiouudistukset tai tutun työn muuttuminen aiempaa kuormittavammaksi uusien laitteiden tai tietojärjestelmien käyttöönoton myötä (Karjalainen 2020: 40.) Teknologian muutokset työssä kuormittavat henkilöstöä. Uuden teknologian käyttö voi hidastaa tai häiritä työntekoa niin, että se alkaa kuormittamaan ja vaikeuttamaan työn tavoitteiden saavuttamista. Tätä kokemusta kutsutaan teknostressiksi. Hyvä digiosaaminen, ajanhallinta ja työnvoimavara-tekijät voivat hillitä teknostressiä työssä (Ranki 2022.) Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan on kirjattu henkilöstöä koskevia tavoitteita. Vuodelle 2022 tavoitteet ovat muun muassa henkilöstön työkyvyn aktiivinen ja ennakoiva tukeminen sekä henkilökunnan työturvallisuuden parantaminen (Rikosseuraamuslaitos 2022f.) Hyvinvoiva henkilöstö on etu kaikille, niin työnantajalle, työyhteisölle kuin asiakkaillekin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta työhön. Toisena tarkoituksena oli selvittää, miten uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto vaikutti työntekijöiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, millä keinoin mahdollisia muutoksia työhyvinvoinnin tilassa voitaisiin ennaltaehkäistä tulevaisuudessa.

Opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöitä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta ja haastattelut analysoitiin teemoittelemalla. Aineiston teemoittelusta syntyi neljä tutkimustuloksissa käsiteltävää teemaa, jotka olivat muutokset käytännön työssä, työnantajan tuki, työn merkityksellisyys ja työssä jaksamisen voimavarat. Työn teoreettinen viitekehys pitää sisällään työhyvinvoinnin - tarkemmin työhyvinvoinnin muutoksessa, työssä jaksamisen sekä asiakastietojärjestelmämuutoksen. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, jonka vuoksi sitä on ollut tarkoituksenmukaista pilkkoa pienemmiksi teemoiksi tätä työtä varten.

Opinnäytetyö etenee alkaen teoriaosuudesta, joka pitää sisällään opinnäytetyön toimintaympäristön kuvaamisen, Roti-hankkeen ja yhdyskuntaseuraamusten esittelyn sekä

opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen kuvaamisen. Teoriaosuudesta seuraa opinnäytetyön toteutus sisältäen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja -menetelmät sekä aineiston keräämisen ja analysoimisen. Tämän jälkeen esitellään tutkimustulokset, jotka on rakennettu teemoittelun avulla haastatteluista saatujen tietojen perusteella. Tulosten esittelyn jälkeen tulee johtopäätökset, jossa yhdistellään tutkimustulosten perusteella johtopäätöksiä ja niiden linkitystä tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Viimeisenä osuutena on pohdinta, jossa pohditaan opinnäytetyötä yhteiskunnallisella tasolla ja kuvataan kehittämisideat sekä mahdollisten jatkotutkimuksien tarpeellisuus.

## 2 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos on oikeusministeriön hallinnonalaan kuuluva valtakunnallisesti toimiva virasto. Rikosseuraamuslaitos muodostuu neljästä vastuualueesta, jotka vastaavat kehittämisestä ja ohjauksesta, asiakasprosesseista, hallinto- ja tukipalveluista sekä operatiivisesta toiminnasta. Rikosseuraamuslaitoksen toiminta on säädetty laissa. Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (221/2022) määrittää 1 luvun 2 §:ssä toiminnan tavoitteeksi yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan.

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on huolehtia osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta ylläpitämällä laillista ja turvallista seuraamustentäytäntöönpanojärjestelmää sekä vaikuttaa omalla toiminnallaan uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta ylläpitävään syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen. Rikosseuraamuslaitos jakaa suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeänä pidettyjä arvoja, kuten ihmisarvon kunnioittamisen sekä oikeudenmukaisuuden. Työtä Rikosseuraamuslaitoksella ohjaa käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Arvoihin sitoutuminen merkitsee perus- ja ihmis-oikeuksien turvaamista, tuomittujen kohtelemista inhimillisesti, asiallisesti ja keskenään tasavertaisesti, kaiken toiminnan lainmukaisuutta sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista ja täytäntöönpanon toteuttamista siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään (Rikosseuraamuslaitos 2022a.)

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio uudistui 1.9.2022 alkaen. Organisaatiouudistus kulkee nimellä Rise 2.0 ja se koskee keskushallintoa, aluekeskuksia, Rikosseuraa-

musalan koulutuskeskusta, täytäntöönpanoyksikköä sekä yhdyskuntaseuraamustoimistojen johtajia eli kaiken kaikkiaan noin 400 virkamiestä. Rise 2.0 tukee aiempaa paremmin ydintoiminnan järjestämistä, strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä toiminnan kehittämistä. Uudistuksessa edistetään myös yhdenmukaisia toimintatapoja ja asiakasprosesseja. Rise 2.0:n tavoitteena on parantaa Rikosseuraamuslaitoksen toimeenpanokykyä ja parantaa valmiutta toteuttaa omaa strategiaansa. Uuden organisaation myötä edellytykset rangaistusta suorittavien oikeusturvan varmistamiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun paranevat (Rikosseuraamuslaitos 2022e.) Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartta vuosille 2022–2025 kuvattu alla olevassa kuviossa 1.



Kuvio 1. Strategiakartta 2022–2025 (Rikosseuraamuslaitos 2022f).

Yhtenä keskeisenä tavoitteena vuosille 2022–2025 Rikosseuraamuslaitos kuvaa sen olevan luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka osaava ja motivoitunut henkilöstö tekee mielekästä työtä (Rikosseuraamuslaitos 2022f).

## 2.1 Yhdyskuntaseuraamustoimistot

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tehtävänä on yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano omalla toimialueellaan. Rikosseuraamuslaitokseen kuuluu 11 rikosseuraamuskeskusta, joissa on 11 yhdyskuntaseuraamustoimistoa. Osan yhdyskuntaseuraamustoimiston tehtäviin kuuluu myös laatia seuraamuksiin liittyviä lausuntoja ja toimeenpanosuunnitelmia oikeuden käsittelyä varten (Rikosseuraamuslaitos 2022g.)

Tämä opinnäytetyön toimintaympäristönä toimii Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto, joka sijaitsee Hermannin kaupunginosassa. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa työskentelee 33 henkilöä ja se vastaa yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta ja seuraamusselvitysten laatimisesta Helsingin kaupungin alueella. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto vastaa myös siviilistä vankilaan rangaistustaan suorittamaan lähtevien sijoitusesityksistä ja rangaistusajan suunnitelmien laatimisesta koko Uudenmaan alueella. Yhdyskuntaseuraamustoimistot palvelevat asiakkaan kotikunnan perusteella (Rikosseuraamuslaitos 2022b.) Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa suurin osa työntekijöistä on koulutukseltaan rikosseuraamusalan sosionomeja tai sosionomeja. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa yleisimmät virkanimikkeet ovat rikosseuraamustyöntekijä, rikosseuraamusesimies ja ohjaaja (Rikosseuraamuslaitos 2019).

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät työskentelevät neljässä eri tiimissä. Tiimit ovat siviiliarvointitiimi, ehdonalaisen vapauden valvonta -tiimi, nuorten tiimi ja yhdyskuntapalvelutiimi. Siviiliarvointitiimi vastaa siviilistä vankilaan rangaistustaan suorittamaan lähtevien rangaistusajan suunnittelusta ja sijoitusesityksistä – eli siviiliarvioinneista. Siviiliarvointitiimi vastaa myös valvontarangaistuksista ja he tekevät myös ulkopuolisia laitossijoituksia esimerkiksi päihdekuntoutuksiin. Ehdonalaisen vapauden valvonta -tiimi vastaa ehdonalaisen vapauden valvonnasta sekä aikuisten ehdollisen vapauden valvonnasta. Nuorten tiimi vastaa nuorisorangaistuksista, nuorten seuraamusselvityksistä ja nuorten ehdollisen vankeuden ja ehdonalaisen vapauden valvonnasta. Yhdyskuntapalvelutiimi vastaa yhdyskuntapalveluista ja niiden valvonnasta sekä yhdyskuntapalvelun seuraamusselvityksistä.

### **3 Roti-hanke**

Roti-hanke on toukokuussa 2022 päättynyt Rikosseuraamuslaitoksen hanke, jonka tehtävänä oli kehittää Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa yhtenäistämällä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeuksien työprosesseja sekä poistamalla päällekkäistä työtä. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää uusi asiakastietojärjestelmä korvaamaan vankitietojärjestelmä VATI sekä yhdyskuntaseuraamusten TYYNE-tietojärjestelmän (Rikosseuraamuslaitos 2020a.) Vuonna 2010 tapahtui organisaatiomuutos, joka yhdisti Vankeinhoitolaitoksen, Kriminaalihuoltolaitoksen ja Rikosseuraamusviraston yhdeksi Rikosseuraamuslaitokseksi ja Roti-hankkeen tavoitteena oli saattaa loppuun tämä muutos (Perttula 2020b:15). Uuden asiakastietojärjestelmän keskeisinä periaatteina on tukea Rikosseuraamuslaitoksen yhteistä asiakkuutta ja asiakkuuden kokonaishallintaa. Rikoksista

epäiltyjen ja tuomittujen kanssa työskentely on tarkoitus muodostaa jatkumon, jossa tieto kulkee työntekijältä toiselle (Rikosseuraamuslaitos 2020a).

Rikosseuraamuslaitoksen mukaan yhteinen asiakkuustietojärjestelmä edesauttaa toisistaan aiemmin erillään toimineiden vankiloiden ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen työskentelytapoja luoden pohjaa yhden, yhtenäisen organisaation toimintatavoille ja yhteiselle asiakkuudelle. Asiakkaan kaikki tiedot löytyvät samasta asiakastietojärjestelmästä ja tällä mahdollistetaan resurssien hyödyntäminen yli yksikkörajojen. Roti-asiakastietojärjestelmä lupaa tiedon vaihtamisen ja tehtävien jakamisen eri virkamiesten kesken ajantasaisesti järjestelmän sisältä (Rikosseuraamuslaitos 2021a.) Rotin tavoitteena on mahdollistaa työskentelyn jatkuminen katkeamattomana esimerkiksi asiakkaan siirtyessä vankilasta yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkuuteen ja toisinpäin. Työskentelyn tulisi onnistua, vaikka useampi eri virkamies työskentelisi saman asiakkaan kanssa joko samassa tai eri yksikössä. Kaikki asiakkaan kanssa tehtävä työ on samassa linjassa keskenään ja tavoitteita edistetään samaan suuntaan (Rikosseuraamuslaitos 2021b.)

Ennen Rotin käyttöönottoa Rikosseuraamuslaitoksessa harjoiteltiin sen käyttöä. Harjoittelu tapahtui muun muassa Roti-harjoitusympäristössä ja yhteisillä koulutuksilla yksikössä. Koulutuksissa painotettiin muun muassa laadun- ja riskienhallintaa, tarkoituksena saada Rikosseuraamuslaitoksen tarpeita mahdollisimman hyvin palveleva järjestelmä. Ennen käyttöönottoa testattiin eri sisältöjä, liittymiä, käyttövaltuushallinta ja vanhoista järjestelmistä tuodut tiedot sekä suorituskyky. Kun testauksissa havaitut virheet oli korjattu ja toteutus todennettu toimivaksi, harjoiteltiin järjestelmän käyttöä kenraaliharjoituksissa. Kenraaliharjoitusten jälkeen luovuttiin vanhoista asiakastietojärjestelmistä ja siirtymä Rotiin tehtiin yhden viikonlopun aikana. Vanhat asiakastietojärjestelmät VATI ja TYYNE säilyivät työntekijöiden käytössä lukutilassa myös käyttöönoton jälkeen (Rikosseuraamuslaitos 2021b.)

Uusi asiakastietojärjestelmä piti ottaa alkuperäisen suunnitelman mukaan käyttöön jo alkuvuodesta 2017. Roti-asiakastietojärjestelmän kehittämiseen käytettiin aikaa yli kymmenen vuotta ja lopullinen summa uudelle tietojärjestelmälle oli alkuperäisen 13 miljoonan euron sijasta noin 41 miljoonaa euroa. Roti-järjestelmään on tehty sen käyttöönottopäivästä lähtien erilaisia korjaustoimenpiteitä, joilla on saatu aikaan paljon kehitystä, mutta korjauksia ja kehittämistyötä tehdään edelleen (Rikosseuraamuslaitos 2022d.)

### 3.1 Roti-lähituet

Työpaikalla tapahtuvan muutoksen aikana johdon ja henkilöhallinnon tehtävänä ja sen jälkeen on organisoida tukea työntekijöille, työryhmille ja esihenkilöille. Organisaatiolta saatu tuki muutosprosessin eri vaiheissa auttaa työntekijöitä sopeutumaan muutokseen. Tuen muodot ja tarve vaihtelevat (Työterveyslaitos.) Rikosseuraamuslaitoksella ennen Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönottoa, nimettiin kullekin yksikölle omat Roti-lähituet.

Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton onnistumisen takaamiseksi, jokaiseen Rikosseuraamuslaitoksen vankilaan, yhdyskuntaseuraamustoimistoon, täytäntöönpanoyksikköön sekä arviointikeskukseen nimettiin lähituet niin, että yli 30 virkamiehen yksiköissä tuli olla 1 lähituki 30 virkamiestä kohden ja alle 30 virkamiehen yksiköissä vähintään 2 lähitukea. Lähitukien tehtäviin kuului omassa yksikössään koulutusten ja tukiovetuksen pitäminen oman yksikön tarpeen mukaan, yhteistyö Roti-hankkeen asiantuntijoiden kanssa koulutusten osalta, intensiivinen lähituki käyttöönoton yhteydessä oman yksikön käyttäjille ja Lähituki-verkostossa toimiminen ja tarvittaessa toisten yksiköiden tukeminen suunnitelman mukaisesti. Lähituet toimivat Rotin käyttöönoton jälkeen yksikössä Rotin asiantuntijoina. Roti-tuet toimivat Rotin käyttöönottokaudena 100 prosenttisesti vain lähitukina, edeltävinä ja seuraavana kuukautena työajasta varattiin 50 prosenttia (KEHA/Roti-hanke 2020.)

Lähitukien nimeäminen perustui vapaaehtoisuuteen. Lähitukihenkilönä toimivalle henkilölle maksettiin lisäpalkkio, jonka suuruus on 200 euroa kuukaudessa. Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa käyttöön saatu koulutus sekä käyttöönottoon liittyvä tuki. Järjestelmää varten saatu koulutus antaa perustan sen käytölle ja vähentää muutosvastarintaa. Tuki lisää luottamusta ottaa järjestelmä käyttöön. Käyttöönoton onnistumisen kannalta merkittävä tekijä oli myös itse järjestelmä. Järjestelmän tulee tukea työn tekoa (Perttula 2022b.)

Tehostetun tuen tavoitteena oli turvata järjestelmän loppukäyttäjille tehokas ja monipuolinen käyttö heti tuotantokäytön alkaessa. Tehostettu tuki koostui yksikön omien Roti-tukien lisäksi muusta tuesta liittyen Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönottoon. Roti-tuilta odotettiin aktiivista osallistumista omassa yksikössä sekä tiedottamista ja raportoimista Roti-hankkeeseen päin. Tehtäviin kuului myös muiden auttaminen tarpeen mukaan oman yksikön ulkopuolella. Tukien ensisijainen tehtävä oli kuitenkin auttaa ja

opastaa Roti-asiakastietojärjestelmän käytössä ja siihen liittyvissä asioissa omassa yksikössä (Perttula 2022a.)

## 4 Yhdyskuntaseuraamukset

Tässä luvussa esitellään tarkemmin yhdyskuntaseuraamukset. Yhdyskuntaseuraamusten esittely on tarkoituksenmukaista, jotta lukijalla olisi tarkempi mielikuva erilaisista työtehtävistä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla, jotta työn kuormittavuutta ja koettua työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan tarkastella. Yhdyskuntaseuraamusten esittely on tärkeää, jotta muutoksia käytännön työssä voidaan paremmin tarkastella.

Yhdyskuntaseuraamuksia ovat ehdollisen vankeuden valvonta, nuorisorangaistus, yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus sekä ehdonalaisesti vapautuneen valvonta, jotka esitellään seuraavissa kappaleissa. Yhdyskuntaseuraamuksia on myös yhdistelmä-rangaistuksen valvontaosuus sekä valvottu koevapaus (Rikosseuraamuslaitos 2022c.) Yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteena on rangaistuksen täytäntöönpanon aikana tukea tuomittua hänen sosiaalisen selviytymisensä edistämiseksi sekä lisätä hänen valmiuksiaan elää rikoksetonta elämää (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015 2 §). Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta säätää 3 §:ssä yhdyskuntaseuraamusten sisällöksi tuomitun valvontaa, velvollisuuksia, kieltoja ja muita ehtoja sekä toimintaa, joka määrittää tuomitun tarpeiden ja olosuhteiden sekä yhteiskunnan turvallisuuden edellyttämällä tavalla. Rikosseuraamuslaitos vastaa yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta.

Yhdyskuntaseuraamusten valvojan tehtävänä on laatia ja antaa tuomitulle tiedoksi yhdyskuntaseuraamuksen rangaistusajan suunnitelma ja aikataulu sekä tarkoin selvittää tuomitulle yhdyskuntaseuraamuksen täytäntöönpanoon liittyvät velvollisuudet ja rajoitukset sekä seuraamukset niiden rikkomisesta. Valvojan tehtävänä on myös tukea ja ohjata tuomittua, valvoa tuomitulle laissa säädettyjen ja määrättyjen velvollisuuksien noudattamista, olla tarvittaessa yhteydessä tuomitun huoltajaan, edunvalvojaan tai muuhun lailliseen edustajaan. Lisäksi valvojan tulee olla laissa säädetyin tavoin ja tarvittavassa määrin yhteydessä tuomittuun, olla yhteydessä puhelimitse ja tarpeen mukaan valvontakäynnein paikkaan, jossa tuomittu osallistuu yhdyskuntaseuraamuksen täytäntöönpanoon sisältyvään toimintaan sekä ilmoittaa Rikosseuraamuslaitokselle lain

nojalla määrättyjen velvollisuuksien rikkomisesta sekä laatia selvitys asiasta ja huolehtia muista yhdyskuntaseuraamuksen täytäntöönpanon vaatimista toimenpiteistä (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 8 §.)

#### 4.1 Ehdollisen vankeuden valvonta

Rikoslain (39/1889) 6 luvun 9 §:n mukaan määräaikainen, enintään kahden vuoden vankeusrangaistus voidaan määrätä ehdolliseksi, jollei rikoksen vakavuus, rikoksesta ilmenevä tekijän syyllisyys tai tekijän aikaisempi rikollisuus edellytä ehdottomaan vankeuteen tuomitsemista. Rikoksen 21 vuotta täytettyään tehnyt voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi valvontaan yhden vuoden kolmen kuukauden ajaksi, jos tämä on tarpeen uusien rikosten ehkäisemiseksi ottaen huomioon tekijän aikaisemman rikollisuuden, hänen henkilökohtaiset olonsa ja rikokseen johtaneet seikat tai ehdollista vankeutta on pidettävä riittämättömänä rangaistuksena rikoksesta ja ehdollinen vankeus on vähintään kahdeksan kuukauden pituinen. Rikoksen 21-vuotiaana tehnyt voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi valvontaan yhden vuoden kolmen kuukauden ajaksi, jos tätä on pidettävä perusteltuna tekijänä sosiaalisen selviytymisen edistämiseksi tai uusien rikosten ehkäisemiseksi (Rikoslaki 19.12.1889/39 6 luku § 10.)

Valvonta-ajalle laaditaan suunnitelma, jossa selvennetään valvonnan tarkoitusta sekä valvontaa suorittavan henkilökohtaisia tavoitteita ja keinoja. Valvonnalla pyritään välttämään valvontaan tuomittujen syrjäytymistä ja tukemaan heitä rikoksettomassa elämässä. Ehdollisen vankeuden valvoja tapaa valvottavaa säännöllisesti (Minilex.)

Ehdollisen vankeuden valvonnassa tuomittu on velvollinen saapumaan määrättyihin valvontatapaamisiin ja noudattamaan hänelle laaditun rangaistusajan suunnitelmaan kirjattuja ehtoja. Valvontatapaamiset edellyttävät päihteettömyyttä ja ehdollisen vankeuden valvoja voi varmistaa päihteettömyyden esimerkiksi puhallustestillä. Mikäli tuomittu rikko velvollisuuksiaan ehdolliseen vankeuden valvontaan liittyen, valvoja voi antaa hänelle huomautuksen tai varoituksen. Mikäli tuomittu ei saavu valvontatapaamisiin eikä ilmoita syytä, voi valvoja tehdä hänestä noutopyynnön poliisille. Tuomitun rikoksesta valvontaehtoja toistuvasti, voi valvoja tehdä ilmoituksen syyttäjälle. Seurauksena tuomioistuimien voi pidentää asiakkaan valvonta-aikaa kuudella kuukaudella tai määrätä lisärangaistuksena 4–14 vuorokautta vankeutta (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

## 4.2 Nuorisorangaistus

Nuorisorangaistus on 15–17-vuotiaalle rikoksentekijälle tuomittu vähintään neljän kuukauden ja enintään yhden vuoden pituinen seuraamus, joka sisältää valvontaa ja siihen liitettyjä, erityisesti nuorille suunnattuja sosiaalista toimintakykyä edistäviä tehtäviä ja ohjelmia sekä niiden yhteydessä annettavaa tukea ja ohjausta. Nuorisorangaistus sisältää myös valvonnassa tapahtuvaa työelämään ja työn tekemiseen perehtymistä, jollei sitä ole pidettävä ilmeisen tarpeettomana tai se ole erityisen vaikeasti järjestettävissä (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015 11 luku § 64.) Rikoslain 6 luvun 10a §:n mukaan alle 18-vuotiaana tehdystä rikoksesta tuomitaan nuorisorangaistukseen, jos sakko on rikoksen vakavuus, rikoksesta ilmenevä tekijän syyllisyys ja tekijän aikaisemmat rikokset huomioon ottaen riittämätön rangaistus eivät painavat syyt vaadi ehdottoman vankeusrangaistuksen tuomitsemista ja ehdollista vankeutta valvontoiheen ei ole pidettävä riittävänä tekijän sosiaalisen selviytymisen edistämiseksi tai uusien rikosten ehkäisemiseksi.

Nuorisorangaistuksessa valvoja tapaa nuorta säännöllisesti yhdestä kahteen kertaa viikossa. Osana nuorisorangaistusta voidaan sopia myös muiden viranomaisten kanssa tapaamisia. Valvontatapaamisia ja muita tilaisuuksia sisältyy nuorisorangaistukseen enintään kahdeksan tuntia viikossa. Mikäli nuorisorangaistuksen suorittaja ei saavu tapaamisiin tai muihin rangaistukseen kuuluviin tilaisuuksiin, voi valvoja tehdä poliisille noutopyynnön. Mikäli asiakas rikkoo nuorisorangaistuksen ehtoja, voi valvoja antaa huomautuksen tai varoituksen tai pyytää syyttäjää ja tuomioistuinta arvioimaan nuorisorangaistuksen suorittamista uudelleen. Suorittamatta oleva osa voidaan muuntaa tuomioistuimessa toiseksi rangaistukseksi (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

## 4.3 Yhdyskuntapalvelu

Yhdyskuntapalvelu on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus. Se sisältää vähintään 14 ja enintään 240 tuntia valvonnan alaisena tehtävää säännöllistä, palkatonta työtä. Enintään 30 tuntia yhdyskuntapalvelurangaistuksesta voidaan suorittaa osallistumalla Rikosseuraamuslaitoksen järjestämään tai hyväksymään toimintaan taikka sosiaali- ja terveydenhuollon julkisen tai yksityisen palveluntuottajan järjestämään avohoitoon. Edellä tarkoitetun toiminnan tai hoidon tarkoituksena on vähentää tuomitun uusintarikollisuuden riskiä tai päihdeongelmia sekä lisätä tuomitun edellytyksiä suorittaa yhdyskuntapalvelurangaistustaan. Työn osuuden on kuitenkin oltava

vähintään puolet tuomitusta rangaistuksesta (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015 8 luku § 37.)

Rikoslain 6 luvun 11 §:n mukaan rikosentekijä, joka tuomitaan pituudeltaan määrättyyn, enintään kahdeksan kuukauden ehdottomaan vankeusrangaistukseen, tuomitaan sen sijasta yhdyskuntapalveluun, jollei ehdottomien vankeusrangaistusten, valvontarangaistusten, aiempien yhdyskuntapalvelurangaistusten, rikollisen toiminnan jatkamisen tai muiden painavien syiden ole katsottava olevan esteenä yhdyskuntapalveluun tuomitsemiselle. Yhdyskuntapalveluun tuomitsemisen edellytyksenä on, että rikosentekijä on antanut suostumuksensa rangaistuksen tuomitsemiseen yhdyskuntapalveluna ja että hänen voidaan olettaa suoriutuvan yhdyskuntapalvelusta (Rikoslaki 6 luku 11 §).

Ennen yhdyskuntapalveluun tuomitsemista, syyttäjä pyytää Rikosseuraamuslaitosta selvittämään epäillyn edellytykset suoriutua yhdyskuntapalvelusta. Syyttäjän pyynnön jälkeen yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijä tekee epäilyistä seuraamusselvityksen, jonka avulla arvioidaan valmiuksia ja edellytyksiä yhdyskuntapalvelun suorittamiseen. Seuraamusselvityksessä kartoitetaan epäillyn elämäntilanne ja motivaatio yhdyskuntapalvelun suorittamista kohtaan. Yhdyskuntapalvelussa tehtävä työ on vapaa-aikana tehtävää yleishyödyllistä työtä. Tehtävät ovat yleensä luonteeltaan avustavia ja vaihtelevat palvelupaikan toimialan mukaan. Suorittamispaikasta ja yhdyskuntapalvelun sisällöstä päättää yhdyskuntaseuraamustoimisto. Yhdyskuntapalvelutyötä tehdään yleensä kolmesta neljään tuntia kerrallaan noin kaksi kertaa viikossa. Yhdyskuntapalvelun suorittamista valvotaan yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijän varmistussoitoilla kullakin suorituskerralla tai paikan päällä käymällä. Yhdyskuntapalvelun suorittaminen edellyttää päihteettömyyttä, joka voidaan tarkistaa esimerkiksi puhallustestillä (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

#### 4.4 Valvontarangaistus

Valvontarangaistus on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus, jonka suorittamista valvotaan teknisillä välineillä ja muilla tässä laissa säädetyillä tavoilla. Valvontarangaistuksen sisältönä on tuomitun velvollisuus pysyä asunnossaan tai muussa sopivassa paikassa, jossa hän on hoidettavana taikka jossa hän muutoin rangaistusajan suunnitelman määräyksen mukaisesti on sekä osallistua hänelle määrättyyn toimintaan (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015 8 luku § 41.)

Rikoslain 6 luvun 11a §:n mukaan rikosentekijä, joka tuomitaan enintään kuuden kuukauden pituiseen vankeusrangaistukseen, tuomitaan sen sijasta samanpituiseen valvontarangaistukseen, jos rikosentekijää ei voida 11 §:n 1 momentissa tarkoitetun esteen vuoksi tai mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitetun edellytyksen puuttumisen vuoksi tuomita yhdyskuntapalveluun, valvontarangaistuksen tuomitsemiselle ei ole katsottava olevan aikaisemmin tuomituista valvontarangaistuksista tai ehdottomista vankeusrangaistuksista eikä kysymyksessä olevan rikoksen laadusta aiheutuvaa estettä, ja valvontarangaistuksen tuomitsemista on pidettävä perusteltuna rikosentekijän sosiaalisten valmiuksien ylläpitämiseksi tai edistämiseksi.

Edellytykset valvontarangaistuksen suorittamiseen selvitetään ennen oikeuskäsittelyä yhdyskuntaseuraamustoimistossa, jossa työntekijä arvioi muun muassa sitä, onko tuomitulla riski syyllistyä uudestaan rikokseen ja onko hänellä tarvetta johonkin kuntoutukseen tai hoitoon, joka voi olla osa valvontarangaistuksen suorittamista. Yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijä laatii seuraamusselvityksen, joka toimitetaan syyttäjälle ja tuomarille oikeudenkäyntiä varten. Valvontarangaistukseen tuomitsemiseen tulee olla tuomitun kirjallinen suostumus. Valvontarangaistukseen sisältyy viikoittaista toimintaa, kuten opiskelua, työtä tai kuntoutusta sekä valvontatapaamisia. Lisäksi tuomitun tulee pysyä kotonaan yöaikana. Valvontarangaistus edellyttää tuomitulta täyttä päihteettömyyttä koko seuraamuksen ajan, päihteettömyyttä valvotaan puhalluskokeilla ja huume-seuloilla. Valvontarangaistuksen aikana Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehet käyvät satunnaisesti tuomitun kotona (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

#### 4.5 Vankilasta ehdonalaisesti vapautuneen valvonta

Ehdonalainen vapauttaminen tarkoittaa ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomitun vangin päästämistä suorittamaan loppuosa rangaistuksesta vapaudessa. Rikoslain 2c luvun 5 §:n mukaan määräaikaista vankeusrangaistusta suorittava päästetään ehdonalaiseen vapauteen, kun hän on suorittanut rangaistuksestaan kaksi kolmasosaa. Vanki, joka rikosta edeltäneiden viiden vuoden aikana ei ole suorittanut vankeusrangaistusta vankilassa, päästetään ehdonalaiseen vapauteen, kun rangaistuksesta on suoritettu puolet. Ehdonalaiseen vapauteen päästäminen on mahdollista, kun vankeusrangaistuksesta on suoritettu 14 päivää (Rikoslaki 2c luku 5 §.)

Rikoslain 2c luvun 9 §:n mukaan vangin ehdonalaista vapauttamista voidaan vangin suostumuksella lykätä, jos täytäntöönpantavaksi on tulossa uusia vankeusrangaistuk-

sia tai sakon muuntorangaistuksia taikka vanki haluaa muusta perustellusta syystä vapauttamisensa lykkäämistä. Ehdonalaista vapauttamista voidaan lykätä ilman vangin suostumusta, jos vangin käyttäytymisen tai hänen esittämiensä uhkausten johdosta on olemassa ilmeinen vaara, että vanki vapauduttuaan syyllistyy henkeä, terveyttä tai vapautta törkeästä loukkaavaan rikokseen ja vapauttamisen lykkääminen on tarpeen rikoksen estämiseksi (Rikoslaki 2c luku 9 §).

Ehdonalaisessa valvonnassa valvoja tapaa tuomittua säännöllisesti. Valvontatapaamisissa valvoja seuraa tuomitun elämän olosuhteita sekä tukee ja motivoi häntä rikoksetomaan elämään. Ehdonalaisen vapauden valvonta kestää koeajan, kuitenkin maksimissaan kolme vuotta. Ehdonalaisen vapauden valvoja voi perustellusta syystä esittää valvonnan lakkauttamista myös aikaisemmin. Mikäli tuomittu rikkoo valvontaehtoja jättämällä saapumatta määrättyihin valvontatapaamisiin, voi valvoja tehdä poliisille noutopyynnön tai toistuvasti valvontaehtoja rikkovalle valvoja voi tehdä ilmoituksen syyttäjälle. Tuomioistuin voi määrätä asiakkaalle täytäntöön pantavaksi 4–14 vuorokautta jäännösrangaistusta velvollisuuksien törkeän rikkomisen takia. (Rikosseuraamuslaitos 2022c.)

## 5 Työ muutoksessa

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista – tarkemmin työhyvinvoinnista muutoksessa, työssä jaksamisesta ja asiakastietojärjestelmämuutoksesta. Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, joten opinnäytetyötä varten sitä on ollut tarpeen muukaista pilkkoa pienempiin osiin. Työssä käsitelty työhyvinvoinnin teoria pitää sisällään työhyvinvoinnin muutoksessa. Työssä jaksamisen teorian sisällä sivutaan myös työssä jaksamisen voimavaroja lisääviä ja heikentäviä tekijöitä. Kolmantena ja viimeisenä teoreettisena viitekehysenä on asiakastietojärjestelmämuutos. Edellä mainitut kolme teoriapohjaa ovat tämän opinnäytetyön kannalta keskeisiä, sillä tarkoituksena on selvittää uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta koettuun työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tässä osiossa esitetyt asiat luovat tietoperustan opinnäytetyössä toteutetulle tutkimukselle.

### 5.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja -yhteisöt tekevät

hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa moneen asiaan, yhtenä näistä on työssä jaksaminen. Kun hyvinvointi kasvaa, työn tuottavuus ja siihen sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnin tarkastelussa on hyvin pitkälti kyse työntekijän omasta kokemuksesta. Ulkopuolisilla tekijöillä on usein paljonkin vaikutusta yksilön kokemukseen työhyvinvoinnista. Työntekijän tulee kuitenkin pyrkiä ottamaan itse vastuuta niistä asioista, joihin hän pystyy oman työhyvinvointinsa saralla vaikuttamaan (Pennonen 2021: 20–21.)

Vastuu työhyvinvoinnista työpaikalla on sekä työntekijällä itsellään, että työnantajalla. Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan vaatii systemaattista johtamista organisaatiolta ja jokaiselta työntekijältä vastuunottoa omasta hyvinvoinnistaan. Työntekijät ja johto yhdessä ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Hyvinvoivassa työyhteisössä toiminnalla on selkeät tavoitteet, työmäärä ja työnkuormittavuus pidetään kohtuullisena ja toimintakyky säilyy muutostilanteissakin (Pennonen 2021:19–20.) Työhyvinvointia on mahdollista edistää sijoittamalla työn voimavarojen kehittämiseen. Työpahoinvointia voi ehkäistä pitämällä työhön kohdistuvat vaatimukset kohtuullisina. Työhyvinvointia tukevat voimavarat voivat olla joko yksilöllisiä tai yhteisöllisiä tekijöitä (Manka & Manka 2016:106.)

Työhyvinvoinnin tukena työpaikoilla on useat virka- ja työehtosopimukset sekä niihin liittyvät suositukset. Tällaisia ovat muun muassa työturvallisuuslaki, valtioneuvoston asetukset ja päätökset sekä alakohtaiset säädökset. Vastuusta, rooleista ja asiallisesta kohtelusta on säädetty esimerkiksi työsopimuslaissa, työaikalaisissa, työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, laissa yksityisyydensuojasta työsuhteesta, tasa-arvo-laissa, vuosilomalaissa sekä työterveyshuoltolaissa (Pennonen 2021: 23.)

Työhyvinvoinnista huolehtimiselle on vaikutusta yksilön itsensä lisäksi myös organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen. Työhyvinvoinnilla on todettu olevan merkittävä yhteys tuottavuuteen sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja pidempiin työuriin (Pennonen 2021: 23–24.) Henkilöstön hyvinvointi tuottaa, kun taas pahoinvointi voi aiheuttaa suuria menetyksiä niin yksilölle, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Sairauspoissaolot ovat hyvä yksilö- ja yhteisötason mittari osoittamaan, onko hyvinvoinnin saralla jotakin pielessä ja korjattava. Kun onnistuu optimoimaan henkilöstön määrän, laadun sekä työolot fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti, on organisaatiolla käytössä

mahdollisimman suuri henkilöstövoimavara. Hallitsemattomat sairauspoissaolot näkyvät monella tavalla, kuten hetkellisinä resursointiongelmoina, yksilön puutteellisena työkykynä tai heijastusvaikutuksena työyhteisön toimivuuteen (Seuri & Suominen 2010: 178.) Työhyvinvoinnin heikkenemisen seurauksena lisääntyneiden sairauspoissaolojen hinnaksi Suomen bruttokansantuotteelle on arvioitu noin 7 miljardia euroa (Manka & Manka 2016: 59).

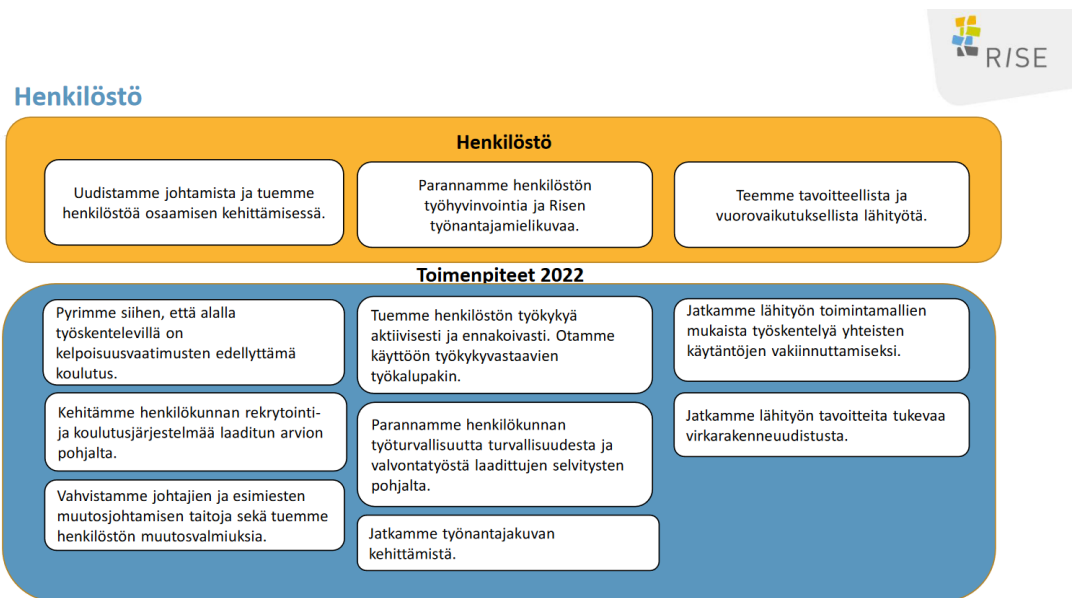
Työterveyttä edistää myös työpaikan ulkopuolella toistuvat terveelliset elämäntavat. Suomessa työikäisen väestön terveyttä heikentävät muun muassa liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio ja riittämätön uni. Säännöllinen liikkuminen heijastuu vähäisempinä sairauspoissaoloina ja työkyvyn paranemisena. Ympäristöllä, missä töitä tehdään, tulisi olla hyvinvointia edistävä vaikutus. Hyvä ja puhdas sisäilma, valaistus, ergonomiset kalusteet, keskeytysten hallinta ja akustiikka luovat pohjaa työpaikalla viihtymiselle. Pitkällä aikavälillä työympäristö vaikuttaa muun muassa työssä viihtymiseen ja sairauspoissaoloihin (Työterveyslaitos.) Terveen ihmisen hyvinvointi sisältää kolme eri toimintakykyä. Nämä ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. On työnantajan tehtävä huolehtia, että työntekijä pystyy työskentelemään ergonomisesti oikein, turvallisessa työympäristössä asianmukaisin työvälinein (Pennonen 2021: 28.)

Työhyvinvointipääoman voi jakaa kolmeen käsitteeseen. Nämä käsitteet ovat yksilön inhimillinen pääoma, joka pitää sisällään asenteet, tiedot, taidot, osaamisen sekä psykologisen pääoman ja muut metataidot. Toisena käsitteenä yhteisön toimivuus ja sosiaalinen pääoma, joka pitää sisällään sosiaalisen tuen ja esihenkilö-alaisuudet. Kolmantena organisaation rakennepääoma, joka sisältää tieto- ja johtamisjärjestelmät, panostukset kehittämiseen ja organisaatiokulttuurin. Työnantaja voi vaikuttaa yksilön työhyvinvointipääoman kasvamiseen hyvällä johtamisella ja henkilöstön kuuntelemisella (Manka & Manka 2016: 80–83.)

Työpaikalla työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan vaatii organisaatiolta järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, konkreettisia tekoja työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa työhyvinvoinnin arviointia (Manka & Manka 2016: 120). Rikosseuraamuslaitos mittaa ja seuraa henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesimiesten johtamista ja onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta VMBaro - valtion henkilöstötutkimuksen avulla (Palkeet 2022). Erytisasiantuntija Harry Anttila on tehnyt vuoden 2019 Rikosseuraamuslaitoksen VMBaro vastauksista analyysin. Työhyvinvointia kuvaavan Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartan mukaan tavoitteena on innostaa ja valmentaa henkilöstöä jatkuvassa muutoksessa, kehittää työhyvinvointia

suunnitelmallisesti ja lisätä asiakkaiden ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta (Anttila 2019). Rikosseuraamuslaitokselle tärkeää on pitää huolta työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta ja työhyvinvoinnista (Rikosseuraamuslaitos 2020b).

Rikosseuraamuslaitoksen vuosien 2022–2025 strategiakartassa henkilöstöä koskeva strategia lupaa uudistaa johtamista ja tukea henkilöstöä osaamisen kehittämisessä, parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja Rikosseuraamuslaitoksen työnantajamielikuvaa sekä tehdä tavoitteellista ja vuorovaikutuksellista lähiyötä (Rikosseuraamuslaitos 2022f). Henkilöstöä koskeva strategia esiteltyä alla olevassa kuviossa 2.



Kuvio 2. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöä koskeva strategiakartta 2022 (Rikosseuraamuslaitos 2022f).

Rikosseuraamuslaitoksen toimenpiteet vuodelle 2022 lupaa tukea henkilöstön työkykyä aktiivisesti ja ennakoivasti sekä parantaa henkilökunnan työturvallisuutta. Rikosseuraamuslaitos kertoo heillä olevan tiedossa, että Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotto ja sen edellyttämät uudet toimintatavat ovat työllistänyt ja kuormittanut henkilöstöä. Ennen uutta asiakastietojärjestelmää henkilöstöä kuormitti koronavuodet sekä henkilöstöresurssivaje eikä uuden tietojärjestelmän käyttöönotto ole helpottanut työtehtäviä toivotulla tavalla. Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja Arto Kujala kertoo Rikosseuraamuslaitoksen 7.10.2022 julkaistussa tiedotteessa, että Rikosseuraamuslaitos tekee kaikkensa, jotta kuormittava tilanne saadaan normalisoitua mahdollisimman nopeasti ja että tietojärjestelmän käytöstä tulee sujuva osa henkilöstön työtehtäviä ja arkea (Rikosseuraamuslaitos 2022d.)

Työhyvinvointi on subjektiivinen ja kokonaisvaltainen kokemus omasta työperäisestä hyvinvoinnista eikä sitä voi määrittää vain yhdellä tekijällä. Kokemukseen työhyvinvoinnista voi vaikuttaa esimerkiksi työstressi tai työuupumus. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mittaamisessa tulisi ottaa huomioon myös muita tekijöitä, kuten työn ja elämän tasapaino tai palkkatulot, jotta työhyvinvointia voitaisiin arvioida kunnolla. Tässä opinnäytetyössä on kuitenkin keskitytty vain subjektiivisen työhyvinvointikokemukseen eli yksilön tulkitaan omasta työhyvinvoinnistaan (Laine & Lindberg & Silvennoinen 2016.)

### 5.1.1 Työhyvinvointi muutoksessa

Muutosta käsitteenä voidaan kuvata tilanteesta tai tilasta toiseen siirtymistä (Syväjärvi ym. 2007). Työ on jatkuvassa muutoksessa muun muassa organisaatioiden muutosten ja työn digitalisoinnin takia. Jotta työelämän muutoksiin voidaan vastata, tulisi työuria pidentää ja parantaa työntekijöiden kykyä pysyä mukana työelämässä. Työhyvinvoinnin edistäminen on yksi merkittävä keino, sillä työhyvinvointi on suoraan yhteydessä parempaan työnlaatuun ja työkykyyn, sairauspoissaolojen vähenemiseen sekä tuottavuuteen. Hyvä valmistautuminen muutokseen edesauttaa sen onnistumista. Heikosti valmistellut muutokset voivat vaikuttaa negatiivisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Ne heikentävät tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön, mielenterveyttä sekä lisäävät sairauspoissaoloja (Mieli ry.)

Henkilöstön työssä jaksamisen kannalta tulisi olla tarkkana aina, kun jotkin olosuhteet organisaatiossa muuttuvat rajusti. Isoja muutoksia työpaikalla voi olla esimerkiksi yt-neuvottelut, organisaatiouudistukset tai jos tuttu työ muuttuu aiempaa kuormittavammaksi uusien laitteiden tai tietojärjestelmien käyttöönoton myötä (Karjalainen 2020: 40.) Muutoksessa selviytymiseen voivat auttaa esimerkiksi positiivinen ja luottavainen asenne, realiteettien hyväksyminen, vaihtoehtosuunnitelman tekeminen, muutoksen tarkoituksen selvittäminen kokonaisnäkemysten rakentamiseksi ja sen hyväksyminen, ettei kannata miettiä tai murehtia asioita, joihin ei voi vaikuttaa. Myös siviilielämän tasapaino ja fyysisestä sekä henkisestä terveydestä huolehtiminen auttavat muutoksessa selviämiseen. Järvisen (2008) mukaan yksi asia, johon jokainen yksilö voi työpaikallaan vaikuttaa on omasta ammattitaidosta huolehtiminen. Isot muutokset ja kriisit ovat ihmisille sekä uhka että mahdollisuus. Parhaimmillaan muutokset ja kriisit tarjoavat yksilölle hyvän mahdollisuuden kehittyä omassa työssään sekä parantaa stressinhallintataitoja (Järvinen 2008: 145–147.)

Keskeinen tunteita nostattava aihe muutoksessa on sen merkityksen pohtiminen ja ymmärtäminen. Työntekijän voi olla vaikea innostua muutoksesta, jonka tarkoitusta tai hyötyä hän ei näe. Henkilöstölle tulisi riittävän hyvin perustella muutoksen tarkoituksenmukaisuus. Ratkaisevan tärkeässä asiassa muutoksessa on tiedottaminen. Vastuu ja velvollisuus on myös työntekijällä aktiivisesti hakea tai vaatia tietoa muutoksesta organisaatiolta (Järvinen 2008:149–150.)

Työhyvinvoinnin kannalta on huomioitava digitaalisten viestintävälineiden aiheuttamat keskeytykset ja siitä seuraava töiden pirstaloituminen (Larjovuori ym. 2020). Kun työ keskeytyy, työntekijän psyykinen pakka menee hetkellisesti sekaisin. Keskeytykset sekoittavat tiedonkäsittelyprosessia, hidastavat, lisäävät virheitä ja pakottavat ponnistelemaan enemmän. Mitä monimutkaisempien työtehtävien kanssa ollaan tekemisissä, sitä haitallisempia keskeytykset ovat (Karjalainen 2020: 25.) Uuden teknologian käyttöönoton tukeminen käyttäjälähtöisesti ja riittävän ajan varaaminen perehtymiseen ja uuden opetteluun tukevat työhyvinvointia digitalisoituvassa työssä. Keskeinen tekijä digitalisaatiomuutoksessa on tukea henkilöstön hyvinvointia ja turvata resurssit. Digitalisaatiomuutoksen myönteisiä työhyvinvointivaikutuksia voi vahvistaa huolehtimalla riittävästä informaatiosta, takaamalla riittävä tuki muutokseen sekä antamalla riittävästi aikaa (Larjovuori ym. 2020.)

Yksilön suhtautumisesta muutokseen selittävät hänen aiemmat kokemuksensa. Jos henkilöllä on ollut usein tai selkeitä myönteisiä elämän tuomista käännteistä ja kriiseistä, vahvistaa se todennäköisesti hänen uskoaan selviytymisestä myös tulevassa muutoksesta. Myönteinen asenne ja realiteettien hyväksyminen on merkki hyvistä muutoksenhallintakeinoista (Järvinen 2008: 146.)

Muutos voi lisätä tai luoda työstressiä. Stressissä on kyse kohonneesta vireystilasta, jonka tarkoituksena on auttaa ihmistä selviytymään haasteellisesta koetusta tilanteesta. Stressireaktio käynnistyy ihmisessä tilanteessa, jossa hän kokee häneen kohdistuvan haasteita ja vaatimuksia siinä määrin, ettei yksilö ole varma voimavarojensa riittäväydestä sopeutua ja selviytyä tilanteesta (Pennonen 2021: 39.) Työstressi voi näkyä esimerkiksi virheiden lisääntymisenä tai vaikeutena tehdä päätöksiä. Töihin lähtö voi muuttua vastenmieliseksi ja työasioihin tarttuminen voi olla vaikeaa voimavarojen ja kiinnostuksen puutteen vuoksi. Mikäli työstressi jatkuu liian pitkään, voi siitä seurata työuupumus. Suomalaisista joka neljännes kokee työstressiä omassa työssään (Pennonen 2021: 41.) Työuupumuksen riski kasvaa, kun työntekijä kokee töitä olevan määrällisesti liikaa tai sen tahtia ei voi itse määrittellä. Työn kuormittavuutta kasvattaa myös,

jos johdolta saadut ohjeet ovat epä johdonmukaisia tai organisaatiossa tapahtuva tiedonkulku on heikkoa (Hagert & Toivanen 2022: 129.)

Muutos aiheuttaa usein epävarmuutta tulevaisuudesta. Mikäli epävarmuutta ei työpaikalla käsitellä, aiheuttaa se muutosvastarintaa. Perinteisesti muutosvastarinta mielletään muutosta hidastavaksi voimaksi. Mitä laajempi tapahtuva muutos on, sitä todennäköisemmin se aiheuttaa vastarintaa. Teoreettisesti muutosvastarintaa voidaan kuvata yksilön mielipiteen ja uuden tiedon yhteensopimattomuudesta seuraavana epämieluisana tunteena (Korhonen & Santala & Utriainen & Teräväinen 2002.) Mattila (2007) kuvaa muutosvastarinnan käsitteestä tuleen asia, jolla ruohonjuuritasoa syyllistetään organisaation suunnitelmien epäonnistumisesta. Ruohonjuuritason työntekijöitä usein otetaan muutoksen valmisteluun vähiten mukaan, mikä osaltaan lisää muutosvastarinnan mahdollisuutta. Muutosvastarinta ei ole useinkaan harkittua, vaan sen sijaan automaattinen reaktio hankalassa tilanteessa. Organisaation kannattaa huomioida mahdollinen muutosvastarinta, sillä se lisää muutoksen onnistumisen mahdollisuuksia ja sen avoin käsitteleminen vahvistaa työntekijöiden ja johdon välistä suhdetta myös tulevissa muutoksissa (Mattila 2007: 20–26.) Muutosvastarintaa herättäviä tekijöitä tulisi pyrkiä käsittelemään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä muutoksessa pienetkin yksittäiset tekijät saavat helposti merkittävät mittasuhteet (Korhonen ym. 2002). Organisaatiolle ja sen henkilöstölle muutos on aina riskitekijä ja jokainen muutosprosessi käy läpi enemmän tai vähemmän ongelmia (Syväjärvi ym. 2007).

## 5.2 Työssä jaksaminen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n määritelmän mukaan työssä jaksamisen perusedellytykset ovat tarvittava osaaminen, mielekäs työ, kunnolliset työolot sekä yksityiselämän tasapaino. Kunnollisilla työoloilla tarkoitetaan turvallista työpaikkaa, missä on työolosuhteet kunnossa, työn määrä on sopiva ja työn järjestelyt ovat kunnossa (JHL). Työssä jaksamista tarkastellaan tyypillisesti kielteisten ulottuvuuksien kautta. Kielteisiä ulottuvuuksia voi olla esimerkiksi stressi tai työuupumus, jotka uhkaavat jaksamista. Työssä jaksamista voi tarkastella myös myönteisten tekijöiden kautta, joita voi olla esimerkiksi työn imu ja työtyytyväisyys (Pennonen 2021: 23.)

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet työn imua kokevien viihtyvän työssään paremmin. Merkityksellisyyden kokemus omasta työstään lisää innostusta. Hagert ja Toivanen (2022) määrittelevät työn imun myönteiseksi ja pysyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jossa työntekijä on tuottava, omistautunut ja tuntee olonsa tarmokkaaksi. Työn

imussa olevat työntekijät ovat usein tuloksellisempia ja tehokkaampia, sillä he haluavat saavuttaa työlle annetut tavoitteet. Kokeakseen työn imua, täytyy työntekijän ymmärtää, miksi hän tekee työtään ja mitä työtehtäviin kuuluu. Työssä uupumisen riski kohoaa, kun työntekijä ei tunne työtänsä merkitykselliseksi (Hagert & Toivanen 2022: 124.)

Työolosuhteista säädetään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain (738/2002) 5. luvun 25 §:n mukaan, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi. Jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia kuormituksen lähteitä voi olla esimerkiksi työpaikalla tehty organisaatiomuutos tai muu olennaisesti työhön liittyvä muutos, vajavainen perehdytys tehtäviin, työstä saadun rakentavan palautteen ja arvostuksen puute tai työn liiallinen määrä (Karjalainen 2020: 65). Työpaikalla ilmeneviin ongelmiin puuttuva voi jäädä työssään ilman vastauksia eri syistä. Näitä syitä voivat olla, että työssä olevat epäkohdat tunnistetaan, mutta ongelmiin ei puututa lupauksista huolimatta, ongelmia vähätellään ja niiden esiin tuojaa pidetään hankalana tyyppinä tai työn epäkohdat voi olla työyhteisössä yleisesti tiedossa, mutta niihin suhtaudutaan valitsevana asiantilana, johon ei voi vaikuttaa ja joka ei ole kenenkään vastuulla (Karjalainen 2020: 48.)

Työn hallinta on jaksamisen ja viihtymisen ydin. Hallinnan tunne syntyy järjestyksestä, suunnitelmallisuudesta ja ennustettavuudesta. Hallinnan vastakohtana toimii kaaos, joka on järjestäytymätön ja ennustamaton tila. Jos työssä on pitkään jatkuva kaaos, se saattaa pahimmillaan vaarantaa yksilön psyykkisen sietokyvyn ja mielenterveyden. Hallinnan tunne edellyttää, että työntekijä voi vaikuttaa tilanteeseen tai tapahtumien kulkuun, edes joltain osin. Hallinnan tunnetta työssä voi vaarantaa epäselvyys vastuusta, johtamisen puutteet, työn liian iso määrä, yllättävät häiriöt ja muutokset tai huoli työn laadusta. Tekijät, jotka estävät työn hallitun etenemisen voivat tulla työntekijästä sisäisesti tai jostain ulkoisesta tekijästä, kuten huonosta työilmapiiristä (Järvinen 2009: 39-40.) Sosiaalipedagogiikassa nähdään, että hyvä elämä muodostuu autonomiasta eli kyvystä hallita omaa elämää ja tehdä siitä omanlainen kokonaisuus, mutta toisaalta osallistumisesta yhteiselämään yhteisössä (Nivala & Ryyänen 2019: 167).

Työn kuormittavuuden aiheuttama liiallinen ja pitkäkestoinen stressi voi aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita, kuten unettomuutta, kiputiloja niskassa tai hartioissa, ruokaha-

luttomuutta, verenpaineen nousua tai rytmihäiriötä (Karjalainen 2020: 40). Työssä jaksamiseen vaikuttaa monet asiat negatiivisesti sekä yksilö, työn organisoinnin, että työyhteisön tasolla. Jaksamista vähentäviä tekijöitä yksilötasolla on suuri vastuu työhön liittyen, vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa tai jos työhön liittyy väkivalan uhkaa. Työn järjestelyt voivat kuormittaa, jos työ ei jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken, tekemisessä on jatkuva kiireen tuntu tai työolosuhteet ja välineet eivät tue työtä tai niitä ei osata käyttää oikein. Työyhteisön tasolla työssä jaksamista voi heikentää, jos esimies ei tue työssä riittävästi, esiintyy syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua tai tieto ei kulje riittävästi esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä (Karjalainen 2020: 39.) Työnantajan puolelta annetun työmäärän tulee olla kohtuullinen. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia työmäärän kohtuullisuudesta sekä helpottaa työtä työkuorman kasvaessa liian suureksi (Hagert & Toivanen 2022: 116).

Yhteisöllä kuvataan ihmisten välisten suhteiden kokonaisuutta eli sosiaalista järjestelmää. Yhteisöllisyydellä taas pitkäkestoista ja pysyvää kuulumista johonkin sosiaaliseen verkostoon, kuten työ- tai perhesuhteet. Yhteisöllisyyttä on tutkittu eri tavoin, kuten sosiaalisen pääoman käsitteen avulla (Lindfors 2007.) Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydestä ja yhteisön jäsenten vuorovaikutuksesta ja se ei ole pelkästään yksilön, vaan koko työyhteisön voimavara. Sosiaalinen pääoma muodostuu toimivasta työyhteisöstä ja hyvästä johtamisesta. Vähäisen sosiaalisen pääoman on todettu nostavan riskiä sydän- ja verisuonitautien ja psykoosin ilmenemiselle (Manka & Manka 2020: 195–198.) Työpaikalla alhaisen sosiaalisen pääoman on myös havaittu nostavan riskiä sairastua masennukseen (Oksanen 2009). Useissa työhyvinvointiselvityksissä on huomattu, että turvallinen työyhteisö antaa suojaa kuormittavissa tilanteissa. Yhdessä kärsityt tappiot, selvitettyt vaikeudet ja nautitut voitot uusivat ja vahvistavat solidaarisuutta ja ryhmähenkeä, joka tilanteen mukaan voi muodostua joko muutoksia edistäväksi tai estäväksi (Mattila 2007: 55.)

Työturvallisuuskeskuksen määritelmän mukaan toimiva työyhteisö on turvallinen, terveellinen, hyvinvoiva ja tuottava. Toimivassa työyhteisössä vallitsee tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät sekä tuen antaminen ja saaminen (Työturvallisuuskeskus.) Työturvallisuuskeskus on listannut työyhteisön luottamusta vähentäviksi tekijöiksi taas kielteisyydet, epäasiallisuuden, dominoivuuden ja reagoimattomuuden. Kokemus yhteisön jäsenten yhdenvertaisuudesta rakentaa luottamusta ja yhdenvertaisuus toimii yhteisössä voimavarana. Muita työssä jaksamisen voimavaroja ovat hyvä johtaminen, organisaation rakenne ja yksilön mah-

dollisuus kehittyä omassa työssään. Yksilön omiksi voimavaroiksi voidaan katsoa erilaisia luonteenpiirteitä, kuten itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Työn ja yksilön voimavarat yhdistämällä työn imu ja innostus kasvaa ja työn merkityksellisyys säilyy. Tuloksena yksilön ja organisaation näkökulmasta seuraa tuloksellisuutta sekä hyväksi koettua hyvinvointia (Manka & Manka 2016: 106.)

Työssä jaksamisen tukena käytetään myös työnohjausta. Työnohjaus on perinteisesti ihmisen parissa toimivissa ammateissa hyödynnetty ohjaus- ja tukimuoto, jonka avulla on pyritty takaamaan työnlaatua, tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa ja oman ammatillisuuden kehittämisessä sekä edistämään työn sujuvuutta (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho, Salonen 2007: 23). Työnohjausta voi olla niin yksilö- kuin ryhmäohjauksena. Ryhmätyönohjaus takaa jäsenilleen monipuolisen tilan omien kokemusten reflektointiin yhdessä muiden ryhmäläisten kanssa. Ryhmässä yksilö voi testata omia tunnereaktioita (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho, Salonen 2007: 166). Työnohjaus toteutetaan säännöllisinä tapaamisina ja sen toiminta perustuu luottamukseen, vuorovaikutukseen sekä ohjattavien omiin oivalluksiin. Työnohjaukseen kuuluu vahva työhyvinvointia korostava ulottuvuus suurimmaksi osaksi yksilöön kohdistuvana tukena. Se tukee jaksamista, voimavarojen oikeaa kohdentamista ja työn tuovan psyykkisen kuormittavuuden vähentämistä. Sosiaalialalla tehtävä työ on vaativaa ja kuormittavaa ja sen prosessit aiheuttavat helposti ylimääräistä kuormaa ilman työntekijän kokemuksia purkavaa ja jäsentävää työnohjausta. Työnohjausta suositellaan työsuojelun ja työterveyden tueksi (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho, Salonen 2007: 214–236.)

### 5.3 Asiakastietojärjestelmämuutos

Digitalisaatio muuttaa työssä totuttuja toimintamalleja ja sen ytimessä on tietojärjestelmien kehitys ja uudistaminen. Hyvä digiosaaminen lisää työn sujuvuutta ja edistää työhyvinvointia. Tekninen tietojärjestelmän hallinta on perusta sujuvalle järjestelmän käytölle. Uusien tietojärjestelmien käyttöönotossa on tärkeää ymmärtää ne tavalla tai toisella keskeneräisiksi ja edelleen kehittyviksi. Järjestelmien tulee olla työprosessia tukevia sekä toimivia ja helppokäyttöisiä. Järjestelmä uudistuksissa keskeistä on yrittää muistaa, että järjestelmän todelliset hyödyt toteutuvat vasta sitten, kun toimintatapa ja uuden järjestelmän tarjoamat mahdollisuudet kohtaavat (Ala-Laurinaho & Tuomivaara & Perttula 2019.)

Tietojärjestelmämuutoksia on tutkittu Suomessa etenkin terveydenhuollon aloilla ja tämän opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on käytetty osaksi terveydenhuollon

kokemuksia tietojärjestelmämuutoksista. Viimeisempänä suurena tietojärjestelmä hankkeena kehitettiin Apotti-asiakastietojärjestelmä. Apotti-järjestelmän kerrotaan yhdistäneen ensimmäisenä maailmassa sosiaali- ja terveydenhuollon tiedot yhteen ja samaan järjestelmään. Yhdistymisen tarkoituksena on mitata, kehittää ja johtaa sosiaali- ja terveydenhuoltoa yhtenä kokonaisuutena, jotta jatkuvasti kasvavia kustannuksia pysyttäisiin hallitsemaan (Apotti 2020.) Apottia on sen käyttäjien kesken kritisoitu paljon. Helsingin sairaanhoitopiirin reumatologian erikoilääkäri Tõnu Peets (2021) kuvaa Apottia järjestelmänä ennennäkemättömän kömpelöksi. Apotin käyttökokemuksena sen kerrotaan nousevan lääkärin ja potilaan väliin ja ajan kuluvan järjestelmälle, eikä potilaalle (Peets 2021.)

Uuden tietojärjestelmän käyttöönottoon on organisaatioille olemassa suosituksia henkilöstöystävällisyyden varmistamiseksi. Suositusten mukaan tietojärjestelmien tulee olla helppokäyttöisiä, koulutusta niiden käyttämiselle on järjestettävä riittävästi ja käyttöön tulee tarjota riittävästi tukea. Isoissa tietojärjestelmämuutoksissa työhyvinvoinnista huolehtiminen on isoksi osaksi johdon vastuulla. Toimivat tietojärjestelmät edistävät työhyvinvointia. Lisäksi johdon tulee minimoida kuormitusta lisäävät tekijät, kuten muutoksesta aiheutuneen kiireen. Tietojärjestelmämuutoksen kanssa samanaikainen suuri työ määrä tai kiire voi johtaa tilanteeseen, jossa henkilöstöllä on vähemmän valmiuksia selviytyä uuden tietojärjestelmän käyttöönotosta. Yleinen tyytyväisyys työhön ja riittävä sosiaalinen tuki voivat puolestaan lisätä näitä valmiuksia (Vehko & Hyppönen & Ryhänen-Tompuri & Heponiemi 2019.) Jo päättynyt Digityö & stressi -hanke tutki muun muassa sairaanhoitajien kokemuksia tietojärjestelmämuutoksesta. Sairaanhoitajat kokivat keskeisimpänä kuormittavana tekijänä saman asian kirjaamisen useaan paikkaan. Lisäksi kokemus kuulluksi tulemisesta tietojärjestelmän toimittajien suhteen oli sairaanhoitajien mielestä heikkoa (Vehko ym. 2019.)

Tietojärjestelmämuutoksen yhteydessä onnistumisen kokemuksia lisää tukihenkilöiden verkosto, johon kuuluu tietojärjestelmään perehtyneitä ja sen käyttöön innostuneesti suhtautuvia henkilöitä (Vehko ym. 2019). Muutoksessa tuloksia saavutetaan usein erilaisilla työpari- ja tutormalleilla, joissa uusien järjestelmien alkuvaiheessa on saatavilla tavallista enemmän lähitukea (Mattila 2007: 172).

Teknologian lisääntynyt käyttö työssä on synnyttänyt uuden muodon työstressiin, teknostressiin. Teknostressillä tarkoitetaan yksilön kokemusta tilanteesta, jossa tietotekniikan käyttö hidastaa tai häiritsee työntekoa alkamalla kuormittaa ja vaikeuttamalla työn

tavoitteiden saavuttamista. Teknostressiä aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa järjestelmien monimutkaisuus, osaamisen vaje ja informaatiotulva. Hallintakeinoja teknostressille on digiosaaminen, työn organisointi ja työn voimavaratekijät (Ranki 2022.)

Teknostressi ei johdu vain tietotekniikasta, vaan myös siitä, miten sen käyttö vaikuttaa työn tekemiseen. Teknostressiä lisääväksi tekijöiksi on myös todistettu pelko siitä, että tietotekniikan vuoksi menettää työnsä, mikä aiheuttaa turvattomuutta sekä tietotekniisten järjestelmien toimimattomuus, mikä puolestaan hidastaa työntekoa ja aiheuttaa epävarmuutta. Teknostressin on todettu aiheuttavan sekä fyysisiä että henkisiä oireita. Fyysisiä oireita on ilmentynyt teknostressin kokijoilla päänsärkynä ja verenpaineen nousuna ja henkisiä ahdistuksena ja apaattisuutena. Jatkuessaan pitkään, voi teknostressi heikentää työsuoritusta, vähentää työhyvinvointia ja pahimmillaan johtaa työkyvyn heikkenemiseen, mikä näkyy työn tuottavuuden laskuna (Ranki 2022.) Teknologian muutokset vaikuttavat kielteisesti työpaikalla koettuun jaksamiseen lisäämällä vaatimuksia, vähentämällä resursseja ja muuttaen totutun tavan työskennellä. Organisaation muutoksenhallintastrategioilla on keskeinen rooli uuden teknologian työpaikalle tuomiseen liittyvien haitallisten vaikutusten lieventämisessä (Johnson ym. 2020.)

Tietojärjestelmähankkeet on toistuvasti todettu haastaviksi. Suomesta haastaviksi osoittautuneiksi malliesimerkeiksi voi sanoa VR-yhtymän uudistetun lippujärjestelmän käyttöönoton, Apotti-potilasjärjestelmähankkeen käyttäjäystävällisyyden puutteen ja sen lisäksi Apotin satojen miljoonien hinta sekä viivästynyt Olkiluoto 3 (Nurminen & Raatikainen 2020). Informaatio ja koulutus tukevat tietoisuuden syntymistä. Käytännön koulutukset ja perehdytysohjelmat auttavat uuden osaamisen muodostumisesta. Tekeillä oppiminen on kaikkein tehokkainta totuteltaessa uusiin tietojärjestelmiin. Oppimisen tukimuotojen monipuolisuus on tärkeää, sillä vain lukeminen tai kuuntelijana oleminen ovat tehottomimpia oppimisen muotoja, varsinkin vanhemmalla sukupolvella. Suunniteltaessa henkilöstön osaamisen kehittämistä, tulisi ottaa huomioon erilaiset oppimistyyli- ja -kyvyt, erilaiset lähtövalmiudet ja kokemukset, ikääntymisen vaikutukset oppimistyyliin, itseohjautuvuus sekä metataidot (Mattila 2007: 171.)

Teknologian kehitys työssä uudistaa työrooleja ja työtehtäviä, mikä lisää työntekijän odotuksia. Teknologian voi nopeuttaa työtahtia siinä määrin, että se lisää työntekijöiden mahdollisuutta ylikuormittua ja uupua. Myös pidentyneellä ruutuajalla on havaittu olevan yhteyksiä mielenterveysongelmiin (Johnson ym. 2020.) Johnsonin (2020) mukaan yleisiä syitä työntekijöiden vastarintaan teknisiä muutoksia kohtaan ovat ahdistus ja pelko tulevaisuuden työhön tarvittavien taitojen puuttumisesta. Työntekijän tulee myös

itse vaatia työnantajalta riittävästi laadukasta perehdytystä ja koulutusta uusien laitteiden ja teknologioiden käyttöön (Hagert & Toivanen 2022: 244).

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön toteutukselle on haettu ja saatu tutkimuslupa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajalta. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Seuraavissa kappaleissa avataan tarkemmin opinnäytetyön tarkoitusta, käytettyjä menetelmiä ja tavoitteita. Lopuksi käydään läpi aineiston analyysin keinot.

### 6.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Roti-asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto vaikutti Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden tekemään käytännön työhön sekä heidän kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös mitä voimavaroja työntekijöillä on muutoksen keskellä. Teemoiksi valikoitui asiakastietojärjestelmämuutos, työhyvinvointi ja tarkemmin työhyvinvointi muutoksessa sekä työssä jaksaminen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten muuttuva asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto aiheutti muutoksia koetun työhyvinvoinnin ja jaksamisen tilassa ja miten muutoksia voitaisiin ennaltaehkäistä tulevaisuudessa.

Tutkimuskysymys kertoo, mitä tutkimuksessa tehdään ja lisäksi, miten ja mistä näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa teoreettinen viitekehys antaa tutkimuskysymykselle raamit (Näpärä 2017.) Tässä opinnäytetyössä teoreettinen aineisto on valittu tutkimuskysymyksiin sopiviksi. Käytetyt tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia kokemuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöillä on Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta työhön?
2. Miten Roti-asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto vaikutti Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen?

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset on valikoitu niin, että ne palvelisivat opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta parhaalla mahdollisella tavalla. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemukset uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta työntekijöiden tekemään työhön.

Toisen tavoitteena puolestaan selvittää miten uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotto vaikutti työntekijöiden omaan kokemukseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen.

## 6.2 Laadullinen tutkimus tutkimusmenetelmänä

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään kuvaamaan jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettinen tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2018: 98.) Laadullinen tutkimus on aina empiiristä ja erilaisiin aineistoihin ja niiden analyysiin perustuvaa (Juhila).

Käytettäessä laadullista tutkimusmenetelmää voidaan mitata Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksia parhaiten työntekijän näkökulmasta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä voidaan tarkastella subjektiivutta ja toimijuutta. Laadullisesti tutkittavilla on henkilökohtaisia kokemuksia, tavoitteita ja kykyä tuottaa merkitystä eli persoonallinen subjektiivuus. Laadullisen tutkimuksen aineistona käytetään empiirisiä aineistoja, kuten tekstejä, keskusteluja, kuvia tai haastatteluita, joissa jokin toiminta tapahtuu (Juhila.) Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä on käytetty substanssiteorioita, jotka liittyvät sisällöllisesti tutkittavaan ilmiöön.

## 6.3 Aineiston kerääminen ja analysoiminen

Opinnäytetyön toteuttamista varten on haettu ja saatu tutkimuslupa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajalta, jonka jälkeen haastattelut aloitettiin. Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelut, kysely, havainnointi tai dokumenteista koottu tieto. Menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnan tai yhdisteltynä tutkittavan ongelman mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018: 83.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistonkeruumenetelmänä haastattelua. Haastattelun etuna on joustavuus. Haastatteluissa on mahdollista toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä ja selventää ilmausten muotoa. Haastattelussa on tärkeintä saada mahdollisimman paljon aiheeseen liittyvää tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018: 85.)

Vielä tarkemmin opinnäytetyössä käytetty aineistonkeruumenetelmä oli teemahaastattelu. Puolistrukturoitu eli teemahaastattelu etenee ennalta valittujen teemojen ja niihin

liittyvien tarkentavien kysymysten avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018: 87). Teemat on valikoitu etukäteen ja niiksi valikoitui asiakastietojärjestelmämuutos ja työhyvinvointi pitäen sisällään työssä jaksamisen. Teemahaastattelun etuna on se, että haastattelussa voi tarkentaa ja syventää ennalta määritettyjä kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2018: 88).

Tutkimuksen validiteetilla - eli tutkimus- ja kehittämistyön pätevyydellä ja luotettavuudella tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä näyttää toteen sitä, mitä tutkimuksella on ollut tarkoitus selvittää. Validiteetti kertoo miten tulokset vastaavat todellisuutta ja miten käsitteiden yhdistäminen tutkimuksen kohteena oleviin ilmiöihin on toteutettu (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Opinnäytetyö on toteutettu siten, että se olisi mahdollisimman luotettava ja pyritty noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käsitteitä (2019).

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi kohdistuu aineiston keräämiseen ja analysointiin sekä tutkimustulosten raportointiin. Luotettavuuden kriteerejä ovat sovellettavuus, totuusarvo, pysyvyys ja neutraalisuus (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää läpinäkyvyys työn toteutuksen eri vaiheista. Opinnäytetyössä on tarkkaan kirjattu teemat ja kysymykset, joita käytettiin ja näiden lisäksi analysointimenetelmät on kuvattu tarkasti. Tutkimustuloksissa on esitetty suoria lainauksia, jotta luotettavuus tuloksista lisääntyisi.

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla työskentelee 33 työntekijää neljässä eri tiimissä ja opinnäytetyötä varten haastateltiin vähintään yhtä työntekijää per tiimi. Haastatteluja oli yhteensä kuusi. Haastatteluihin oli varattu aikaa yksi tunti ja loppujen lopuksi aikaa kului vaihdellen 20 minuutista tuntiin. Haastateltujen työntekijöiden joukossa on sekä vakituisessa virkasuhteessa, että määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Työsuhteen laadun mainitseminen on tärkeää siksi, että määräaikaisessa virkasuhteessa olevat kokevat usein vakituisia enemmän epävarmuutta omasta työstään, mikä lisää osaltaan tyytymättömyyttä työhön ja vähentää sitoutumista organisaatioon (Kinnunen & Mauno & Mäkikangas & Nätti 2011). Kaikilla haastateltavilla työsuhde Rikosseuraamuslaitokseen oli kestänyt vähintään vuoden.

Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja ne toteutettiin Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston tiloissa. Ennen haastatteluja, kukin haastateltava sai tiedotteen tutkimuksesta (Liite 2), missä informoitiin osakseen tutkimuksen eettisyydestä

sekä allekirjoitettavakseen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (Liite 3). Anonymiteetin ja yksityisyydensuojan turvaamiseksi, opinnäytetyössä ei avata haastateltavien ikää, sukupuolta tai tiimiä, jossa haastateltava työskentelee. Vähäisen yksikössä työskentelevien kokonaistyöntekijämäärän vuoksi, voisi muut yksikön työntekijät päätellä, kuka haastatteluissa vastaava on kyseessä. Tutkimuksen lopputuloksen kannalta iällä, sukupuolella tai tiimillä ei ole erityisen suurta merkitystä.

Opinnäytetyössä on otettu huomioon ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Työssä on kunnioitettu haastateltavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta ja opinnäytetyö on toteutettu niin, ettei tutkimuksesta aiheudu haastateltaville haittaa. Haastatteluihin osallistumisen vapaaehtoisuutta on korostettu ja haastateltaville on annettu tietoa opinnäytetyön sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja työn käytännön toteutuksesta. Haastatteluihin osallistuvien yksityisyyttä suojellaan anonymiteetillä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Asiakirjat, joissa on haastateltavien henkilötietoja kuten nimi, hävitetään tietosuojajätteenä tämän opinnäytetyön valmistuttua. Ennen opinnäytetyön palauttamista työ käydään tarkasti läpi anonymiteetin varmentamiseksi. Opinnäytetyön tekovaiheessa on noudatettu voimassa olevia tietoturva- ja tietosuojaohjeita.


Opinnäytetyön toteutuksessa on toimittu huolellisesti ja noudatettu erityistä tarkkuutta. Tutkimustulosten esittelyssä on pyritty vahvistamaan rehellisyyttä ja läpinäkyvyyttä lisäämällä suoria sitaatteja haastatteluista. Sitaateissa käytetyt mahdolliset murrekieliset ilmaisut on tarpeen mukaan käännetty yleiskielelle, ettei yksittäistä haastateltavaa voi tunnistaa sitaatin perusteella.

Haastattelut nauhoitettiin Zoom H5-tallentimella muistikortille ja tallennukseen kysyttiin ennen haastattelua lupa. Haastatteluista saadut nauhoitteet tullaan hävittämään tämän opinnäytetyön valmistumisen yhteydessä. Tutkittavien yksityisyyden suoja on ollut tämän työn tekemisessä keskeinen periaate. Jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus keskeyttää haastattelu niin halutessaan. Haastatteluaineisto litteroitiin eli muutettiin puheesta tekstiksi. Haastattelumateriaalia tuli kuudesta haastattelusta yhteensä kolme tuntia 26 minuuttia puhetta ja litteroituna tekstinä 38 sivua. Litteroitu aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Tutkimustuloksissa esitetään teemojen käsittelyn yhteydessä haastatteluista otettuja sitaatteja. Haastattelujen litterointivaiheessa haastateltavien nimet on muutettu H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Nimet muutettiin haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi ja muutetut nimet eivät ole tehtyjen haastattelujen kanssa kronologisessa järjestyksessä. Teemoittelu kuvattu paremmin alla olevassa taulukossa 1.

Haastatteluista saatu aineisto on säilytetty siten, ettei ulkopuolisilla ole aineistoon pääsyä. Nauhoitteet ovat tallennettuna henkilökohtaiselle tietokoneelle, joille muilla ei ole salasanaa. Opinnäytetyötä varten kerätty aineisto on ainoastaan tekijän käytettävissä.

Yleiset analyysitavat voidaan jaotella luokitteluun, teemoitteluun ja tyypittelyyn (Tuomi & Sarajärvi 2018: 117). Aineisto on analysoitu teemoittelulla. Aineistoin teemoittelussa painottuu se, mitä haastatteluissa on kustakin teemasta sanottu ja kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä eri aihepiirien mukaan. Teemoittelun avulla on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä analysoitavassa aineistossa ja ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018: 105–107.) Teemoittelussa paikannetaan aineistosta tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat ja aineistosta nostetaan esiin keskeisiä kokonaisuuksia ja usein esiintyviä piirteitä (Juhila).

Taulukko 1. Vastausten analysointi teemoittelun kautta

Vastauksissa esitetyt teemat		Muodostetut teemat
Lisääntyneet kirjalliset työt Asiakastyön väheneminen Toisto ja klikkailut		Muutokset käytännön työssä
Johdon tuki Läpinäkyvyys Roti-tuet		Työnantajan tuki
Heikentynyt työhyvinvointi Luovuttanut olo Arvostuksen puute		Työn merkityksellisyys
Työkaverit Työn edut Työterveys		Työssä jaksamisen voimavarat

Teemat on muodostettu haastattelussa nousseiden vastausten perusteella hyödyntäen aiemmin esiteltyä teoreettista viitekehystä. Esiin nousseita vastauksia oli esimerkiksi kysyttäessä haastateltavien työpaikalla työhyvinvointia tukevista tekijöistä, oli jokaisella

haastateltavalla yhtenäisenä vastauksena työkaverit. Tästä muodostui kappale työssä jaksamisen voimavarat. Aineiston perusteella muodostui lopuksi myös muut teemat, jotka olivat muutokset käytännön työssä, työnantajan tuki sekä työn merkityksellisyys. Seuraavassa luvussa käsitellään aineistosta saatuja tuloksia teemoittain.

## 7 Tutkimustulokset

Tutkimustulokset on laadittu teemoittelun kautta haastatteluista tehtyjen analyysien avulla. Kaikista edellä mainituista neljästä teemasta on koottu oma osionsa, joiden sisällä tarkastellaan tutkimustuloksia haastatteluissa esitettyjen kysymysten ja niihin saattujen vastausten perusteella. Teemahaastattelurunko on liitteenä tämän työn lopussa (Liite 1.)

Haastatteluissa nousi vahvasti esille Roti-asiakastietojärjestelmän tuomat muutokset työn mielekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Tutkimustuloksissa on hyvä huomioida, että uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta on kulunut verrattain vähän aikaa - haastatteluajankohtana järjestelmä on ollut työntekijöillä käytössä noin puoli vuotta, mikä todennäköisesti vaikuttaa myös epäsuorasti tutkimustuloksiin. Tutkimustuloksien läpinäkyvyyden lisäämiseksi on haastatteluista nostettu esille keskeisiä sitaatteja.

### 7.1 Muutokset käytännön työssä

Tutkimustulokset etenevät ensin tarkastelemalla ensimmäistä teemoittelussa määritettyä teemaa, joka oli muutokset käytännön työssä. Haastateltavat kokivat poikkeuksetta uuden asiakastietojärjestelmän vaikeuttaneen käytännön työtä. Kokemuksia muutoksista avataan tässä kappaleessa.

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat suurimmaksi osaksi uuden asiakastietojärjestelmän tulon kielteisenä tai neutraalina asiana. Kielteisiä vaikutuksia käyttöönottoon toivat suuret asiakasmäärät käyttöönoton ohella sekä manuaalinen tietojen siirtäminen uuteen järjestelmään. Kielteisenä koettiin myös järjestelmän yleinen toimimattomuus. Suurin osa haastateltavista koki asiakastietojärjestelmän käyttöönoton toteutuneen liian hätäisesti ja keskeneräisenä. Erityisesti oltiin huolissaan työn laadun laskemisesta, vähenevästä asiakastyöstä ja lisääntyneistä klikkauksista ja kirjallisista töistä.

Tutkimustuloksien näkökulmasta puolet haastateltavista piti tiedon etsimistä ja sen löytämistä Roti-asiakastietojärjestelmästä hankalana tai vaikeana. Haasteita tiedon etsimiseen ja sen löytämiseen toi muun muassa monet klikkaukset. Klikkaukset koettiin myös muissa Roti-asiakastietojärjestelmään liittyvissä osa-alueissa turhauttaviksi ja kuormittaviksi. Vaikutuksena käytännön työhön koettiin turhauttavana myös ylimääräiseltä tuntuvat asiat, kuten saman asian kirjoittaminen moneen eri paikkaan. Asiakastietojärjestelmä itsessään koettiin pirstaloituneeksi ja hankalaksi käyttää. Osa haastateltavista kuitenkin nosti esiin asiakastietojärjestelmän idean olevan hyvä ja mikäli se toimisi tarkoitetulla tavalla, sitä olisi mukava käyttää ja sen palvelevan työtä. Puolet haastateltavista uskoi ajan auttavan asiakastietojärjestelmän toimimiseksi.

Käytännön työhön suurimmat vaikutukset tulivat kirjallisten töiden lisääntymisestä ja yleisestä järjestelmän toimimattomuudesta. Vähentynyt asiakastyö ei ollut ainoa vastauksissa yhteinen tekijä. Hidastunut työtahti ja lisääntynyt kirjaaminen tuntui kuormittavan Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöitä. Lisääntyneessä kirjaamisessa kuormitti myös saman asian kirjaaminen moneen paikkaan uudelleen. Kirjaamiseen kuluneen ajan koettiin olevan suoraan pois asiakastyöstä, minkä kaikki vastaajista kokivat tärkeimmäksi työssään.

Paljonkin on ollut vaikutusta, työnteko on hidastunut ihan älyttömästi ja kirjaamiseen menee tuhattomasti aikaa. Että jos ennen meni puoli tuntia niin nyt menee vähintään se kaksi. H5

Osa vastaajista koki vähentyneen asiakastyön vaikuttavan negatiivisesti myös asiakkaan oikeusturvaan. Myös huonot ohjeistukset koettiin vaikuttaneen negatiivisesti käytännön työhön ja huolta koettiin myös omasta oikeusturvasta.

Roti estää osittain täysin mun kirjalliset työt, kun joitain asiakkaita ja heidän tietojaan ei ole saatu vielä Rotiin. Koen aika isoja riskejä myös asiakkaan kannalta, että heidän tilanteen eteneminen ei välttämättä jää minnekkään tietoon. H2

Mun työ ei täytä niitä kriteereitä, joita sen tulisi täyttää eikä kestä ulkopuolista tarkastelua, niin se on musta tosi huolestuttavaa. Ennen pystyin hyvillä mielin miettimään, että jos asiakas tekee musta kantelun, ei haittaa, mutta tällä hetkellä mietin vaan että kuka kantaa vastuun koska ohjeistus on ristiriidassa lain kanssa. H4

Aineistosta nousi kuitenkin esiin haastateltavien vahva työmoraali, joka auttoi osaltaan jaksamaan muuten kuormittavassa tilanteessa. Vaikka Rotin käyttöönoton myötä mahdollisuus samanlaisen asiakastyön tekemiseen kuin ennen koettiin vähenevän lähes kaikkien haastateltavien kesken, olivat he sitoutuneita tekemään asiakastyötään parhaalla mahdollisella tavalla.

Roti-asiakastietojärjestelmästä ilmenneet tietoteknilliset ongelmat tuntuivat vaikuttavan käytännön työhön negatiivisesti. Haastatteluissa esiin nousseita tietoteknillisiä ongelmia olivat muun muassa vähäinen mahdollinen merkkimäärä asiakkaan arvioissa, jonka vuoksi työntekijät kokivat joutuvansa tiivistämään yhteenvetoja liiaksi ja suuri klikkailujen määrä. Haastatteluissa klikkausten määrän lisääntymisen lisäksi nostettiin esiin myös klikkausten lopullisuus, esimerkkinä, että omaa virhettä ei voi itse korjata järjestelmässä, vaan joissain tapauksissa virheklikkauksen seurauksena koko työ pysähtyy ja jatkaakseen tulee olla yhteydessä Rotin pääkäyttäjään, joka voi pyynnöstä korjata tehdyn virheen. Liialliselta tuntuva klikkailu tuli ilmi jokaisen työntekijän haastatteluista. Klikkailu koettiin turhana ja aikaa vievänä, eikä sen pointtia ole ymmärretty.

Joku on päättänyt rajata tekstikenttiä merkkimäärillä, niin se tietysti vaikeuttaa, kun varsinkin moniongelmaisen asiakkaan kanssa siinä sitten miettii että minkä ongelman jättää pois kun kaikkea ei saa kirjoitettua. Niin sellasta vähän ylimääräistä tiivistelmien tekoa joutuu tekemään. H1

Hyviä asioita uudesta asiakastietojärjestelmästä osasi nimetä vain puolet vastaajista. Hyviksi asioiksi mainittiin tiedonkulun siinä tapauksessa, mikäli oma asiakas menee ylättäen vankilaan tai kuolee. Positiivisiksi kokemuksiksi käyttöönotosta nimettiin perusominaisuuksia, joita vanhoissa asiakastietojärjestelmissä ei ollut, kuten osoitetietojen automaattisen päivittymisen väestötietojärjestelmästä. Myös verkostoituminen muiden Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöiden kanssa nousi positiiviseksi asiakasi uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönoton myötä, mutta siihen liittyen negatiivisena puolelta mainittiin, että verkostoituminen usein tapahtuu silloin, kun omassa työssä pitäisi päästä eteenpäin, muttei se ole mahdollista ennen kuin toisessa yksikössä saman asiakkaan työntekijä tekee oman osuutensa. Positiivisena mainittiin myös uuden järjestelmän olevan visuaalisesti parempi kuin vanhat tietojärjestelmät. Haastatteluissa nousi yhteneväneä toive ja näkemys tulevaisuudesta, jolloin Rotin toimivuus vastaisi luvattua ja suunniteltua. Roti yhtenäisti kaksi erillistä asiakastietojärjestelmää, mutta haastateltavista kukaan ei kokenut yhdistymistä haastatteluhetkellä positiivisena asiana. Vanhat

järjestelmät jätettiin kuitenkin lukutilaan ja enemmistö haastateltavista kertoi hakevansa tiedon ensisijaisesti vanhoista järjestelmistä.

Haastavimmaksi asiaksi Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotossa nousi joka haastateltavalla kaksi yhtenäistä asiaa, mutta paljon myös eri näkemyksiä. Yhtenäisenä asiana oli, että jokainen vastaaja koki sen vievän liikaa pois asiakastyöstä ja kokivat, ettei järjestelmää ole suunniteltu heidän työtänsä varten. Lisäksi haastatteluissa mainittiin asiakastietojärjestelmässä ilmenevien loogisuuden puutteen, monimutkaisuuden ja käyttäjäystävällisyyden puutteen aiheuttavan haasteita omassa käytännön työssään.

Se kaikki aika on pois siitä asiakastyöstä, mikä mun mielestä ei oo ok, kun nyt se aika kuluu väärin asioihin, että jos työ on vaan sitä järjestelmässä klikkailua, niin eihän se silloin ole sitä vaikuttavaa uusimisriskiä vähentävää työtä, minkä pitäisi olla se pointti. H3

Yleisesti kokemukset Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta koettiin huonoiksi, turhauttaviksi tai haastaviksi. Haastateltavien vastauksista tulee ilmi, että negatiivisia asioita uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta nostetaan hyviä puolia enemmän esille. Kokemukset käyttöönotosta pysyivät eniten samankaltaisina samojen tiimien sisällä. Uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä jokaisella tiimillä oli erilaiset ja eri tavalla kuormittavat tehtävät uudessa asiakastietojärjestelmässä. Haastateltavat nostivat esille omia tehtäviään käyttöönoton yhteydessä, mutta vastauksista pystyi päättämään, missä tiimissä vastaaja työskentelee ja näin heikentäisi vastaajan anonymiteettiä, joten yksityiskohtaiset tehtävät käyttöönoton hetkellä on jätetty näistä tutkimustuloksista pois. Yhteneväisesti eniten haastetta tuntui aiheuttavan asiakastyön väheneminen tietoteknillisten ongelmien takia. Kaikki haastateltavat piti asiakkaan kanssa työskentelyä tärkeimpänä osana omaa työtä ja josta he kaikki kokivat joutuvansa nipistää vasten tahtoaan.

## 7.2 Työnantajan tuki

Toisena teemana käsitellään Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemusta työnantajan tuesta, tarkemmin johdon tuesta, läpinäkyvyydestä sekä yksikön Roti-lähituista. Haastateltavien mielipiteet ennen käyttöönottoa saadusta tuesta oli yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta yhteneväiset. Tuen määrä koettiin yleisesti vähäisenä ja ennen käyttöönottoa puolet olisivat toivoneet enemmän yhteistä tietoteknillistä koulutusta asiakastietojärjestelmään liittyen. Haastatteluissa kävi ilmi myös se, että

oma valmistautuminen uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönottoon koettiin riittämättömäksi. Oma valmistautuminen ja itsenäinen harjoittelu jakoi vastaukset kahtia, puolet haastateltavista koki osaavansa käyttää järjestelmää hyvin, mutta kokivat järjestelmästä johtuvien vikojen vuoksi oman työn tekemisen hankalana. Haastatteluissa nousi esiin myös toive, että uuden järjestelmän käyttöönotto olisi huomioitu työntekijöiden asiakasmäärissä.

Oman tiimin esihenkilöltä saatu tuki koettiin suurimmaksi osaksi riittäväksi. Haastatteluissa saatujen vastausten perusteella esihenkilöiltä saatiin tarpeeksi joustoa ja ymmärrystä sekä muistutuksia armollisuudesta itseään kohtaan muutosten keskellä. Haastateltavista lähes kaikki kokivat, että omalle lähiesihenkilölle oli helppo puhua omasta kuormittavasta työtilanteesta. Esihenkilöiltä saatu tuki koettiin suurimmaksi osaksi henkiseksi ja tietoteknillinen tuki koettiin jääneen vähäiseksi. Toisaalta omalta esihenkilöltä saatu tuki koettiin myös vähemmistössä päinvastaiseksi. Vähemmistö haastateltavista toi esiin siitä, ettei esihenkilöltä saatua tukea koettu riittäväksi.

Ollaan yritetty tsemputa että pitää jaksaa ja tehdä niin hyvin kuin mahdollista tehdä. Koen, että mä olen ollut enemmän tuki mun esihenkilölle kuin esihenkilö mulle. H1

Tuki ja ymmärrys ylemmältä johdolta koettiin vähäiseksi ja riittämättömäksi. Huomioitavaa on se, että suurin osa haastateltavista toivoi, että tulisi ylemmän johdon osalta enemmän kuulluksi. Haastatteluissa yhteneväiseksi tekijäksi ylemmän johdon suhteen nousi myös toive avoimuudesta ja luottamuksesta. Kaiken kaikkiaan, jokainen haastateltava toivoi konkreettisia keinoja johdolta oman työtilanteen ja -hyvinvoinnin parantamiseksi.

Ylemmältä johdolta koen, ettei ole saanut ymmärrystä siihen, miten paljon tämä vaikuttaa meidän työhön. Ei sitä varmaan olla käsitetty miten epätoimiva järjestelmä tämä on ja miten paljon se on aiheuttanut hankaluuksia kenttätyöhön. H2

Ehkä se että johto kuuntelisi ja oikeasti ymmärtäisi sen ja asettuisi myös henkilökunnan asemaan tai ottaisi jotenkin kantaa siihen, että täällä ei tällä hetkellä oikeasti ole hyvä olla. Ja millaisia toimenpiteitä johto tekee, jotta näitä asioita voitaisiin parantaa. Se ei minua lohduta, että mulle sanotaan, että pidä vähän taukoa, kun ei nää ongelmat sillä lähde pois. H4

Ylimmältä johdolta koettiin myös arvostuksen puutetta. Suurin osa haastateltavista koki, ettei heidän työpanoksestaan välitetä. Huomattavaa on, että enemmistö haastateltavista ei kokenut johdon huomioivan kuormitustekijöitä, jotka haastateltavat olivat työpaikallaan ottaneet puheeksi.

Yhteneväisenä tekijänä jokaisessa haastattelussa nousi Roti-lähitukien merkitys omassa työssä etenemisessä. Roti-tuilta saatu apu nousi esiin voimavarana muuttuneen asiakastietojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä ja sen jälkeen. Suurin osa haastateltavista koki saaneensa Roti-tuilta eniten ja parasta apua asiakastietojärjestelmässä ilmenneiden ongelmien ratkaisemiseksi. Roti-tuet koettiin varsinkin käyttöönoton jälkeisinä viikkoina tärkeäksi. Roti-tukien siirryttyä osa-aikaiseen lähitukeen osa haastateltavista kantoi huolta myös lähitukien ja työkavereiden jaksamisesta, sillä ongelman ilmetessä apua pitää kysyä jostain, muttei haluttu kuormittaa liiaksi muita.

Roti-tuilta oon saanut paljon apua, mutta nyt niillä ei tietenkään ole niitä (lähitukipäiviä) joka päivä enää, niin joutuu vähän keräämään listaa mitä sitten kysyy kun niillä on niitä päiviä. H6

Melkein kaikki haastateltavista toivat ilmi myös saaneensa tukea työkavereilta. Työkavereilta kysytyt ja saatu tuki tuntui kuitenkin ristiriitaiselta, sillä ei haluttu kuormittaa ja rasittaa työkavereita omilla tietoteknisillä ongelmilla. Työkavereiden ja työyhteisön merkitystä avataan enemmän kappaleessa 7.4. Asiakastietojärjestelmän käyttöön kaviattiin myös edelleen ohjeita ja koulutuksia. Haastatteluissa peräänkuulutettiin myös linjauksia ja selkeitä ohjeita järjestelmän käyttöön.

### 7.3 Työn merkityksellisyys

Kolmantena teemana käsitellään haastateltavien kokemuksia heikentyneestä työhyvinvoinnista, kokemus arvostuksen puutteesta ja luovuttaneen olon vaikutuksesta työn merkityksellisyyteen. Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä koettiin suurimmalla osalla voimavaraksi. Työn merkityksellisyyttä piti yllä asiakkaiden kanssa tehtävä työ. Työn merkityksellisyyttä vei pois taas lisääntynyt tietoteknillinen työ.

Yksi haastattelu erottui selkeästi positiivisena kokemuksena omasta työhyvinvoinnista. Perustelut sille, miksi työhyvinvointi koettiin hyväksi, oli asiakastyöstä saatu työn mielekkyys ja muutosten tuomien asioiden hyväksyminen. Tämä haastateltava korosti ole-

vansa erittäin tyytyväinen lähiesimieheltään saamaan tukeen, mikä vaikutti kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Hän kertoi olevansa todella tyytyväinen omaan työhönsä ja työhyvinvointiinsa haastatteluhetkellä. Tämä haastattelu poikkesi yleisestä kokemuksesta haastateltavien keskuudesta. Yleinen tyytyväisyys omaan työhön oli suurelta osalta haastateltavissa kadoksissa. Tyytymättömyyttä lisäsi kokemus arvostuksen tunteen puutteesta ja asiakastyön määrän väheneminen.

En ole tyytyväinen, se merkityksellisyys, että en tällä hetkellä tiedä työni sisältöä tai sen merkitystä. Se keskeisin, se työn merkityksellisyys ja työn arvostus on kadonnut. H4

Luovuttanut, se kuvaa ehkä parhaiten. Luovuttanut tän tilanteen suhteen. H2

Pääasiassa haastateltavat kokivat oman työnsä merkityksellisenä ja arvokkaana. Työn mielekkyyttä lisäsi omat arvot. Lähes kaikki haastateltavista korosti asiakastyön palkitsevan ja kertoi sen auttavan jaksamaan muuten kuormittavassa tilanteessa. Tyytyväisyyttä omaan työhön lisäsi asiakastyö. Asiakkaan kanssa tehtävä työ koettiin tärkeimmäksi omassa työssä ja siitä nipistäminen koettiin harmilliseksi. Haastateltavista suurimman osan mielestä lisääntynyt tietoteknillinen aika kuormittaa ja asiakastyön, jota pidettiin tärkeimpänä, koettiin jäävän toissijaiseksi vasten tahtoa.

En ole tyytyväinen tällä hetkellä, tällä hetkellä kaikki muu kuormittaa, paitsi asiakastyö on edelleen kivaa ja siitä saa niitä positiivisia kokemuksia. H6

Työhyvinvointi koettiin suurimmaksi osaksi huonoksi tai heikentyneeksi. Kokemukseen vaikutti pienellä osalla haastateltavista asiakastietojärjestelmän myötä kasvaneet paineet omasta osaamisesta ja suurimmalla osalla tietoteknillisen työn ajallinen lisääntyminen omassa työssä. Osa haastateltavista mainitsi myös, että organisaatiossa on ollut myös muita isoja muutoksia viimeisen puolen vuoden aikana, esimerkiksi siirtyminen monitoimitiloihin ja samanaikaisten muutosten määrä koettiin kuormittavaksi. Monet samanaikaiset muutokset Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla saattaa vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ja voi vaikuttaa myös epäsuorasti tämän opinnäytetyön tutkimustuloksiin. Tutkimustuloksissa ei kuitenkaan oteta huomioon muita muutoksia, mutta niitä voi olla tarkoituksenmukaista tarkastella

toisessa tutkimuksessa. Muutoksia kokemukseen työn merkityksellisyydestä toi yleisesti myös oman työnhallinnan tunteen puute.

Täällä on pitänyt se työn mielekkyys. Hyvät edut. Niin sitten kun se työn mielekkyys viedään niin jollain työmatkaseteleillä ei sitä enää kompensoida. H4

Koen etten pysty tekemään mun työtä tällä hetkellä niin hyvin kuin haluaisin, enkä koe että pystyisin keskittymään tai kehittämään sitä mun työtä, niin en voi sanoa että kauhean tyytyväinen. H1

Melkein kaikki haastateltavista kertoivat olevansa tyytyväisiä tekemäänsä asiakastyöhön ja toivoivat sille löytyvän nykyistä enemmän aikaa. Yksi haastateltavista koki myös kuormittavan työtilanteen vaikuttavan hänen vapaa-aikaansa lisäämällä ärtyneisyyttä kotona. Suurin osa haastateltavista ei kuitenkaan kokenut kuormittavan tilanteen seuraavan vapaa-ajalle.

#### 7.4 Työssä jaksamisen voimavarat

Neljäntenä ja viimeisenä teemana käsitellään työssä jaksamisen voimavarat. Haastatteluilissa nousseiden teemojen perusteella olivat työkaverit, työn edut sekä työterveys. Voimavaratekijöissä ei ollut haastateltavien kesken suurta vaihtelua.

Kokemukset voimavaratekijöistä olivat haastateltavien kesken hyvin samanlaisia. Merkittävimmät voimavaratekijät työssä jaksamisen tukena löytyivät työyhteisöstä. Työssä jaksamiseen vaikuttavana voimavarana kaikilta haastateltavilta nousi ensimmäisenä työkaverit. Työkavereiden tuki koettiin yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijäksi ja työkavereiden merkitystä korostettiin auttamaan omaa jaksamista. Haastatteluilissa toistui merkitys vertaistuesta ja kokemuksesta siitä, että kaikki kamppailevat samankaltaisten ongelmien kanssa.

Työkaverit ja se, että on hyvä porukka. Mahdollisuus etätyöhön on tosi kiva ja tyhy-jutut mukavia, onneksi niitä jaksetaan järjestää. H5

Työkaverit. Ei välttämättä yleisesti ilmapiiri, mutta siis tietyt työkaverit, joiden kanssa juttelee mielellään ja joille voi purkaa. H6

Työkavereista saatu tuki korostui erityisesti oman tiimin sisältä saatavaan tukeen. Oman tiimin tuki vaikuttaa jaksamiseen positiivisesti haastattelujen mukaan varsinkin livenä tapahtuvina tapaamisina ja kohtaamisina. Omaan työssä jaksamiseen vaikutti myös huoli työkavereiden jaksamisesta. Vaikka kaikille haastateltaville työkaverit olivat isoin voimavara, koettiin huolta myös siitä, kuinka paljon voi omaa jaksamistaan purkaa työkavereille.

Itse vielä pystyy järkeillä, että odottelemalla selviää, mutta se on tosi raskasta nähdä työkavereiden huonovointisuus ja haluaisi auttaa kannattelemaan, mutta ei ole mitään millä voi kannatella. H2

Muita työssä jaksamisen voimavaroja haastatteluista nousi mahdollisuus etätyöhön, työnohjaus sekä jo aikaisemmin mainittu asiakkaiden kanssa tehtävä työ. Työssä jaksamiseen vaikuttavana positiivisena tekijänä nousi myös työnantajan tarjoamat edut, erityisesti viikoittainen mahdollisuus viikkoliikuntatunnin käyttämiseen työajalla työtilanteen salliessa sekä työpaikalla järjestettävä tyhy- eli työhyvinvointitoiminta. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista kyettiin suurimman osan haastateltavien mukaan tukemaan työnantajan puolelta erilaisin keinoin. Haastatteluissa näiksi keinoiksi mainittiin tyhy-toiminta, työnohjaukset ja laaja työterveys. Näiden keinojen koettiin vahvistavan työssä jaksamista ja ne koettiin tukevana, jotta asiakkaan kanssa tehtävää käytännön työtä pystyttiin toteuttamaan sen vaatimalla tavalla, taustalla tapahtuvista muutoksista huolimatta.

Työssä jaksamisen tueksi osoitetut toiveet olivat haastateltavien kesken hyvin samankaltaisia. Selkeimpänä yhteisenä toiveena nousi esiin tyhy-toiminnan lisääminen työpaikalla. Tyhy-toiminnan miellettiin tuovan positiivista vaikutusta omaan työssä jaksamiseen.

Tyhy-toiminnan lisääminen niin töihinkin olisi kivempi tulla, kun olisi niitä tuttuja naamoja kenen kanssa tehty jotain kivaa, mistä voisi sitten kahvihuoneessa keskustella, eikä aina jauhaa niistä negatiivisista asioista. H1

Tyhy-toiminta ei koskaan oo pahasta, se että oikeasti tehtäisiin jotain muutakin kuin työtä. Ryhmytymistä muutenkin koronan jälkeen, niin se, että oltaisiin porukalla, koen sen tärkeäksi. H3

Työssä jaksamiseen ja koettuun työhyvinvointiin tukevana toimintana toivottiin myös ylemmältä johdolta ymmärrystä ja kuulluksi tulemistä. Konkreettisina keinoina esitettiin muun muassa mahdollisuutta saada käydä työterveydessä työajalla puhumassa omista kuormittavuustekijöistä töissä ja toive mahdollisuudesta yksilötyönohjaukseen. Roti-asiakastietojärjestelmään liittyen nousi halu ja tarve saada ohjeita, koulutuksia ja linjauksia sekä muutos järjestelmässä oleviin toiminnallisuuksiin palvelemaan haastateltavien työtä vastoin nyt koetun vaikeuttamisen sijaan.

Ehkä että otettaisiin oikeasti huomioon mistä se henkilökunta puhuu, että tämä on oikeasti vaikeeta ja kuormittavaa. H3

Kaiken kaikkiaan haastatteluista saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että työyhteisöltä saatu tuki hillitsi jonkin verran asiakastietojärjestelmän käyttöönoton mukana tuomia negatiivisia vaikutuksia. Työyhteisöltä saatu tuki koettiin kaikissa haastatteluissa voimavaratekijäksi. Yhteinen kokemus siitä, että kaikki ovat asiakastietojärjestelmän käytön kanssa samalla viivalla, lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Tulosten yhteenvetona voidaan todeta, että kokemus omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta koettiin Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla pääasiassa heikoksi. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista kuormitti lisääntynyt kirjaaminen, vähentynyt asiakastyö sekä vähäiseksi koettu johdon tuki. Työssä jaksamista tuki aineiston perusteella tyytyväisyys asiakastyöhön, etätyömahdollisuus, työnantajan tarjoamat edut sekä työyhteisöltä saatu tuki. Opinnäytetyössä tarkasteltiin subjektiivista näkemystä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta, on luonnollista, että osan mielestä asiakastietojärjestelmän vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on suurempi ja toisilla vähäisempi.

## **8 Johtopäätökset**

Seuraavaksi esitellään opinnäytetyön tutkimustulosten pohjalta laaditun tutkimuksen johtopäätökset. Johtopäätöksien tarkoituksena on vastata tutkimuskysymyksiin. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: millaisia kokemuksia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöillä oli Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta työhön ja miten Roti-asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto vaikutti Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tutkimustuloksia peilattaessa teoreettiseen viitekehykseen voidaan todeta, ettei Roti-asiakastietojärjestelmä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksiin perustuen toimi heidän työtänsä tukevalla tavalla. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemukset uudesta asiakastietojärjestelmästä olivat selvästi negatiivisävytteisiä ja vastauksista korostui turhautuminen tietokoneella tehtävän työn lisääntymisestä, jonka koettiin olevan suoraan pois asiakkaan kanssa tehdystä uusimisriskiin vaikuttavasta työstä. Tietojärjestelmien tavoitteena on tukea työntekijöitä heidän tekemässään työssä. Monet tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvät pulmat selittyvät siten, että järjestelmät on otettu käyttöön arvioimatta riittävästi niiden vaikutuksia käytännön työhön. Käytettävyydellä voidaan mitata tietojärjestelmien onnistunutta kehittämistä (Salovaara 2017:59–68.) Tutkimustuloksista kävi ilmi, että Roti-asiakastietojärjestelmän koettiin tulleen käyttöön keskeneräisenä eikä sen koettu olleen suunniteltu tukemaan Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöitä heidän tekemässä työssään.

Ranki (2022) kutsuu artikkelissaan työstressin uutta muotoa teknostressiksi, jolla tarkoitetaan yksilön kokemusta tilanteesta, jossa tietotekniikan käyttö hidastaa tai häiritsee työntekoa. Teknostressiä voi hallita digiosaamisen ja työn voimavaratekijöiden lisäämisellä. Teknostressiä lisää tietoteknisten järjestelmien toimimattomuus. Pitkään jatkuessaan teknostressi voi vähentää työhyvinvointia ja johtaa työkyvyn heikkenemiseen (Ranki 2022.) Aiempien tutkimusten mukaan organisaation muutoksenhallintastrategioilla on tärkeä rooli uuden teknologian työpaikalle tuomisen yhteydessä, jotta haitallisia vaikutuksia voi lieventää. Yleinen tekijä työntekijöiden vastarintaan teknisiä muutoksia kohtaan on pelko tarvittavien tietoteknillisten taitojen puuttumisesta. (Johnson ym. 2020.) Isoissa muutoksissa hyviä tuloksia saavutetaan usein erilaisilla työpari- ja tutormalleilla, joissa uusien järjestelmien alkuvaiheessa on saatavalla tavallista enemmän lähitukea. Riittävä digiosaaminen työn vaatimuksiin nähden toimii työhyvinvoinnin keskeisenä tekijänä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen taas parantaa tuottavuutta kokonaisuutena. Työssä tapahtuva digitaalinen muutos voi vaikuttaa työyhteisöön myönteisesti tai kielteisesti. Myönteinen vaikutus lähtee siitä, että uusi teknologia koetaan tarpeellisenä. Riittävän ajan varaamisella uuden oppimiseen on myönteisiä vaikutuksia muutokseen (Ranki 2022.)

Opinnäytetyön tuloksista löytyy teoreettisen viitekehyksen kanssa samat teemat uuden teknologian käyttöönottoon vaikuttavina tekijöinä. Tuloksista nousi kuitenkin verrattain vähän esille huoli työntekijän omasta tietoteknillisestä osaamisesta. Oma osaaminen koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Tutkimustulokset osoittavat myös, että tavallista

enemmän saatavilla ollut lähituki auttoi jaksamaan ja etenemään omassa työssään. Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät olivat tyytymättömiä keskeneräisenä käyttöönotettuun asiakastietojärjestelmään ja kokivat joutuvansa toimimaan testikäyttäjinä uudelle tietojärjestelmälle. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että uusi asiakastietojärjestelmä olisi pitänyt ottaa käyttöön vasta, kun se olisi kunnolla varmistettu toimivaksi. Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton koettiin vähentäneen työssä jaksamista, sillä sen on lisännyt kirjaamisen määrää ja sitä kautta tietokoneella vietettyä aikaa. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työpaikalla työhyvinvointia vaarantavia tekijöitä ovat muun muassa huonoksi koettu johtaminen ja kokemus omasta riittämättömästä osaamisesta. Tämä näkyi myös aineistosta tyytymättömyytenä muutosjohtamiseen ja epäröintinä omasta osaamisesta uutta asiakastietojärjestelmää käyttäessä.

Työhyvinvoinnin käsite yhdistetään usein yksilön subjektiiviseen hyvinvoinnin kokemukseen työssä (Laine ym. 2016). Vaikka kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllinen, nousi aineiston vastauksista järjestelmällistä samankaltaisuutta. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Kokemusta työhyvinvoinnista lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Merkittävänä voimavarana Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen esiin nousi työkaverit. Työkavereiden merkitystä korostettiin useassa kohdassa omassa työssä jaksamisessa. Kokemus yhdenvertaisuudesta työyhteisön kesken parantaa luottamusta. Monissa työhyvinvointiselvityksissä on huomattu, että kuormittavissa tilanteissa turvallinen työyhteisö antaa yksilölle suojaa (Matti 2007: 55.) Työyhteisön antama suoja näkyi myös aineistosta saaduista tuloksista yhteneväisenä kokemuksena voimavarana.

Tulokset osoittivat, että työskenteleminen muutostilanteessa koettiin kuormittavaksi ja haasteelliseksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä tehdyllä toiminnalla on selkeät tavoitteet ja työmäärä ja sen kuormittavuus pidetään kohtuullisena muutostilanteissakin (Penno 2021: 20). Jos organisaatiossa tapahtuu isoja muutoksia, kuten uusien tietojärjestelmien käyttöönottoja, tulisi organisaation olla tarkkana henkilöstön jaksamisen suhteen. Jaksamiseen kielteisesti vaikuttavia kuormitustekijöitä voi olla myös työpaikalla tapahtunut organisaatiomuutos, työstä saadun rakentavan palautteen ja arvostuksen puute tai liian suuret työmäärät (Karjalainen 2020: 65.) Rikosseuraamuslaitoksen (2022d) mukaan organisaatiossa on ollut resurssivajetta ennen uuden asiakastietojär-

jestelmän käyttöönottoa. Resurssivaje voi osaltaan lisätä kuormitusta Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston töihin. Karjalainen (2020) kertoo, olevan todennäköistä, että mikäli ennestään kuormittava ja suuri työmäärä kasvaa, reagoi henkilöstö tähän kielteisesti. Kun olemassa olevaan resurssivajeeseen lisätään Roti-asiakastietojärjestelmän keskeneräisyydestä johtuneet useat ongelmat, on ymmärrettävää, että Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat työssä jaksamisen ja oman työhyvinvointinsa heikentyneen.

Suurin osa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston haastatelluista työntekijöistä kokivat työssä jaksamisensa heikoksi tai huonommaksi kuin aikaisemmin. Aineistosta nousi esiin myös työpaikalla tapahtuneet muut isot muutokset, kuten muutto uusiin toimistotiloihin ja iso organisaatiomuutos. Aineistosta saadut tulokset osoittivat, että organisaatiossa tapahtuvilla muutoksilla koettiin olevan vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tämän opinnäytetyön tulokset eivät kuitenkaan osoita sitä, miten ja kuinka paljon samanaikaisen muutoksen vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Suurin osa haastateltavista kertoi, että asiakastietojärjestelmämuutos on vaikuttanut heikentävästi heidän työhyvinvointiinsa ja kuormittanut työssä jaksamista. Aineiston perusteella on kuitenkin mahdotonta arvioida, mitkä kaikki muut samanaikaiset muutokset asiat ovat mahdollisesti vaikuttaneet heikentävästi työhyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia lisää motivoiva johtaminen. Yhtenä ongelma-kohtana ylimmän johdon osalta voi olla se, että johto voi olla kaukana työnteon arki-todellisuudesta eivätkä tunne tarpeeksi tehtävää työtä ja työn tekemiseen tarvittavia puitteita. Johto näkee kielteiset tunteet muutosta kohtaan helposti pelkkänä muutosvastarintana, joka pitää vaientaa, mikä taas johtaa siihen, ettei ymmärretä kielteisten tunteiden kuuluvan olennaisena osana muutoksen käsittelyyn (Järvinen 2008: 153–155.) Yksi suurimmista ongelmakohdista kokemukseen työssä jaksamisen heikentymisestä oli tuloksien mukaan riittämätön ymmärrys johdolta uuden asiakastietojärjestelmän myötä lisääntyneistä kuormitustekijöistä omassa työssä, mikä taas aiheutti epäluottamusta tulevaisuuteen.

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että organisaation johdolta saatu tuki muutoksen keskellä on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Organisaatiolta saatu tuki ja arvostus koettiin jääneen vähäiseksi, mikä osaltaan lisäsi henkilöstön kuormitusta. Karjalaisen (2020) mukaan työssä ilmeneviin ongelmiin puutuva voi jäädä ilman vastauksia erisyistä. Voi olla, että työssä olevat epäkohdat tunnistetaan, mutta ongelmiin ei puututa

lupauksista huolimatta tai niitä vähätellään. Ongelmien esiin tuojaa voidaan pitää myös hankalana tyyppinä, mikä osaltaan voi lisätä kynnystä tuoda työpaikalla vallitsevia epäkohtia esiin (Karjalainen 2020: 48.) Aineistosta käy ilmi, ettei työntekijät koe tulevansa kuulluksi työpaikallaan. On tutkittu, että hyvä valmistautuminen muutokseen edesauttaa niiden onnistumista, kun taas huonosti valmistelluilla muutoksilla voi olla kielteisiä vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Johdon rooli onnistuneessa muutoksessa on merkittävä. Työpaikalla kuulluksi tuleminen ei pelkästään paranna muutoksen laatua, vaan helpottaa myös työntekijöiden kykyä selviytyä jo sopeutua muutokseen (Mieli ry.) Opinäytetyössä kokemukset muutoksesta ja siihen liittyvästä kuulluksi tulemisesta olivat pääsääntöisesti negatiivissävytteisiä, mikä saattoi vaikuttaa työntekijöiden arvioon omasta työhyvinvoinnista.

Työhön itsessään liittyvistä asioista löytyi niin voimavara- kuin kuormitustekijöitäkin. Asiakkaiden kanssa tehtävä työ nousi aineistossa kaikilla voimavarana omassa työssä jaksamiseen, mutta se koettiin ristiriitaiseksi asiakastietojärjestelmän käytön kanssa. Yleinen kokemus oli se, että asiakastapaamiset auttavat jaksamaan, mutta siitä seuraavat kirjaukset epätoimivaksi koetussa tietojärjestelmässä taas kuormittavat.

Yleisesti johtopäätöksenä voidaan todeta, että Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotto vaikutti kielteisesti Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Pieni osa haastateltavista näki kuitenkin valoa tunnelin päässä ja uskoivat tulevaisuudessa asiakastietojärjestelmän toimivan niin, että se palvelee heidän työtänsä. Käsitys Rotin toimimisesta tulevaisuudessa oli yleisesti ottaen skeptinen sen suhteen, miten kauan kestäisi, että uusi asiakastietojärjestelmä toimisi työtä tukevana järjestelmänä. Huomattavaa on, että kokemukset johdolta saadusta huonosta tuesta sekä toimimattomasta järjestelmästä ovat yhdessä heikentäneen työssä jaksamista. Joukosta löytyi myös positiivisia kokemuksia Rotin käyttöönotosta, mutta huomattavasti vähemmän.

Työhyvinvointi tuottaa ja työpahoinvointi voi aiheuttaa suuria menetyksiä niin yksilölle, työnantajalla kuin yhteiskunnallekin (Seuri & Suominen 2010). Tämän vuoksi opinäytetyön voidaan katsoa antavan tietoa siitä, mihin muutoksissa kannattaa kiinnittää huomiota ja miten henkilöstöä tulisi tukea muutosten keskellä. Muutoksen kestämissä näkökulmasta olisi tärkeää, että työhyvinvointia ja työssä jaksamista ylläpitävää toimintaa järjestettäisiin myös muutoksen aikana. Tutkimustuloksista selvisi, millä tavoilla henki-

löstö koki muutostilanteen vaikuttaneen työssä jaksamiseen ja millaiset vaikutukset uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotolla oli. Näin ollen opinnäytetyön tuloksia voisi hyödyntää eri työyhteisöissä, joissa samankaltaiset muutokset ovat ajankohtaisia.

## 9 Pohdinta

Opinnäytetyössä keskeistä oli löytää tietoa siitä, aiheuttiko muuttuva asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto muutoksia koetun työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilassa. Aineistosta saadut vastaukset osoittavat, että kokemukset Roti-asiakastietojärjestelmästä, sen käyttöönotosta ja sen vaikutuksesta työhön ja työssä jaksamiseen olivat selvästi negatiivissävytteisiä. Saatuja negatiivissävytteisiä vastauksia on pohdittu ja oletettavasti juuri asiakastietojärjestelmämuutoksen tuoreuden ja opinnäytetyön aikasidonnaisuuden takia vastauksia voidaan pitää realistisina. Työhyvinvointi on paljolti tutkittu aihe, josta löytyy runsaasti tietoa ja tutkimuksia, mikä itsessään kertoo jo työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta tärkeydestä työpaikoilla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli nimenomaan tutkia Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia.

Opinnäytetyötä toteuttaessa on tiedostettu, että Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa tapahtunut asiakastietojärjestelmämuutos on tuore ja että muutosprosessi on edelleen kesken. Opinnäytetyön tulos on sidonnainen aikaan ja on mahdollista, että mikäli sama tutkimus toistettaisiin pidemmän ajan päästä, olisi asiakastietojärjestelmämuutoksesta siihen mennessä kulunut aika nostanut työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen osalta työntekijöiden kesken hyvinkin erilaisia kokemuksia.

Aihe tätä opinnäytetyötä varten valikoitui sen ajankohtaisuuden ja oman mielenkiinnon perusteella. Aihe valikoitui osaksi myös siksi, että työpaikalla tapahtuvien muutosten on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan kuormitustekijä työssä jaksamisen suhteen. Vaikka opinnäytetyötä tehtäessä taustalla oli oletus, että työpaikalla tapahtuvat muutokset vaikuttavat kokemukseen työhyvinvointiin jollain tapaa, ei tuloksissa ole sen enempää korostettu muutoksen tuomia positiivisia kuin negatiivisiakaan vaikutuksia, vaan tulokset on pyritty osoittamaan aineistolähtöisesti ja objektiivisesti.

Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia on kuitenkin syytä tarkastella kriittisesti. Opinnäytetyön tulosten perusteella ei voida yksiselitteisesti osoittaa, aiheuttiko Roti-asiakastietojärjestelmä ja sen käyttöönotto yksinään muutoksia koetussa työhyvinvoinnin ja työssä

jaksamisen tilassa. Aineiston perusteella ei voida eritellä, miten muut isot ja samanaikaiset Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla tapahtuneet muutokset ovat mahdollisesti vaikuttaneet työntekijöiden kokemuksiin. Pelkästään uuden asiakastietojärjestelmän vaikutuksia on siis melko vaikea arvioida, sillä muiden muutosten kerrottiin vaikuttavan myös omaan kokemukseen työhyvinvoinnin muutoksissa. Muutostilanteiden vaikutusta voisi vielä paremmin tutkia, siten että samankaltainen tutkimus toistettaisiin pidemmän ajan päästä Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta.

Opinnäytetyö antaa Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille mahdollisesti samaistumispintaa omiin kokemuksiinsa uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönotosta ja sen vaikutuksista. Roti-asiakastietojärjestelmä otettiin kerralla valtakunnallisesti yhteisesti käyttöön. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan päätellä, että asiakastietojärjestelmällä on ollut vaikutuksia työssä jaksamiseen myös muissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä. Rikosseuraamuslaitoksen omia tavoitteita henkilöstön työhyvinvointia koskien tukisi mahdollisimman laaja työhyvinvoinnin kartoittaminen. Pelkästään tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta olevan tarvetta jatkotutkimuksille. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työhyvinvointiin muutostilanteissa, jatkotutkimuksena voisi olla tarkoituksenmukaista tutkia useiden samanaikaisesti tapahtuvien muutosten vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten avulla organisaatiossa voitaisiin ottaa tarkemmin huomioon tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöiden työhön kuormittavasti muutoksessa ja siten parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista haastavissa tilanteissa. Opinnäytetyön avulla voi tuottaa tietoa niin työntekijöille kuin johdollekin siitä, miten muutosten kanssa voisi työssä jaksamisen näkökulmasta toimia tulevaisuudessa. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla monet samanaikaiset muutokset vaikuttavat myös omaan työnhallintaan. Jatkotutkimuksena voisi olla tarkoituksenmukaista tarkastella myös, vaikuttaako työnhallinnan tunteen katoaminen pidemmällä aikavälillä työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö tarjoaa myös tietoa Rikosseuraamuslaitokselle työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittämiseksi. Rikosseuraamuslaitos (2020b) kertoo mittaavansa ja kehittävänsä jatkuvasti henkilöstön työhyvinvointia ja uskoo merkityksellisten työtehtävien lisäävän työn mielekkyyttä. Työhyvinvoinnin heikkeneminen saattaa lisätä sairauspoissaoloja, jotka tulevat kalliiksi työnantajan lisäksi myös yhteiskunnalle (Manka & Manka 2016: 59). Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on siis kaikkien etu - niin työntekijöiden, johdon kuin yhteiskunnankin.

Aineistosta saatujen tuloksien myötä kehittämissuositukset koottiin haastateltavien ehdottamista kehityskohteista, tutkimustulosten sekä opinnäytetyön teoreettisen viitekehysten perusteella. Näin syntyi neljä kehityssuositusta, jotka olivat muutoksen jälkeisten tukitoimien lisääminen, henkilöstön riittävä kouluttamistyö, työhyvinvointitoiminnan lisääminen työpaikalla sekä asiakastietojärjestelmän kehittäminen tukemaan Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistossa tehtävää työtä.

Henkilöstön kuulluksi tulemisen mahdollisuutta olisi hyvä lisätä muutosten keskellä. Työpaikalla kuulluksi tuleminen parantaa muutoksen laatua, helpottaa työntekijöiden kykyä selviytyä ja sopeutua muutokseen (Mieli ry). Kehityssuosituksena vuorovaikutuksen lisääminen johdon ja rivityöntekijöiden välillä. Vuorovaikutuksen lisäämiselle voisi olla jokin oma kanava, mikäli henkilöstö ei koe mukavaksi puhua suoraan johdolle mieltä painavista asioista. Aineistosta saatujen tulosten perusteella yhteisenä kehitystoiveena oli, olisiko Roti-asiakastietojärjestelmää mahdollisuus muokata niin, että se palvelisi henkilöstön työtä sen vaatimalla tavalla ja siten vähentää myös kirjaamiseen kuluvaa ylimääräiseltä tuntuvaa aikaa. Tämä on kehityskohteena jo työn alla, sillä Roti-asiakastietojärjestelmään on tehty korjaustoimenpiteitä sen käyttöönottopäivästä lähtien. Kehitystä on saatu, mutta korjauksia ja kehittämistä tehdään edelleen (Rikosseuraamuslaitos 2022d.) Työhyvinvointitoiminnan ylläpitäminen myös muutoksen keskellä korostui erittäin tärkeäksi voimavaraksi. Työhyvinvointia tukevan toiminnan lisääminen voisi osallaan myös lisätä arvostuksen tunnetta johdolta työntekijälle.

Opinnäytetyön luotettavuutta on pohdittu koko työn ajan. Osakseen opinnäytetyön luotettavuutta heikentää toteutus vain yhden henkilön toimesta sekä työn olevan sen tekijän ensimmäinen opinnäytetyö. Myös muut Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla samanaikaisesti tapahtuneet muutokset saattavat väärentää tutkimustuloksia. Luotettavuutta lisää perustelut kaikelle, mitä tässä opinnäytetyössä on tehty. Lisäksi läpinäkyvyys haastattelusitaattien avulla lisää osakseen luotettavuutta. Opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan niin, että sen prosessit ja lopputulokset olisi uskottavat. Työ on toteutettu eettisiä periaatteita noudattaen. Myös eettisyyttä on pohdittu useassa opinnäytetyön eri kohdassa. Opinnäytetyö toteutettiin nopealla aikataululla, mutta sen tekemisessä ei ollut kiireen tuntua. Tämä työ oli sen tekijälle ensimmäinen laatuaan ja työn eri vaiheissa oli hakemista. Mikäli jotain tekisin toisin, todennäköisesti muokkaisin teemahaastattelurunkoa palvelemaan vielä enemmän tutkimuskysymyksiä. Koen kuitenkin, että opinnäytetyöllä on onnistuttu vastaamaan tutkimusongelmiin ja toteutus oli kaiken kaikkiaan onnistunut. Haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi oma kokemus Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla työskentelystä. Mielestäni opinnäytetyö on onnistuttu tekemään

kaiken kaikkiaan hyvin objektiivisesti. Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiltä saatu palaute tämän työn tekemiseksi oli kiittelevää ja työ koettiin ajankoh-  
taiseksi myös haastateltavien osalta.

## Lähteet

Ala-Laurinaho, Arja & Tuomivaara, Seppo & Perttula, Pia 2019. Järjestelmät hyötykäyttöön. Opas osaamisen kehittämiseen järjestelmämuutoksessa. Työterveyslaitos. Helsinki. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138917/TTL\\_Jarjestelmat-hyotykayttoon-opas\\_11-2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138917/TTL_Jarjestelmat-hyotykayttoon-opas_11-2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y)>. Viitattu 21.10.2022.

Anttila, Harry 2019. VMBaron analyysistä työhyvinvointia - Case Rikosseuraamuslaitos. <[https://www.palkeet.fi/media/sivujen-liitetiedostot/tapahtumien-materiaalit/valtio\\_expo\\_2019/vmbaron-analyysista-tyohyvinvointia-case-rikosseuraamuslaitos.pdf](https://www.palkeet.fi/media/sivujen-liitetiedostot/tapahtumien-materiaalit/valtio_expo_2019/vmbaron-analyysista-tyohyvinvointia-case-rikosseuraamuslaitos.pdf)>. Viitattu 8.10.2022.

Apotti 2020. Apotti yrityksenä. <<https://www.apotti.fi/apotti/apotti-yrityksena/>>. Viitattu 21.10.2022.

Hagert, Kyösti & Toivanen, Pauliina 2022. Duuniin. Kaikki mitä haluat tietää työn aloittamisesta, työelämän muutoksesta ja unelmien tavoittelemisesta. E-kirja. Atena Kustannus. Kustannusyhtiö Otava.

Hyväri, Susanna & Vuokila-Oikkonen, Päivi 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. <<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kvali>>. Viitattu 21.10.2022.

Johnson, Anya & Dey, Shanta & Nguyen, Helena & Groth, Markus & Joyce, Sadhbh & Tan, Leona & Glozier, Nicholas & Harvey, Samuel B 2020. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal of Management. <<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0312896220922292>>. Viitattu 19.10.2022.

Juhila, Kirsi. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>>. Viitattu 9.10.2022.

Juhlia, Kirsi. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>>. Viitattu 21.10.2022.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Työssä jaksaminen. Työsuojelu ja -hyvinvointi. <<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>>. Viitattu 21.10.2022.

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WSOY.

Karjalainen, Merja 2020. Jaksamisen rajat. Helsinki: Basam Books Oy.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

KEHA/Roti-hanke 2020. Yksikön Roti-lähitukien nimeämispyyntö. Julkaisematon lähde.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko 2011. Työstä, joustasta ja jaksasta. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Ovatko määräaikaikaiset työntekijät huono-osaisia? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press

Korhonen, Kari & Santala, Riku & Utriainen, Pekka & Teräväinen, Ritva 2002. Henkilökunnan osallistumisella muutosvastarinta muutosvoimaksi, esimerkki Lahden sosiaali- ja terveystoimen kehittämisprojektistä. Hallinnon tutkimus. <<file:///C:/Users/zane/Downloads/101686-Artikkelin%20teksti-180652-1-10-20210113.pdf>>. Viitattu 21.10.2022.

Laine, Pertti & Lindberg, Matti & Silvennoinen, Heikki 2016. Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. Hallinnon tutkimus. <<file:///C:/Users/zane/Downloads/98521-Artikkelin%20teksti-169268-1-10-20201002.pdf>>. Viitattu 21.10.2022.

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953. Annettu Helsingissä 1.4.2022. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220221>>. Viitattu 19.10.2022.

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015. Annettu Helsingissä 10.4.2015. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150400#Oidm45949345004800>>. Viitattu 20.9.2022.

Larjovuori, Riitta-Liisa & Ligthart, Ruusa & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Keränen, Krista & Bordi, Laura & Laakkonen, Tarja & Mäkinen, Jaana-Piia 2020. Digimuutos tehdään yhdessä. Tampereen yliopisto & Laurea-ammattikorkeakoulu. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119576/978-952-03-1405-7.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Viitattu 8.10.2022.

Lindfors, Pirjo 2007. Tutkimuksia, kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista. Psykoterapialehti. <<https://www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/lindfors107.htm>>. Viitattu 21.10.2022.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Mattila, Pekka 2007. Johdettu muutos. Avaimet organisaation hallittuun uudistamiseen. Keuruu: Talentum Media Oy.

Mieli ry. Työpaikan kriisit ja muutokset. Työelämän mielenterveys. <<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset/#>>. Viitattu 21.10.2022.

Minilex. Ehdollinen vankeus ja valvonta. Rikosasiat. Lakitieto. <<https://www.minilex.fi/a/ehdollinen-vankeus-ja-valvonta>>. Viitattu 30.10.2022.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Nurminen, Matias & Raatikainen, Pasi 2020. Tietojärjestelmästä voi kertoa vasta, kun se ei toimi. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. <<https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/10/01/tietojarjestelmasta-voi-kertoa-vasta-kun-se-ei-toimi/>>. Viitattu 21.10.2022.

Näpärä, Liisa 2017. Tutkimuskysymyksen muodostaminen. Spoken. <<https://spoken.fi/tutkimuskysymyksen-muodostaminen/>>. Viitattu 9.10.2022.

Oksanen, Tuula 2009. Workplace social capital and employee health. Annales Universitatis Turkuensis. <<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 21.10.2022.

Palkeet. VMBaro - valtion henkilöstötutkimus. <<https://www.palkeet.fi/palvelut/vmbaro-valtion-henkilostotutkimus.html>>. Viitattu 21.10.2022.

Tõnu Peets 2021. Apotti on yhä painajainen. Lääkärilehti. <<https://www.laakari-lehti.fi/ajassa/nakokulmat/apotti-on-yha-painajainen/?public=ea7d872de7dec7d2630860300d6f0461>>. Viitattu 31.10.2022.

Pennonen, Marjo 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. E-kirja. Helsinki: Duodecim.

Perttula, Anni 2022a. Tukien rooli käyttönotossa. Roti-tukien info- ja koulutustilaisuus. Rikosseuraamuslaitos. Julkaisematon.

Perttula, Anni 2022b. Asiakastietojärjestelmän käyttöönottoprosessin kehittäminen Rikosseuraamuslaitoksessa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Sosionomi YAMK. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/743643/Perttula\\_Anni.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/743643/Perttula_Anni.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>. Viitattu 19.10.2022.

Ranki, Sinimaaria 2022. Digitalisaatio ja työn muutos - teknostressiä ja teknoimua. Akava Works. <[https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/Digitalisaatio-ja-tyon-muutos-teknostressia-ja-teknoimua\\_Akava-Works-artikkeli-3\\_2022.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/Digitalisaatio-ja-tyon-muutos-teknostressia-ja-teknoimua_Akava-Works-artikkeli-3_2022.pdf)>. Viitattu 9.10.2022.

Rikoslaki 19.12.1889/39. Annettu Helsingissä 19.12.1889. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#a16.8.1996-626>>. Viitattu 20.9.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2019. Työtehtävät. Töissä Risessä. Rikosseuraamuslaitos. Julkaistu 11.12.2019. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus/laajaosaamista.html#>>. Viitattu 19.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2020a. Roti - toiminnan kehittämis- ja asiakastietojärjestelmähanke. Hankkeet. Julkaistu 1.12.2020. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet/roti.html>>. Viitattu 21.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2020b. Töissä Risessa. Tietoa meistä. Julkaistu 13.1.2020. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus.html>>. Viitattu 21.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2021a. Roti – toiminnan kehittämis- ja asiakastietojärjestelmähanke. Hankkeet. Julkaistu 1.12.2020. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet/roti.html#>>. Viitattu 20.9.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2021b. Rikosseuraamuslaitoksen uusi asiakastietojärjestelmä Roti tukee muutosta kohti yhtenäisempää asiakastyötä. Ajankohtaista. Tiedotteet ja uutiset. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotteetjauutiset2021/rikosseuraamuslaitoksenuusiasiakastietojarjestelmarotitukeemuoostakohtiyhtenaisempaaasiakastyota.html>>. Viitattu 20.9.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022a. Arvot ja strategia. Tietoa meistä. Julkaistu 4.7.2022. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html#>>. Viitattu 19.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022b. Työ yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Tehtävämme. Julkaistu 1.9.2022. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo.html#>>. Viitattu 19.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022c. Yhdyskuntaseuraamukset. Rikoksesta tuomitulle. Julkaistu 1.9.2022. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/gakxoEGOS/yhdyskuntaseuraamukset.html#>>. Viitattu 20.9.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022d. Roti-asiakastietojärjestelmän uudet toimintatavat ovat vaatineen henkilöstöltä venymistä. Tiedotteet ja uutiset 2022. Ajankohtaista. Julkaistu 7.10.2022. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2022/roti-asiakastietojarjestelmanuudettoimintatavatovatvaatineethenkilostoltavenymista.html>>. Viitattu 19.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022e. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan vaikuttavuus parane organisaatiouudistuksessa. Tiedotteet ja uutiset. <<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2022/rikosseuraamuslaitoksentoiminnanvaikuttavuusparaneeorganisaatiouudistuksessa.html#>>. Viitattu 21.10.2022.

Rikosseuraamuslaitos 2022f. Strategiakartta 2022–2025. Tavoitteet kaudelle 2022–2025. Vuoden 2022 toimenpiteet. <[https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220704115903/HkfF8Xtk9/Strategiakartta\\_2022\\_-\\_2025\\_saavutettava\\_Valmis.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220704115903/HkfF8Xtk9/Strategiakartta_2022_-_2025_saavutettava_Valmis.pdf)>. Viitattu 19.10.2022.

Salovaara, Susanna 2017. Tietojärjestelmät osana sosiaalityön tiedonmuodostusta. Sosiaalityö digitalisaatiossa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino. <[https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63035/Sosiaalityo\\_digitalisaatiossa\\_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63035/Sosiaalityo_digitalisaatiossa_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 1.11.2022.

Seuri, Markku & Suominen, Risto 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 21.10.2022.

Syväjärvi, Antti & Perttula, Juha & Stenvall, Jari & Majonen, Kaija & Vakkala, Hanna 2007. Psykologisen johtamisen haasta kompleksisessa muutostilanteessa ja ihmisen muutosdynamikassa. Hallinnon tutkimus. <<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101379/58936>>. Viitattu 1.11.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. EU: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)>. Viitattu 21.10.2022.

Työterveyslaitos. Mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet. Organisaatiomuutos. Työelämän muutos. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/organisaatiomuutos/mielekkaan-organisaatiomuutoksen-periaatteet>>. Viitattu 19.10.2022.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>>. Viitattu 21.10.2022.

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus. Työyhteisö. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/>>. Viitattu 30.10.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2022/738. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>>. Viitattu 8.10.2022.

Vehko, Tuulikki & Hyppönen, Hannele & Ryhänen-Tompuri, Miia & Heponiemi, Tarja 2019. Miten tietojärjestelmät palvelevat terveydenhuollon ammattilaisten työtä? Vaikutukset työhön ja hyvinvointiin. Digiyo ja stressi -hankkeen loppuraportti. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: PunaMusta Oy. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137659/URN\\_ISBN\\_978-952-343-279-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137659/URN_ISBN_978-952-343-279-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 21.10.2022.

## Teemahaastattelurunko

Teema 1 Asiakastietojärjestelmä muutos

Millaista tukea sait ennen Rotin käyttöönottoa?

Millaista tukea sait Rotin käyttöönoton hetkellä ja sen jälkeen?

Minkälaisena olet kokenut tiedon etsimisen ja sen löytämisen Rotista?

Onko Rotin käyttöönotolla ollut vaikutuksia käytännön työhösi?

Mikä Rotin käyttöönotossa on ollut sinulle kaikista haastavinta?

Kuvaile, millaisia hyviä asioita Rotin käyttöönotosta on työsi kannalta seurannut

Teema 2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Kuvaile millaiseksi koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä?

Oletko saanut esihenkilöiltä työssä jaksamisesi kannalta tukea Rotin käyttöönoton hetkellä ja sen jälkeen? Millaista?

Oletko tyytyväinen työhösi?

Millaiset asiat työpaikallasi edistävät työhyvinvointiasi?

Millaiset asiat vaikuttavat työpaikallasi työssä jaksamiseesi?

Millaista työhyvinvointia tukevaa toimintaa toivoisit työpaikallasi?

# Tiedote tutkimuksesta

---



Tiedote tutkimuksesta

## TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

### Joku roti – Kokemuksia Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksesta työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

#### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutusta Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistolla ja käytätte Roti-asiakastietojärjestelmää. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne työyhteisön jäsenenä. Vastaukset käsitellään anonyymeinä eikä vastauksia käsittele muu kuin tämän opinnäytetyön tekijä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeyttätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näyttöjä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

#### Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa siitä, miten uusi asiakastietojärjestelmä ja sen tuomat muutokset vaikuttivat työntekijän kokemaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

#### Tutkimuksen toteuttajat

Tämä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston kanssa.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Opinnäytetyö toteutetaan teemahaastatteluin Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille laadullisena tutkimusmenetelmänä. Haastatteluun on varattu kullekin haastateltavalle aikaa yksi tunti. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastatteluista saatuja materiaaleja ei käsittele muu kuin tämän opinnäytetyön tekijä.

#### Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

#### Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kyseessä on opinnäytetyö, joka tullaan julkaisemaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

#### Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli sille katsotaan olevan tarvetta.



Tiedote tutkimuksesta

**Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tämän opinnäytetyön tekijälle.

**Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Janette Merikukka

Puh. 045 XXX XXXX

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: KM Lehtori

Nimi: Ulla Saukkonen

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Myllypuron Kampus

Puh. 040 XXX XXXX

Sähköposti:

## Suostumus tutkimukseen osallistumisesta



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

**Tutkimuksen nimi:** Joku Roti – Kokemuksia Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vaikutuksesta työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

**Tutkimuksen toteuttaja:** Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Janette Merikukka, puh. 045 XXX XXXX  
Ohjaaja Ulla Saukkonen

Minua XXX XXXXX on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on saada tietoa, miten Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät kokivat Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöönoton, miten käyttöönotto sujui ja onko se vaikuttanut työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.