



# Polkuni työhyvinvointiin ja terveelliseen tasapainoon vartijan työssä

Evelin Pöllä

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Polkuni työhyvinvointiin ja terveelliseen  
tasapainoon vartijan työssä**

Evelin Pöllä  
Sosionomi, Rikosseuraamusala  
Opinnäytetyö  
Tammikuu, 2024

Evelin Pöllä

**Polkuni työhyvinvointiin ja terveelliseen tasapainoon vartijan työssä**

Vuosi

2024

Sivumäärä

103

Opinnäytetyön päämääränä oli syventyä vartijan työhyvinvointiin Helsingin vankilassa, analysoida työtehtäviä ja tunnistaa kehittämistarpeet. Toimeksiantajana toimi Rikosseuraamuslaitos, joka odotti konkreettisia keinoja parantaa henkilökohtaista työhyvinvointia vartijan näkökulmasta. Keskeisenä kehittämistehtävänä oli selvittää, kuinka Rikosseuraamuslaitos huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja millaisia toimenpiteitä se on toteuttanut tavoitteen saavuttamiseksi, erityisesti painottaen vartijan henkilökohtaista hyvinvointia.

Viitekehys muodostui vartijan monipuolisista työtehtävistä Helsingin vankilassa, ottaen huomioon vankilan organisaation, historiallisen kontekstin ja vartijan ammatillisen kehityksen. Tietoperusta perustui myös työhyvinvoinnin osatekijöiden, kuten fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, syvälliseen tarkasteluun.

Opinnäytetyössä sovellettiin päiväkirjaraportointia vartijan työhyvinvoinnin kiehtovan matkan dokumentointiin. Työssä käytettiin reflektiivisiä lähestymistapoja ja arviointia omasta osaamisesta päivittäisten työtehtävien ja kehittämistarpeiden näkökulmasta. Tämän lisäksi on käytetty hyväksi mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin, seminaareihin ja moniammatilliseen yhteistyöhön.

Opinnäytetyö tuotti syvällisen ymmärryksen vartijan työhyvinvoinnista Helsingin vankilassa. Keskeiset tulokset koskivat kehittämiskohteiden tunnistamista, kuten itsensä johtamisen, ajanhallinnan ja uusien työvälineiden käytön parantamista. Tutkimus avasi myös näkökulman työympäristön muutoksen vaikutukseen ja stressinhallintaan.

Tulokset arvioitiin vartijan ammattitaidon ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Johtopäätöksissä korostui tarve jatkokehitykselle erityisesti itsensä johtamisen, ajanhallinnan ja stressinhallinnan osa-alueilla. Kehittämisehdotukset liittyivät konkreettisiin toimenpiteisiin, kuten koulutuksiin ja resurssien tehokkaampaan hyödyntämiseen.

Opinnäytetyön tuloksia odotetaan hyödynnettävän Rikosseuraamuslaitoksen työsuojelutoimikunnassa ja henkilökuntapalavereissa. Toimeksiantajan odotukset kohdistuvat erityisesti vartijan näkökulman esiintuomiseen ja konkreettisten keinojen tarjoamiseen henkilökohtaisen työhyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyö tarjoaa kattavan kuvan vartijan työhyvinvoinnista Helsingin vankilassa. Sen tulokset ja kehittämisehdotukset avaavat oven kohti entistä parempaa työhyvinvointia ja luovat pohjan jatkokehitykselle. Matka työhyvinvoinnin kukoistukseen on käynnissä, ja opinnäytetyön antamat käytännön työkalut ohjaavat organisaatiota tulevaisuuteen.

Asiasanat: työhyvinvointi, stressi, työyhteisö, työympäristö

Evelin Pöllä

**Path to Workplace Well-Being and a Healthy Balance in the Job of a Prison Officer**

Year

2024

Pages

103

---

This Bachelor's thesis aimed to delve into the well-being of a prison officer in Helsinki Prison, by analyzing job tasks, and identifying areas for improvement. As the commissioner of this thesis, The Prison and Probation Service of Finland expected concrete methods to enhance personal well-being from the perspective of a prison officer. The central development tasks were to investigate how the Prison and Probation Service of Finland ensures the well-being of its employees and what measures it has implemented to achieve this goal, with a particular emphasis on the personal well-being of prison officers.

The framework was based on the diverse tasks of a prison officer at Helsinki Prison, taking into account the organization of the prison, historical context, and the professional development of prison officers. The theoretical background also based on an in-depth examination of the components of well-being at work, such as physical, mental and social well-being.

The thesis applied diary reporting to document the captivating journey of the prison officer's well-being. Reflective approaches and self-assessment were used to evaluate personal competence from the perspective of daily tasks and development needs. In addition to this, opportunities to participate in trainings, seminars and multidisciplinary cooperation have been taken advantage of.

The thesis yielded a profound understanding of a prison officer's well-being at Helsinki Prison. The key findings focused on identifying areas for improvement, such as self-management, time management, and the use of new tools. The results also provided insights into the impact of changes on the work environment and stress management.

The results were evaluated based on the prison officer's professional skills and well-being. Can be left out, the need for further development was emphasized, especially in the areas of self-management, time management, and stress management. Proposed improvements were related to concrete measures, such as training and more effective utilization of resources.

The expectations of the commissioning party revolved around highlighting the prison officer's perspective and offering concrete methods to enhance their personal well-being. The offers a comprehensive overview a prison officer's well-being at Helsinki Prison Its results and development proposals open the door towards better well-being at work and lay the foundation for further development. The journey toward flourishing well-being is underway, and the practical tools provided by the thesis guide the future of the organization.

Keywords: well-being at work, stress, work community, work environment

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö .....	7
2.1	Rikosseuraamuslaitos .....	7
2.2	Helsingin vankila .....	8
3	Opinnäytetyön tietoperusta .....	10
3.1	Työhyvinvointi keskeisenä käsitteenä .....	10
3.2	Lainsäädäntö.....	12
4	Nykytilanne.....	13
4.1	Nykyinen työ ja osaaminen .....	13
4.2	Sidosryhmät .....	16
4.3	Vuorovaikutustaidot .....	18
4.4	Oman osaamisen kehittäminen.....	19
4.5	Opinnäytetyön tavoitteet .....	20
5	Päiväkirjaraportointi.....	20
5.1	Viikko 1: Työhyvinvointi Rikosseuraamuslaitoksessa .....	21
5.2	Viikko 2: Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	29
5.3	Viikko 3: Kohti parempaa hyvinvointia uusissa tiloissa .....	37
5.4	Viikko 4: Kiireen haasteet ja vaikutukset.....	43
5.5	Viikko 5: Haasteet Rikosseuraamuslaitoksen viestinnässä ja alaisten näkemysten huomioimisessa .....	47
5.6	Viikko 6: Toiveita ja haasteita poliklinikalla .....	51
5.7	Viikko 7: Tutustuminen polivartijan työhön .....	58
5.8	Viikko 8: Tutustuminen polivartijan työhön hyvinvointini huomioiden .....	73
5.9	Viikko 9: Intranetissä tiedottaminen työhyvinvoinnista .....	86
5.10	Viikko 10: Terve Työ -kampanja .....	90
6	Yhteenveto ja pohdinta .....	93
	Lähteet.....	98
	Kuviot .....	103

## 1 Johdanto

Viime aikoina Rikosseuraamuslaitos (Rise) työnantajana on ollut paljon julkisuudessa. Päiväkirjaopinnäytetyön tavoitteena on tutkia kirjallisuuden pohjalta, kuinka Rise huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja mitä toimenpiteitä se on toteuttanut sen parantamiseksi. Analyysi tulee keskittymään sekä Rikosseuraamuslaitoksen käytäntöihin että niiden vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointiin.

Päiväkirjaopinnäytetyöni keskittyy myös henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamiseen vartijan näkökulmasta. Tarkoitukseni on tutkia omaa kokemustani ja matkaani kohti parempaa työhyvinvointia sekä terveellistä työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoa. Tavoitteenani on jakaa omia havaintoja, oppimiani strategioita ja oivalluksia, jotta muutkin virkamiehet voisivat löytää tapoja parantaa omaa hyvinvointiaan työssään.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu päiväkirjamuotoisena opinnäytetyönä. Päiväkirjamuotoista opinnäytetyötä eli PONTia tehdään lukukauden aikana noin 15 viikon aikana omalla työpaikalla, keskittyen oman työn kehittämiseen. PONT soveltuu erityisesti työelämässä kehittämissä tehtävissä toimiville opiskelijoille, aloittaville opiskelijoille sekä kaikille, jotka haluavat yhdistää opinnäytetyön ja oman työnsä. Tavoitteena on tarjota säännöllistä ohjausta ja palautetta opinnäytetyön edetessä. PONT mahdollistaa opinnäytetyön suorittamisen omassa työympäristössä ja tarjoaa selkeät raamit valmistumiseen. Tämä malli on alun perin kehitetty Verkkovirta-hankkeessa ja otettu käyttöön Laureassa vuonna 2018, ja sitä kehitetään edelleen. PONT tarjoaa mahdollisuuden tehokkaaseen opinnäytetyön tekemiseen, joka soveltuu monille eri opiskelijoille. (Laurea 2023.)

Tämän opinnäytetyön kehitettävänä ja tutkittavana ilmiönä on työhyvinvointi vartijan ammatissa Rikosseuraamuslaitoksessa. Ilmiön kuvaus kattaa sen, miten Rikosseuraamuslaitos toimii työnantajana ja mitä toimenpiteitä se on toteuttanut työntekijöidensä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Samalla tarkastelen omasta näkökulmastani, kuinka vartijana pyrin parantamaan omaa työhyvinvointiani ja tasapainottamaan työtäni sekä henkilökohtaista elämäni.

Ilmiön rajaus tapahtuu siten, että keskityn erityisesti vartijan työhyvinvoinnin näkökulmaan ja siihen, miten Rikosseuraamuslaitos vaikuttaa tähän ilmiöön työnantajana. Opinnäytetyöni ei ulotu muiden ammattiryhmien työhyvinvoinnin tarkasteluun eikä myöskään laajempaan organisaatiokontekstiin. Tavoitteenani on antaa syvälinen käsitys vartijan arjen haasteista ja siitä, miten työntekijä itse voi pyrkiä edistämään omaa hyvinvointiaan tässä ammatissa.

## 2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Tässä luvussa perehdyn opinnäytetyön toimintaympäristöön ja nykyiseen työpaikkaani, jossa olen toiminut jo vuosikymmenen. Toimintaympäristön kuvauksessa keskityn Rikosseuraamuslaitoksen tehtäviin ja päämääriin. Tämän lisäksi esittelen Helsingin vankilan toimintaa, sen eri osa-alueita ja vankien osallistumista työtoimintaan. Tavoitteena on tarjota mahdollisimman yksityiskohtainen kuvaus ympäristön toiminnoista ja piirteistä.

### 2.1 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos on oikeusministeriön alainen, yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanoviranomainen. Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on estää uusintarikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa säätelee laki ja asetus Rikosseuraamuslaitoksesta. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksessa tutkintavangin, tuomitun ja asiakkaan rangaistusajan suunnittelu sekä rangaistuksen täytäntöönpano, toisin sanoen rangaistuksen tosiasiallinen täytäntöönpano vapauttamisvaiheineen muodostaa yhden kokonaisuuden (Rikosseuraamuslaitos 2020). Tämän prosessin päämääränä on taata oikeudenmukainen ja tehokas rangaistuksen täytäntöönpano samalla tukien vangin mahdollista uudelleensopeutumista yhteiskuntaan. Rikosseuraamuslaitos pyrkii myös tarjoamaan vangille tarvittavaa tukea ja ohjausta hänen rangaistuksensa aikana. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tavoitteena on varmistaa rangaistusten lainmukainen ja turvallinen täytäntöönpano. Tähän tavoitteeseen osallistuvat sekä rikosseuraamustyöntekijät että muut Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehet. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Lain noudattaminen tarkoittaa myös normaaliuden periaatteen kunnioittamista. Täytäntöönpanolla ei saa olla suurempaa vaikutusta tuomitun elämään kuin itse rangaistuksesta johtuvilla rajoituksilla. Tavoitteena on suunnitella rangaistus siten, että tuomittu pystyy kehittämään taitojaan rikosvapaaseen elämään. Kun tuomittu käy rangaistuksensa aikana elämänhallintakoulutusta, hänellä on paremmat mahdollisuudet tulla yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi rangaistuksensa suorittamisen jälkeen. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategia on tehty neljäksi vuodeksi 2020-2023. Strategiakartta koostuu sosiaalisesta suoritustavoitteesta, toiminnallisesta suorituksesta sekä henkilöstöön ja resursseihin liittyvistä strategisista tavoitteista. Rikosseuraamuslaitoksen visiona on valmentaa rikoksettomaan elämään. (Strategiakartta 2022-2025, 2023.)



## Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet (Strategiakartta 2022-2025, 2023)

Rikosseuraamuslaitos noudattaa toiminnassaan suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeitä arvoja: ihmisarvon kunnioittamista, oikeudenmukaisuutta ja turvallisuutta. Työtä ohjaa käsitys ihmisen kyvystä muuttua ja kasvaa. Rikosseuraamuslaitokselle arvoihin sitoutuminen tarkoittaa ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien suojelua, inhimillistä ja asiallista kohtelua, tasavertaisuutta, lainmukaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja oikeudenmukaisuuden noudattamista sekä toimeenpanoa siten, että se tukee tuomitun kasvua ja kehittymistä ihmisenä ja hänen halunsa irrottautua rikollisuudesta kohti vapaata elämää. (Strategiakartta 2022-2025, 2023; Kuvio 1.)

## 2.2 Helsingin vankila

Vuonna 1874 Senaatti päätti perustaa kuritushuoneen Sörnäisiin. Sörnäisessä oli soveltuva maaperä viljelyyn, hyvät vedensaanti ja liikenneyhteydet. Rakennustyöt alkoivat vuonna 1875 ja kuritushuone valmistui vuoden 1881 loppupuolella. Kuritushuoneessa oli 250 makuusellia, 100 selliä, yhteisiä tiloja, työtiloja, sairaala, kirkko ja organisaatiossa työskenteleville asuintilat. Kuritushuoneen henkilökunta muodostui johtajasta, vahtimestarista, vartijoista, työnjohtajasta, kirjanpitäjästä, lämmittäjästä, lääkäristä ja pastorista. Kuritushuonevangit pääasiassa olivat uusintavankeja. (Rikosseuraamuslaitos 2019.) Vuonna 1921 kuritushuone muutti nimensä Helsingin keskusvankilaksi (Helsingin Sanomat 2006).

1960-luvulla Helsingin keskusvankilassa oli yli 800 vankia ja työntekijöitä 188, joista suurin osa oli vartijoita. Helsingin vankilassa oli 20-paikkainen sairaalaosasto ja leikkaussali. Vankien tekemällä työllä oli katettu vankeinhoidosta aiheutuvat kustannukset ja samalla edistettiin vankeinhoidon kasvatustavoitteita. Vankien päiväohjelmaan kuului pakollinen kansakoulu,



muu opetustoiminta sekä vapaaehtoinen ja harrastusmuotoinen opiskelu. Harrastus- ja uskonnollinen toiminta oli vangeille vapaaehtoista. (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

1970-luvulla vankiluku oli suuri ja vankien määrä vaihteli 400-600 välillä, vankipaikkoja oli 550. 1970-luvulla vankeinhoitojärjestelmässä on tapahtunut muutoksia kuten avolaitostoiminnan kehittyminen. Tämän lisäksi vangeille tarjottiin poistumislupia ja RTA-uudistuksen yhteydessä muuttui kurinpitokäytännöt, kun kuritushuonerangaistus ja vankiluokat poistuivat. Vankilan työtoiminta laajentui ja sen tuloilla katettiin osa vankilan menoista. Vankilassa valmistettiin rekisterikilpiä ja postitoimiston kalustoa. Kaupungin suurin puusepäntehdas oli Helsingin Keskusvankilan puutyöpaja. Kirjapainossa vangit tekivät käsityönä kirjansidontaa ja valmistivat painotuotteita erilaisille tahoille. (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

1980-luvulla kuntoutus-, koulutus- ja sosiaalitoiminta kehittyi. Vankiluku oli korkea: noin 500 vankia ja suurin osa vangeista oli rikoksenuusijoita. 1990-luvulla vankimäärä laski 200 vankiin. Väkivalta- ja huumausainerikoksista tuomittujen määrä nousi ja elinkautisvangeille tarkoitettu lisärangaistus poistettiin. Huumausaineiden käytön kasvun takia virkamiehelle lisättiin tarkastusvaltuuksia ja keinoja, kuten silloin käyttöön otetut huumetestaukset. Vankilaan luotiin päihdekuntoutusosastoja. Vankien työvelvoite poistettiin ja tilalle tuli osallistumisvelvoite. (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

2000-luvulla vankiluku lähti nousuun ja pääkaupunkiseudulta kotoisin olevien tuomittujen sijoituspaikka oli Helsingin vankila. Suurin osa vankien tuomioista oli pitkiä tuomioita ja tuomitutuja oli paljon väkivalta- ja huumausainerikoksista. Ulkomaalaisten vankien määrä on myös noussut. Vuonna 2001 Helsingin keskusvankilan nimi muuttui Helsingin vankilaksi. (Rikosseuraamuslaitos 2019.) Vuonna 2018 vankipaikkoja oli 312 ja keskimääräinen vankimäärä oli 257 (Rikosseuraamuslaitos 2021).

Helsingin vankilaan sijoitetaan vankeusvankeja ensikertalaisista elinkautisiin sekä lisäksi sakko- ja tutkintavankeja. Ulkomaalaiset vangit voivat olla yhteydessä kotimaansa edustustoon ja tarpeen mukaan tarjotaan tulkkaukspalveluja. Helsingin vankilassa on laaja työtoiminta kuten kilpituotanto, metalliala, kirjapaino, pyöräkorjaamo, autokorjaamo, puutyöpaja, remonttiryhmä, siivoustyöt, lähettämö-, pakkaus- ja kokoonpanotyöt. Vankilan koulussa on mahdollista suorittaa peruskoulun ja lukion opintoja. Tämän lisäksi vankila tarjoaa muitakin koulutuksia kuten logistiikka, digipaino, tutkintokoulutukseen valmentava koulutus Valma, suomen kielen kurssi ulkomaalaisille, rakennusalan perustutkinto, puutarha- ja kiinteistöalan perustutkinto, pintakäsittelyn perustutkinto, ravintola- ja catering perustutkinto, Lyva-kurssi - vapautumiseen valmentava kurssi lyhyttä tuomiota suorittaville vangeille ja Martta-kurssi. Helsingin vankila järjestää vangeille kuntouttavaa toimintaa ja kuntouttavia ohjelmia kuten päihdekuntoutusta, Omaehtoisien muutoksen ohjelmaa, kuntouttavaa ohjelmatyötä toiminta- ja tukiosastolla, uusimisriskiin vaikuttavaa yksilö- ja ryhmätyötä. Vankilassa on nuorille

vangeille oma osasto, jossa jokaiselle suunnitellaan rangaistusajan suunnitelmaa vastaava toiminta. Jokaisella osastolla on oma erityisohjaaja, joka ohjaa ryhmätoimintoja ja yksilötyötä. Päihitteettömällä osastolla erityisohjaajan lisäksi on päihdeohjaaja. Vankila tarjoaa vangeille laajan terveydenhoidon, hengellistä toimintaa ja psykologin palveluja. (Tulo-opas 2021, 4-22.) Vapaa-ajalla vangit voivat harrastaa liikuntaa ulkoilupihalla ja kuntosalilla, sekä käyttää kirjaston palveluja.

Helsingin vankilassa työskentelee noin 175 henkilöä, joista suurin osa on vartijoita (Rikosseuraamuslaitos 2021a). Helsingin vankilan johtoportaaseen kuuluvat yksikönpäällikkö sekä vankitoiminnoista ja turvallisuudesta vastaavat apulaisjohtajat. Helsingin vankilan henkilöstörakenne muodostuu johdosta, rikosseuraamusesimiehistä, rikosseuraamustyöntekijöistä, vartijoista sekä kuntoutus-, koulutus- ja työtoiminnan työntekijöistä.

Osastolla vartijan työhön kuuluu kuntouttava lähityö, rangaistusajan suunnitelman päivittäminen ja seuranta sekä turvallisuuden ja sujuvan rangaistusajan varmistaminen. Tämän lisäksi lähityöhön osallistuvat myös rikosseuraamusesimiehet, rikosseuraamustyöntekijät ja kuntoutus- ja koulutuspuolen työntekijät. (Rikosseuraamuslaitos 2016.) Yhdessä tiiminä he pyrkivät takaamaan tuomittujen turvallisen ja mahdollisimman tehokkaan kuntoutumisen osana rikosseuraamusta.

### 3 Opinnäytetyön tietoperusta

Tämän opinnäytetyön tietoperustana on Rikosseuraamuslaitoksen rooli työnantajana ja sen julkisuudessa olleet esiintuodut näkökulmat. Tarkoituksena on tutkia, kuinka Rikosseuraamuslaitos on huolehtinut työntekijöidensä työhyvinvoinnista, ja mitä konkreettisia toimenpiteitä se on toteuttanut tämän parantamiseksi. Analyysissäni keskityn sekä Rikosseuraamuslaitoksen käytäntöihin että niiden vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointiin.

Tämän lisäksi oman päiväkirjani kautta pyrin tarkastelemaan henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamista vartijan näkökulmasta. Tavoitteenani on tutkia omaa kokemustani ja matkaani kohti parempaa työhyvinvointia sekä terveellisen tasapainon löytämistä työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Tavoitteenani on myös jakaa omia havaintojani, oppimiani strategioita ja oivalluksia, jotta muutkin vartijat voisivat löytää tapoja parantaa omaa hyvinvointiaan työssään.

#### 3.1 Työhyvinvointi keskeisenä käsitteenä

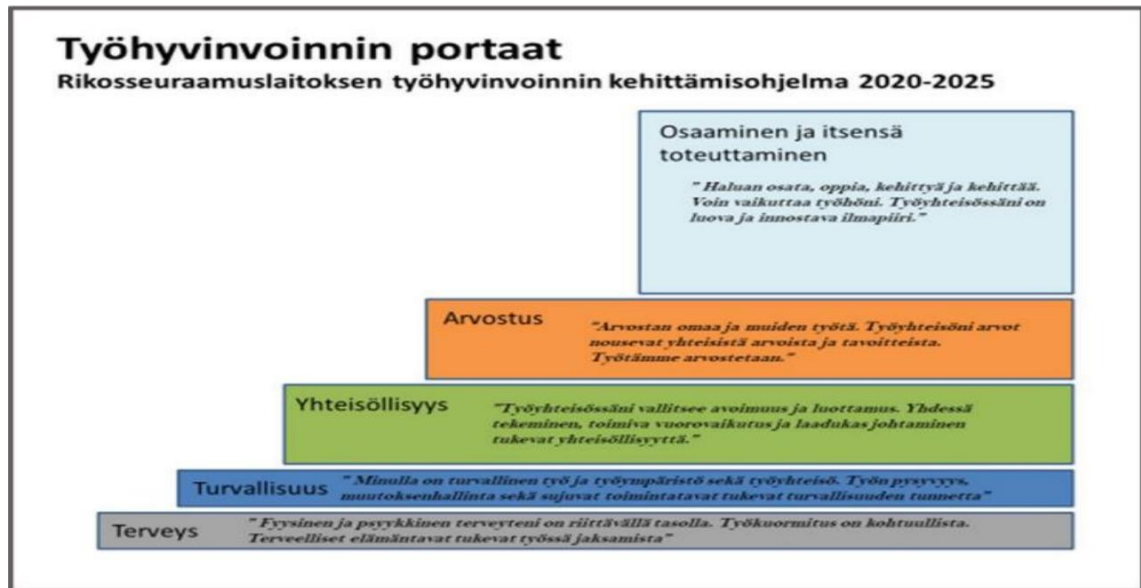
Työhyvinvointi juontaa juurensa yli 100 vuoden takaa työsuojelusta. Aluksi fokus oli teollisuustyöntekijöiden työolojen ja fyysisen turvallisuuden parantamisessa (Manka 2011, 55). Työhyvinvoinnin tutkiminen alkoi 1920-luvulla stressin yksilöllisen ilmentymisen tarkastelusta.

Stressi nähtiin seurauksena erilaisista kuormitustekijöistä, kuten melusta tai fyysisestä rasituksesta, jotka aiheuttivat negatiivisia tunteita ja mahdollisesti sairastumista (Manka & Manka 2016, 64). Myöhemmin malliin liitettiin myös ympäristötekijöiden vaikutus ja puhuttiin työn kuormittavuudesta (Manka ym. 2016, 65).

Yksilön piirteiden lisääminen myöhempisiin malleihin huomioi, että jokainen on yksilö ja reagoi eri tavoin työn vaatimukseen (Manka ym. 2016, 65). Edistyneisemmissä malleissa korostetaan työntekijän osaamisen ja ominaisuuksien vastaavuutta työympäristön vaatimukseen sekä käytävissä olevia resursseja ja työkaluja näiden kohtaamiseen (Manka ym. 2016, 65-66). Näiden lähestymistapojen avulla pyritään tukemaan yksilön sopeutumista työtehtäviin ja varmistamaan tehokas työsuoritus kyseisessä ympäristössä.

Nykyään työhyvinvoinnin tutkimus keskittyy entistä enemmän positiivisiin vaikutuksiin, kuten työimun ja voimaantumisen tutkimiseen (Virolainen 2012, 9). Työpsykologiassa painotetaan voimavaroja, jotka voivat olla yksilöllisiä, yhteisöllisiä tai rakenteellisia (Manka ym. 2016, 69). Organisaatiot ja työntekijät ovat alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomiota työhyvinvointiin, sillä se hyödyttää sekä organisaatiota että yksilöitä (Virolainen 2012, 9). Työhyvinvoinnilla on vaikutusta sekä työ- että vapaa-ajan hyvinvointiin (Rauramo 2020).

Työhyvinvoinnin portaissa käsitellään ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja niiden vaikutusta motivaatioon, ottaen mallia Abraham Maslowin tarvehierarkiasta. Tämä malli on muodostettu yhdistämällä olemassa olevia malleja ja määritelmiä, jotka liittyvät työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Jokaisella portaalla on tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Tämän lisäksi jokaisella portaalla on mittareita ja arviointimenetelmiä, jotka liittyvät kyseiseen aihealueeseen. Työhyvinvoinnin portaat ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13-15; Kuvio 2.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat (Ihanus 2023, 3)

Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen vuosille 2023-2026 asettamat tulossopimustavoitteet kohdistuvat ensisijaisesti henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseen ja Risen työnantajakuvan vahvistamiseen. Tavoitteena on myös johtamisen uudistaminen ja henkilöstön osaamisen tukeminen. Projektissa keskitytään kolmeen keskeiseen näkökulmaan. Ensimmäisenä tarkkaillaan työaikamuutosten ja työvuorosunnittelujärjestelmän käyttöönoton vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Tämän tavoitteena on varmistaa, että työaikajärjestelyt tukevat henkilöstön hyvinvointia ja vähentävät sairauspoissaoloja. Toisena lanseerataan työkykyvastaavien verkosto, joka suunnitellaan, koulutetaan ja otetaan käyttöön. Tämä osa-alue pyrkii tukemaan henkilöstön työkykyä ennakoivasti. Kolmantena satsataan esihenkilöiden henkilöstöjohtamisen osaamisen kehittämiseen koulutuspolun kautta. Tämä vahvistaa esihenkilöiden kykyä tukea henkilöstön hyvinvointia ja luo myönteisemmän työympäristön. Projektin päätavoitteena on merkittävä parannus henkilöstön työhyvinvoinnissa, mikä näkyy sairauspoissaolosten vähentymisenä. Tämän lisäksi projektin päämääränä on tukea henkilöstön työkykyä ennakoivasti ja vahvistaa esihenkilöiden osaamista, mikä positiivisesti vaikuttaa henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteet liittyvät läheisesti yksilön voimavarojen ja työn tasapainottamiseen, mikä muodostaa vankan perustan koko organisaation toiminnalle. (Ihanus 2023, 2-6.)

### 3.2 Lainsäädäntö

Työhyvinvointia ja sen edistämistä ohjaavat ensisijaisesti arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Tämän lisäksi sen tulisi perustua työelämää koskeviin tutkimuksiin, annettuihin suosituksiin, sekä työelämän lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. (Rauramo 2012, 17-18.) Jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävänä on ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia, mutta viime kädessä

tämä vastuu kuuluu organisaation ylimmälle johdolle. Yksikön tasolla lähiesimiehen vastuulla on tarkastella työyhteisön kuormitustilannetta ja mahdollistaa toimenpiteet työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu ennakoiminen ja varhainen puuttuminen. (Rauramo 2012, 20, 63.)

Suomessa voimassa oleva työlainsäädäntö asettaa selkeät puitteet työsuhteessa olevien työntekijöiden oikeuksille ja velvollisuuksille samalla määrittellen työnantajan vastuun. Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö, ja sen noudattamista valvovat aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Tämä järjestelmä takaa, että työympäristöissä kunnioitetaan lakia ja työntekijöiden oikeuksia.

Suomessa on voimassa useita lakeja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten työsopimuslaki (55/2001), työterveyshuoltolaki (1383/2001), työaikalaki (872/2019) ja työturvallisuuslaki (738/2002) (Hyvinvointia työstä 2011, 5; Finlex 2022). Organisaation velvollisuutena on noudattaa näitä lakeja, jotka koskevat työntekoa ja työntekijöitä. Tämän lisäksi organisaatiolla on vastuu työturvallisuudesta ja hyvän työskentelyilmapiirin ylläpitämisestä. (Virolainen 2012, 12.)

#### 4 Nykytilanne

Tämän luvun päämääränä on tarkastella nykytilannetta, jossa toimin vartijana. Nykyisen tehtäväkentän ja henkilökohtaisen osaamisen näkökulmasta pyrin suorittamaan syvällisen analyysin omasta työstäni. Tavoitteena on tutkia työtehtäviäni ja oman osaamiseni laajuutta suhteessa työn vaatimuksiin. Tämän lisäksi aion tunnistaa ja kuvata ne eri tahot ja yhteistyökumppanit, jotka liittyvät työhöni, ja visualisoida tämän tiedon sidosryhmäkartan muodossa. Tarkastelen vuorovaikutustilanteita sekä työyhteisössä että asiakkaiden kanssa, ja pyrin arvioimaan niiden toimivuutta ja vaikutusta työskentelyyn.

Kehittämisen näkökulmasta harkitsen konkreettisia toimenpiteitä, joita on jo toteutettu, ja pohdin mahdollisia tulevaisuuden kehityssuuntia, joiden avulla voimme edistää työn laadukkuutta ja tehokkuutta. Lopuksi aion määrittellä selkeät ja konkreettiset tavoitteet sekä omalle opinnäytetyölleni että sen tuloksille. Samoin asetan tavoitteet omalle ammatilliselle kehitykselleni tässä yhteydessä.

##### 4.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Työskentelen vartijana Helsingin vankilassa, joka on suljettu laitos. Kyseinen vankila kuuluu Helsingin rikosseuraamuskeskukseen, johon kuuluvat myös Suomenlinnan vankila sekä Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto (Rikosseuraamuslaitos 2022b). Tämän lisäksi Helsingin

vankilassa toimivat Asiakasarviointiyksikkö ja Terveysterveystoimintayksikön poliklinikka. Vankien sijoitus Helsingin vankilaan tapahtuu Arviointiyksikön päätöksellä, ja tämä voi tapahtua joko muista vankiloista tai suoraan siviilistä. Rangaistusten pituudet vaihtelevat lyhyistä, kahden viikon mittaisista vankeusrangaistuksista aina elinkautisiin tuomioihin. On merkittävää, että vangeista yli 20 prosenttia on ulkomaalaisia. (Helsingin vankila -esite 2023, 1-2.)

Minun työnkuvani keskittyy pääasiassa Helsingin vankilan poliklinikalla toimimiseen polivartijana, ja viikonloppuisin työskentelen keskusvartijana. Työskentely tapahtuu parakissa, koska vankilan tiloissa on käynnissä remontti. Tehtäviini kuuluu päivittäisten vastaanottojen koordinaatio ja valvonta. Laadin vastaanottolistat hoitohenkilökunnan antamien potilastietojen perusteella ja huolehdin siitä, että vangit ohjataan vastaanotoille oikea-aikaisesti. Vastaanotolle saapuvat vangit ovat yhteydessä terveydenhuoltoon ensisijaisesti asiointilomakkeen välityksellä.

Poliklinikalla tapahtuva vastaanottovalvonta sisältää myös erityisosastojen vankien erillään pidon muista vangeista. Aamuisin vartija osallistuu sairaanhoitajan kanssa lääkkeenjako. Vartija vastaa myös vankien tiedottamisesta terveydenhuollon käyntiä varten, jotta esimerkiksi työssäkäyvät vangit voivat jäädä odottamaan vastaanottoaika osastolle.

Poliklinikalla toimivat myös hammashoitola ja optikon vastaanotto. Vastaanottojen suunnittelun ja ajanvarauksen lisäksi vastaanotan ja ohjaan vangit optikon ja hammaslääkärin vastaanotoille. Polivartijana minun vastuullani on myös päihdetestilaboratorioiden toiminnan varmistaminen sekä tarvittavien testausvälineiden huolehtiminen ja lähetys Terveysterveystoimintayksikön ja hyvinvoinnin laitoksen laajaan huumeseulaan. Laaja huumeseula tarkoittaa yleensä laajaa testausmenetelmää, joka pyrkii tunnistamaan useita eri huumeita tai niiden aineenvaihduntatuotteita samanaikaisesti. Se voi kattaa useita eri huumeryhmiä, kuten esimerkiksi amfetamiinit, opiaatit, kannabinoideit, kokaiiini, bentsodiatsepiinit ja barbituraatit. (Hus 2023.)

Työnkuvaani kuuluu myös poliklinikan vankiliikenteen valvonta ja järjestyksen ylläpito, vankien kuljettaminen vastaanotoille sekä Roti-asiakastietojärjestelmän jatkuva käyttö ja seuranta. Polivartijan tehtäviini kuuluu myös valvoa lääkkeidenjakoa ja toimia apuna virtsatestien seulonnassa. Näiden vastualueiden kautta pyritään varmistamaan turvallinen ja sujuva toiminta poliklinikalla vankien hoitoon liittyvissä tehtävissä.

Työssä tarvittavia tietoja ja taitoja ovat vartijan koulutus ja työkokemus, vankeinhoitoon liittyvien lakien ja asetusten tuntemus, ATK-taidot, vuorovaikutustaidot, organisointikyky, joustavuus, tehokkuus ja hyvä vankien tuntemus. Tärkeää on, että osaa toimia mahdollisissa väkivalta- ja onnettomuustilanteissa. Kielitaito on myös olennainen osa työtäni, sillä vankien joukossa on ulkomaalaistaustaisia yksilöitä.

Keskusvartijan työpiste sijaitsee samassa tilassa kuin polivartijan työpiste, ja tehtävänkuva muistuttaa hyvin paljon polivartijan työtä. Vartijan vastuulla on vankien ja virastopostin hoitaminen. Minun tehtäviini kuuluu myös vankien kuljettaminen virkailijoiden vastaanotoille ja ulkopuolisten vieraiden, kuten asianajajien, avustajien ja poliisin vastaanottaminen.

Viikonloppuisin toimiessani keskusvartijana keskityn erityisesti valvottujen tapaamisten vastaanottoon. Tehtäviini kuuluu tapaajien henkilöllisyyden tarkistaminen, heidän merkitsemisensä Rotiin saapuneiksi sekä tarvittaessa heidän ohjaamisensa oikeaan suuntaan. Keskusvartijan työssä vaaditaan samoja taitoja ja tietoja kuin polivartijan tehtävissä. Näihin kuuluvat muun muassa vankeinhoitoon liittyvien lakien ja asetusten hallinta, ATK-taitojen käyttö, vahvat vuorovaikutustaidot, kyky organisoida tehtäviä, joustavuus, tehokkuus sekä hyvä ymmärrys vankien toimintaympäristöstä.

Työssäni hyödynnän kykyä johtaa itseäni tehokkaasti, hallita aikaa, kestää stressiä ja painetta sekä ratkaista ongelmia. Tämän lisäksi korostuvat vahvat vuorovaikutustaidot, taito työskennellä monipuolisten persoonien kanssa, kyky säilyttää tehokkuus painetilanteissa ja pitää kiinni aikatauluista. Polivartijan ja keskusvartijan tehtävät ovat vaativia ja usein hyvin kiireisiä.

#### Oman osaamisen arviointi

Omaa osaamistani arvioin päivittäin, ja työpäivän päätteeksi reflektoin kollegojen kanssa päivän kulkua. Tämän lisäksi käyn läpi omaa osaamistani lähiesimiehen kanssa erilaisissa tavoite- ja tuloskeskusteluissa. Näissä keskusteluissa minulle tuottaa haasteita antaa itselleni tarkkaa numeroarviota, sillä osaamiseni jakautuu eri osa-alueille.

Uusi Roti-asiakastietojärjestelmä vaikuttaa monimutkaiselta, ja koen tarvetta oppia siitä vielä paljon lisää. Sen tehokas käyttöönotto vaatii merkittävää vaivannäköä ja syvempää perehtymistä järjestelmän toiminnallisuuksiin. Vaikka minulla onkin runsaasti kokemusta vartijan työstä, tunnen silti, että minulla on edelleen paljon kehittymispotentiaalia tässä uudessa ympäristössä.

Uskon olevani taitava suoriutuja suurimmasta osasta työtehtäviäni. Olen saavuttanut tämän olemalla todella kiinnostunut työstäni ja sen vaatimuksista. Kun uusi asia tulee eteen, haluan oppia sen mahdollisimman nopeasti, jotta voin tehdä työstäni mahdollisimman mielekäästä ja sujuvaa. Innostuneisuudellani ja positiivisuudellani voin myös rohkaista muita työyhteisön jäseniä. Vaikka ajoittain pystyn täyttämään kokeneen asiantuntijan kriteerit ja ohjaamaan, opastamaan ja kehittämään työssäni, jatkuva tällä tasolla suoriutuminen on haastavaa ja tavoitteellista. Kuitenkin tällaisen tason saavuttaminen on mahdollista jatkuvalla itsensä kehittämisellä.

Omaa osaamista, sen liittyviä ominaisuuksia ja vahvuuksia voi tarkkailla työskentelemällä itsenäisesti ja samalla pohtia omia vahvuuksia suhteessa vaadittuihin asioihin. On tärkeää pyytää palautetta ja käyttää sitä omakuvan reflektointiin omasta osaamisesta. Mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen hakiessa on hyvä perehtyä siihen, millaisia erilaisia mahdollisuuksia esimerkiksi opiskelu, harjoittelu ja työkokemus tuovat. Olisi suositeltavaa hakeutua paikkaan, jossa voi kehittää lisää omia vahvuuksiaan, mutta myös tukea heikompia osa-alueita (Laakkonen 2022).

### Kehittyminen

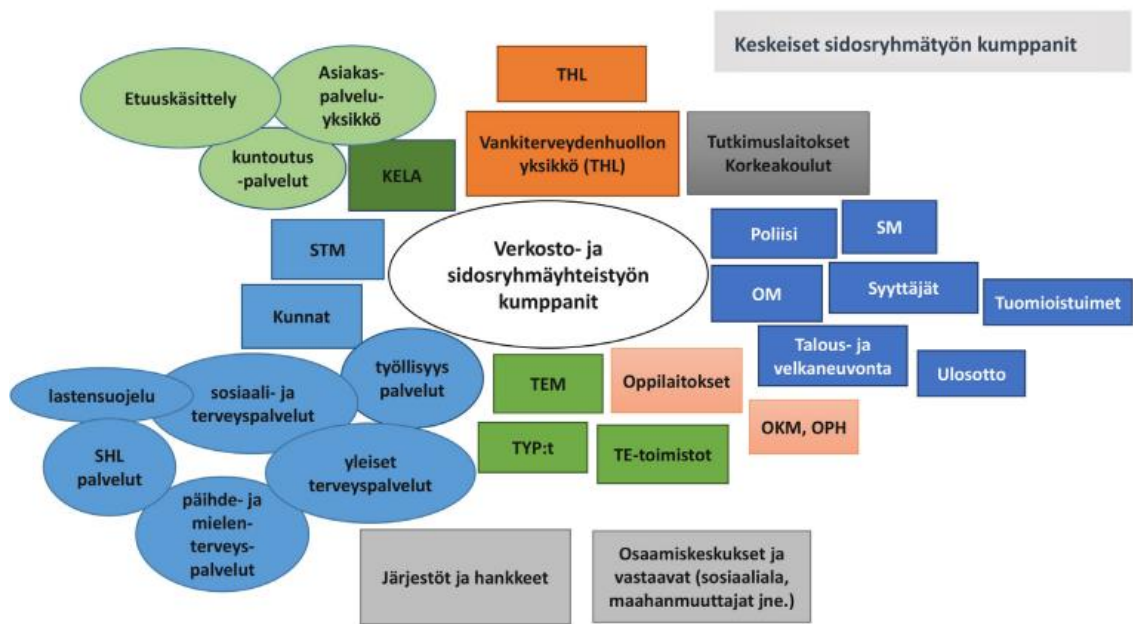
Ammatillisessa kasvussani näen runsaasti mahdollisuuksia kehittyä ja olen motivoitunut tekemään niin. Vertaillessani alkuaikojani tässä ammatissa ja viimeisen puolentoista vuoden aikana tapahtunutta kehitystä, huomaan edistyneeni merkittävästi. Olen vakuuttunut, että tulevaisuudessa on vielä paljon mahdollisuuksia kasvaa ja kehittyä ammatillisesti.

Tunnistan tarvetta parantaa taitojani kuten itsensä johtaminen, ajanhallinta sekä Rotin käyttö. Näillä taidoilla on suuri merkitys roolissani, ja niiden vahvempi hallinta edistää tehokkaampaa työskentelyä. Suunnitelmani sisältävät osana opinnäytetyötäni uusien strategioiden kehittämisen, erityisesti liittyen työhyvinvointiin. Tavoitteenani on tuottaa konkreettisia ratkaisuja, jotka edistävät sekä omaa että työyhteisöni hyvinvointia.

### 4.2 Sidosryhmät

Rikosseuraamuslaitos tehostaa yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa uuden organisaation käynnistyttyä 1.9.2022. Linjauksissa korostetaan selkeämpiä prosesseja ja säännöllisiä tapaamisia yhteistyökumppanien kanssa. Ennalta estävään työhön panostetaan yhdessä poliisin, yritysten ja järjestöjen kanssa. Viestintää tehostetaan nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Tavoitteena on parempi yhteistyö ja avoimuus kaikkien sidosryhmien kanssa. (Rikosseuraamuslaitos 2022a; Kuvio 3.)



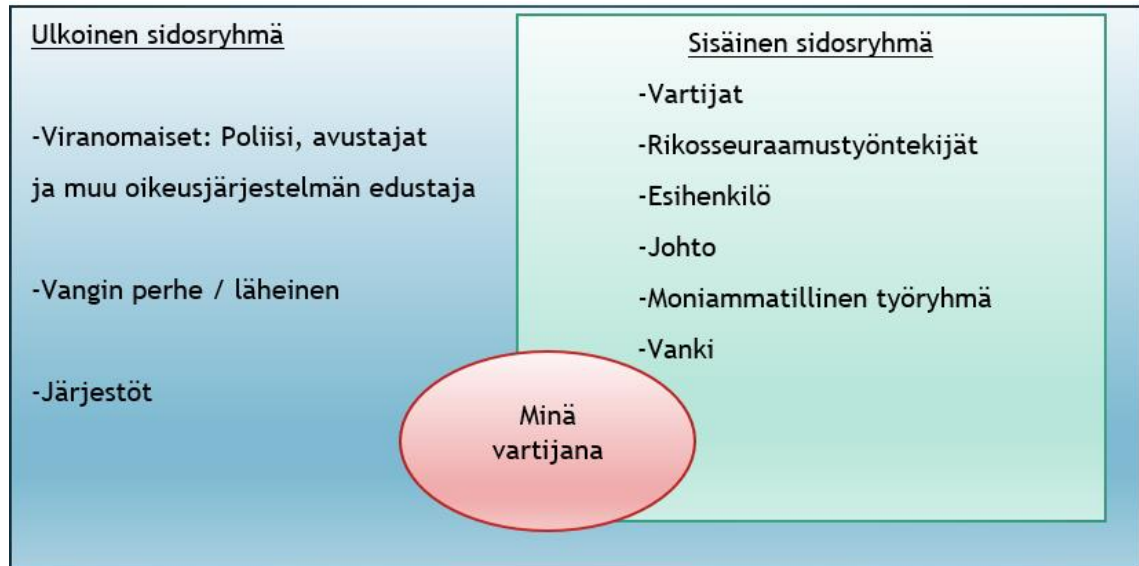


Kuvio 3: Rikosseuraamuslaitoksen keskeisiä sidosryhmäkumppaneita (Lempiäinen ym. 2022, 16)

Vartijana toimiminen edellyttää monipuolista ja vaativaa ammattitaitoa, ja se vaikuttaa moneen eri sidosryhmään. On ensiarvoisen tärkeää tunnistaa ja ymmärtää nämä sidosryhmät, jotta voidaan taata tehokas ja turvallinen vankilatoiminta. Sidoryhmät voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin.

Sisäisiin sidoryhmiin kuuluvat vartijat, rikosseuraamustyöntekijät, esimiehet, johto ja moniammatillinen työryhmä sekä vangit. Vartijat muodostavat yhteisön, joka tukee toisiaan ja jakaa vastuun vankien valvonnasta ja turvallisuudesta. Hyvä kommunikaatio ja yhteistyö ovat keskeisiä kollegoiden välillä. Esimiehet ja johto asettavat ohjeet ja tavoitteet, joiden mukaan vartijoiden tulee toimia. Johto vastaa myös resurssien ja koulutuksen tarjoamisesta. Vankilassa toimii myös moniammatillinen työryhmä, johon kuuluu erityisohjaaja, psykologi, opinto-ohjaaja, työnjohtaja, ohjaaja, päihdetyöntekijä, pappi, lääkäri ja sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijöitä ja kouluttajia, jotka tukevat vankien kuntoutusta ja hyvinvointia. Vaikka vangit

eivät ole perinteisiä työkavereita, he ovat vartijalle keskeinen kohderyhmä, jolla on suora vaikutus työnkuvaan ja turvallisuuteen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4: Vartijan työhön vaikuttavat sidosryhmät (Pöllä 2023)

Ulkoisiin sidosryhmiin kuuluvat viranomaiset, erilaiset järjestöt ja vankien perheet ja läheiset. Viranomaisilla tarkoitetaan poliisia, syyttäjiä ja muita oikeusjärjestelmän edustajia, jotka ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita rikostutkinnan ja oikeusprosessin aikana. Vankien perheet ja läheiset tarjoavat merkittävää tukea vankien kuntoutuksessa ja sopeutumisessa yhteiskuntaan vapauduttuaan. Tämän lisäksi erilaiset järjestöt voivat tarjota vangeille tukea esimerkiksi koulutuksen, päihde- ja mielenterveyspalveluiden muodossa. (Kuvio 4.)

#### 4.3 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutus tapahtuu, kun kaksi tai useampi ihminen kohtaa. Se vaikuttaa aina toiseen, tarkoituksena viestin ymmärtäminen. Ilmeet, eleet ja asenne vaikuttavat viestin vastaanottoon. Osallistujat luovat, jakavat ja tulkitsevat merkityksiä yhdessä. Se on monimutkainen prosessi, jolla ei ole selkeää alkua ja loppua. Sanomamme ja viestintätapamme tulkitaan eri tavoin kontekstin, tavoitteiden ja kulttuurin mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2023a.)

Osaaminen ja sen kehittäminen ovat nykyaikana keskeisiä. Kaarina Mönkkönen (2007) jakaa osaamisen kolmeen pääalueeseen: substanssiosaamiseen, prosessiosaamiseen ja vuorovaikutusosaamiseen. Substanssiosaaminen tarkoittaa keskeisen tietämyksen hallintaa, jota tarvitaan ammatin harjoittamisessa. Se sisältää kyvyn laajentaa omaa osaamistaan muiden tietämyksen avulla ja soveltaa oppimaansa. Prosessiosaaminen liittyy kykyyn ohjata oppimista merkityksellisellä tavalla. Se kattaa asiakastyön prosessin hallinnan, keskittyen yhteen vaiheeseen kerrallaan ja arvioiden muutoksen etenemistä. Kaiken lisäksi se edistää oman työn ja

työyhteisön kehittämistä, ja sisältää kyvyn asettaa tavoitteita ja arvioida työtä sekä suullisesti että kirjallisesti. Vuorovaikutusosaaminen merkitsee kykyä rakentaa yhteistä ymmärrystä asiakkaan, tämän läheisten ja muiden asiantuntijoiden kanssa prosessimaisesti. Tämä tapahtuu kunnioittaen toisen ihmisen taustoja ja elämäntilannetta. Tämän lisäksi se sisältää kyvyn soveltaa asiakastyön eettisiä periaatteita omaan toimintaan, tunnistaa hyviä vuorovaikutuksen elementtejä ja arvioida toimintaa niiden perusteella.

Työpäivän aikana olen tiiviissä yhteistyössä osastojen vartijoiden, rikosseuraamusesimiehen ja vankien kanssa. Toimin lähityössä ja valvonnassa parakkirakennuksessa, jossa sijaitsevat vastaanottotilat ja poliklinikka. Valvontaa suoritan myös teknisten apuvälineiden avulla. Vartijan työssä on ensiarvoisen tärkeää luottamus työtovereiden kesken ja hyvä ilmapiiri vartijoiden ja muun henkilökunnan välillä, sillä ne vaikuttavat suoraan lähityöhön vankien kanssa ja luovat turvallisuutta työpaikalle.

Työpäivän aluksi kokoontumme kahvipöydän ääreen keskustelemaan työhön liittyvistä asioista. Keskustelemme esimerkiksi siitä, kuinka hoidamme lääkärin ja sairaanhoitajien vastaanotot. Parakkirakennuksessa vierailee usein ohjaajia, sosiaalityöntekijöitä, poliiseja, asianajajia ja muita vankilassa työskenteleviä henkilöitä. Myös heidän kanssaan käymme keskustelua ja hoidamme työasioita.

#### 4.4 Oman osaamisen kehittäminen

Yhdistyneiden kansakuntien vankeinhoitomääräyksissä, tunnetuissa nimellä Nelson Mandela -säännöt, korostetaan, että kaikilla henkilöstön jäsenillä on oltava asianmukainen koulutustaso ja heidän on saatava tarvittavat resurssit ja mahdollisuudet tehtäviensä ammattimaiseen hoitamiseen. Ennen palvelukseen astumista henkilöstölle on tarjottava koulutusta, joka on suunniteltu vastaamaan heidän yleisiä ja erityisiä tehtäviään. Vankeinhoitolaitoksen on varmistettava, että henkilöstö saa jatkuvaa täydennyskoulutusta sekä palveluksessa oloaikana että työuran aikana, jotta he voivat ylläpitää ja kehittää tietojaan ja ammattitaitoaan. (Paasonen 2021, 23-24.)

Olen työskennellyt Helsingin vankilassa vartijana hyvin pitkään, ja päiväkirjaopinnäytetyöni käsittelee työhyvinvointiani ja terveellistä tasapainoa vartijan ammatissa. Matkani tähän pisteeseen on ollut täynnä oppimista ja kehittymistä työtehtävissäni. Alusta asti olen panostanut jatkuvaan kouluttautumiseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Olen osallistunut erilaisiin koulutuksiin ja seminaareihin, jotka liittyvät vankilatoimintaan, vuorovaikutustaitoihin ja työhyvinvointiin. Näiden koulutusten avulla olen päivittänyt osaamistani ja oppinut uusia näkökulmia vartijan työhön.

Olen myös aktiivisesti etsinyt tilaisuuksia verkostoitua ja vaihtaa ajatuksia kollegoiden kanssa. Työtovereiden kanssa käymäni keskustelut ovat tuoneet uusia näkökulmia ja ratkaisumalleja

moniin työtilanteisiin. Yhteistyö moniammatillisen tiimin kanssa on ollut myös tärkeä osa työtehtävieni kehittämistä. Olemme yhdessä löytäneet toimivia tapoja tukea vankien kuntoutumista ja hyvinvointia. Moniammatillinen tiimi on myös tuonut arvokasta asiantuntemusta ja näkökulmia vankeinhoidon haasteisiin.

Tulevaisuudessa haluaisin syventää osaamistani erityisesti konfliktien hallinnassa ja vuorovaikutustilanteiden hallinnassa. Näihin aiheisiin liittyvä lisäkoulutus voisi tuoda uusia työkaluja arjen tilanteisiin. Päiväkirjaopinnäytetyön aikajaksolle ei ole tiedossani erityisiä projekteja. Kuitenkin olen valmis osallistumaan mahdollisiin kehityshankkeisiin tai aloitteisiin, jotka liittyvät vartijan työhön ja työhyvinvointiin. Tällaiset projektit voisivat tarjota arvokasta kokemusta ja mahdollisuuden vaikuttaa positiivisesti työympäristöön.

#### 4.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Päiväkirjaopinnäytetyöni tarkoituksena on syventyä tutkimaan, kuinka Rise eli Rikosseuraamuslaitos huolehtii omien työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja millaisia konkreettisia toimenpiteitä se on käytännössä toteuttanut tätä tavoitetta edistääkseen. Tämän lisäksi päiväkirjaopinnäytetyöni ottaa vahvasti huomioon henkilökohtaisen työhyvinvoinnin näkökulman vartijan työssä. Tavoitteenani on tarkastella omaa kokemusmaailmaani ja sitä polkua, jonka olen kulkenut kohti parempaa työhyvinvointia sekä terveellisen tasapainon löytämistä työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Haluan jakaa omia havaintojani, oppimiani strategioita ja oivalluksia, jotta muutkin virkamiehet voisivat löytää konkreettisia tapoja edistää omaa hyvinvointiaan ja tasapainoaan työssään.

Työelämäkumppanini odottaa, että opinnäytetyössäni keskityn vartijan näkökulmasta niihin keinoihin, joilla voi parantaa henkilökohtaista työhyvinvointia. He toivovat, että tutkin omaa kokemustani ja matkaani kohti parempaa työhyvinvointia sekä terveellisen työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoa. Ymmärretään, että opinnäytetyölläni on selkeä yhteys työelämän kehittämiseen. Tuloksia odotetaan julkaistavan Helsingin vankilan työsuojelutoimikunnassa ja että esitän tulokset henkilökuntapalaverissa, joissa voin tuoda esille opinnäytetyöni saavutuksia.

## 5 Päiväkirjaraportointi

Päiväkirjaopinnäytetyöni päämääränä on tarkastella, miten Rikosseuraamuslaitos huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista sekä millaisia konkreettisia toimenpiteitä se on tehnyt tämän tavoitteen edistämiseksi. Tarkastelu painottuu paitsi Rikosseuraamuslaitoksen käytäntöihin, myös niihin vaikutuksiin, joita näillä käytännöillä on työntekijöiden hyvinvointiin.

Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyöni tarkoitus on myös syventyä omaan kokemukseeni ja oma-kohtaiseen matkaani kohti parempaa työhyvinvointia ja terveellisen tasapainon saavuttamista työelämän ja henkilökohtaisen elämän välillä. Pysin jakamaan omat havainnot, opitut strategiat ja oivallukset, jotta myös muut virkamiehet voivat löytää oman polkunsaa kohti parantunutta hyvinvointia työssään.

Tämän myötä haluan luoda ilmapiiriä, joka rohkaisee ja tukee työyhteisössä jokaisen jäsenen hyvinvointia ja kasvua. Toivon, että tämä opinnäytetyö voisi toimia inspiraationa ja käytännön tukena niille, jotka pyrkivät edistämään omaa työhyvinvointiaan ja tasapainoan työelämän vaatimusten ja henkilökohtaisten tarpeiden välillä. On tärkeää, että jokainen työntekijä tuntee, että heidän hyvinvointinsa on organisaation prioriteetti, ja että heillä on resursseja ja tukea oman hyvinvointinsa edistämiseen.

Aloitan päiväkirjani kirjoittamisen tutustumalla laajemmin työhyvinvoinnin kirjallisuuteen. Erityisesti kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten Rikosseuraamuslaitos edistää työntekijöidensä hyvinvointia ja millaisia käytännön toimenpiteitä se on toteuttanut. Tämän lisäksi tarkoitukseni on hahmottaa työhyvinvoinnin käsitettä kokonaisvaltaisesti. Näin pyrin saamaan syvällisemmän käsityksen siitä, miten eri näkökulmat ja toimintatavat vaikuttavat työympäristön ja henkilöstön hyvinvointiin.

## 5.1 Viikko 1: Työhyvinvointi Rikosseuraamuslaitoksessa

### Viikkosuunnitelma

Aamulla 2.10.2023, herättyäni, mietin ensimmäisenä, milloin voisin ottaa päiväkirjan kirjoittamisen työn alle. Saavuttuani työpaikalle päätin ottaa ensimmäisen askeleen tähän uuteen projektiin ja laitoin viestin opinnäytetyön ohjaajalleni, ilmaisten haluni ryhtyä päiväkirjan tekemiseen. Vaikka ohjaaja reagoi myönteisesti, ja vaikka vastaus oli rohkaiseva, tunsin heti kehossani pientä jännityksen värinää. Tuntui siltä kuin pieni kipinä paniikista olisi syttynyt, sillä päiväkirjojen kirjoittaminen oli minulle täysin uutta, ja yleisesti ottaen kirjoittaminen on aina ollut minulle haastavaa. Ensimmäinen päiväkirjamerkintä sai alkunsa välittömästi sinä samana päivänä, kun tasapainottelin kirjoittamisen työni lomassa.

Viime kahden viikon aikana olen hakenut oivalluksia siitä, mistä ja miten päiväkirjaani lähestyisin. Olen myös neuvotellut ohjaajan ja työelämäkumppanin kanssa heidän näkemyksistään ja saamistani neuvoista. Molemmat kannustivat minua kirjaamaan ylös päivittäiset havaintoni, omat oivallukseni sekä mahdolliset muiden näkemykset. Viikon päätteeksi, tehdessäni yhteenvedon, hahmotan, mikä oli viikon aikana keskeistä ja olennaista.

Kokemattomuuteni päiväkirjan kirjoittamisessa on innostanut minut aloittamaan ensimmäisen viikon tutustumalla laajemmin kirjallisuuteen, joka käsittelee työhyvinvointia. Erityisesti

tulen syventymään siihen, miten Rikosseuraamuslaitos huolehtii työntekijöidensä hyvinvoinnista ja mitä konkreettisia toimenpiteitä se on toteuttanut tämän osa-alueen parantamiseksi.

Päivä 1

Tänään aloitin päiväkirjaopinnäytetyöni vartijan työhyvinvoinnista Rikosseuraamuslaitoksessa. Tutustuin Rikosseuraamuslaitoksen taustaan ja sen viimeaikaisiin julkisuudessa olleisiin tapahumiiniin. Olen kiinnostunut siitä, miten organisaatio huolehtii työntekijöidensä hyvinvoinnista. Tavoitteenani on selvittää, millaisia tavoitteita Rikosseuraamuslaitos on asettanut työntekijöidensä hyvinvoinnin parantamiseksi. Haluan myös ymmärtää, miten nämä käytännöt vaikuttavat työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja jaksamiseen arjessa. Kuinka he varmistavat, että vartijat voivat työskennellä turvallisissa olosuhteissa? Samalla haluan ymmärtää, miten nämä käytännöt konkreettisesti vaikuttavat työntekijöiden arkeen ja heidän kokemaansa hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Aloitin tiedonhankinnan Rikosseuraamuslaitoksen intranetistä. Huomasin pian, että tiedon löytäminen intranetistä oli haasteellista - se oli kuin neulan etsimistä heinäsuovasta. Esimerkiksi hakusanalla "työhyvinvointi" löytyi 7983 dokumenttia, 2912 uutista ja 1003 sisältösivua. Kaiken lisäksi huomasin, että haku ei mahdollistanut tarkennusta esimerkiksi vuosiluvulla, mikä olisi helpottanut työskentelyäni huomattavasti.

Tulostin dokumentteja, joista uskoin olevan hyötyä päiväkirjatyössäni. Dokumenttien sivumäärät vaihtelivat 1-99, ja suurin osa niistä oli hyvin laajoja, aiheuttaen tulostimelle ylimääräistä rasitusta ja vaati sen uudelleenkäynnistyksen muutaman kerran. Stressitasot alkoivat kohota, sillä pelkkä tiedonhankinta toi mukansa epävarmuuden siitä, löytäisinkö mitään hyödyllistä.

Selatessani kotona tulostamiani dokumentteja, törmäsin pääasiassa runsaisiin kuviin ja pienten tekstien sekaan, joista oli hankala saada selvää. Esimerkiksi VMBaro on valtion henkilöstökysely, joka kerää suoraa palautetta henkilöstöltä. Kyselyssä käsitellään laajasti erilaisia työhön ja työpaikkaan liittyviä näkökohtia, kuten omaa työtä, työyhteisöä, esimiestyötä, johtamista ja työhyvinvointia. (Rikosseuraamuslaitos 2023.) Kyselyn liitteessä oli runsaasti kaavioita, mutta kirjallisia analyyseja oli niukasti. Samoin Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa vuodelta 2022 todettiin tavoitteeksi, että "Parannamme henkilöstön työhyvinvointia ja Rikosseuraamuslaitoksen työnantajamielikuvaa." Kuitenkaan ei käynyt selville, millä konkreettisilla toimenpiteillä tavoitetta ajettaisiin, eikä myöskään sitä, miten sen toteutumista valvotaan. Toivon, että dokumenttien analyysin avulla saan hieman syvemmän ymmärryksen aiheesta.

Ensimmäinen päivä opinnäytetyön parissa on valitettavasti kulunut pääasiassa tiedonhankinnan parissa. Olen käynyt läpi lukuisia dokumentteja, tehnyt tulosteita ja samalla tunteiden

vuoristorataa kokeillen. Olen miettinyt, olenko oikealla polulla ja oikeiden asioiden äärellä. On ollut hetkiä, jolloin epärointi on hiipinyt mieleen, mutta tiedän, että tästäkin opinnäytetyöstä selvitään. Uskon vakaasti, että jokainen päivä tuo uutta oppia ja etenemistä.

Vaikka päivä on ollut intensiivinen, haluan ajatella, ettei se ole ollut turha. Siksi haluan jakaa teille, mitä olen oppinut ja millaisia asioita olen tutkinut. VMBaro ja Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös sekä toimintakertomus ovat keskeisiä dokumentteja tässä kontekstissa.

VMBaro on valtion henkilöstötutkimusjärjestelmä, joka tarjoaa valtion organisaatioille mahdollisuuden arvioida ja seurata henkilöstönsä työtyytyväisyyttä, lähiesimiestensä johtamistaitojen tehokkuutta ja valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. Organisaatiot suorittavat nämä tutkimukset omatoimisesti. VMBaron kyselyihin vastataan anonyymisti ja luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan henkilöllisyys tule ilmi. VMBaron tarjoama tietosisältö on keskeinen resurssi johtamisen ja organisaation toiminnan tehostamisessa. Järjestelmän valmiit raportit tarjoavat kattavaa tietoa organisaatiosta, mikä tukee johtamisen, työhyvinvoinnin ja palkitsemisen kehittämistä. Vuosittaiset tutkimustulokset tallennetaan järjestelmään, mikä mahdollistaa tietojen vertailun eri ajankohtina. (VMBaro 2023.)

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus tarjoavat syvällisen katsauksen organisaation taloudelliseen tilanteeseen ja toimintaan. Ne sisältävät tietoa esimerkiksi talousarviosta, tuloslaskelmasta ja taseesta. Toimintakertomus kertoo myös, mitä tavoitteita organisaatio on asettanut ja miten ne on saavutettu.

Näiden dokumenttien perusteellinen tutkiminen auttaa minua hahmottamaan, miten Rikosseuraamuslaitos toimii taloudellisesti ja millaisia tavoitteita se asettaa. Näiden tietojen avulla voin analysoida, miten organisaation toiminta vaikuttaa vartijoiden työhyvinvointiin ja millaisia toimenpiteitä on mahdollisesti jo tehty hyvinvoinnin parantamiseksi. Tämä on tärkeä askel kohti päiväkirjaopinnäytetyöni tavoitteita. Vaikka ensimmäinen päivä on ollut vaativa, tiedän, että tämä on merkityksellinen osa matkaa kohti onnistunutta lopputulosta.

## Päivä 2

Toisena päivänä päiväkirjaprojektini alkoi lievällä stressillä ja pienen pettymyksen tunteella, sillä tuntui siltä, että aloitus ei sujunut aivan odotetulla tavalla. Olin tietoinen siitä, että viestintä Rikosseuraamuslaitoksessa ei ole ollut mallikasta. Vaikka perustietoa työhyvinvoinnista löytyy runsaasti, konkreettisia toimenpiteitä sen parantamiseksi ja ylläpitämiseksi rikosseuraamusalalla on vaikea löytää. Tämä saattaa johtua joko vähäisestä tarjonnasta tai omista haastavista taidoistani tiedonhankinnassa.

Kaikesta huolimatta olen pohtinut, jopa unissani, kuinka voisin lähestyä tätä työhyvinvoinnin teemaa Rikosseuraamuslaitoksessa. Päätin ensimmäiseksi syventyä Rikosseuraamuslaitoksen

tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen, jotta voisin saada selkeämmän käsityksen organisaation tavoitteista liittyen työhyvinvointiin. Tämä näyttäytyy oivallisena lähtökohtana aloittaa laajempi tutkimus ja analyysi aiheesta.

Rikosseuraamuslaitos on tehnyt merkittävän organisaatiouudistuksen, jonka ensimmäinen vaihe astui voimaan 1.9.2022. Uudistuksen myötä organisaatorakenteita muutettiin, samoin kuin Rikosseuraamuslaitoksen ohjaus- ja johtamisjärjestelmää. Hallinto- ja tukipalvelutoiminnot päätettiin keskittää valtakunnallisesti. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 5.)

Vuoden 2022 aikana vankien määrä oli keskimäärin 3 056 (verrattuna 2 809 vankiin vuonna 2021). Naisvankien osuus oli 7,7 prosenttia ja alle 21-vuotiaiden osuus 2,9 prosenttia. Ulkomaalaisten vankien osuus kaikista vangeista oli keskimäärin 16 prosenttia. Vankeusrangaistukset olivat keskimäärin melko lyhyitä. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 6.)

Yhdyskuntaseuraamuksia suorittavia asiakkaita oli keskimäärin 3 502, ja uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönoton myötä näitä lukuja ei voida täysin verrata aiempiin vuosiin. Toiminnallinen tuloksellisuus oli tyydyttävällä tasolla, vaikka toimintaan liittyi omat haasteensa. Valitettavasti tavoitetta vähentää suoraa vapautumista suljetuista vankiloista ei onnistuttu edistämään vuonna 2022 aiempien vuosien tapaan. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 6.)

Vuoden aikana keskityttiin erityisesti nuorten ja alaikäisten vankien sekä naisvankien tarpeisiin. Toiminnalliseen tuloksellisuuteen vaikutti monia tekijöitä, kuten toiminnan laajuus, käytössä olevat laitoserakenteet ja henkilöstömäärän riittävyys. Sairauspoissaolot nousivat merkittävästi vuonna 2022, johtuen osittain koronasta. Tämä korkea sairauspoissaolojen määrä osoittaa, että tarvitaan erityisiä toimia työkyvyn ylläpitämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 7.)

Rikosseuraamuslaitos saavutti vuonna 2022 kohtuullisen tason toiminnallisessa tehokkuudessaan. Tulokseen vaikuttivat haasteet kuten liian pieni henkilöstömäärä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja toiminnan laajuuteen. Tämän lisäksi korkea sairauspoissaolojen määrä ja uuden asiakastietojärjestelmän, Rotin, käyttöönotto vaikuttivat toiminnalliseen tuloksellisuuteen. Rotin käyttöönotto vei aikaa henkilöstöltä ja hidasti asiakasprosesseja. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 8.)

Vuonna 2022 Rikosseuraamuslaitos asetti useita tavoitteita liittyen henkilöstön hyvinvointiin ja työympäristöön. Näihin tavoitteisiin sisältyi muun muassa koulutusvaatimusten tarkastelu ja muutosjohtamisen taitojen vahvistaminen. Kaiken lisäksi panostettiin työturvallisuuteen ja kehitettiin uusia menettelytapoja. Rekrytointiprosesseja ja viestintää tehostettiin, ja lähityön



toimintamalleja vakiinnutettiin. Tavoitteita pyrittiin saavuttamaan muun muassa koulutusten, infotilaisuuksien ja käytäntöjen kehittämisen avulla. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022, 45-48.)

Vuonna 2022 Rikosseuraamuslaitoksen sairauspoissaolot ovat merkittävästi lisääntyneet, nous-  
ten 15,5 päivästä 18,6 päivään työntekijää kohden vuodessa. Tämä edellyttää voimakkaampia  
toimia työkyvyn ylläpitämiseksi. VMBaron indeksit osoittavat selkeää heikentymistä työhyvin-  
voinnissa. Tähän vaikuttavat tekijät saattavat liittyä muun muassa jatkuvaan resurssipulaan ja  
suuriin muutoksiin kuten Roti-järjestelmän käyttöönottoon ja organisaatiouudistukseen. Mer-  
kittävänä riskinä on koulutetun valvontahenkilöstön saatavuusongelmat, jotka voivat vaaran-  
taa paitsi henkilöstön myös vankien turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Riskinä on, ettei henkilös-  
töresursseja pystytä kohdentamaan tehokkaasti ja että henkilöstörakenne ei tue toiminnan  
tavoitteita. Sairauspoissaolot ylittävät valtionhallinnon keskiarvon, mikä aiheuttaa kustannuk-  
sia ja vaikuttaa sekä työntekijöihin että heidän työhyvinvointiinsa. (Rikosseuraamuslaitos  
2023b, 51, 67.)

Vuoden 2022 Rikosseuraamuslaitoksen kertomuksesta ilmenee seuraavaa: merkittävä organi-  
saatiouudistus toteutettiin, vankimäärä kasvoi, ja uusi asiakastietojärjestelmä vaikeutti ver-  
tailua aiempiin vuosiin. Toiminnallinen tehokkuus oli tyydyttävällä tasolla, mutta suorasta va-  
pauttamisesta ei onnistuttu vähentämään. Erityistä huomiota kiinnitettiin nuorten, alaikäisten  
ja naisten tarpeisiin. Sairauspoissaolot kasvoivat, osittain koronan vuoksi, vaatien toimia työ-  
kyvyn ylläpitämiseksi. Tehokkuuteen vaikuttivat henkilöstöresurssien riittämättömyys, sai-  
rauspoissaolot ja uuden järjestelmän käyttöönotto. Tavoitteena oli parantaa henkilöstön hy-  
vinvointia ja työympäristöä, mutta sairauspoissaolot nousivat. Työhyvinvoinnin heikkeneminen  
liittyi resurssipulaan, suuriin muutoksiin ja koulutetun valvontahenkilöstön saatavuusongel-  
miin. Sairauspoissaolot ylittivät valtionhallinnon keskiarvon, vaikuttaen kustannuksiin ja työn-  
tekijöiden hyvinvointiin.

### Päivä 3

Kolmantena päivänä keskityin VMBaron tekemään kyselyyn, joka arvioi henkilöstön työhyvin-  
vointia. VMBaro on valtion henkilöstökysely, joka kattavasti käsittelee henkilöstön antaman  
palautteen avulla erilaisia työelämään ja työyhteisöön liittyviä asioita. Näihin lukeutuvat  
muun muassa työhyvinvointi, työtehtävät, työyhteisö, esimiestoiminta ja johtaminen.  
(VMBaro 2023.)

Rikosseuraamuslaitoksessa on havaittu henkilöstökysely VMBaron mukaan enemmän häirintää  
ja epäasiallista kohtelua kuin valtiohallinnossa keskimäärin. Tämän vuoksi on laadittu yhtei-  
nen malli Rikosseuraamuslaitoksen sisällä häirintä- ja epäasiallisen kohtelun ilmoitusten käsit-  
telyä varten. On luotu lomakkeet, joilla voi ilmoittaa koetusta tai havaitusta häirinnästä tai

epäasiallisesta kohtelusta sekä lomakkeet, joiden avulla esimiehet suorittavat yhtenäistä selvitystyötä. (Ahtola 2023.)

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstölle tehdyissä VMBaro-työtyytyväisyystutkimuksissa on vuosien varrella tehty havaintoja, joiden vuoksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen keskitytään tällä hetkellä erityisellä painoarvolla. Tämä näkyy erityisesti Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2020-2023 ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman 2020-2025 muodossa, työhyvinvoinnin kehittämisryhmän perustamisena sekä organisaation tulostavoitteissa.

Kyselyn tulokset olivat hätkähdyttäviä, osoittaen selvää heikentymistä työntekijöiden kokemassa hyvinvoinnissa verrattuna aikaisempiin vuosiin. Erityisesti sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi, mikä vaatii tehokkaita toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Kysely myös paljasti resurssipulan ja suurten muutosten aiheuttaman haasteen organisaatiossa. Henkilöstö tarvitsee vahvempaa tukea ja ohjausta uudistusten keskellä. (VMBaro Risen tuloksia 2022, 18, 33, 35.)

Kyselyn tulokset osoittivat myös, että uuden asiakastietojärjestelmän, Rotin, käyttöönotto vaikutti negatiivisesti toiminnalliseen tehokkuuteen. Se vei aikaa henkilöstöltä ja hidasti asiakasprosesseja. Tämä korostaa tarvetta parempaan muutosjohtamiseen ja koulutukseen, jotta järjestelmästä saataisiin täysi hyöty irti. Kysely toi esille haasteen koulutetun valvontahenkilöstön saatavuudessa, mikä saattaa vaarantaa sekä henkilöstön että vankien turvallisuuden. (VMBaro Risen tuloksia 2022, 30, 33-35, 38, 40.)

On selvää, että Rikosseuraamuslaitos tarvitsee kattavan strategian työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämä strategia tulisi keskittyä sekä henkilöstön fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin. Tärkeää on myös varmistaa riittävät resurssit ja koulutus uusien järjestelmien käyttöönotossa. Organisaation johdon on myös otettava aktiivinen rooli muutosprosessissa ja varmistettava avoin viestintä henkilöstön kanssa. Näiden toimenpiteiden avulla Rikosseuraamuslaitos voi luoda työympäristön, jossa henkilöstö voi menestyä ja joka tukee organisaation tavoitteita tehokkaasti.

#### Päivä 4

Ensimmäisen viikon viimeisenä työpäivänä oli aika syventyä Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen välisten tulossopimuksen vuosien 2023-2026 sekä Rikosseuraamuslaitoksen vuoden 2022 tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen sisältöön. Aiempien päiväkirjamerkintöjeni perusteella minulla oli jo ennakkokäsitys siitä, että dokumentit painottavat vahvasti työhyvinvoinnin parantamista. Tämä herätti mielenkiinnon: mitä konkreettisia toimenpiteitä ja strategioita nämä tahot toteuttavat tavoitteidensa saavuttamiseksi?

Tulossopimuksessa 2023-2026 korostuu huomattavasti tarve parantaa työhyvinvointia ja turvallisuutta Rikosseuraamuslaitoksen toiminnassa. Tämä on erityisen tärkeää, sillä hyvinvoiva henkilöstö on avainasemassa, kun tavoitellaan korkealaatuista ja vaikuttavaa rikosseuraamustyötä. Asiakirjassa toivotaan myös kehitystä asiakaslähtöisyydessä ja yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. (Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimus 2023-2026, 2022, 4-5, 8.)

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnassa ilmenee useita keskeisiä riskejä, joihin on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota riskienhallinnan näkökulmasta. Ensimmäiseksi, henkilöstöresurssien saatavuusongelmat ja korkeat sairauspoissaolomäärät muodostavat merkittävän uhan toiminnan turvallisuudelle ja vaikuttavuudelle. Tehokas riskienhallinta vaatii strategisen henkilöstösuunnitelman laatimista ja sen toteuttamista suunniteltujen toimenpiteiden avulla. (Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimus 2023-2026, 2022, 7.)

Toisena riskinä pidettiin toiminnan kokoon nähden riittämättömiä taloudellisia ja henkilöresursseja, mikä saattaa johtaa siihen, että nykyinen työn taso ei vastaa asiakkaiden tavoitteita ja tarpeita. Tehokkaan riskienhallinnan varmistamiseksi on välttämätöntä tarkastella resurssien kohdentamista ja tarvittaessa tehdä muutoksia. Kolmantena riskinä uuden asiakastietojärjestelmän, Rotin, tekniset ongelmat ja käytettävyyden haasteet voivat merkittävästi vaikuttaa organisaation toimintaan ja henkilöstön työssä jaksamiseen. Riskienhallinnan näkökulmasta on tärkeää keskittyä oikeusturvan kannalta keskeisiin korjauksiin ja toimintaparannuksiin. (Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimus 2023-2026, 2022, 7.) Viimeisenä riskinä, organisaatiouudistuksen onnistumisen kannalta on kriittistä, että uusi rakenne ja toimintamalli saadaan toimiviksi ja yhdenmukaisiksi. Johdon ja henkilöstön tuki sekä yhteisen työskentely- ja toimintamallin kouluttaminen ovat olennaisia riskienhallintatoimenpiteitä. (Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimus 2023-2026, 2022, 7.) Kuitenkin konkreettiset toimenpiteet ja strategiat, joilla näihin tavoitteisiin pyritään, vaikuttavat jäävän vielä avoimiksi. On kiinnostavaa nähdä, miten organisaatiot aikovat lähestyä työhyvinvoinnin parantamista ja millaisia innovatiivisia ratkaisuja ne tulevat esittelemään.

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022 tarjoavat selkeän kuvan organisaation toiminnallisesta suorituskyvystä ja taloudellisesta tilanteesta. On ilmeistä, että organisaatio on kohdannut haasteita erityisesti uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönoton ja resurssien riittävyyden suhteen. Näiden ongelmakohtien tehokas ratkaiseminen on keskeistä tulevaisuuden menestyksen kannalta. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022.)

Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulevaisuuden strategiat ja päivitykset työhyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseksi muodostavat keskeisen osan organisaation kehityssuunnitelmaa. Näiden odotettujen suunnitelmien ja päivitysten tulisi antaa tarkempaa

tietoa siitä, miten kumpikin organisaatio aikoo konkreettisesti toteuttaa parannustoimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin ja turvallisuuden osalta. Jäämme odottamaan tulevaisuuden päivityksiä ja strategioiden täsmentymistä, jotta voimme arvioida, miten Oikeusministeriö ja Rikosseuraamuslaitos aikovat viedä eteenpäin työhyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamista organisaatioissaan. Näitä tietoja odotellessa on tärkeää ylläpitää avoin mieli ja valmius reagoida mahdollisiin muutoksiin.

#### Yhteenveto

Ensimmäinen viikko päiväkirjaa vartijan työhyvinvoinnista Rikosseuraamuslaitoksessa oli antoisa ja vaativa. Aloitin viikon syventymällä Rikosseuraamuslaitoksen taustaan ja viimeaikaisiin tapahtumiin. Halusin saada selkeän kuvan organisaatiosta, sen toiminnasta ja viimeaikaisista haasteista. Tutkimustyön aloittaminen oli tärkeä askel, jotta voisin hahmottaa, millaisia toimenpiteitä organisaatio on suunnitellut työntekijöidensä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Tiedonhankinta Rikosseuraamuslaitoksen intranetistä osoittautui haastavaksi tehtäväksi. Suuri määrä dokumentteja ja tiedostoja vaati tarkkaa seulomista, ja valitettavasti hakuominaisuudet eivät olleet optimaaliset. Tulostaminen oli aikaa vievää ja aiheutti teknisiä ongelmia, mutta se oli välttämätöntä, jotta voisin analysoida materiaalin huolellisesti.

Kotiin palattuani, dokumenttien läpikäynti toi esiin joitain haasteita. Kuvamateriaalia oli paljon, ja tekstisisältö oli paikoitellen hankalaa tulkittavaa. Esimerkiksi VMBaron liitteessä oli paljon kuvia, mutta kirjallinen analyysi oli vähäisempää. Tämän lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa oli mainittu tavoitteet, mutta niiden käytännön toimeenpanosta ei ollut selkeää tietoa.

Kolmantena päivänä perehdyin VMBaron tekemään kyselyyn henkilöstön työhyvinvoinnista. Kysely osoitti, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu olivat Rikosseuraamuslaitoksessa yleisempiä verrattuna valtioon keskimäärin. Tämä vaati organisaatiolta konkreettisia toimenpiteitä, kuten ilmoitusjärjestelmän luomista ja esimiesten selkeää roolia tapausten käsittelyssä.

VMBaron tulokset osoittivat merkittävää heikentymistä työntekijöiden kokemassa hyvinvoinnissa. Sairauspoissaolot olivat kasvaneet huomattavasti, mikä vaati välittömiä toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Uuden asiakastietojärjestelmän, Rotin käyttöönotto vaikutti myös negatiivisesti toiminnalliseen tehokkuuteen.

Viikon loppupuolella syvennyin Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen väliseen tulosopimukseen vuosille 2023-2026 sekä Rikosseuraamuslaitoksen vuoden 2022 tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen. Näissä dokumenteissa korostui vahva sitoutuminen työhyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseen. Merkittävät haasteet, kuten henkilöstöresurssien saatavuusongelmat ja suurten muutosten vaikutukset, tulisi käsitellä strategisesti.

Ensimmäinen viikko oli antoisa, vaikka tiedonhankinta ja analyysi vaativat paljon työtä. Saatu tieto antoi kuitenkin selkeän lähtökohdan jatkotyölle. On tärkeää jatkaa syventymistä ja haakea konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi Rikosseuraamuslaitoksessa.

## 5.2 Viikko 2: Työhyvinvoinnin osa-alueet

### Viikkosuunnitelma

Tulevalla viikolla syvennyn työhyvinvoinnin käsitteeseen laajemmin. Työhyvinvointi osoittautuu vielä laajemmaksi ja monitahoisemmaksi aiheeksi kuin aluksi ajattelin. Se ulottuu merkittävästi fyysisen terveyden ja turvallisuuden ulkopuolelle, käsittäen myös psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, työyhteisön ilmapiiriin ja tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä.

On selvää, että näiden eri osatekijöiden vuorovaikutus tulee vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkiksi terveellinen työympäristö ja selkeät turvallisuuskäytännöt tulevat luomaan pohjan fyysiselle hyvinvoinnille. Samalla hyvä johtaminen ja avoin kommunikaatio tulevat vaikuttamaan positiivisesti työilmapiiriin ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Tulen myös tarkastelemaan konkreettisia toimenpiteitä, joita Rikosseuraamuslaitos on jo toteuttanut työhyvinvoinnin edistämiseksi. Organisaation strategiat ja toimenpiteet tulevat suuntautumaan oikeaan suuntaan, mutta on myös tunnistettavissa alueita, joissa parannuksia voidaan vielä tehdä.

Työterveyshuollon merkitys tässä yhteydessä korostuu, ja sen välineinä käytetään säännöllisiä terveystarkastuksia, terveysneuvontaa sekä tukea työssä jaksamiseen. Tämän lisäksi työterveyshuolto voi osallistua riskien arviointiin ja auttaa suunnittelemaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö tulee olemaan erityisen tärkeää. Tiivis yhteistyö tulee mahdollistamaan nopean reagoinnin mahdollisiin terveysriskeihin ja tukemaan työntekijöiden tarpeita. Avoin kommunikaatio ja säännöllinen vuorovaikutus tulevat muodostamaan tässä vankat peruspilarit.

Tämän lisäksi pohdin, miten rakennetaan toimivaa ja hyvinvointia edistävää työyhteisöä jatkuvissa muutoksissa. Työympäristössä tapahtuvat muutokset voivat olla haasteellisia, mutta samalla ne tarjoavat mahdollisuuden kehittää ja parantaa työhyvinvointia. Tärkeää on ottaa työntekijät mukaan muutosprosessiin ja tarjota heille tukea uusien tilanteiden hallitsemiseen.

Tulevana viikkona saan syvällisen käsityksen siitä, miten laaja ja merkityksellinen aihe työhyvinvointi on. Jatkossa aion jatkaa syventymistä eri osa-alueisiin ja tutkia, miten näitä voidaan käytännössä edistää Rikosseuraamuslaitoksessa. Samalla tulen etsimään konkreettisia keinoja,

joilla työntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa ja työyhteisöä kehittää entistä toimivammaksi ja tukevammaksi.

#### Päivä 5

Syksy on saapunut ja sen vaikutukset näkyvät paitsi säässä myös sairaspöissaolojen määrässä. Flunssakausi on käynnistynyt, ja itsekin olin edellisellä viikolla kolme päivää sängynpohjalla flunssan vuoksi. Tänään työvuorossani olen yksin poliklinikalla, kun normaalisti meitä vartijoita on kaksi. Myös sairaanhoitajia on puolet vähemmän paikalla, mikä tarkoittaa kiireistä päivää heillekin. Poliklinikalle tuodaan flunssapotilaita vain ääritapauksissa, joten vangit yrittävät joskus keksiä oireita päästäkseen nopeasti vastaanotolle. Tällaiset tilanteet aiheuttavat ylimääräistä työtaakkaa sekä minulle että sairaanhoitajille.

Tässä on esimerkki tapauksesta: vanki ottaa yhteyttä asiointilomakkeella poliklinikkaan ja itse diagnosoimaan hänellä on ylähengitystieinfektio ja hengittäminen on vaikeaa. Kun menen hakemaan vankia osastolta poliklinikalle, selviää, että hän on koulussa oppitunnilla, vaikka tässä tilanteessa normaalisti ihminen olisi lepäämässä sängyssä. Sairaanhoitajan päätöksellä vankia ei haettu uudestaan, sillä poliklinikalla oli jo muutenkin hyvin vähän henkilökuntaa ja he keskittyivät vain akuutteihin tapauksiin, joita oli jo tarpeeksi.

Tämän toisen viikon ensimmäisenä päivänä aion syventyä työhyvinvoinnin käsitteeseen, jotta saisin paremman käsityksen siitä. Työhyvinvointi on monitahoinen aihe, joka vaikuttaa olennaisesti organisaation toimintaan ja työntekijöiden hyvinvointiin. Se kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, työyhteisön ilmapiirin, johtamisen laadun sekä työn ja vapaaajan tasapainon. Näiden osatekijöiden ymmärtäminen on avainasemassa, kun tavoitellaan työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Työhyvinvointi on keskeinen osa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Se vaatii ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön yhteistyötä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijöiden tulisi kokea työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja heidän elämänhallintaansa tukevaksi. (Työturvallisuuskeskus 2023b.)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työntekijöiden vastuulla, vaan se rakentuu työnantajien ja työntekijöiden tiiviin yhteistyön avulla. Tärkeitä toimijoita tässä prosessissa ovat myös johtajat, esimiehet, työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. Nykyinen työelämä on suurten muutosten keskellä, ja siihen liittyy monia haasteita kuten konflikteja, kiirettä, aikapaineita, koulukiusaamista, nuorten masennusta, psyykkistä kuormitusta, työpaikkakiusaamista, työn mielekkyyden heikkenemistä, irtisanomisia, liian aikaista eläköitymistä ja leikkauksia. Tällaisessa ympäristössä työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään. (Eskola 2020a, 3-5.)

Työhyvinvoinnin laiminlyönnillä on mittavat taloudelliset vaikutukset. Arviolta yli 20 miljardia euroa vuodessa menee hukkaan työhyvinvoinnin puutteen takia, mikä on lähes puolet Suomen budjetista. Näihin kustannuksiin sisältyy muun muassa menetetty työpanos työpahoinvoinnin vuoksi, työtaturmat, ammattitaudit, työkyvyttömyyseläkkeet ja sairauspoissaolot. (Rissanen & Kaseva 2014, 2-11.)

Työterveyshuollolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämässä. Yleisimmät syyt lääkerissäkäyntiin liittyvät flunssaan, hengitystieinfektioihin, tuki- ja liikuntaelinvaihtoihin sekä mielenterveysongelmiin. Työuupumus on vakava oireyhtymä, joka voi johtua esimerkiksi jatkuvasta liian suuresta työkuormituksesta tai epätasapainoisista työolosuhteista. (Eskola 2020a, 11.)

Hyvinvoiva työyhteisö perustuu avoimuudelle, luottamukselle, innostamiselle ja kannustamiselle. Työntekijöiden tulisi kokea työnsä mielekkääksi ja tuntea itsensä tarpeellisiksi. Tällainen asenne edistää motivoituneisuutta ja vastuuntuntoisuutta. Työn imu, joka ilmenee tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena, on merkki terveestä työympäristöstä. (Eskola 2020a, 20, 22.)

Työhyvinvointi ei ole vain hetkellinen panostus, vaan se on pitkäjänteinen ja läpileikkaava osa organisaation toimintaa. Sen merkitys näkyy kilpailukyvyssä, taloudellisessa tuloksessa ja organisaation maineessa. Investoinnit työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin ja vaikuttavat positiivisesti yrityksen menestymiseen. (Eskola 2020a, 28.)

Psykologinen pääoma on yksilön henkisen hyvinvoinnin perusta (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007, 543-545). Siihen kuuluvat itseluottamus, sitkeys, resilienssi ja realistinen optimismi. Esimiehillä ja työnantajilla on merkittävä rooli työyhteisön hyvinvoinnin edistämässä. Avoimuuden kulttuurin luominen ja esimiestyöhön panostaminen auttavat ongelmien varhaisesta tunnistamisesta ja hoitamisesta. Sosiaaliset suhteet ja verkostot ovat olennainen osa yksilön psykologista hyvinvointia. (Eskola 2020a, 43-44.)

Luonto ja palautuminen ovat avainasemassa hyvinvoinnin kannalta. Ne auttavat rentoutumaan ja tasapainottamaan hermoston toimintaa. Aivan kuten tietoinen syöminen ja rentoutuminen edistävät hyvinvointia. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 37.) Halaaminen on yksinkertainen, mutta tehokas tapa lisätä hyvinvointia. Se vapauttaa onnellisuushormoni oksitosiinia ja auttaa vähentämään stressiä, edistäen lämpimän yhteyden syntymistä ihmisten välille. (Autuutta aivoille 2023.)

Yhteisöllisyyden ja psykologisen pääoman vahvistaminen on olennaista työyhteisön hyvinvoinnin ja menestyksen kannalta. Se edellyttää kaikkien panosta, niin työntekijöiden, esimiesten kuin työnantajienkin. (Eskola 2020a, 3.) Yhteisöllisyys tarkoittaa vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyvää vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä. Kun työntekijät kokevat

olevansa osa yhteisöä, heillä on paremmat mahdollisuudet jakaa tietoa, tukea toisiaan ja ratkaista ongelmia yhdessä.

## Päivä 6

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja keskustelu työhön liittyvistä sairauksista, työperäisistä sairauksista ja ammattitaukeista on viime aikoina voimistunut. Tämä aihealue on äärimmäisen tärkeä, sillä se koskettaa jokaista työssäkäyvää ihmistä ja vaikuttaa suoraan heidän terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Työhön liittyvät sairaudet ovat seurausta monista erilaisista työolosuhteista. Ne voivat juontaa juurensa kroonisesta stressistä, fyysisestä rasituksesta tai muista työympäristön tekijöistä. On korostettava, että työpaikan olosuhteilla on suora vaikutus työntekijöiden terveyteen. Näin ollen on työnantajan velvollisuus luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö. (Työhön liittyvät sairaudet, työperäiset sairaudet ja ammattitaudit 2019, 3-5.)

Työperäiset sairaudet puolestaan ovat niitä, jotka syntyvät pääasiassa tai kokonaan työn aiheuttamista tekijöistä. Esimerkkejä näistä ovat asbestin aiheuttamat keuhkosairaudet ja kemikaaleista johtuvat iho-oireet. (Työhön liittyvät sairaudet, työperäiset sairaudet ja ammattitaudit 2019, 5-12.) On sydäntä särkevää ajatella, kuinka moni joutuu kärsimään näistä sairauksista vain sen vuoksi, että he ovat altistuneet haitallisille aineille työpaikallaan.

Ammattitaudit ovat omassa kategoriassaan. Ne liittyvät tiettyihin ammatteihin tai tehtäviin ja voivat ilmetä vasta vuosien tai jopa vuosikymmenien työskentelyn jälkeen. Esimerkiksi hiilikaivoksissa työskentelevillä voi kehittyä keuhkosairauksia pitkäaikaisen altistumisen seurauksena. Tämä korostaa tarvetta pitkäjänteiselle ja kokonaisvaltaiselle terveydenhuollon seurannalle työelämän eri sektoreilla. (Työhön liittyvät sairaudet, työperäiset sairaudet ja ammattitaudit 2019, 11-15.)

Tutkiessani näitä aiheita, tuli selväksi, kuinka tärkeää on painottaa työpaikkojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työympäristöjen tulee olla sellaisia, joissa työntekijät voivat toimia ilman, että heidän terveytensä vaarantuu. Tämä on yhteinen vastuu, jossa työnantajilla on merkittävä rooli. Olennaisen tärkeää on tarkastella konkreettisia tapauksia, joissa työperäiset sairaudet ovat johtaneet vakaviin terveysongelmiin ja jopa työkyvyttömyyteen. Nämä tarinat ovat muistutus siitä, mitä on pelissä, jos työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista ei pidetä huolta.

Oma roolini tässä kokonaisuudessa mietityttää minua. Miten voisin omalta osaltani edistää tietoisuutta näistä asioista omassa työyhteisössäni? Yksi konkreettinen askel voisi olla ehdottaa työpaikalle tietoisuutta työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Pienikin panos tällä saralla voi olla merkittävä askel kohti turvallisempaa ja terveellisempää työympäristöä.



Tämä päivä oli todellinen silmien avaaja. Se herätti minut ymmärtämään, kuinka suuri merkitys on omasta terveydestä huolehtimisella työpaikalla. Tämän lisäksi se korosti työympäristön vaikutusta pitkällä aikavälillä. Toivon, että jokainen työntekijä ja työnantaja voi tehdä oman osuutensa, jotta työpaikat olisivat turvallisia ja terveellisiä paikkoja viettää suurin osa päivästään. Työ on osa elämäämme, ja sen tulisi edistää terveyttä eikä vaarantaa sitä.

#### Päivä 7

Tänään oli taas se aika viikosta, kun astuin keskusvartijan saappaisiin. Viikonloput täällä ovat yleensä rauhallisia, ja ne antavat loistavan tilaisuuden keskittyä työhön ja hoitaa viikon aikana jääneitä asioita. Työtehtävät viikonloppuisin ovat selkeät ja suoraviivaiset. Tapaajien vastaanotto on yksi tärkeimmistä tehtävistä. Jokaisen saapujan henkilöllisyystodistus tarkastetaan huolellisesti, ja heidät merkitään Roti-asiakastietojärjestelmään saapuneiksi. Tämä takaa, että kaikki tapaamiset sujuvat mahdollisimman jouhevasti. Osastot saavat tiedon saapuneista tapaajista, ja vangit ohjataan tapaamistilaan. Välillä myös asianajajat saapuvat tapamaan asiakkaitaan, ja silloin minä olen paikalla valvomassa näitä tapaamisia.

Töiden lomassa mielessäni pyörii ensi viikon muutto poliklinikan remontoituihin tiloihin. Tämä tarkoittaa, että minun on pakattava polivartijan toimiston tavarat viikonloppun aikana ja merkittävä kalusteiden uusi sijoituspaikka. Muutto tuo mukanaan myös pohdittavaa: jatketaanko vanhoilla toimintatavoilla vai olisiko aika päivittää ne nykypäivän vaatimuksiin sopiviksi?

Työasioiden lomassa olen päättänyt syventyä erilaisiin teemoihin. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö, toimivan ja hyvinvointia edistävän työyhteisön rakentaminen jatkuvissa muutoksissa, työterveyshuollon erilaiset keinot, työnantajan ja työyhteisön rooli, varhainen tuki, muutostilanteet ja niiden aiheuttama kuormitus, miksi työhyvinvointiin kannattaa panostaa ja miten juuri minä voin edistää omaa ja muiden jaksamista - nämä ovat ne aiheet, jotka haluan tänään ottaa syvällisemmin pohdintaan. Näiden ajatusten ja työtehtävien parissa tämä lauantaipäivä tulee varmasti sujumaan nopeasti. Odotan innolla, mitä uusia oivalluksia nämä aiheet tuovat tullessaan.

Tänään perehdyin syvällisesti työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöhön sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Työterveyshuollon merkitys nousee esiin työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyssä, samalla kun se tukee työntekijöiden terveyttä ja työkykyä erilaisissa elämäntilanteissa (Eskola 2020b, 2-15). Työpaikan vastuulla on järjestää työterveyshuolto ja huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. On oleellista selvittää ja arvioida työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät sekä ryhtyä toimiin niiden välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työsuojelu.fi 2023.) Tämä muistuttaa minua siitä, että työympäristön turvallisuuteen ja terveellisyyteen on syytä panostaa.

Jokaisella työntekijällä on oikeus työkyvyn tukeen, ja esimiehillä on keskeinen rooli tässä. Yhteistoiminta työterveyshuollon kanssa on avainasemassa. (Eskola 2020b, 21.) On hienoa, että myös työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työterveyshuollon toiminnan kehittämiseen. Työntekijöiden ehdotuksilla on arvokas rooli tässä prosessissa.

Työpaikka on suunniteltava ottaen huomioon työntekijöiden fyysiset olosuhteet niin, että työn kuormitustekijöiden terveysvaikutukset voidaan välttää tai vähentää (Työturvallisuuslaki 2002/738). Yhteistoiminta työturvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavissa asioissa on avainasemassa (Työturvallisuuslaki 2002/738). On tärkeää huolehtia sekä fyysisestä että henkisestä työhyvinvoinnista.

Lainsäädäntö ohjaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Työturvallisuuslaki 2002/738). On tärkeää ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Tämä vahvistaa sen, että lainsäädännön tukemana minulla on oikeus terveelliseen työympäristöön.

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa työn ja työpaikan olosuhteita, turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä sekä tapaturmariskejä, työn ergonomiaa ja työn henkistä kuormittavuutta (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44). Ymmärsin, kuinka tärkeää on keskustella avoimesti työhön liittyvistä asioista ja tuoda esiin mahdolliset haasteet.

Muutoksen läpivienti edellyttää olennaista sitoutumista kaikilta osapuolilta, erityisesti johdolta, joiden tehtävänä on osoittaa muutoksen tarpeellisuus. Esimiehen rooli on tukea työntekijöitä, innostaa heitä muutokseen ja edistää organisaation oppimiskykyä. Äkilliset muutokset voivat olla vaikeasti ennakoitavissa, ja ne voivat kuormittaa henkilöstöä, joten esimiehen tulee erityisen tarkasti kuunnella ja ymmärtää työntekijöitä sekä ottaa huomioon heidän tarpeensa. (Ponteva, 2010, 9-12.)

Panostaminen työhyvinvointiin on taloudellisesti perusteltua, ja hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi. Sairauspoissaolot aiheuttavat kustannuksia, ja ennenaikainen eläköityminen on kallis ongelma. (Eskola 2020b, 73-75.) Tämä vahvistaa sen, että työhyvinvointiin sijoittaminen on paitsi inhimillisesti oikein, myös järkevää taloudellisesti.

Loppupelissä, haluan muistaa, että oma panokseni työyhteisön hyvinvoinnin edistämässä on tärkeä. Tukea ja avoimuutta voi tarjota monin eri tavoin, ja pienillä teoilla voi olla suuri merkitys. Muistan myös, että minulla on oikeus vaikuttaa omaan työhyvinvointiini ja tuoda esiin mahdolliset tarpeeni.

Tästä päivästä olen saanut paljon ajattelemisen aihetta työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöstä sekä työyhteisön hyvinvoinnin edistämisestä. Näitä oppeja aion viedä eteenpäin

omassa työssäni ja omassa roolissani työyhteisössä. Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää, ja jokaisella meistä on oma roolinsa siinä.

#### Päivä 8

Tänään perehdyin syvällisesti turvallisuuskulttuurin vaikutuksiin turvallisuusajatteluun. Turvallisuuskulttuuri muodostaa perustan työpaikan turvallisuudelle ja terveydelle. Se käsittää asenteet, arvot, teot ja käytännöt, jotka liittyvät työturvallisuuteen. Turvallisuuskulttuurin tavoitteena on jatkuvasti ja kokonaisvaltaisesti parantaa työn ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Jotta turvallisuuskulttuuri voisi juurtua organisaatioon, on sen oltava osa jokapäiväistä toimintaa. (Eskola 2019, 4, 21.)

Johdon rooli on keskeinen turvallisuuskulttuurin rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Ylin johto luo suunnan ja antaa prioriteetit turvallisuustyölle. Johto näyttää esimerkkiä osallistumalla turvallisuusasioihin ja osoittamalla sitoutumisensa. Kuitenkin vasta henkilöstön sitoutuminen takaa sen, että turvallisuusajattelu juurtuu käytännön työhön. Siksi on tärkeää, että jokaisen esimiehen ja työntekijän tehtäväkuvaan kuuluu turvallisuustyö. (Eskola 2019, 8, 14, 27.)

Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa turvallisuuskulttuuria. Riskien arviointi on tärkeä työkalu, jolla tunnistetaan haitta- ja vaaratekijät sekä niiden merkitys. Palautejärjestelmän avulla voidaan varmistaa omien käytäntöjen jatkuva parantaminen. Organisaatio voi valita työpaikalleen parhaiten sopivat tavat ja keinot, joilla se hallitsee turvallisuutta. (Eskola 2019, 4, 10.)

Työntekijöillä on myös tärkeä rooli turvallisuuskulttuurin vahvistamisessa. Heidän tulee noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijöillä on myös oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Tämä oikeus perustuu työturvallisuuslakiin. (Eskola 2019, 4, 15.)

Turvallisuusjohtamisen osalta toimialakohtaiset säädökset voivat määritellä erityisvaatimuksia. Esimerkiksi vaarallisissa toimialoissa työnantajalta saatetaan edellyttää erillistä järjestelmää turvallisuuden varmistamiseksi. (Eskola 2019, 11, 23-24.) Osallistava kehittäminen on tehokas keino vahvistaa turvallisuuskulttuuria. Turvallisuuskävelyt ja vaarakartat ovat käytännön esimerkkejä tästä lähestymistavasta. Ne antavat työntekijöille mahdollisuuden osallistua turvallisuustyöhön ja tuoda esille omia havaintojaan ja kehitysehdotuksiaan. (Eskola 2019, 28.)

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on yhteinen ponnistus, josta hyötyvät kaikki työyhteisön jäsenet. Osallistavilla käytännöillä ja uudistavalla turvallisuusjohtamisella voidaan vahvistaa

turvallisuusilmapiiriä ja edistää henkilöstön turvallisuustietoisuutta. (Eskola 2019, 26.) Turvallisuus on lopulta yhteinen asia, jonka hyödyt ulottuvat kaikille.

Käsiteltyjen aiheiden lisäksi pohdin myös väkivaltatilanteiden hallintaa työyhteisössä. Tällaiset tilanteet ovat valitettavan yleisiä vankilaympäristössä ja vaativat huolellista ennaltaehkäisyä sekä selkeää toimintaa mahdollisten tilanteiden varalta. Työnantajalla on suuri vastuu työntekijöiden turvallisuudesta, ja näitä riskejä on tärkeä tunnistaa ja hallita. On myös tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen osaa toimia väkivaltatilanteissa ja että uhreille tarjotaan riittävä tuki ja apu.

Nämä keskustellut aiheet ovat avanneet laajempia näkökulmia turvallisuuteen työympäristössä. Olen havahtunut siihen, miten keskeistä on huomioida turvallisuus kaikissa työtehtävissä ja -tilanteissa. Tämä ulottuu paljon pidemmälle kuin aluksi ajattelinkaan, ja se on tärkeä osa jokapäiväistä työskentelyä.

Tavoitteenani on ottaa oppimani käytäntöön omassa työssäni ja viedä näitä turvallisuutta vahvistavia toimenpiteitä eteenpäin. Näen tämän paitsi vastuullisena toimintana työkavereitani kohtaan, myös mahdollisuutena edistää yhteistä turvallisuuskulttuuria työyhteisössäni. Aion olla aktiivinen osallistuja tässä prosessissa, tukea muiden hyviä ideoita ja ehdotuksia sekä kannustaa avointa keskustelua turvallisuudesta. Uskon vahvasti, että yhteistyöllä voimme tehdä työympäristöstämme vieläkin turvallisemman ja viihtyisämmän kaikille työntekijöille.

#### Yhteenveto

Viikolla olen syventynyt hyvinvointiin ja sen moniin osatekijöihin. Työhyvinvointi ulottuu fyysisen terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, työyhteisön ilmapiirin sekä tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. Näiden eri osatekijöiden vuorovaikutus vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Terveyttä tukeva työympäristö ja selkeät turvallisuuskäytännöt muodostavat fyysisen hyvinvoinnin perustan. Samalla hyvä johtaminen ja avoin kommunikaatio vaikuttavat myönteisesti työilmapiiriin ja psyykkiseen hyvinvointiin.

Tutkin myös Rikosseuraamuslaitoksen toteuttamia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Organisaation strategiat ja toimenpiteet vaikuttavat olevan oikeansuuntaisia, mutta on myös tunnistettavissa alueita, joissa parannuksia voidaan vielä tehdä. Työterveyshuollolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa, ja sen keinoina tulevat olemaan muun muassa terveystarkastukset, terveysneuvonta sekä tuki työssä jaksamiseen.

Yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä nousee erityisen tärkeäksi. Tiivis yhteistyö mahdollistaa nopean reagoinnin terveysriskeihin ja tukee työntekijöiden tarpeita. Avoin kommunikaatio ja säännöllinen vuorovaikutus muodostavat vahvan perustan tässä.

Pohdin myös, miten rakentaa toimivaa ja hyvinvointia edistävää työyhteisöä jatkuvissa muutoksissa. Työympäristössä tapahtuvat muutokset voivat olla haasteellisia, mutta samalla ne tarjoavat mahdollisuuden kehittää ja parantaa työhyvinvointia. On tärkeää ottaa työntekijät mukaan muutosprosessiin ja tarjota heille tukea uusien tilanteiden hallitsemiseen.

Kokonaisuudessaan tämä viikko on antanut syvällisen käsityksen siitä, kuinka laaja ja merkityksellinen aihe työhyvinvointi on. Jatkossa aion jatkaa syventymistä eri osa-alueisiin ja tutkia, miten näitä voidaan käytännössä edistää Rikosseuraamuslaitoksessa. Samalla tulen etsimään konkreettisia keinoja, joilla työntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa ja työyhteisöä kehittää entistä toimivammaksi ja tukevammaksi. Työhyvinvointi on keskeinen osa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, ja sen merkitys näkyy kilpailukyvyssä, taloudellisessa tuloksessa ja organisaation maineessa. Työhyvinvointiin panostaminen on järkevää taloudellisesti ja inhimillisesti oikein.

### 5.3 Viikko 3: Kohti parempaa hyvinvointia uusissa tiloissa

#### Viikkosuunnitelma

Kolmannelle viikolle en ole erityisesti asettanut mitään tiettyä teemaa. Sen sijaan suunnittelin keskittyväni hyvinvointiin liittyviin aiheisiin, jotka nousevat esiin ajankohtaisesti. Olen ollut tietoinen siitä, että poliklinikka muuttaa uusiin tiloihin, ja olen jo etukäteen henkisesti valmistautunut siihen, että muuton aikana voi ilmetä haasteita ja aiheutua stressiä.

Muuton edessä on tärkeää pitää mielessä, että vaikka se tuo mukanaan muutoksia ja mahdollisia vaikeuksia, se voi samalla avata uusia mahdollisuuksia ja parantaa työympäristöä pitkällä aikavälillä. On hyvä valmistautua etukäteen, esimerkiksi varmistamalla, että kaikki tarvittavat resurssit ja tieto ovat saatavilla muuton aikana. Tämä auttaa vähentämään mahdollisia ongelmia ja varmistamaan, että muutto tapahtuu sujuvasti.

#### Päivä 9

Viikon alku oli hektinen, sillä poliklinikka siirtyi uusiin, vastaremontoituihin tiloihin. Uusissa tiloissa oli vielä paljon puutteita, mikä aiheutti vartijoille haasteita työssään. Muutoksen tarkkaa aikataulua ja toteutustapaa ei ollut tiedossa, mikä aiheutti epätietoisuutta. Olen yrittänyt hankkia tietoa muuttoon liittyvistä asioista, mutta kukaan ei pystynyt vastaamaan kysymyksiini. Tällaiset puutteet viestinnässä ja tiedottamisessa ovat olleet valitettavan yleisiä lähes koko urani ajan.

Huomasin myös, että keskellä muuttoa ja isolla työmäärällä ajanhallinta vaatii erityistä huomiota. Päätin ottaa käyttöön aikataulutustyökalun, joka auttaa hahmottamaan päivän tehtävät selkeämmin. Tällainen työkalu voi olla esimerkiksi digitaalinen kalenteri tai ajanhallinta-sovellus, jotka mahdollistavat tehtävien ja tapaamisten suunnittelun sekä niiden seuraamisen.

Esimerkiksi Google Kalenteri, Microsoft Outlook tai erilaiset tehtävälistasovellukset ovat hyviä vaihtoehtoja. Näiden avulla voi laatia selkeitä aikatauluja ja asettaa muistutuksia tärkeistä tehtävistä ja tapaamisista. Aikataulutustyökalu auttaa organisoimaan päivän ja tehtävät tehokkaasti.

Työpaikallamme käytössä oleva Microsoft Outlook mahdollistaa jokaisen työntekijän aikatauluttaa työpäiväänsä. Tämä pieni muutos helpotti stressiä ja loi tunteen paremmasta hallinnasta. Aikamme kulttuuri on vahvasti kiire- ja suorituskeskeinen. Jatkuva kiire luo ihmisille tunteen, että heidän aikansa hallitsee heitä eikä päinvastoin. Kiireisessä elämässä ajankäytön ohjauspiste on suurelta osin ulkoinen, ja ihmisten ajankäyttö rakentuu muiden tahojen odotusten, tarpeiden, tavoitteiden ja aikataulujen ympärille. (Lampikoski 2009, 19.)

On kuitenkin tärkeää muistaa, että kiire ei automaattisesti tarkoita tehokkuutta, vaan se voi jopa heikentää sitä. Jatkuva kiire saattaa vaikuttaa negatiivisesti myös arviointikykyyn, eikä ihminen välttämättä hahmota tekemisen suuntaa tai tarkoitusta. Kiireessä saatetaan tyytyä ratkaisuun, joka auttaa selviytymään ongelmasta nopeasti, vaikka se ei olisikaan paras mahdollinen vaihtoehto. (Salminen & Heiskanen 2009, 23-24.)

Kiireen syntyyn voi olla useita eri syitä. Näitä ovat muun muassa jatkuva tavoitettavuuden paine, sähköpostin lisääntynyt käyttö, informaatioähkyn lisääntyminen, kiristynyt kilpailu, väärä kunnianhimo ja menestyshakuisuus, täydellisyyden tavoittelu, työpaikan menettämisen tai tulojen pienenemisen pelko sekä yksityiselämän haasteiden kohtaamisen pelko. Jatkuvassa kiireessä ihmisiltä puuttuu usein myös taito sanoa "ei" uusille työtehtäville tai muille asioille, jotka entisestään täyttävät kalenteria. (Rytikangas 2016, 16.)

Oman itsensä johtamisen taitoon kuuluu myös haasteellisten osa-alueiden tunnistaminen omassa toiminnassa ja elämässä yleisesti. Ajankäytön hallinta ja järkevät valinnat ovat keskeinen osa itsensä johtamista. On tärkeää tunnistaa omat toimintatapansa ja pyrkiä tietoisesti sekä kurinalaisesti muuttamaan niitä. (Rytikangas 2008, 28.)

## Päivä 10

Tänään oli jälleen haastava päivä uusissa poliklinikan tiloissa. Muutto uuteen paikkaan on tuonut mukanaan lukuisia ongelmia, jotka vaikuttavat niin vankien kuin henkilökunnankin arkeen. Tilat osoittautuivat äärimmäisen ahtaiksi, ja huonekalut, jotka oli hankittu tiloihin, ovat valittavasti liian suuria ja epäsopivia. Tämän lisäksi hienot sähkötolpat oli asennettu aivan väärin paikkoihin, mikä aiheuttaa ylimääräistä vaivaa. Tietokoneilla on ollut yhteysongelmia internetiin, mikä hankaloittaa olennaisesti polivartijan työtä. Koska yhteys on katkennut, polivartija ei pysty hyödyntämään poliklinikan kameroita. Tämä on erittäin tärkeä seikka, jolla on suora vaikutus turvallisuuteen ja valvontaan.

Erityisen huolestuttavaa on ollut odotustilojen tilanne. Odotustiloissa, joissa vangit odottavat vastaanottoa, on myös monia puutteita. Näitä puutteita ei saisi vähätellä, sillä ne aiheuttavat todellisia turvallisuusriskejä. Ahtaat tilat eivät ainoastaan vaikeuta työntekoa, vaan myös heikentävät yleistä turvallisuutta. On erittäin huolestuttavaa, että poliklinikan tiloissa on levälään vaarallisia remonttityökaluja. Tällainen välinpitämättömyys turvallisuudesta on suorastaan huolestuttavaa. Esimerkiksi vanki voi helposti napata lattialta työkalun ja aiheuttaa sillä vakavaa vahinkoa. Olen esittänyt huoleni tästä esimiehelle, mutta tuntuu siltä, että se ei ole saanut ansaitsemaansa huomiota.

Muutto on vaikuttanut minuun ja koko poliklinikan hoitohenkilökuntaan syvästi. Stressi ja mielihäiriöt ovat läsnä päivittäisessä elämässä. Oma hyvinvointini on sekä henkisesti että fyysisesti heikossa kunnossa. Muutto on fyysisesti uuvuttavaa puuhaa, jossa joutuu kantamaan ja siirtämään raskaita esineitä paikasta toiseen. Henkisellä puolella kaikki vaikuttavat väsyneiltä ja turhautuneilta. On valitettavaa, että tilojen suunnittelussa ei ole otettu huomioon työntekijöiden näkemyksiä ja mielipiteitä. Tämä on lisännyt muutosvastarintaa, sillä kukaan ei ole kunnolla ohjannut muutoksen kulkua tai huolehtinut siitä, että kaikki tarvittavat asiat ovat saatavilla muuton aikana.

Poliklinikka avasi ovensa, vaikka tilat eivät olleet vielä valmiita, ja hoitotarvikkeita puuttui. Silti hoidimme potilaat parhaamme mukaan, vaikka resurssit olivat niukat. Toivon, että tilanne parantuu ja saamme tarvittavat muutokset tehtyä mahdollisimman pian.

Päivä 11

Työpäivä sattui tällä kertaa viikonlopulle, ja ulkona vallitsee ihana raikas syksyinen sää. Viikonloppuisin töihin saapuminen on mukavaa, sillä vankilassa on tuolloin vähemmän vilskettä kuin arkisin. Minut sijoitettiin työskentelemään poliklinikalla viikonlopun aikana, ja silloin minun lisäksi on kaksi sairaanhoitajaa. Tämä mahdollistaa työskentelyn hyvin rauhallisessa ja stressittömässä ympäristössä.

Aluksi uusiin tiloihin sopeutuminen oli haasteellista. Muutos voi aina herättää epävarmuutta ja epämukavuuden tunnetta, ja niin kävi myös tässä tilanteessa. Ensimmäisinä päivinä uusissa tiloissa oli vaikea löytää kaikkea tarvittavaa ja hahmottaa työympäristöä. Huonekalujen sijainnit ja laitteiden käyttö saattoivat tuottaa päänvaivaa.

Tänään työvuoroni antaa hieman enemmän tilaa itsetutkiskelulle ja oman työhyvinvoinnin pohdinnalle. On hetki pysähtyä miettimään, miten voisin entisestään parantaa omaa hyvinvointiani työympäristössä. Yksi keskeinen seikka, johon haluan kiinnittää huomiota, on työergonomia. Ergonominen työasento ja työvälineiden oikea sijoittelu voivat merkittävästi vaikuttaa työn sujuvuuteen ja fyysiseen hyvinvointiin (Työturvallisuuskeskus 2023c).

Huomaan, että minulle on tärkeää, että työpisteeni on siisti ja että tavarat ovat omilla paikoillaan. Pidän myös huolta siitä, että huonekalujen määrä on minimissään, jotta työtilassa on optimaalinen liikkumavapaus ja selkeys. Tällaiset yksinkertaiset, mutta merkitykselliset asiat edistävät viihtyvyyttä ja auttavat minua keskittymään työtehtäviini tehokkaasti ja ilman turhia häiriötekijöitä.

On hyödyllistä harkita myös erilaisia stressinhallintakeinoja työympäristössä. Voi esiintyä tilanteita, jotka aiheuttavat stressiä ja kuormitusta, joten on ensisijaisen tärkeää tunnistaa omat stressinaiheet ja kehittää tehokkaita strategioita niiden hallintaan. Olipa kyse sitten hengitysharjoituksista, meditaatiosta tai muista rentoutumiskeinoista, ne voivat auttaa ylläpitämään tasapainoa ja mielenrauhaa työpäivän aikana.

Minulla on käytössäni monia erilaisia stressinhallintakeinoja, ja valitsen niistä sen, mikä tuntuu sopivalta kulloiseenkin tilanteeseen. Kuntosali on loistava tapa purkaa stressiä, mutta joskus väsymys voi estää sinne menemisen niin silloin suuntaan ulos kävelylle tai etsin rauhallisen paikan, missä voin rentoutua ja vaikkapa ratkoa sudokua. Jos stressitasot ovat erityisen korkealla, suuntaan joogamaton äärelle. Jooga auttaa rentouttamaan sekä mielen että kehon, ja se on osoittautunut erinomaiseksi keinoksi palautua korkean stressitason hetkissä.

Itseään ei pidä unohtaa tässä prosessissa. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on perusta sille, että voi parhaiten palvella muita. Se ei ole itsekästä vaan viisas investointi omaan jaksamiseen ja työssä suoriutumiseen. Aika, jonka käytän oman hyvinvointini edistämiseen, heijastuu positiivisesti myös työyhteisöni ja sen jäseniin. Yhdessä voimme luoda terveellisen ja tukevan työympäristön, joka hyödyttää meitä kaikkia.

## Päivä 12

Sateinen sunnuntaipäivä alkoi hyvin levänneenä ja virkeänä. Poliklinikalla oli tänään enemmän töitä kuin eilen, koska viikonloppuisin sairaanhoitajat purkavat työlistaa. Minun vastuullani on toimittaa vangit poliklinikalle ja valvoa heitä siellä. Sairaanhoitajien vastaanotoilla voi kestää muutamasta minuutista puoleen tuntiin, mutta tänään oli vastaanottoja, jotka arvioitiin kestävän jopa tunnin. Kun potilas on vastaanotolla, polivartijan on pysyttävä poliklinikalla valvomassa koko ajan.

Aloin hyödyntää aikaani puhdistamalla sähköpostini turhista viesteistä. Huomasin, että suurin osa viesteistä ei liity suoraan minuun, ja joukossa oli paljon viestejä, jotka käsittelivät häiriöitä ohjelmissa, joista minulla ei ollut tietoa. Kiinnitin myös huomiota siihen, että organisaation viestinnässä käytetään sanoja, jotka voivat olla vieraita ja harvinaisia, eivätkä välttämättä löydy tietosanakirjasta. Omasta näkökulmastani organisaation tiedotteiden tulisi olla selkeitä ja ymmärrettäviä. Sähköpostin läpi käydessäni löysin viime vuonna saamani viestin, joka sisälsi menettelytapaohjeen työturvallisuudesta yksityöskentelytilanteissa. Vankilassa



on työpisteitä, joilla tämä ohje on erityisen merkityksellinen, sillä se vaikuttaa työturvallisuuteen, jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Menettelytapaohje käsittelee äärimmäisen tärkeää aihetta, kun tarkastellaan työturvallisuutta. Siinä esitellään yksityiskohtaisesti erilaisia toimenpiteitä ja menettelytapoja yksintyöskentelyn ja siihen liittyvien riskien vähentämiseksi Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä. Menettelytapaohje korostaa myös lainsäädännön merkitystä työturvallisuuden varmistamisessa. (Menettelytapaohje työturvallisuudesta yksintyöskentelytilanteissa 2022, 2-3.)

Yksintyöskentelyn vaarat ja riskit arvioidaan huolellisesti, ja tarvittaessa tehdään muutoksia työolosuhteisiin ja -menetelmiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön, ja työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. On myös tärkeää huomata, että yksintyöskentelyä vältetään pääsääntöisesti, mutta tietyissä tapauksissa se voi olla välttämätöntä, kuten esimerkiksi papin, psykologin tai sosiaalivyönteijän tehtävissä. Näissä tilanteissa on kuitenkin noudatettava erityisiä menettelyjä ja turvatoimia. Lainsäädännön noudattaminen korostaa työturvallisuuden vakavuutta ja oikeudellista velvoitetta sen varmistamiseksi. Menettelytapaohje tuo myös esille eri tilanteisiin liittyvät riskit ja tarjoaa selkeät ohjeet niiden hallintaan. (Menettelytapaohje työturvallisuudesta yksintyöskentelytilanteissa 2022, 3-7.)

Menettelytapaohjeessa perehdyttäminen ja koulutus nähdään olennaisena osana työturvallisuutta. Uusien työntekijöiden on tärkeää saada kattava perehdytys, ja myös vanhoja työntekijöitä tulisi perehdyttää erilaisissa muutostilanteissa. Yksintyöskentelyn riskienhallinta edellyttää yhteistyötä ja tiedonvaihtoa eri yksiköiden välillä. Säännölliset palaverit ja avoin viestintä ovat keskeisiä työturvallisuuden takaamiseksi. Menettelytapaohje korostaa myös työntekijän omaa vastuuta työturvallisuudesta. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja huolehtia omasta sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Menettelytapaohje työturvallisuudesta yksintyöskentelytilanteissa 2022, 7.)

Menettelytapaohje korostaa työturvallisuuden merkitystä yksintyöskentelytilanteissa ja tarjoaa kattavan ja selkeän ohjeistuksen sen varmistamiseksi. Samalla se painottaa yhteistyön ja tiedonvaihdon tärkeyttä eri yksiköiden välillä työturvallisuuden edistämässä. (Menettelytapaohje työturvallisuudesta yksintyöskentelytilanteissa 2022, 7-8.) Helsingin vankilassa perehdyttäminen on tällä hetkellä järjestetty erinomaisesti, ja itsekin olen saanut kokemusta esimiesharjoittelusta. Kuitenkin näen, että parannettavaa on tiedottamisessa organisaation merkittävistä muutoksista. Tieto tulisi välittää hyvissä ajoin esimerkiksi kuukausipalavereissa, joissa työntekijöillä on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja ajatuksensa asiasta. Tähän asti tiedotus on tapahtunut usein sähköpostin välityksellä tai jopa uutisten kautta, ja asia on käsitelty yksin kahvipöydän ääressä.

Yksintyöskentelyä näkee myös Helsingin vankilassa, ja tämä johtuu osittain siitä, että henkilöstöresurssit eivät aina ole riittäviä kattamaan kaikkia työvuoroja ja tehtäviä. Tämä haaste voi liittyä erilaisiin tekijöihin, kuten sairauslomiin ja lomautuksiin. Vaikka yksintyöskentely voi olla välttämätöntä tietyissä tilanteissa, on tärkeää pyrkiä minimoimaan se ja varmistamaan, että työntekijöillä on tarvittavat resurssit ja tuki tehtäviensä suorittamiseen turvallisesti ja tehokkaasti.

#### Yhteenveto

Kolmas viikko uusissa, vastaremontoiduissa työtiloissa avasi silmiäni työhyvinvoinnin merkitykselle muutoksen keskellä. Muutosta edelsi odotus ja valmistautuminen, jotka osoittautuivat keskeisiksi tekijöiksi sen sujuvuuden kannalta. Vaikka muutto toi mukanaan haasteita ja epävarmuutta, se avasi myös uusia mahdollisuuksia ja paransi työympäristöä pitkällä tähtäimellä.

Ajanhallinnan merkitys korostui viikon aikana. Selkeä tehtävälista ja digitaalinen aikataulukalenteri, Outlook-kalenteri, auttoivat hahmottamaan päivän kulun selkeämmin ja varmistamaan tärkeiden tehtävien priorisoinnin. Tällainen käytäntö paransi työtehokkuutta ja vähensi stressiä.

Uusi työympäristö herätti myös pohdintaa ergonomiasta. Huonekalujen sijoittelu ja työasennon merkitys nousivat esiin. Huomasin, että siisti ja selkeä työpiste edesauttoi keskittymistä ja paransi työvireyttä. Työergonomiaa pidin entistä tärkeämpänä osana oman jaksamisen tukemista.

Stressinhallinnan merkitys korostui erityisesti kiireisenä ajanjaksona. Oli tärkeää tunnistaa omat stressinaiheet ja hyödyntää erilaisia rentoutumiskeinoja. Kuntosali, kävely ja jooga ovat hyviä keinoja minulle purkaa stressiä ja ylläpitää henkistä tasapainoa.

Turvallisuus ja tiedottamisen kysymykset nousivat esiin. Tieto organisaation merkittävistä muutoksista tulisi välittää selkeästi ja hyvissä ajoin kaikille työntekijöille. Tämän lisäksi yhteistyö eri osastojen välillä ja säännölliset palaverit ovat olennainen osa työturvallisuuden takaamista.

Yksintyöskentelytilanteiden arviointi ja niiden riskien hallinta ovat myös merkittävä osa työturvallisuutta. Menettelytapaohjeiden noudattaminen ja koulutuksen merkitys korostuivat. Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön, ja työnantajan vastuulla on huolehtia siitä.

Viikon aikana opin, että oman hyvinvoinnin vaaliminen on edellytys sille, että voin parhaiten palvella muita. Muutoksen myötä kohtaamamme haasteet voivat olla voitettavissa oikeilla työkaluilla ja asenteella. Työhyvinvointi ei ole vain yksilön asia, vaan se vaikuttaa koko työyhteisöön. Tasapaino muutoksen keskellä on avain menestykseen ja hyvinvointiin.

## 5.4 Viikko 4: Kiireen haasteet ja vaikutukset

### Viikkosuunnitelma

Neljännän viikon suunnitelmiini olen sisällyttänyt päivittäisiä ajankohtaisia tehtäviä ja asioita, joiden parissa työskentelen, sekä mahdollisia oivalluksia ja henkilökohtaisia pohdintoja. Näin varmistan, että olen jatkuvasti ajan tasalla tehtävieni suhteen ja että osaan tarttua niihin oikeaan aikaan. Samalla pyrin hyödyntämään mahdolliset oivallukset ja pohdinnat oman kasvuni ja ammatillisen kehitykseni edistämiseksi. Tämä strukturoitu lähestymistapa auttaa minua hallitsemaan päiväni tehokkaasti ja varmistaa, että olen jatkuvasti oppimassa ja kasvamassa.

### Päivä 13

Aamuni alkoi hyvin levänneenä ja hyvällä mielellä, odottaen päivän sujuvan poliklinikalla paremmin. Valitettavasti odotukseni osoittautuivat vääriksi, sillä heti kun ensimmäiset korvaushoitopotilaat saapuivat, asiat eivät sujuneet sovitulla tavalla. Korvaushoidolla tarkoitetaan opioidiriippuvuuden hoitoa korvaushoitolääkityksen avulla. Tähän hoitoon sisältyy lääkkeen lisäksi hoitohenkilökunnan tuki. Korvaushoito mahdollistaa potilaan terveydentilan ja elämäntilanteen kohentumisen sekä laittomien opioidien käytön, rikollisuuden ja kuolleisuuden vähenemisen. Kyseessä on tutkitusti tehokas hoitomuoto, jota säätelee sosiaali- ja terveysministeriön asetus. (A-klinikka 2023.)

Sairaanhoitajien kanssa laadittiin suunnitelma korvaushoitopotilaiden vastaanotoista. Suunnitelmasta huolimatta vastaanotto ei sujunut jouhevasti, koska kaikki toimivat omalla tavallaan. Ymmärrän, että jokainen oppii uutta omassa tahdissaan, ja tämä vaatii aikaa. Kuitenkin oma voimattomuuden tunteei kasvoi, kun tilanne ei edennyt suunnitellusti ja kerrosvartija ei voinut odottaa kauempaa, sillä osastolla oli alkamassa ulkoilu. Tajusin, että on asioita, joihin en voi vaikuttaa, ja päätin mennä rauhoittumaan toimistooni.

Tänään poliklinikalla on monenlaisia vastaanottoja, kuten laboratorio, korvaushoito, sairaanhoitajien vastaanotto, lääkärin vastaanotto ja hammaslääkärin vastaanotto. Potilaslistat ovat yllättävän pitkiä, mikä tarkoittaa, että työtä on paljon ja paljon on pohdittavaa siinä, miten ja milloin potilaat voidaan kuljettaa osastolta vastaanotolle. Päivän toimintojen ja vartijoiden määrä on yleinen haaste. Esimerkiksi tänään yhdellä osastolla oli ensin liikuntasali, sitten laitosmyymälä ja lopuksi ulkoilu. Vartijoiden määrä osastolla ei riittänyt, sillä tänään oli paljon kuljetuksia käräjäoikeuteen ja siviilisairaalaan. Tämän takia joudun paljon järjestelemään aikatauluja kerrosvartijoiden kanssa.

Kerrosvartijat ovat ilmaisseet huolta siitä, että aikataulu kerroksilla on hyvin tiukka, mikä hankaloittaa vankien kuljettamista poliklinikalle. Ymmärrän heidän näkökulmansa ja tiedostan, että valitukseen en itse pysty suoraan vaikuttamaan. Olen kuitenkin neuvonut heitä

ottamaan yhteyttä apulaisjohtajaan, joka saattaa pystyä tarjoamaan ratkaisuja tilanteeseen. Tällainen avoin keskustelu voi auttaa löytämään parhaan mahdollisen tavan toimia ja varmistaa kaikkien turvallisuus ja hyvinvointi.

Keskellä päivää huomasin, etten ollut vielä syönyt tiukan aikataulun vuoksi. Kiire vaikuttaa minuun usein näin, ja unohdan huolehtia omasta hyvinvoinnistani. Tällaista sattuu minulle hyvin paljon, sillä luonteeltani olen sellainen, etten voi vain lähteä tauolle ja jättää työasioita kesken. Tämä kostautuu myöhemmin väsymyksenä. Olenkin pohtinut jo pitkään, että tulevassa ammatissani työympäristön tulee olla sellainen, jossa voin rauhassa ja tehokkaasti hoitaa työtehtäväni, ja jossa voin hyvällä omatunnolla pitää esimerkiksi ruokatauon tai käydä vessassa.

#### Päivä 14

Eilinen työpäivä oli äärimmäisen kiireinen, ja tuntui kuin se ei loppuisi koskaan. Valitettavasti en ehtinyt pitää ruokatuntia, ja päivän päätteeksi olin täysin uupunut sekä henkisesti että fyysisesti. Päätin lähteä pitkälle lenkille koirieni kanssa saadakseni ajatukset hetkeksi pois työasioista. Kävellessäni ulkona koirieni seurassa aloin miettiä sanaa "kiire", joka tulee päivän aikana usein esiin. Mitä tämä sana oikeastaan tarkoittaa, ja miten voimme estää kiireen vaikuttamasta hyvinvointiimme?

Perussanakirjan mukaan kiire tarkoittaa käytettävissä olevan ajan niukkuutta tai puutetta, se ilmenee hoppuna ja hätänä (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus & Haarala 1990, 476). Jokaiselle meistä sana "kiire" merkitsee eri asioita. Kieli muuttuu jatkuvasti, samalla tavalla kuin uusia sanoja syntyy ja vanhojen sanojen merkitys muuttuu käytössä. Onko "kiire" sanan merkitys muuttunut? Puhummeko edes samasta asiasta?

Poliklinikalla työpäivä alkoi erinomaisesti, sillä tänään korvaushoitovastaanotto sujui erinomaisesti. Aamulla saavuin töihin ja laadin korvaushoitajärjestyslistan, jotta hoito sujuisi jouhevasti ilman ylimääräisiä kommelluksia. Tämä vaati päiväjärjestysten tarkistamista kaikilla osastoilla. Helsingin vankilassa on lukuisia osastoja, ja jokaisella niistä on oma päiväjärjestyksensä, johon on merkitty päivän toiminnot. Laskelmani mukaan vankilassa on peräti 20 osastoa, joista viisi osastoa on sellaisia, että niiden osastojen vangit eivät voi tulla poliklinikalle samaan aikaan muiden vankien kanssa. Tämä oli haasteellista korvaushoitolistaa laatiessa, sillä osastojen toiminnot vaikeuttavat yleensä vankien pääsyä poliklinikan vastaanotolle.

Kaikesta huolimatta tämäkin päivä oli kiireinen, vaikka poliklinikalla oli vain sairaanhoitajien vastaanottoja. Päivän aikana polivartijalle tuli runsaasti puheluita osastoilta, joissa kysytään yleensä vangin lääkitykseen liittyviä asioita. Olin suunnitellut käsitteleväni tänään sanaa "kiire", mutta päätin siirtää sen seuraaville päiville, jotta voisin pohtia sitä syvällisemmin.

## Päivä 15

Viikonloppu on ihana hetki rauhoittua kiireestä ja pohdiskella asioita syvemmin. Poliklinikalla työskentelee lisäksi kaksi sairaanhoitajaa, ja yhteistyö heidän kanssaan on erinomaista. Päivä alkoi viikonlopun korvaushoitovastaanoton järjestelyillä. Viikonloppuisin osastoilla on vilkasta toimintaa aamusta alkaen, ja korvaushoidon saaminen heti aamusta on tärkeää van- kien henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Pysin suunnittelemaan hoitojärjestyksen niin, että jokainen saa tarvitsemansa hoidon aamusta lähtien. Tämä järjestely sopii myös sairaan- hoitajille, jotka voivat keskittyä päivän mittaan muihin tehtäviin ja tarvittaessa hoitaa akuut- tipotilaita.

Eilen lupasin pohtia tarkemmin, mitä sana 'kiire' minulle merkitsee ja miten voin ehkäistä sen vaikutusta hyvinvointiini. Kiire tarkoittaa minulle sitä, että tehtäviä on paljon ja aikaa on ra- joitetusti. Se saattaa estää vessassa käymisen ja ruokailun. Kiireessä asiat hoidetaan usein hä- täisesti ilman mahdollisuutta keskittyä laatuun. Keskeytykset, kuten puhelut ja työasioihin liittyvät tapahtumat, voivat lisätä kiireen tunnetta. Tämä kiire aiheuttaa minulle uupumusta sekä henkisesti että fyysisesti. Vapaapäivinä jaksamiseni on niin heikkoa, että kykenen vain lepäämään ja syömään. Luonteeni vaatii, että hoidan asiat erinomaisesti, mutta tämä perfek- tionismi on raskasta. Olen oppinut antamaan itselleni armoa kovan uupumuksen jälkeen, mutta tässä asiassa on vielä paljon opittavaa.

Vuonna 2021 30 % palkansaajista koki päivittäistä kiirettä ja 37 % viikoittaista. Naiset kokivat kiirettä miehiä useammin. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa päivittäi- nen kiire oli yleisempää kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Kunnan palkansaajista 42 % kertoi ko- kevansa päivittäistä kiirettä. Pienillä työpaikoilla kiire oli harvinaisempaa kuin suuremmilla. (Työolobarometri 2021, 2022, 43-44.)

Tilastokeskuksen työolotutkimussarja on valottanut suomalaisten palkansaajien työoloja, ku- ten fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia, viiden vuosikymmenen ajan. Tutkimus- tulokset osoittavat, että kiireen haittavaikutukset ovat selvästi kasvaneet merkittäväksi teki- jäksi työympäristöissä. (Sutela & Lehto 2014, 69-70.) Kiire viittaa siihen, että käytettävissä oleva aika on rajallinen suhteessa tehtävien määrään (Wiskari 2014). Vaikka lyhytaikainen kiire saattaa tuoda lisäpotkua työhön, jatkuessaan pitkään se voi lisätä stressiä, heikentää tuottavuutta ja vaikuttaa hyvinvointiin negatiivisesti. Tämän lisäksi kiire voi johtaa työtapa- turmiin. (Työterveyslaitos 2017.) Jatkuva kiire vaikuttaa myös kykyyn syventyä asioihin ja ke- hittää toimintaa, sillä siihen ei jää riittävästi aikaa (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27).

Työolotutkimuksen mukaan niistä palkansaajista, jotka kokevat työssään kiireen erittäin hai- talliseksi, 38 % kokee henkistä väsymystä viikoittain ennen työpäivän alkua (Sutela ym. 2014, 200). Ajanpuute ja kiire ei pelkästään vaikuta meihin vartijoihin, vaan ne voivat heijastua

myös vankeihin. Sen vuoksi on erittäin merkityksellistä pyrkiä vähentämään kiireen ja ajanpuutteen vaikutusta työhyvinvointiin ja palvelun laatuun.

#### Päivä 16

Viikonloppu jatkuu, ja se tarjoaa mahdollisuuden nauttia kiireettömyydestä vielä yhden päivän. Tämä päivä näyttää rauhallisemmalta, sillä eilen suunnittelin korvaushoitolistojen järjestyksen siten, että ne toimivat myös tänään. Eilinen oli tehokas päivä, ja tänään odottaa enemmän kirjallisia tehtäviä kuin potilasvastaanottoja.

Salmisen ja Heiskasen (2009, 14-15) mukaan kiire voi olla sekä faktaa että tunnetta. Juha Wiskari (2014) erottaa myös tunnepohjaisen kiireen järkipohjaisesta kiireestä. Järkipohjaisessa kiireessä on kyse tilanteesta, jossa tiedostetaan tehtävien määrä ylittävän käytettävissä olevan ajan. Kiire syntyy, kun tehtäviä on paljon ja aikaa tai tekijöitä on vähän. Kaiken lisäksi kiire voi johtua siitä, että toiminta on nopeampaa kuin kyvyt sallivat. Kiire on aina tunne, joka ei välttämättä heijasta objektiivista työmäärää vaan saattaa juontua tunnepohjaisista ärsykkeistä tai tarpeesta, esimerkiksi halusta vaikuttaa tehokkaalta. Kiire voi siis olla subjektiivinen kokemus siitä, että tehtäviä on liikaa aikaan nähden. Samalla kiire voi vahvistua, kun siitä puhutaan ja sitä ajatellaan säännöllisesti.

Pitkittyvä kiire vaikeuttaa keskittymistä ja toiminnan kehittämistä, sillä syventymiselle jää vähemmän aikaa (Puttonen ym. 2016, 27). Tutkimusten mukaan 38 % niistä työntekijöistä, jotka kokevat kiireen erittäin haitalliseksi, kokee myös henkistä väsymystä (Sutela ym. 2014, 200). Oma kokemukseni osoittaa, että ajanpuute ja kiire vaikuttavat sekä työntekijöihin että vankeihin. Siksi on olennaisen tärkeää vähentää kiirettä ja ajanpuutetta parantaaksemme työhyvinvointia ja palvelun laatua.

Wiskari (2014) erottaa myös ulkoisen ja sisäisen kiireen. Ulkoinen kiire johtuu ulkopuolisista paineista, kun taas sisäinen kiire on itseaiheutettua. Ulkoinen kiire voi muuttua sisäiseksi, jos siihen ei puututa. Työterveyslaitos huomauttaa, että rajallinen kiire voi tuoda lisäpotkua työhön, mutta jatkuessaan liian pitkään se heikentää työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2017).

Omaan työympäristöni liittyy usein haitallista kiirettä, joka johtaa siihen, ettemme ehdi pitää ruokataukoja. Tämän ongelman ratkaisemiseksi on harkittu työvuorojen pidentämistä, mutta tämä ei näytä hyvältä ratkaisulta, sillä se ei vähennä työmäärää. Sen sijaan tarvittaisiin konkreettisia keinoja kiireen ja työmäärän vähentämiseksi.

Sunnuntaityöpäiväni osoittaa, että kiireeseen ja ajanpuutteeseen puuttuminen on välttämätöntä työhyvinvoinnin ja laadun parantamiseksi. Kiire ei ole vain objektiivinen ilmiö, vaan se on myös subjektiivinen kokemus, joka vaikuttaa niin työntekijöihin kuin asiakkaisiinkin. On tärkeää tunnistaa erilaiset kiireen muodot ja löytää tehokkaita keinoja sen hallintaan.

## Yhteenveto

Viikko neljä oli täynnä monipuolisia haasteita poliklinikalla. Korvaushoitoprosessin sujuvuuden parantamiseksi tehtiin suunnitelmia ja järjestelyitä, mutta käytännössä tilanne oli odotettua haastavampi. Henkilökunnan yhteistoimintaa ja erilaisten osastojen toimintojen huomioimista tarvitaan entistä paremmin.

Kiireen ja ajanpuutteen vaikutukset työhyvinvointiin ja palvelun laatuun tulivat selkeästi esiin. Henkinen väsymys ja suorituskyvyn lasku olivat havaittavissa, erityisesti niiden keskuudessa, jotka kokivat kiireen erittäin haitalliseksi. Jatkuvan kiireen vaikutus syventymiseen ja kehitystyöhön korostui.

Työolotutkimus vahvisti, että kiire on kasvava haaste työympäristöissä. Palkansaajista 30 % koki päivittäistä kiirettä, ja naiset kokivat sitä useammin kuin miehet. Kunnan palkansaajien keskuudessa kiire oli vielä yleisempää. (Työolobarometri 2021, 2022, 43-44.) Toimenpiteitä kiireen hallintaan ja työolosuhteiden parantamiseen tarvitaan, erityisesti vartijoiden ja asiakkaiden turvallisuuden takaamiseksi.

Oma rooli kiireen keskellä vaikutti henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Kiireessä oli vaikea huolehtia omasta hyvinvoinnista, ja se johti uupumukseen. Tarve paremmalle tasapainolle työn ja hyvinvoinnin välillä oli ilmeinen.

Neljännän viikon aikana tuli ilmi, kuinka kiire vaikuttaa sekä henkilökohtaisesti että ammatillisesti. Tämä havainto korostaa tarvetta ryhtyä toimenpiteisiin kiireen hallitsemiseksi ja työolosuhteiden parantamiseksi. Näin ollen nämä toimet nousivat keskeiseen asemaan viikon tapahtumien yhteenvetona.

### 5.5 Viikko 5: Haasteet Rikosseuraamuslaitoksen viestinnässä ja alaisten näkemysten huomioimisessa

#### Viikkosuunnitelma

Viides viikko edessä! Ajoittain on tuntunut, että aiheet alkavat käydä vähiin opinnäytetyötä varten, mutta onneksi ohjaajani ehdotti, että syventyisin tiettyihin aiheisiin. Tällöin ymmärsin, että aina kun yksi mahdollisuus sulkeutuu, toinen avautuu. Tämä työviikko on poikkeuksellisen lyhyt, sillä edessä on vain kolme työpäivää ja neljä vapaapäivää. Toivon, että nämä vapaat tuovat minulle lisää energiaa ja jaksamista etenkin päiväkirjan edistämiseen. Tämän viikon aikana keskityn tarkastelemaan, kuinka Rikosseuraamuslaitoksessa viestintä, tiedottaminen ja alaisten näkemysten huomioon ottaminen käytännössä toimivat.

Päivä 17

Viimeisten kahden vapaapäivän aikana olen pyrkinyt kuuntelemaan kehoani ja tekemään asioita, joita olen pitkään halunnut. Olen nauttinut pitkistä kävelylenkeistä koirieni kanssa syksyisessä raikkaassa ilmassa ja käynyt uimassa uimahallissa. Olin hyvällä mielellä ja energisenä, kunnes työpäivä taas koitti. On jotenkin ihmeellistä, miten kehoni osaa ennakoida, tuleeko päivästä hyvä vai haastava. Matkalla töihin päänsärky iski, ja saavuttuani työpaikalle huomasin, että toimistolla odotti lappu polivartijalta, jossa luki, että polivartijan toimiston tulostin oli rikki, eikä seuraavan päivän vastaanottolistaa pystytty tekemään. Tekosyy sille, että tulostin oli rikki ja lista jäi tekemättä, vaikutti heikolta, sillä talossa oli muitakin toimivia tulostimia, lähin jopa viereisessä sairaanhoitajien toimistossa.

Näiden haasteiden lisäksi edellisen päivän vartija ei ollut pyytänyt sairaanhoitajilta seuraavan päivän vastaanottolistoja, joista vartija yleensä koostaa yhden listan ja tiedottaa vangeille heidän lääkäriaikansa. Tilanteessa ei ollut paljon tehtävissä, kun oli hoidettava monta asiaa samanaikaisesti, kuten vastaanotettava korvaushoitolaisia, valvottava vastaanottoja ja samalla kirjoitettava tämän päivän vastaanottolistaa. Päivästä oli tulossa hyvin kiireinen, sillä kuukausipalaveri henkilöstölle oli edessä, ja se tarkoitti, että olisin poissa poliklinikalta puoli-toista tuntia. Tämä aika olisi potilasvastaanoton kannalta suljettu, ja todennäköisesti osa vangeista jäisi ilman mahdollisuutta päästä lääkärin vastaanotolle.

Kuukausipalaverin aiheeseen palaan seuraavalla viikolla, ja tämän viikon tavoitteena on perehtyä siihen, kuinka Rikosseuraamuslaitoksessa viestintä, tiedottaminen ja alaisten näkemysten huomioon ottaminen käytännössä toteutuvat. Viime perjantaina sähköpostiin tuli mainio esimerkki tästä aiheesta. Rikosseuraamuslaitoksessa otettiin vuonna 2016 käyttöön Kieku-tietojärjestelmä, joka korvasi aiemmat erilliset talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät valtiotietojärjestelmässä. Kieku yhdistää valtiotietojärjestelmät ja tarjoaa niitä tukevia palveluita. Kieku-tietojärjestelmä antaa mahdollisuuden hallinnoida työaikoja, palkkoja, lomien ja muita työhön liittyviä asioita. (Palkeet 2023.)

Viime perjantaina sähköpostiin tuli tiedote, joka koski Kieku-ajanhallintajärjestelmässä tehtyjä muutoksia, erityisesti jaksotyötä tekeviin vartijoihin vaikuttavia muutoksia. Muutosten myötä suunnitellut työtunnit eivät näkyneet enää vuorosunnittelussa, ja virkamiehet eivät voineet suunnitella menojaan, koska heillä ei ollut tietoa työpäivistään. Tästä vaikuttavasta sähköpostiviestistä syntyi pitkä ja voimakkaita mielipiteitä sisältänyt viestiketju, joka jatkui useita päiviä.

Näistä syistä aihe on edelleen ajankohtainen ja tarpeellinen tutkimuskohde, ja jatkan sen käsittelyä seuraavina työpäivinä. Poliklinikalla riittää töitä, ja aikaa tuntuu olevan aina liian vähän. Tämä aihe on monipuolinen ja vaatii huolellista tarkastelua sen syvemmän ymmärtämisen kannalta.



Torstaipäivä on alkanut edellisen hektisen työpäivän jälkeen ja tunnen askeleissani pientä raskautta. Vaikka olen nukkunut yli kahdeksan tuntia ja unenlaatu oli hyvä, aktiivisuuskelloni kertoo, että voimavarani herätessä ovat vain 56 prosenttia, mikä on hyvin vähän. Tällaiset voimavarat eivät ole normaalia edes yhden kiireisen työpäivän jälkeen. Tämä herättää pohdintoja työterveyshuollon avun hakemisesta, sillä on selvää, ettei tällainen väsymys ole hyvästä.

Tänään poliklinikalla odottaa jälleen runsas potilaslista. Luvassa on lääkäri- ja hammaslääkäri-, sairaanhoitaja-, korvaushoito- ja laboratoriovastaanottoja. Päivä tuntuu haasteelliselta, mutta olen vakuuttunut, että selviän siitä, niin kuin olen ennenkin tehnyt. Tänään päätän olla hieman itsekkäämpi ja pitää ruokatuntini, vaikka syömiseen ei juuri aikaa jää. Käyn kuitenkin kuntosalilla, sillä tiedän, että liikunta antaa lisäpotkua päivään.

Vaikka päivä on täynnä kiirettä ja monenlaista toimintaa, tunnen, että selviän siitä hyvin. Tässä kiitokseni kuuluu suurelta osin kerrosvartijoille, jotka avustivat vankien ohjaamisessa poliklinikalle. Heidän apunsa ja tukensa oli korvaamatonta, sillä yksin olisin ollut tilanteessa, jossa monet tehtävät olisivat jääneet hoitamatta tai vaikeutuneet huomattavasti. Heidän työpanoksensa helpotti työtäni ja mahdollisti tehokkaan toiminnan poliklinikalla. Tämä osoittaa jälleen kerran, kuinka tärkeää on hyvä yhteistyö ja tuki tiimin kesken.

Nyt haluan jatkaa siitä, mihin eilen jäin, eli Rikosseuraamuslaitoksen viestinnän, tiedottamisen ja alaisten näkemysten huomioon ottamisen käytännön toteutumiseen. Kieku-ajanhallintaan on tullut päivitys, joka vaikuttaa työntekijöiden työvuorojen näkyvyyteen. Suunnitellut työvuorot eivät enää näy, elleivät ne ole olleet hyväksyttynä vuorosuunnitelmassa. Tämä muutos on tullut Palkeista, eikä työvuorosuunnittelutiimi ollut tästä tietoinen. Tämä herätti huolta työntekijöissä, jotka miettivät, miten he voivat suunnitella vapaa-ajan menojaan.

Keskustelu muutoksesta jatkui kolme päivää, ja oli vaikuttavaa nähdä, miten virkamiehet rohkenivat avoimesti jakaa mielipiteensä nimimerkeillä. Tämä muutos herätti suurta huolta yksiköissä. Pääluottamusmies Vankilavirkailijain Liitosta toivoo, että Rikosseuraamuslaitos tiedottaa asiasta, kun asia selviää Palkeiden kanssa.

On hämmästyttävää, miten tällaiseen ratkaisuun on päädytty, että Kiekusta on poistettu tulevien jaksojen tuntisuunnitelmat. Vaikka ne eivät olleet vielä vahvistettuja, ne antoivat suuntaviivat työ- ja vapaapäiville. Tämä mahdollisti järkevän työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen, helpotti perheellisten arkea ja opiskelevien virkamiesten koulutuksen suunnittelua.

Monet virkamiehet pohtivat, onko tämäkin Risen toimenpide työhyvinvoinnin edistämiseksi vai onko se vain keino sitouttaa jaksotyötä tekevät henkilöt entistä tiukemmin Risen strategiaan. Tuntuu, että päätöksiä tehdään, jotka vaikuttavat negatiivisesti työoloihimme. Tämä voi tulla työnantajalle kalliiksi, jos osaavasta henkilöstöstä ei pidetä paremmin huolta. On tärkeää

kuunnella ja ottaa huomioon henkilöstön mielipiteet ja toiveet päätöksenteossa. Työnantajan on muistettava, että mitä paremmin työ- ja perhe-elämä tukevat toisiaan, sitä tehokkaampia ja tyytyväisempiä työntekijät ovat.

Huomenna haluan jatkaa tämän aiheen syventämistä ja pyrkiä tuomaan esiin sen haasteita vieläkin laajemmin ja syvällisemmin. On tärkeää ymmärtää, miten nämä muutokset vaikuttavat käytännön työhön ja mitä seurauksia niillä voi olla niin henkilöstön hyvinvoinnille kuin työn tehokkuudellekin. Haluan perehtyä aiheeseen perusteellisesti ja mahdollisuuksien mukaan esittää myös mahdollisia ratkaisuja niiden haasteiden voittamiseksi. Tavoitteenani on tuoda esiin kokonaisvaltainen näkemys siitä, miten tämä muutos voi vaikuttaa organisaation toimintaan ja miten voimme mahdollisesti parantaa tilannetta kaikkien osapuolten kannalta.

Päivä 19

Tänään oli kolmas työpäivä viikolla ja voimavarat alkavat tuntua hupenevan. Ulkona vallitsee syksyinen pimeys, kadut ovat täynnä lehtiä ja se vaikuttaa mielialaan. Matkalla töihin tunnen suurta surua ja itken. On raskasta jättää kotiin koira, joka voi huonosti puutiaisen taudin takia, sekä tytär, joka suree vakavasti sairastunutta ukkia.

Saavuttuani töihin päätän keskittyä työasioihin ja tulevaan palokoulutukseen. Koulutus tekee hyvää ja auttaa unohtamaan hetkeksi elämän haasteet. Poliklinikalla on tänään rauhallisempaa, sillä perjantaisin vain sairaanhoitajilla on vastaanottoja ja heillä on yleensä lyhyempi työpäivä.

Olen myös ehtinyt hyvin syödä ja käydä salilla. Päätin viedä aloittamani aiheen loppuun ja miettiä, mitä parannuksia olisi hyvä tehdä. Viestintä sisältää kaksi vuorovaikutuksen osa-aluetta: sanallisen ja sanattoman viestinnän. Sanallinen viestintä tapahtuu sanojen välityksellä, joko suullisesti tai kirjallisesti. Sanaton viestintä puolestaan käsittää esimerkiksi ilmeet, eleet, äänenpainot ja välimatkat. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 11.)

Organisaatiossa viestintää kutsutaan yhteisöviestinnäksi tai yritysviestinnäksi. Se sisältää vuorovaikutteista kaksisuuntaista viestintää sekä organisaation tiedottamista. Tiedottaminen on yksisuuntaista. Yhteisöviestintä kattaa niin organisaation sisäisen kuin ulospäinkin suuntautuvan viestinnän. Sisäinen viestintä pyrkii yhteisön työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja tiedottamiseen. (Lohtaja-Ahonen ym. 2012, 13.)

Kun työyhteisön sisäinen viestintä toimii, työntekijä kokee voivansa antaa ja vastaanottaa palautetta vapaasti sekä luottaa, että tarvittava tieto on saatavilla. Tämä motivoi tekemään työn hyvin ja parantaa työssä viihtyvyyttä. On tärkeää, että työntekijät tietävät tavoitteensa ja voivat osallistua ja vaikuttaa työpaikan tavoitteisiin ja kehittämiseen. (Alajärvi, Herno, Koskinen, & Yrttiaho 1999, 58.)

Helsingin vankilan henkilöstö saa tietoa organisaation asioista pääasiassa sähköpostin välityksellä ja epävirallisesti kollegoilta. Sähköisen viestinnän käyttö on arkipäivää. Sähköpostin ja intranetin kautta tapahtuvaa viestintää olisi hyvä parantaa ja selventää, mutta henkilökohtaisesti kaipaen vuorovaikutteisen viestinnän mahdollisuutta yksisuuntaisen tiedon sijaan.

Viestinnän avoimuus ja tasapuolisuus lisäävät henkilökunnan luottamusta työnantajaan ja sitä kautta motivaatiota ja työsuoritusten parantumista. Työntekijöiden stressinhallintaan voidaan vaikuttaa onnistuneella sisäisellä tiedonkululla. (Lämsä & Hautala 2004, 73.) Monet haluavat tulla kuulluksi muutosten valmisteluvaiheessa ja toivovat vuorovaikutteista viestintää.

Rikosseuraamuslaitoksen ja Helsingin vankilan viestinnän vuorovaikutuksellisuutta tulisi kehittää. Johdon ja henkilökunnan välinen viestinnän avoimuus ja vuorovaikutuksellisuus olisi tärkeää. Uskon, että tämä lisäisi vuorovaikutusta organisaatiossa ja parantaisi henkilökunnan mahdollisuutta kysyä asioista, vähentäen samalla epävarmuutta ja väärin huhujen leviämistä.

#### Yhteenveto

Viides viikko oli intensiivinen ja opettavainen. Päiväkirjassa pohdin viestinnän, tiedottamisen ja alaisten näkemysten keskeistä roolia käytännön työssä. Erityisesti Kieku-tietojärjestelmän muutokset herättivät keskustelua ja korostivat viestinnän merkitystä organisaatiossa. Sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittämistarve nousi esille, ja havainto oli, että avoimuus ja tasapuolisuus viestinnässä voivat vahvistaa henkilökunnan luottamusta ja lisätä motivaatiota. Yhtenä kehitysehdotuksena esitin tarpeen parantaa johdon ja henkilökunnan välistä vuorovaikutusta ja avoimuutta.

#### 5.6 Viikko 6: Toiveita ja haasteita poliklinikalla

##### Viikkosuunnitelma

Tämän viikon aikana aion työkiireiden ohessa tutustua tarkemmin Helsingin vankilassa pidettyihin palavereihin, joissa saattaa olla käsitelty henkilökunnan hyvinvointiin liittyviä asioita. Tunnen pientä jännitystä siitä, mitä kaikkea näissä palavereissa käsitellään ja löydänkö mitään merkityksellistä. Aikaisempi kokemukseni tiedonhankinnasta ei ollut kovin positiivinen johtuen Intranetin epäkäytännöllisyydestä. Tässä yhteydessä haluan erityisesti kiinnittää huomiota siihen, miten hyvinvointikysymyksiä vankilaympäristössä käsitellään ja mitä käytännön toimenpiteitä on mahdollisesti otettu käyttöön.

##### Päivä 20

Tänään aamulla heräsin migreeniin. Pääni jyskytti ja valo tuntui piinaavalta. Nappasin lääkkeen ja makasin hiljaa. Olen nyt yhden päivän poissa töistä, eli sairauslomalla.

## Päivä 21

Päiväni ei alkanut parhaalla mahdollisella tavalla, sillä koirani hyvinvointi vaikuttaa suoraan omaan hyvinvointiini. Olin huolissani ja alakuloinen tästä syystä. Tämän lisäksi junaliikenne tökki, mikä herätti huolta siitä, ehdinkö töihin ajoissa vai en. Vaikka pieni myöhästyminen ei vaikuttaisi työsuoritukseeni millään tavalla, minulle on tärkeää olla ajoissa töissä luonteeni takia, ja myöhästyminen tuntuu itselleni ikävältä.

Saapuessani töihin pukuhuoneessa kuulin edellisen päivän polivartijalta, että hammaslääkäri ja lääkäri ovat tänään poissa. Tämä tuotti minulle iloa, sillä odotin rauhallista päivää, jolloin voisin keskittyä työtehtäviini. Kuitenkin puolen tunnin kuluttua tilanne muuttui, kun pääportin vartija ilmoitti, että hammashoitaja odottaa noutoa. Ihmettelin tilannetta ja lähdin hakemaan hammashoitajaa. Keskustellessamme hän kertoi, ettei hänelle ilmoitettu hammaslääkärin poissaolosta, mikä oli aiemminkin tapahtunut. Hammashoitaja oli allapäin ja soitti esimiehellen varmistukseksi hammaslääkärin saapumisen. Hammaslääkäri olikin tulossa. Vein hammashoitajan hammashoitolaan, koska päivystyksessä ei tiedetty, mitä avaimia hänelle pitäisi antaa.

Hetken kuluttua saapui myös hammaslääkäri, ja kerroin hänelle tilanteesta. Pyysin häneltä listaa vastaanotolle tulevista potilaista, jotta voisin tiedottaa heille. Työpäivä alkoi hektisesti, kun poliklinikalla alkoi korvaushoito. Korvaushoidon potilaita saapui tiheään tahtiin, ja myöhemmin selvisi, että korvaushoitolista oli puutteellinen, mikä toi lisää töitä minulle ja kerrosvartijoille. Aamut vankilassa ovat jo muutenkin kiireisiä erilaisten toimintojen takia, ja korvaushoidot tuovat lisää haasteita, sillä ne on hoidettava heti aamusta, jolloin muutenkin on paljon tekemistä.

Poliklinikka oli tänään avoinna vain kello kahteentoista asti, mikä toi haasteita sekä minulle että sairaanhoitajille. Neljässä tunnissa meidän piti hoitaa yhtä paljon potilaita kuin tavallisesti kahdeksassa tunnissa. Minulla oli myös kaksi ohjaustuntia, joista ensimmäisessä kävimme työelämäkumppanin kanssa läpi viiden viikon päiväkirjaa ja toisessa opinnäytetyön ohjaajan kanssa, jonka kanssa teimme puoliväliarvioinnin päiväkirjasta.

Päivästä selvittiin ja olo on hyvin kulunut. Poliklinikalla kävi 41 potilasta, mikä on merkittävä määrä lyhyen aukiolon takia. Kaikki potilaat saatiin hoidettua, ja ohjaukseni sujui mielestäni hyvin. Sain myös arvokkaita vinkkejä tulevia päiväkirjaviikkoja varten.

## Päivä 22

Edellisenä päivänä laadin vastaanottolistaa ja henkisesti valmistauduin kiireiseen päivään. Lupasin itselleni, että yritän tänään ehtiä syödä, pitää ruokatunnin ja mahdollisesti saada tietoa

Helsingin vankilassa pidetyistä palavereista. Aamulla sovin sairaanhoitajien kanssa, että pidän ruokatuntini lopusta, koska silloin poliklinikalla ei pitäisi olla vastaanottoja.

Potilasvastaanotot alkoivat korvaushoidolla, ja sain tietää, että korvaushoitolista oli pidentynyt uusien vankien saapumisen vuoksi. Onneksi sain tiedon ajoissa ja järjestettyä uudet korvaushoidon potilaat muiden kanssa. Sitten alkoi sairaanhoitajien vastaanotot, ja sain heiltä kolme eri potilaslistaa. Niissä oli paljon uusia vankeja, joille tehtiin tulohaastattelu.

Jokaisen uuden vangin kanssa aloitetaan tulotarkastuksella, jossa käydään läpi sairaudet, lääkitykset, päihteiden käyttö sekä fyysinen ja psyykinen vointi. Haastattelussa selvitetään taustoja muiden terveydenhuollon yksiköiden kautta ja tarkistetaan esimerkiksi lääkehoidon tilanne. Tulohaastattelun pohjalta laaditaan hoitosuunnitelma, jonka mukaan toimitaan vankilassa. Hoitosuunnitelma seuraa vangin mukana siirryttäessä toiseen vankilaan. (Hiltunen 2023.)

Päivän mittaan potilaslista vain kasvoi, ja osa potilaista jää varmasti hoitamatta resurssien vähäisyyden vuoksi. Huomasin, että vankiaines on muuttunut huonoon suuntaan, mikä vaikuttaa myös potilasvastaanottoihin. Siksi mielestäni poliklinikan tilat ja sairaanhoitajien määrä eivät ole riittävät ottaen huomioon potilasmäärän ja heidän heikon kuntonsa.

Kaiken lisäksi oli lääkärin vastaanotto, ja aluksi lääkäri teki kirjallisia töitä ennen akuuttipotilaiden vastaanottoa. Kaikki potilaat eivät päässeet vastaanotolle, koska osa oli poissa osastolta joogatunnilla. Sain sähköpostitse tiedon, että Roti-asiakastietojärjestelmässä oli katkos, mikä aiheutti ongelmia lääkkeiden jakamisessa. Tämä tieto ei valitettavasti tavoittanut poliklinikkaa.

Lähestyttäessä poliklinikan sulkua suunnittelin mennä ruokatunnille ja kuntosalille. Valmistauduin lähtemään, kun farmaseutti ilmoitti, ettei voi jakaa lääkkeitä, koska ei pääse Rotiin. Kerroin hänelle päivällä saapuneesta tiedotteesta, joka ei valitettavasti ollut saavuttanut poliklinikkaa. Kukaan ei osannut odottaa, että tämä aiheuttaisi ongelmia. Puhuin päivystäjän kanssa asiasta, ja hän neuvoi käyttämään osastojen sellijärjestyksiä Tiimerissä. Jäin auttamaan farmaseuttia lääkkeiden jaossa, ja yhdessä saimme tehtävän suoritettua ajoissa.

Päivä oli täynnä yllättäviä tilanteita, ja töitä oli enemmän kuin aikaisempina päivinä. Päivän päätteeksi olin väsynyt, mutta tyytyväinen, että pystyin auttamaan farmaseuttia, vaikka jouduinkin luopumaan ruokatunnistani. Harmitti vain, etten ehtinyt tänäänkään hankkia tietoa palavereista.

Päivä 23

Kolmas työpäivä näyttää erityisen vaikealta. Viimeisen kahden viikon aikana olen huomannut terveyteni huonontuneen juuri remontoituissa poliklinikan tiloissa. Yksi syy tähän on se, että

poliklinikalla työn määrä on lisääntynyt, koska sairaanhoitajat ovat nyt lähempänä osastoja ja helpommin tavoitettavissa. Toinen syy on, että terveydentilani on huonontunut. Olen kärsinyt vakavasta allergiasta useiden vuosien ajan, joka johtui aikaisemmasta sisäilmaongelmasta. Remontin aikana, kun poliklinikka on toiminut väliaikaisissa tiloissa, allergiaoireeni olivat lähes kokonaan hävinneet. Kuitenkin siirryttyämme takaisin vastaremontoituihin tiloihin, sekä minulla että monilla muilla työntekijöillä alkoi ilmetä lieviä oireita. Aluksi ajattelin sen johtuvan pelkästään rakennuspölystä, mutta tilanne on selvästi pahentunut. Todennäköisesti minun on otettava yhteyttä työterveyslääkäriin ja harkittava mahdollisia toimenpiteitä. Toivon myös pääseväni tutustumaan sisäilmatutkimuksen raporttiin ja selvittämään, mitä toimenpiteitä on tehty ongelmien poistamiseksi.

Työpäivä osui torstaille, mikä tarkoittaa, että ruokatunnille ei jää juurikaan aikaa. Päivään sisältyy laboratoriovastaanotto, korvaushoidoja sekä sairaanhoitajien ja lääkärin vastaanottoja. Aamu alkoi vilkkaasti korvaushoidolla, joka sujui onneksi mutkattomasti. Korvaushoidon jälkeen käynnistettiin sairaanhoitajien vastaanotto, joka ei sujunut aivan jouhevasti, koska osastoilla oli paljon muita toimintoja, kuten ulkoilua, laitosmyymälässä asiointia, kirkkoa ja saunaa. Lääkärin vastaanotto alkoi lähellä keskipäivää, ja yksi potilaskäynti saattoi kestää jopa tunnin, sillä potilailla oli monia sairauksia ja huolia omasta terveydestään. Vastaanotot päättyivät puoli tuntia ennen vuoron loppumista, mikä tarkoitti, että tänäänkään en ehtinyt pitää ruokataukoa, ja tiedonhankinta palaverista jäi vähäiseksi. Toivon, että neljäntenä työpäivänä minulle avautuu mahdollisuus kirjoittaa päiväkirjaa hieman enemmän, sillä työpäivä osuu viikonlopulle.

#### Päivä 24

Hienoa, että työpäivä osui sunnuntaille ja poliklinikka on suljettu. Tänään sairaanhoitajat eivät ole paikalla, ja korvaushoidon anto kuuluu polivartijalle. Polivartijalla tulisi olla suoritettuna lääkkeenantokoulutus, joka toteutetaan verkossa. Sosiaali- ja terveysministeriön ”Turvallinen lääkehoito” -oppaan mukaan kaikkien, jotka osallistuvat lääkehoitoon, tulee saada asianmukaista täydennyskoulutusta ja varmistaa osaamisensa. Osaamisen varmistamiseen liittyy useita vaiheita, kuten täydennyskoulutus, teoreettisen osaamisen varmistaminen, perehtyminen lääkehoidon käytäntöihin työyksikössä ja lääkehoidosta vastaavan lääkärin allekirjoittama lupa. Rikosseuraamuslaitoksen tarpeisiin kehitetty Love-RISE on verkko-opetus, joka kattaa teoreettisen osaamisen varmistamisen. (Love-Rise 2023.)

Työpäiväni alkoi tarkastamalla korvaushoitolistan ja varmistamalla, että korvaushoidon lääkkeiden tiedot täsmäivät korvaushoitolistan kanssa. Varmistin myös, että tarvittavat välineet, kuten juomakupit ja imeskelytabletit, ovat saatavilla työtilassa. Ilmoitin osastoille, että korvaushoitolaisia voi tuoda poliklinikalle, ja hoito sujui hyvin ja turvallisesti. Toisen vartijan läsnäolo oli varmistettu koko korvaushoidon ajan. Hoidettuani korvaushoidot aloitin seuraavan

päivän vastaanottolistan tekemisen ja huomasin, että lääkärin vastaanottolista puuttuu. Vastaanottolista oli puutteellinen, mutta siihen en voinut vaikuttaa. Pienen tauon jälkeen aloitin päiväkirjan kirjoittamisen ja päätin käyttää aikaa tiedon hankkimiseen Helsingin vankilassa pidetyistä palaverista, joissa on mainittu työhyvinvointi tai työterveys.

Tiedonhankinta vei suuremman osan työpäivästä. Ensimmäisenä haluaisin kertoa kuukausipalaverista, joka käynnistettiin puolitoista kuukautta sitten. En muista, että olisi aiemmin pidetty kuukausipalavereita, jolloin osastot ja toiminnot olisivat olleet suljettuina henkilökunnan osallistumisen mahdollistamiseksi. Palaveri pidettiin henkilöstöruokalassa, joka oli liian pieni osallistujamäärälle, aiheuttaen huonon ilman ja vaikeuttaen keskittymistä. Kuukausipalaverissa käsiteltiin monia aiheita, joilla on vaikutusta organisaation toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin. Palaveri alkoi rennolla ilmapiirillä tarjoiluilla sämpylöillä ja kahvilla.

Apulaisjohtaja toi esille jaettujen kyselylomakkeiden tarkoituksen, joissa käsiteltiin henkilöstön näkemyksiä ROTI-täydennyskoulutuksen tarpeista, viikkotiedotteen jakelutavasta ja muista aiheista. Osallistajat korostivat tiedonkulun parantamista ja henkilöstön osallistumista. Yliasutustilanne ja Skype-hakemusten käsittelyn haasteet olivat keskeisiä keskustelunaiheita. Palaverissa käsiteltiin myös organisaatiouudistuksen toteutumattomia tavoitteita, henkilöstöhallinnon tukipalveluiden haasteita sekä kuntoutukseen liittyviä asioita, erityisesti lukio-opetuksen alkamista ja mahdollisia työaikasuunnittelumuutoksia. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 1/2023, 2023, 1.)

Jotkut vartijat ilmaisivat mielipiteensä muutoksista, uskoen, että ne parantaisivat heidän hyvinvointiaan, kun taas toiset olivat eri mieltä. Henkilökohtaisesti omasta hyvinvoinnistani huolimatta muutokset pidentävät työpäiviäni, ja kiireisen päivän jälkeen on vaikea rauhoittua ja palautua. Palaverin yhteenvedona korostettiin henkilöstön osallistumisen merkitystä, avointa keskustelukuluttuuria ja päätösten asianmukaista käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä. Osallistajat kokivat voimaantumista mahdollisuudesta ilmaista vapaasti mielipiteensä ja huolenaiheensa.

Toisessa kuukausipalaverissa käsiteltiin laajasti eri aihealueita, kuten työpaikkaselvityksen palautetilaisuutta, tulevia tulostavoitteita, taloudellista tilannetta ja organisaatiomuutoksia. Yhden tunnin ajan ahtaassa ja huonosti ilmastoidussa henkilöstöruokalassa työterveyspsykologi kertoi kahden vuoden takaisesta työpaikkaselvityksestä, joka kohdistui Helsingin vankilan työn ja työolosuhteiden psykososiaalisiin tekijöihin. Työpaikkaselvityksen tarkoitus oli tukea työpaikan omaa henkisen työsuojelun turvaamiseksi tehtävää riskinarviointia, jonka Etelä-Suomen aluehallintovirasto on kehottanut tekemään tarkastuksessaan 6/21. Sairaspoissaoloihin liittyvät luvut herättävät myös huolta, ja ne vaativat tarkempaa tarkastelua. Tavoitteena on hallita niitä ja siten tukea yksilöiden terveyttä ja vahvistaa työpaikan henkilöresursseja. Rikosseuraamuslaitoksessa keskimääräiset sairauspoissaolot ovat 15 päivää henkilöä kohden

vuodessa, kun taas Helsingin vankilassa ne ovat huimat 25 päivää. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 6.)

Työpaikkaselvityksessä esiin tulleiden ongelmien määrä on merkittävä, ja ne vaikuttavat suoraan terveyteen ja hyvinvointiin. Selvitykseen on liitetty myös suosituksia. Haluan tuoda esiin muutamia haasteita, jotka näkyvät työpaikalla päivittäin.

Organisaatiossamme on merkittäviä haasteita, jotka vaikuttavat suoraan työntekijöiden terveyteen ja työyhteisön toimivuuteen. Tarkastelen kolmea keskeistä ongelma-alueita: epäselvyydet perustehtävässä, liiallinen työmäärä ja työtahti sekä henkilöstövajetilanne. Tarkastelen myös jatkuvien muutosten, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen, työhön liittyvän väkivallan uhan, yötyön ja työstä palautumisen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Ensimmäinen merkittävä haaste on epäselvyydet perustehtävässä, mikä johtaa toimintatapojen ja tavoitteiden puutteeseen työntekijöiden kesken. Tämä voi aiheuttaa pitkäaikaisia ongelmia työyhteisön toimivuuteen ja yksilötasolla terveydelle haitallista kuormitusta. Suosituksena on käydä kahdenkeskisiä keskusteluja johdon ja työntekijän välillä ja ohjata organisaatiota strategian mukaisesti niin, että työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 46.)

Toinen keskeinen huolenaihe on liiallinen työtaakka ja työtahti, jotka vähentävät työn hallinnan tunnetta ja lisäävät stressiä. Organisaatiota kehoitetaan jatkamaan ponnistelujaan henkilöstöresurssien parantamiseksi ja suunnittelemaan työ niin, että se on suunnitellun tehtävän kannalta mahdollista. Tärkeää on myös varmistaa, että työ on haastavaa, mutta ei pakota jatkuvasti työskentelemään ääri rajoillaan. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 46.)

Kolmas ongelma-alue on henkilöstöpulatilanne, jossa johdon tuki koetaan vähäiseksi. Esimiehen tuki on keskeinen tekijä työelämän laadussa ja vaikuttaa selkeimmin työtyytyväisyyteen. Aktiiviseen henkilökohtaiseen työhön kannattaa panostaa varsinkin henkilöstöpulatilanteissa. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 46.)

Jatkuva muutos organisaatiossa voi myös aiheuttaa epävarmuutta ja epäterveellistä stressiä. Organisaatiota rohkaistaan luomaan realistisia muutosaikatauluja, ottamaan henkilöstöä mukaan muutossuunnitteluun ja varmistamaan, että johtoa säännöllisesti informoidaan ja tuetaan muutostilanteissa. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 47.)

Häirintä, sopimaton käytös ja väkivallan uhka työpaikalla vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Suositus on välitön puuttuminen sopimattoman käytöksen tapauksissa, kiusaamisen vastainen koulutus ja tasa-arvosuunnitelma. Tärkeää on myös varmistaa, että kaikki



työyhteisön jäsenet ovat tietoisia sopimattomasta käytöksestä ja tuntevat turvallisen tilan periaatteet. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 48.)

Yötyön kohtalainen terveystarve edellyttää lakisääteisiä terveystarkastuksia ja neuvontaa yötyön riskeistä kolmen vuoden välein. Työstä palautumisen arvioitu puutteellisuus edellyttää toimenpiteitä, kuten työpäivän aikaisten taukojen huolehtimista ja henkilöstön tukemista palautumiskeinojen löytämisessä. (Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023, 49.) Organisaatiomme kohtaa useita haasteita, jotka vaativat nopeaa ja systemaattista toimintaa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suositellut toimenpiteet ovat ensiarvoisen tärkeitä, jotta voidaan taata terveen ja motivoituneen työympäristön kaikille työntekijöille.

Seuraavaksi tarkastelen viikoittaista esimiespalaveria, jossa käsitellään ajankohtaisia asioita. Eräessä palaverissa päätettiin vuosilomien rajoittamisesta joulukuussa, mikä tarkoittaa, että jaksotyötä tekevät eivät voi pitää lomaa kyseisen kuukauden aikana, koska joulun pyhäpäivät sijoittuvat arkipäiville (Esimiespalaveri 2023, 1). Tiedon tästä päätöksestä sain ainoastaan esimiespalaverin muistiosta, ja tunnen, että päätös aiheutti välittömästi negatiivisen reaktion. Pelkään, että tämä rajoitus johtaa entistä suurempaan poissaolomäärään joulukuussa, erityisesti lapsiperheiden keskuudessa, jotka tarvitsevat lomaa joulukuussa järjestääkseen lastenhoidon, kun päiväkodit ja koulut ovat suljettuina. Samassa palaverissa tuotiin esille myös työaikasunnittelumuutokset, joita parhaillaan valmistellaan. Henkilökohtaisesti pelkään, että nämä muutokset eivät edistä työntekijöiden hyvinvointia vaan lisäävät väsymystä ja sairauslomia entisestään.

Helsingin vankilassa järjestetään muitakin palavereita, mutta niissä käsiteltävät asiat eivät näytä liittyvän olennaisesti hyvinvointiin, eikä palaverimuistioita ole saatavilla. On harmillista, että työhyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään niin vähän, ja toimenpiteitä niiden parantamiseksi ei ole havaittavissa. Työpäiväni poliklinikalla päättyi pohtiessani, olinko tehnyt tiedonhankintani riittävän perusteellisesti ja jäikö jotain huomaamatta. Poliklinikalla oma hyvinvointini on huomattavasti heikentynyt allergian vuoksi, ja otin yhteyttä esimieheen. Toivon, että tilanteeseeni löydetään ratkaisu, ja tarvittavat toimenpiteet aloitetaan välittömästi ennen kuin tilani pahenee merkittävästi. Yhtenä mahdollisena toimenpiteenä voi olla siirtyminen toiseen työpisteeseen, jossa allergiaoireita ei esiinny. Toivon tilanteeni paranevan pian.

#### Yhteenveto

Minun työpäiväni poliklinikalla on usein haastava ja monimuotoinen. Päivän alkaessa terveysongelmilla, se asettaa heti oman lisänsä työpäivän alkumetreille. Kohtaan monenlaisia potilaita, mikä vaatii jatkuvaa yhteistyötä eri ammattilaisten kanssa. Päiväkirjamerkintäni osoittavat, että päiväni ovat täynnä odottamattomia tilanteita, kuten puutteellisia vastaanottoja ja viestintäongelmia.

Päiväkirjassani korostuu myös oman terveydentilani heikkeneminen ja allergioiden paheneminen remontoiduissa tiloissa. Työpäivän aikana törmään organisaation tekemiin päätöksiin, kuten vuosilomien rajoituksiin ja työaikasunnittelumuutoksiin, jotka herättävät huolta työhyvinvoinnista. Palaverissa käsitellään monenlaisia aiheita, mutta työhyvinvointiin liittyvät asiat jäävät vähemmälle huomiolle.

Kaipaan parannuksia työympäristöön ja toivon, että organisaatio sitoutuisi vahvemmin työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Toivon, että terveydentilani paranee ja työpäivät sujuvat suunnitellusti. Päiväkirjani antaa äänen työarjen haasteille ja toiveille työhyvinvoinnin parantamiseksi.

## 5.7 Viikko 7: Tutustuminen polivartijan työhön

### Viikkosuunnitelma

Tällä viikolla pyrin paneutumaan työni hallintaan entistä perusteellisemmin ja suorittamaan syvällisen analyysin siitä, millaisista osa-alueista työpäiväni todellisuudessa muodostuu. Aion huolellisesti dokumentoida jokaisen suorittamani työtehtävän, esittäen ne eriteltynä ja yksityiskohtaisesti. Tämä tiedon kerääminen ja systemaattinen tarkastelu ovat keskeisiä tekijöitä pyrkiessäni ymmärtämään paremmin työni tehokkuutta ja toimivuutta.

Tavoitteenani on saada konkreettinen ja havainnollinen kuva siitä, kuinka paljon aikaa ja resursseja kuhunkin tehtävään kuluu. Tämä syvällinen tarkastelu ei ainoastaan auta minua hahmottamaan työni kokonaisuutta, vaan myös tunnistamaan mahdollisia kehityskohteita ja tehostamismahdollisuuksia.

On syytä huomata, että monilla meistä on taipumus aliarvioida tai jättää huomiotta, mitä kaikkea työpäivään todellisuudessa sisältyy. Tämä laajempi tarkastelu tarjoaa mahdollisuuden syventää ymmärrystäni työni monipuolisuudesta, vastuusta ja prioriteeteista. Tavoitteenani on myös tunnistaa ne työtehtävät, jotka voivat jäädä huomaamatta tai unohtua kiireen keskellä.

### Päivä 25

Aloitin työpäiväni kello 6.34 saavuttuani paikalle. Päivystyksessä sain kuulla, että 16 vartijaa oli sairastunut, joten päivästä tulee hyvin haastava. Virallisesti työpäiväni alkaa vasta kello 7, joten minulla oli riittävästi aikaa valmistautua päivään ja vaihtaa kuulumisia pukuhuoneessa muiden vartijoiden kanssa.

Aamulla päätin myös pitää kiinni päätöksestäni pitää ruokatunnista kiinni. Aiemmin oli sovittu, että polivartija pitää ruokataunon kello 11.30-12.30. Tämä antaisi minulle

mahdollisuuden rentoutua ja ladata akkuja keskellä päivää. Samalla voisin vaihtaa ajatuksia ja kuulumisia muiden työntekijöiden kanssa, mikä edistäisi tiimityötä ja yhteenkuuluvuutta.

Vaikka päivystyksessä ilmeni odottamattomia haasteita vartijoiden sairastumisten vuoksi, onnistuin järjestämään tilanteen ja varmistamaan, että työpäivä sujui mahdollisimman sujuvasti kaikille osapuolille. Tällaiset yllättävät tilanteet korostavat tarvetta joustavuudelle ja yhteistyölle tiimissä. Olen tyytyväinen siihen, että onnistuimme yhdessä selviytymään tilanteesta ja varmistamaan turvallisuuden ja tehokkuuden työpaikallamme.

7.00-7.20 Huomasin, että Virven korvakuuloke ei toimi asianmukaisesti ja sen säätämisessä meni jonkin verran aikaa.

7.22 Sain Virve-puhelun pääportin vartijalta, joka ilmoitti, että hammashoitaja oli saapunut, mutta hänellä ei vielä ollut henkilökohtaista kulkulätkää. Ryhdyin toimeen ja menin hakemaan hammashoitajaa pääportilta. Saavuttuani paikalle ohjasin hänet päivystykseen, jossa hänelle annettiin tarvittava henkilökohtainen kulkulätkä. Tämä varmistti hänen oikeutensa liikkua turvallisesti ja vaivattomasti työpaikalla.

7.25 Kun palasin polivartijan toimistoon, käynnistin päivän tarkistamalla vastaanottolistaa ja korvaushoidon listaa. Havaitsin, että uusia korvaushoitoon osallistujia oli tullut lisää. Tämä puolestaan merkitsi sitä, että minun olisi päivitettävä tietokoneella oleva korvaushoitolistaa, jotta se olisi ajan tasalla uusien osallistujien osalta.

7.33 Ensimmäinen korvaushoitoon saapunut potilas koputti poliklinikan oveen. Valitettavasti minun oli ohjattava hänet takaisin osastolle, koska sairaanhoitajaa ei näkynyt missään. Tämä oli erityisen harmillista, koska oli aiemmin sovittu, että sairaanhoitaja olisi paikalla vastaanottamassa korvaushoitopotilaita tähän aikaan.

7.40 Sairaanhoitaja saapui ja haki korvaushoitolääkkeet lääkehuoneesta.

7.44-7.48 D-osaston korvaushoitopotilaat on otettu vastaan.

7.50 Ilmoitin B-osastolle, että korvaushoitopotilaat ovat tervetulleita. Kuitenkin huomasin, että korvaushoidon eteneminen ei noudattanut sovittua suunnitelmaa eikä pysynyt aikataulussa, mikä aiheutti huolta ja haasteita.

7.56-8.04 B-osastolta saapui osa korvaushoitopotilaista.

8.06 Hammaslääkäri saapui ja antoi uuden vastaanottolistan tämän päivän potilaiden osalta.

8.07-8.11 Yritin laatia uuden hammaslääkäriin vastaanottolistaa, mutta yritys epäonnistui keskeytysten takia.

8.15-8.18 Loput B-osaston korvaushoitopotilaista saapuivat, samalla kun edelliset lähtivät.

8.20 Toimitin ensimmäisen potilaan hammaslääkärille.

8.21-8.35 Osa C-osaston korvaushoitopotilaista saapui poliklinikalle. Sairaanhoitajat ottivat potilaita vastaan hitaasti ja vastahakoisesti. Työtilat olivat puutteelliset, ja aina jokin asia puuttui hoitotilasta, mikä viivästytti potilaiden vastaanottoa.

8.35 Ensimmäinen hammaslääkärin potilas oli valmis, ja siitä Virvellä kuulutin E-osastolle. Toistin kuulutuksen, ja toisella kerralla sain vastauksen. Tilasin C-osastolta seuraavan potilaan hammaslääkärin vastaanotolle. Monille vartijoille poliklinikan tilat eivät olleet tuttuja, joten kävin neuvomassa kerrosvartijaa, missä hammaslääkärin odotustila sijaitsee.

8.36 Ilmoitin sairaanhoitajille, että nyt olisi hyvä hetki pitää kahvitauko. Samalla päätin tehdä uuden vastaanottolistan, koska hammaslääkäri oli antanut uuden listan ja peruuttanut edellisen. Sain myös ensimmäisen sairaanhoitajan vastaanottolistan, jossa oli 7 potilasta.

8.37 Pääportti ilmoitti, että Suomenlinnan vanki saapui hammaslääkärille. Menin noutamaan hänet pääportilta ja samalla huomasin Lindströmin auton, joka tuli hakemaan likapyykkiä ja tuomaan puhtaat. Otin Lindströmin työntekijän mukaani.

8.39 Valvomo ilmoitti, että toinen Suomenlinnan vanki oli tulossa hammaslääkärille. Vietyäni ensimmäisen potilaan, lähdin hakemaan toista.

8.45 Nyt näyttää hiljaiselta ja päätin käydä ensimmäistä kertaa naisten huoneessa.

8.50. C-osasto soittaa Virveen ja kysyy voiko hän tuoda korvaushoitolaista poliklinikalle. Vastasin myöntävästi ja vaikka poliklinikalla ei ole yhtään sairaanhoitajaa paikalla niin minä lääkevalvonnankoulutuksen käyneenä voin antaa korvaushoidon vangille.

8.59 Korvaushoito annettu.

9.07 Avasin Word-tiedoston ja aloin tekemään vastaanottolistaa. Samalla söin omenan, sillä minulla ei ollut aikaa käydä syömässä sosiaalituloissa.

9.12 Virve-puhelu, päivystäjä kyselee onko A1 päihdeseula-laboratorion jääkaappi tyhjennetty ajallaan ja vastasin, että kyllä on.

9.14 Jatkan vastaanottolistan tekemistä.

9.15 Virve-puhelu, A-osaston kerrosvartija soittaa kysyäkseen milloin he voivat tuoda korvaushoitopotilaita poliklinikalle. Neuvon tulemaan myöhemmin, koska en voinut antaa kaikille korvaushoitoa.

9.16 Yritän jatkaa vastaanottolistan tekemistä.

9.17 Sairaanhoitajat palasivat kahvitautilta.

9.19 Sairaanhoitaja pyysi tuomaan ensimmäisen potilaan vastaanotolle. Otettu yhteyttä A-osaston vartijaan, joka ilmoitti, etteivät he pääse tulemaan, koska he ovat laitosmyymälässä.

9.32 Vastaanottolista valmis. Sairaanhoitaja kysyy milloin saisi loput korvaushoitopotilaat ja vastasin, että lähellä yhtätoista.

9.33 Virve-puhelu, B-osaston vartija kysyi, että onko heidän vankinsa poliklinikan odotustilassa, johon vastasin, että ei ole.

9.34-9.44 Toinen potilas valmis hammaslääkärin vastaanotolla. Lähden viemään hänet osastolle, koska kerrosvartija ei pääse itse hakemaan. Matkalla vanki kertoi, että heillä on nyt alkanut liikuntasali ja pyysi viemään hänet sinne. Vanki on toimitettu liikuntasalille.

9.46 Toimitettu päivystyksen odotustilasta kaksi Suomenlinnan vankia, jotka saapuivat jo ajat sitten.

9.55 Virve-puhelu sairaalakeikalta, vartija pyytää vangin lääkelistaa. Koska en ollut poliklinikalla, ohjasin hänet soittamaan päivystykseen.

10.02 Tilattu C-osastolta sairaanhoitajalle potilas. Itse en päässyt noutamaan vankia kerrokselta, koska silloin kun poliklinikalla on muita potilaita, polivartijan on jäätävä poliklinikalle valvomaan.

10.05 C-osaston vartija toimitti potilaan poliklinikan odotushuoneeseen. Tästä ilmoitin sairaanhoitajalle. Sairaanhoitaja alkaa valmistelemaan toimenpidehuonetta.

10.10 Päästän odotustilasta potilaan sairaanhoitajan vastaanotolle.

10.17 Päästetty sairaanhoitajalla ollut potilas ruokalaan menevälle käytävälle, josta kerrosvartijat ottivat hänet vastaan.

10.20 Tarkistin sähköpostini, mutta keskeytin sen, koska toinen sairaanhoitajista pyysi minua toimittamaan hänelle potilaan E-osastolta.

10:24 Pyydän E-osaston kerrosvartijaa toimittamaan potilaan poliklinikan odotustilaan.

10.25 Potilas päästetty sairaanhoitajan vastaanotolle.

10.26. Sain puhelun hammaslääkärin odotustilasta. Suomenlinnan vanki ilmoitti olevansa valmis.

- 10.27 Saatettu Suomenlinnan vanki pääportille. Hammaslääkärillä oli vielä yksi Suomenlinnan vanki.
- 10.30 Päästetty sairaanhoitajan luona ollut vanki E-osastolle.
- 10.34 Sairaanhoitaja lisäsi uuden potilaan vastaanottolistalle.
- 10.40 Sovin A-osaston kerrosvartijan kanssa, että hän toimittaa korvaushoitopotilaat hetken kuluttua.
- 10.45 Selvitin vangin asioita päivystäjän kanssa.
- 10.46. A-osaston vartija toimitti poliklinikan odotustilaan korvaushoitopotilaat. Heidät otettiin vastaan sairaanhoitajien vastaanotolle.
- 10.50 Pääportin vartija ilmoitti, että Suomenlinnan vanki oli saapunut hammaslääkärin vastaanotolle.
- 10.51 Haettu Suomenlinnan vanki pääportilta.
- 10.53 Hammaslääkärillä ollut Suomenlinnan vanki oli valmis. Viety pääportille.
- 11.05 Päästetty A-osaston korvaushoitopotilaat D-aulaan, josta kerrosvartija otti vastaan.
- 11.07 Pyydetty A-osastolta seuraava potilas sairaanhoitajalle. Potilas toimitettu sairaanhoitajalle.
- 11.09 A-osaston vanki päästetty D-aulaan tilaan, josta A-osaston kerrosvartija otti vastaan.
- 11.11 Kolmas yritys tarkistaa sähköpostia ja onnistuin.
- 11.17 A-osastolta haettu potilas sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 11.28 A-osaston potilas palautettu osastolle.
- 11.34 Suomenlinnan vanki valmis. Palautettu pääportille.
- 11.41 Tein viimeiset merkinnät vastaanottolistalle.
- 11.50-12.50 Ruokatauko.
- 12.55-13.05 Yritin hakea uusia potilaita hammaslääkärille, mutta tuloksetta, koska vangit olivat joko ulkoilussa tai muualla, kuten koulussa ja käräjäoikeudessa.
- 13.06 Pyydetty C- ja B-osastoa toimittamaan vangit poliklinikan odotustilaan.

13.10 C-osaston vartija pääsi toimittamaan vangit vastaanotoille, yhden hammaslääkärille ja toisen sairaanhoitajalle.

13.18 Hammaslääkärin potilas oli valmis. Ilmoitin C-osaston kerrosvartijalle noudosta.

13.25 C-osastolta tullut vanki oli valmis sairaanhoitajan vastaanotolla. Ilmoitin C-osaston vartijalle noudosta.

13.26 B-osaston vartija toimitti hammaslääkärille ja sairaanhoitajalle vangit.

13.27 Ohjeistin C-osaston kerrosvartijaa, että vankien terveyteen liittyvät asiat hoidetaan jonnon mukaan.

13.50 A-osaston vartija toimitti vangin suoraan hammaslääkärin odotustilaan 2.kerrokseen, mikä helpotti minun työtäni, koska poliklinikan odotustila sijaitsee ensimmäisessä kerroksessa.

14.00 A-osaston vanki oli valmis hammaslääkärin vastaanotolla, ja tilasin hänelle noudon.

14.01 B-osaston kerrosvartija kävi noutamassa neljä vankia poliklinikan odotustilasta.

14.15 Kävin hakemassa A-osastolta potilaan hammaslääkärin vastaanotolle.

14.20 Haettu A-osastolta vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.

14.35 Hammaslääkärillä ollut vanki palautettu A-osastolle.

14.40 Sairaanhoitajalla ollut vanki palautettu A-osastolle.

14.45 Annoin virka-apua D-osastolla ja avasin D-osaston kerrosten päädyt.

14.50-15.25 Tein vastaanottolistaa, tulostin sen ja jaoin osastoille.

15.30 Virveen tuli soitto, että eilen on tullut vanki, jota ei ole vielä haastateltu ja joka voi huonosti. Ilmoitin tästä sairaanhoitajalle.

15.35-15.57 Päivitin korvaushoitolistan, koska siihen oli tullut muutamia lisäyksiä.

16.00-17.00 Siivosin päihdeseulalaboratorion ja huolsin työvaatteita.

Päivä 26

Uusi työpäivä alkoi varhain, kun saavuin töihin kello 6.34. Ennen varsinaisen työpäivän alkua kävin vaihtamassa omat vaatteeni työvaatteisiin valmistautuakseni päivän tehtäviin. Päivystyksessä sain tietää, että tällä kertaa poikkeuksellisen suuri määrä vartijoita, peräti 19, oli

sairastunut ja poissa töistä. Tämä asetti haasteita normaaliin työjärjestelyyn ja vaati joustavuutta.

Tämä päivän alkutilanne asetti eteeni odottamattomia haasteita, mutta samalla se vaati joustavuutta ja kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Sairastuneiden vartijoiden määrän suuri kasvu vaikutti työympäristöön ja työtehtävien jakautumiseen, mikä vaati tiimityötä ja yhteistyötä muiden vartijoiden kanssa päivän sujuvuuden varmistamiseksi.

7.00 Aloitan työpäiväni avaamalla tietokoneen ja tarkastelemalla Roti-tietojärjestelmää. Tarkistan, onko Suomenlinnan vankilasta tulossa potilaita poliklinikalle, ja käyn läpi mahdolliset päivän tapahtumat.

7.05 Tarkistan korvaushoitolistan ja vastaanottolistan Rotista ja varmistan, että vankien osastot ja sellit ovat oikein.

7.15 Keskeytys. E-osaston kerrosvartija tuli kertomaan, että vanki X on käynyt edellisenä päivänä leikkauksessa ja hän valittaa kipua eikä ole saanut mitään lääkitystä. Itse olen tietoinen, että vangille annettiin haltuun kipulääkkeet ja kerroin kerrosvartijalle, että ilmoitan tapauksesta sairaanhoitajalle. Ja lisäksi, että tapaus ehditään hoitaa korvaushoidon jälkeen, jos sairaanhoitaja katsoo sen tarpeelliseksi.

7.23 Sairaanhoitaja saapui töihin. Haettiin sairaanhoitajan kanssa korvaushoitolääkkeet lääkahuoneesta. Sairaanhoitaja lähtee vaihtamaan vaatteet ja minä tarkistan korvaushoidon lääkkeiden henkilötiedot.

7.30 Kuulutettu D- ja E-osaston korvaushoitopotilaat poliklinikalle.

7.31-8.55 Korvaushoito alkaa. Korvaushoitopotilaita saapuu hyvin hitaasti. Korvaushoitopotilaita on 41, mikä on hyvin suuri määrä, koska aikaisemmin heitä oli puolet.

08.59 Sain tämän päivän ensimmäisen sairaanhoitajan listan.

09.00-9.35 Sairaanhoitajat lähtivät kahvitauolle.

09.05 Haettu välipala sosiaalituloista ja käyty naisten huoneessa.

09.15 Vastaanottolistan päivitys.

9.35 Vastattu vangille asiointilomakkeeseen ja varattu hänelle optikko aika.

9.39 Korvaushoitolistan päivitys.

9.49 Ilmoitettu sairaanhoitajalle vangista, joka valittaa kivusta.



- 9.50 Tarkistettu laboratorion tilat huomista varten ja huomattu, että laboratoriota ei ole siivottu viikkoon. Ilmoitettu asiasta talousmestarille.
- 10.00 Kysyn lääkäriltä, onko hän valmis ottamaan ensimmäistä potilasta. Lääkäri vastaa myöntävästi.
- 10.02 Lähden hakemaan B-osastolta vankia lääkärille ja samalla vien lääkkeen toiselle vangille.
- 10.20 Vangin hakeminen kesti kauan, koska B-osastolle on matkaa ja tämän lisäksi tämän osaston vangit ovat hyvin haasteellisia ja heillä menee aikaa, kun saa itsensä kerättyä ylös.
- 10.25 A-osaston kerrosvartija kertoo uudesta vangista, joka tarvitsee korvaushoitoa. Selvitän vangin tilanteeseen liittyviä asioita.
- 10.30 Selvitetään sairaanhoitajan kanssa E-osaston vangin asuinpaikkaa, koska häntä ei ole asutettu Rotiin asianmukaisesti.
- 10.40 Sairaanhoitaja toimitti E-osaston vangin lääkkeet. Ilmoitin niistä E-osaston vartijalle.
- 10.50 Teen laboratorion listaa, mutta se keskeytyy, koska lääkärillä on vastaanotolla ollut potilas valmis.
- 10.55 Viety vanki B-osastolle ja samalla haettu vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 11.05 Haettu D-osastolta vanki lääkärin vastaanotolle ja jätetty pyyntö, että vanki X jää osastolle ja vartijan on toimitettava poliklinikan odotushuoneeseen hänet kello 11.20.
- 11.10 Neuvoteltu sairaanhoitajien vastaanottolistasta ja tehty muutoksia sairastuneen sairaanhoitajan vuoksi. Siirrän ruokatuntiani myöhemmäksi.
- 11.15 Lääkärin vastaanotolla ollut potilas valmis, viety D-osastolle ja samalla otettu uusi tilalle lääkärille.
- 11.17 Sairaanhoitajan vastaanotolla ollut potilas valmis, viety B-osastolle. Pyydetty A-osaston vartijaa tuomaan uutta vankia sairaanhoitajalle.
- 11.20 A- ja D-osasto toimittavat vangit poliklinikan odotushuoneeseen.
- 11.25 E-osasto toimittaa dosetit täytettäväksi ja hakee vangin lääkkeet.
- 11.30 A-osaston vanki valmis sairaanhoitajalla. Ilmoitettu A-osastolle ja pyydetty uutta tilalle.

- 11.35 A-osaston kerrosvartija toimittaa uuden vangin poliklinikan odotushuoneeseen ja haakee yhden pois.
- 11.45 D-osaston vanki sairaanhoitajan vastaanotolla valmis, päästetty D-aulaan, josta kerrosvartija vie hänet selliin.
- 11.52 A-osaston vanki sairaanhoitajan vastaanotolla. Ilmoitettu tästä A-osaston vartijalle ja tilattu vangille nouto.
- 11.58 D-osaston vanki valmis lääkärin vastaanotolla. Toimitettu vanki D-osastolle.
- 12.15-13.15 Ruokatauko (myös vessassa käyminen, koska ei tiedä milloin seuraavan kerran pääsee).
- 13.15 Sairaanhoitajat tilaavat kahta A-osaston vankia, haettu osastolta.
- 13.18 Lääkärin listalle tulee uusi akuuttipotilas E-osastolta, haettu osastolta.
- 13.39 Yksi A-osaston vanki valmis sairaanhoitajan vastaanotolla. Tilattu hänelle nouto.
- 13.45 Toinen A-osaston vanki valmis sairaanhoitajan vastaanotolla. Tilattu hänelle nouto.
- 13.50 B-osaston vartija soitti Virveen ja kysyi milloin voisi tuoda korvaushoitopotilaan. Pyysin tuomaan saman tien ja samalla tilasin samalta osastolta toisen vangin.
- 13.55 B-osaston vartija toimittaa vangit poliklinikan odotushuoneeseen. Korvaushoito annetaan saman tien, ja vartija vie yhden vangin takaisin B-osastolle.
- 13.56 Lääkäri ilmoittaa, että vanki on valmis lääkärin odotushuoneessa. Toimitan vangin takaisin E-osastolle ja neuvon kerrosvartijaa vangin asuttamisesta, koska Rotissa ei näy, missä päin hän asuu.
- 14.00 Tilasin sairaanhoitajalta huomisen lääkäri- ja korvaushoitolistan.
- 14.15 B-osaston vanki on valmis sairaanhoitajan vastaanotolla, toimitettu hänet takaisin osastolle.
- 14.25 Tulostin lisää pikkulappuja (tiedote vangille vastaanottoajasta).
- 14.45 Lääkäri pyytää vankia vastaanotolle. Haettu C-osastolta vanki lääkärin odotushuoneeseen.
- 14.50 Virve-puhelu, vartija kysyy doseteista.

14.55 Virve-puhelu, asia liittyy vangin korvaushoitolääkitykseen, luvattu keskustella farmaseutin kanssa.

15.00 Farmaseutin luona hoidan vangin lääkitykseen liittyviä asioita.

15.10 Ilmoitettu osastoille, että doisetit ovat valmiita noudettaviksi lääkehuoneesta.

15.25 Vanki on valmis lääkärin vastaanotolla. Lääkäri ilmoittaa, että voisi ottaa vastaan vielä yhden potilaan.

15.27-15.35 Palautettu vanki C-osastolle ja haettu B-osastolta vanki lääkärin vastaanotolle.

16.15 Palautettu B-osastolle lääkärillä ollut vanki ja käyty naistenhuoneessa.

15.00-16.30 Kirjoitettu huomista vastaanottolistaa.

Työpäiväni oli äärimmäisen vaativa, sillä vastuullani oli poikkeuksellisen suuri määrä potilaita, yhteensä 55. Tämä määrä asetti minulle valtavan paineen, ja kiireen keskellä on mahdollista, että joitakin tapahtumia ja tehtäviä jäi kirjaamatta päiväkirjaani. Tilanteen vaativuudesta huolimatta tein parhaani, mutta potilaiden runsas määrä loi haasteita päivän sujuvuudelle ja tehokkuudelle. Jatkossa pyrin varmistamaan, että vastaavissa tilanteissa teen entistä tarkemman ja välittömämmän kirjauksen tapahtumista, jotta kaikki merkittävät asiat tulevat dokumentoiduiksi asianmukaisesti.

Päivä 27

Tulin työpaikalle klo 6.45. Päivystäjä tiedotti minulle, että saatan joutua siirtymään toiseen toimipisteeseen. Tämän päivän aikana useat vartijat ovat poissa, mikä saattaa aiheuttaa muutoksia ja tarvetta joustavuudelle tehtävien sijoittelussa. Tämä tilanne saattaa vaikuttaa työpäivän kulkuun ja työtehtävien organisointiin. Seuraan tilanteen kehittymistä ja sopeudun tarvittaessa mahdollisiin muutoksiin.

7.00 Aloitin päivän tarkastamalla Roti-tietojärjestelmän ja osastojen päiväjärjestykset laboratoriovastaanottojärjestyksen suunnittelemiseksi.

7.15 Suunnitelma keskeytyi, kun päivystäjä pyysi tulemaan päivystykseen. Pohdittiin laboratorion vartijan siirtämistä toiseen toimipisteeseen ennen kello 9 ja minä siirtyisin jatkamaan laboratorion vastaanottoa.

7.24-7.26 Palasin takaisin alkuperäiseen tehtävään ja sain sen tehdyksi.

7.27 Hain sairaanhoitajan kanssa korvaushoitolääkkeet lääkehuoneesta ja ilmoitin osastoille korvaushoidon alkamisesta.

- 7.30 Alkoi korvaushoitopotilaiden vastaanotto, ja suurimman osan hoidin itsenäisesti.
- 8.30 Viimeiset korvaushoitopotilaat oli hoidettu kolmen sairaanhoitajan ollessa paikalla.
- 8.31 Pyysin C-osastolta hammaslääkärille ensimmäisen potilaan, ja he toimittivat hänet poliklinikan odotushuoneeseen.
- 8.37 Sairaanhoitajat siirtyivät kahvitauolle, ja minulla oli aikaa merkitä korvaushoitolaiset listalle ja tarkastaa seuraavat potilaat.
- 8.45 Hammaslääkärillä ollut vanki oli valmis, ja tilasin noudon C-osastolta.
- 8.50 Siirryin laboratorioon hoitamaan vastaanoton loppuun.
- 10.16 Toimitin laboratoriohoitajan poliklinikalle ja selvittelin vankien asioita hänen kanssaan.
- 10.27 Pyysin C-osastoa tuomaan vangin hammaslääkärille ja hain samalla vangin E-osastolta sairaanhoitajalle.
- 10.30 A-osasto toimitti vangin sairaanhoitajalle, joka ei jää vankilaan vaan menee suoraan hoitopaikkaan.
- 10.35 C-osasto toimitti vangin hammaslääkärille.
- 10.40 Palautin E-osaston vangin osastolle sekä hain D-osastolta lääkärille vangin.
- 10.42 Hammaslääkärillä ollut vanki oli valmis, ja tilasin noudon C-osastolta.
- 10.45 Palautin A-osastolle vangin.
- 10.50 Palautin D-osastolle lääkärillä olleen vangin.
- 10.55 Tilasin B-osastolta hammaslääkärille uuden vangin.
- 11.24 Palautin A-osastolle lääkärillä olleen vangin.
- 11.25 Tilasin D-osastolta vangin lääkärille ja toimitin lääkärin odotushuoneeseen.
- 11.35 D-osaston vanki oli valmis lääkärillä, ja tilasin noudon.
- 11.36 E-osastolta tilasin vangin lääkärille ja toimitin lääkärin sumppuun.
- 11.40 A-osaston päihdetestaus-laboratorion lähetysten tarkastus.
- 11.52 B-osaston hammaslääkärillä ollut vanki oli valmis, ja tilasin noudon.

11.53 Sovin hammaslääkärin kanssa lounastauosta.

12.00 Lääkäri ilmoitti, että E-osaston vanki oli valmis, ja hän pitää lounastauon.

12.01 Vein lääkäriellä olleen vangin hammaslääkärille.

12.20 Hammaslääkärillä ollut vanki toimitettu E-osastolle. Osastolla avain lopetti toimimasta, pyysin toiselta kerrokselta vartijalta apua sellin avaamisessa.

12.40 Hain B-osastolta kaksi vankia poliklinikalle.

12.45 Soitin turvallisuudesta vastaavalle rikosseuraamusesimiehelle avainongelmasta.

12.50 Sairaanhoitaja pyysi vastaanotolle korvaushoitopotilaan C-osastolta, ja pyysin C-osaston kerrosvartijaa toimittamaan vangin poliklinikan odotushuoneeseen.

12.55 Rikosseuraamusesimies antoi minulle väliaikaiset avaimet.

12.56 C-osasto toimitti vangin sairaanhoitajalle, ja vanki sai lääkkeensä ja vartija vei hänet pois.

12.57 Sairaanhoitajalla ollut B-osaston vanki oli valmis, ja laitoin hänet odottamaan odotushuoneeseen.

13.00 Tarkistin Kiekusta onko työvuorot merkattu oikein ja sieltä löytyi puutteita. Laitoin viestin vuorosuunnittelijalle.

13.20 B-osaston hammaslääkärillä ollut vanki oli valmis, ja viety kaksi vankia B-osastolle.

13.25 Tarkistin korjatun avaimeni E-osastolla, ja se toimi erinomaisesti.

13.30 Hain sairaanhoitajalle ja hammaslääkärille A-osastolta vankeja vastaanotolle.

13.40 Sairaanhoitajalla ollut A-osaston vanki oli valmis, palautettu osastolle.

13.47 Sairaanhoitajalle hain A-osastolta vangin.

13.48 Ilmoitin E-osastolle, että dosetit ovat valmiina haettavissa lääkehuoneesta.

14.03 Palautin sairaanhoitajalla ollutta vankia takaisin A-osastolle.

14.10 Tilasin B-osastolta korvaushoitopotilaan, kerrosvartija toimitti poliklinikalle ja vei saman tien pois.

14.20 Viety A-osaston vanki hammaslääkäriltä osastolle.

14.40 Hain vangin koulusta lääkärille.

15.15 Palautin lääkärillä olleen vangin B-osastolle ja hain samalla toisen vangin dosetin ja vein sen farmaseutille.

15.30 Aloitin huomisen vastaanottolistaa ja pikkulappujen (tiedote vangille ajanvarauksesta) tekemisen.

15.50 Tulostin ja jaoin vastaanottolistat postilokeroihin.

16.00-17.00 Ruokatauko.

Päivä oli erityisen kiireinen ja vaativa, sillä työtehtävät ja vastuut vaativat jatkuvaa huomiota ja tehokasta suoriutumista. Aamusta alkaen aikataulu oli täynnä erilaisia tehtäviä, ja niiden suorittaminen edellytti nopeaa päätöksentekoa ja tehokasta toimintaa. Työpäivään sisältyi laaja kirjo erilaisia tehtäviä, kuten korvaushoitopotilaiden vastaanottoa, lääkäri- ja hammaslääkärivastaanottoja sekä laboratoriovastaanoton pyörittämistä.

Kiireisen päivän aikana oli tarpeen hallita monimutkaisia tilanteita, kuten vankien odottamattomia terveysongelmia, aikataulullisia haasteita ja yllättäviä muutoksia potilaslistoissa. Päivän aikana ilmeni myös tarve neuvotella ja tehdä päätöksiä yhdessä kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa, jotta kaikki tehtävät saatiin hoidettua asianmukaisesti.

Jatkuva kiire asetti haasteita työn organisoinnille ja vaati kykyä priorisoida tehtäviä niiden kiireellisyyden ja tärkeyden mukaan. Työpäivän päätteeksi saattoi olla tuntuva tunne siitä, että päivän aikana oli käytetty kaikki voimavarat tehokkaaseen ja vastuulliseen työskentelyyn. Kokonaisuutena päivä oli intensiivinen ja vaativa, mikä edellytti jatkuvaa keskittymistä ja ammattitaitoista suoriutumista erilaisista työtehtävistä.

Päivä 28

Neljäs työpäivä tällä viikolla alkoi talvisessa säässä, kun ulkona oli raikasta ja lumihutaleita leijaili ilmassa. Lähtiessäni bussipysäkillä huomasin, että tavallisesti siellä odottavat kanssamatkustajat olivat poissa, mikä herätti epäilyksiä bussin lähtemisestä etuajassa. Odotin odotettua bussia, mutta sitä ei näkynyt missään. Oli selvää, että joko bussi oli jo lähtenyt tai vuoro oli peruttu.

Tilanteen ratkaisemiseksi tein nopeasti uuden reittisuunnitelman töihin ja ilmoitin päivystykseen, että saavun töihin 12 minuuttia myöhässä. Lopulta saavuin töihin kello 7.42, hieman stressaantuneena siitä, että olin myöhässä. Onneksi myöhästymisen ei käytännössä vaikuttaisi työhöni, sillä sairaanhoitajat aloittavat vasta kello 8.

Tämä odottamaton tilanne loi hetkellistä stressiä, mutta tilanteeseen nopeasti reagoimalla ja sopeutumalla sain itseni ajoissa töihin. Vaikka päivän alku olikin poikkeuksellinen, onneksi se ei vaikuttanut merkittävästi työpäivän sujumiseen.

7.50 Aloitin päivän työpäiväni puhdistamalla työpöytäni flunssakauden vuoksi, kiinnittäen erityistä huomiota hygieniaan ja työtilojen puhtauteen.

7.53 Tarkistin korvaushoitolistan varmistaakseni päivän suunnitelman ja valmistautuakseni vastaanottoon.

7.55 Sairaanhoitaja saapui, ja vaihdoimme kuulumisia. Hän ilmoitti, että tänään hän toimii yksin poliklinikalla.

8.00 Tarkistin ja päivitin korvaushoitolistan.

8.10 Kuulutin ensimmäiset korvaushoitolaiset poliklinikalle ja varmistin kaiken olevan valmiina heidän vastaanottoaan varten.

8.12 Ensimmäiset korvaushoitopotilaat saapuivat, ja aloitimme vastaanoton.

8.40 Korvaushoito päättyi, ja aloitin korvaushoitolistan päivittämisen ja tulostamisen.

8.45 Osallistuin palaveriin sairaanhoitajan kanssa, jossa kävimme läpi päivän vastaanotolle saapuvat potilaat ja keskustelimme niihin liittyvistä haasteista.

9.00 Sairaanhoitajan kanssa korjasimme tulostuskonetta, varmistaen sen toimivuuden jatkossa.

9.05 Sairaanhoitaja tulosti maanantain lääkäri- ja korvaushoitolistan, jonka kävimme yhdessä läpi.

9.11 Kävin naisten huoneessa ja noudin välipalan.

9.20-11.40 Keskityin maanantain vastaanottolistan laatimiseen ja tulostamiseen. Listan tekeminen vei odotettua enemmän aikaa, sillä sairaanhoitajan tulostamassa korvaushoitovastaanottolistassa puuttui monien vankien nimet. Yhdessä sairaanhoitajan kanssa selvittelimme syitä ja korjasimme tilanteen. Vastaanottolistojen valmisteluun liittyy useita vaiheita, mukaan lukien vankien asuinpaikkojen selvittäminen, vastaanottolistojen kirjoittaminen ja tulostaminen sekä tiedotus vangeille varaamistaan vastaanottoajoista.

10.45 C-osasto ilmoitti vangin kovasta kivusta kädessään. Välitin tiedon sairaanhoitajalle, joka antoi vangille särkylääkettä.

11.15 Yritin hakea vankia sairaanhoitajan vastaanotolle, mutta vanki ei ollut osastolla.

11.40 E-osasto ilmoitti, että vanki voi huonosti. Viesti välitetty sairaanhoitajalle, ja hän päätti ottaa vangin vastaan.

11.45 Haettu ensimmäinen potilas sairaanhoitajan vastaanotolle.

12.05 E-osaston potilas palautettu osastolle.

12.39 E-osaston vartija ilmoitti, että vangilta puuttuu lääke. Välitin viestin sairaanhoitajalle.

13.00 Luin sähköpostiviestejä.

13.54 Sairaanhoitaja pyysi seuraavaa potilasta vastaanotolle E-osastolta.

14.03 Potilas palautettu E-osastolle, ja samalta osastolta haettu seuraava sairaanhoitajan vastaanotolle.

14:30 Vanki palautettu E-osastolle.

15.00-16.00 Ruokatauko.

Tänään työpäivä sujui poikkeuksellisen rauhallisissa merkeissä, ja hommaa oli juuri sopivasti. Päivän aikana ei ilmennyt suurempia kiireitä tai odottamattomia haasteita, mikä antoi mahdollisuuden keskittyä tehokkaasti työtehtäviin. Työpäivä eteni sujuvasti ja tasaisesti, tarjoten mahdollisuuden käsitellä tehtäviä harkiten ja huolellisesti. Rauhallinen ilmapiiri loi otollisen ympäristön keskittymiselle ja työn laadulle. Samalla päivässä oli juuri sopivasti tekemistä, jotta se pysyi mielenkiintoisena ja antoi mahdollisuuden edetä työtehtävien parissa tasapainoisesti.

Yhteenveto

Tiimityöskentelyn on tiedetty olevan eräs tehokkaimmista työyhteisön toimintatavoista. Nyky-päivän yrityksissä tiimien rooli on merkittävä, ja jokaisen tiimin jäsenen vaikutus lopputulokseen kasvaa huomattavasti. Optimaalisessa tilanteessa tiimi edistää ja kehittää jokaisen jäsenensä ammattitaitoa ja osaamista. Yksinkertaisimmillaan tiimistä voidaan sanoa, että se on itseohjautuva työryhmä, joka koostuu ihmisistä, jotka yhdessä vastaavat sovitun tehtävän suorittamisesta alusta loppuun yhteisvoimin (Spiik 2004, 63). Spiikin mukaan tiimityöskentely usein edistää jäsentensä ammattitaitoa, ja tätä kutsutaan moniammatillisuudeksi (Spiik 1999, 48).

Työviikkoni vankilan poliklinikalla oli intensiivinen kokemus, joka jätti jälkeensä vahvan vaikutelman jatkuvista muutoksista ja odottamattomista tilanteista. Alkuperäinen tavoitteeni oli



keskittyä työni hallintaan ja tehdä syvällinen analyysi päivittäisistä tehtävistäni, mutta viikko tarjosi enemmän haasteita kuin olin odottanut. Viikon ensimmäinen päivä alkoi poikkeuksellisen suuren vartijoiden sairastumisen aiheuttamalla yllätyksellä, asettaen välittömiä haasteita normaalille työjärjestykselle. Jouduin osoittamaan joustavuutta ja tiimityötä tilanteen ratkaisemiseksi, kun suuri määrä sairastuneita vaikutti merkittävästi työpäivän sujuvuuteen, ja oli välttämätöntä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin.

Viikon aikana korvaushoitopotilaiden vastaanottaminen ja hoidon organisointi olivat keskeisiä tehtäviä. Suuri potilasmäärä vaati tarkkaa aikataulutusta ja resurssien tehokasta käyttöä. Korvaushoitopotilaiden vastaanotto oli vaativa tehtävä, ja tilanteisiin, kuten odottamattomiin vankien valituksiin tai lääkitysongelmiin, oli reagoitava nopeasti ja tehokkaasti. Yksi keskeisistä havainnoista oli, kuinka odottamattomat tilanteet ja muutokset vaikuttivat päivän kulkuun. Vartijoiden korkea sairastumisaste vaikutti työmäärään ja vaati jatkuvaa sopeutumista. Päivittäisten tehtävien suunnittelu ja ajoittaminen olivat avainasemassa, ja jatkuva kommunikointi tiimin kanssa oli välttämätöntä tehokkaan työn varmistamiseksi.

Huomasin myös tarpeen jatkuvasti priorisoida tehtäviä ja ratkaista odottamattomia ongelmia, kuten lääkärin vastaanottoon tulevien vankien valitukset tai odottamattomat muutokset vastaanottolistassa. Joustavuus ja kyky sopeutua nopeasti olivat avainasemassa työssäni, erityisesti kun päivittäiset tilanteet olivat monimutkaisia ja vaihtelevia. Tavoitteenani oli myös hallita aikaani tehokkaammin ja varmistaa, että jokainen tehtävä suoritettiin mahdollisimman sujuvasti. Tämä edellytti jatkuvaa tiedonkeruuta ja tarkkuutta tehtävien suorittamisessa. Omaan päivääni sisältyi monia lyhyitä ja nopeita tehtäviä, ja oli tärkeää pysyä keskittyneenä ja organisoituna.

Vaikka viikko oli haastava, onnistuin yhteistyössä tiimin kanssa varmistamaan, että päivän tehtävät etenivät mahdollisimman sujuvasti. Joustavuus, nopea päätöksenteko ja tiimityö olivat avainasemassa vastatessani odottamattomiin tilanteisiin ja varmistaessani, että vankien terveydestä ja hoidosta huolehdittiin asianmukaisesti. Kaiken kaikkiaan tämä viikko antoi minulle mahdollisuuden syventää ymmärrystäni työni monimutkaisuudesta, vastuista ja prioriteeteista. Opin arvostamaan jatkuvan oppimisen ja joustavuuden merkitystä tämän työssäni työympäristössä. Työssäni vankilapoliklinikalla odottamattomat tilanteet eivät ole poikkeus, vaan osa jokapäiväistä elämää, ja niiden hallinta vaatii monipuolista osaamista ja valmiutta sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

## 5.8 Viikko 8: Tutustuminen polivartijan työhön hyvinvointini huomioiden

### Viikkosuunnitelma

Tällä viikolla päätin jatkaa tutustumista polivartijan työhön. Osa tästä päätöksestä johtuu siitä, että tunnen työnkuvan ja sen monipuolisuuden. Huomasin, että poliklinikalla

työskentely vaatii kykyä hallita monimutkaisia tilanteita ja kommunikoida tehokkaasti erilais-  
ten ihmisten kanssa.

Syventäessäni ymmärrystäni polivartijatyöstä, haluan kiinnittää huomiota myös omaan hyvin-  
vointiini. Töissä pysyminen on tärkeää ja aion pitää itsestäni huolta myös keskellä kiireistä  
työviikkoa. Varaan aamuhetket hetkiin, jotka auttavat minua luomaan positiivisen sävyn lop-  
pupäivälle. Tämä viikko tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden oppia ja samalla huolehtia  
omasta hyvinvoinnista.

Päivä 29

Tänä aamuna herätessäni tunsin olevani yllättävän virkeä, vaikka yöni oli jäänyt lyhyeksi.  
Edellisenä iltana vietin aikaa kirjoittaen päiväkirjaani myöhään yöllä. Kävellessäni töihin huo-  
masin, miten talvinen raikas ilma vaikutti myönteisesti mielialaani. Saavuin töihin varhain,  
kello 6.34, ja hain avaimet päivystyksestä.

Päivystäjän pöydällä kiinnitin huomiota lasiseen uunivuokaan, joka oli täynnä konvehdeja. Sen  
alapuolella oli viesti, jossa kerrottiin viikon 46/2023 olleen raskas henkilöstöryhmien runsai-  
den poissaolojen vuoksi. Viestissä kuitenkin todettiin, että viikosta selvittiin kohtalaisesti, ja  
kiitoksena tarjottiin suklaata niille, jotka olivat saapuneet töihin maanantaina 20.11.2023.  
Viestin lopussa oli kiitos vankilan johdolta.

Tämä ele herätti minussa tunteen, joka vaihteli vihaisuudesta pettymykseen. Tuntui epärei-  
lulta, että henkilökohtainen työpanokseni ja kaikkien muidenkin työntekijöiden ponnistelut  
palkittiin vain muutamilla konvehdeilla. Erityisesti vertailu koronan aikaisiin kiitoksiin pääjoh-  
tajalta, joka lähetti sähköpostiviestin kera yhden senttimetrin kokoisen kukkakuvan, herätti  
ajatuksia. En tietenkään tiedä, mitä johdon paikalla olisin tehnyt, mutta itse olisin arvostanut  
enemmän henkilökohtaista kiitosta, kenties jokaisessa toimipisteessä käymistä ja työntekijöi-  
den kasvojen kiittämistä. Henkilökohtainen arvostus tuntuu paljon merkittävämmältä kuin  
muutama konvehti.

7.00 Avasin Roti-tietojärjestelmän ja tarkistin lähtevät ja saapuvat vangit.

7.05 Ensimmäinen sairaanhoitaja saapui.

7.15 Toinen sairaanhoitaja saapui.

7.20 Virve-puhelu, B-osaston vartija ilmoitti, että eristysseissä on hyvin huonokuntoinen  
vanki ja pyysi, että sairaanhoitaja tulisi katsomaan.

7.22 Viesti välitetty sairaanhoitajalle, ja sairaanhoitaja vain nyökkäsi ja kysyi, miten huono-  
kuntoinen vanki on. Vastasin, että sen enempää minulle ei kerrottu.

7.26 Päivystäjä soitti eristyssellissä olevasta vangista. Ilmoitin sairaanhoitajalle, että sinne on mentävä heti.

7.30 Sairaanhoitaja viimein lähti eristysselliin päin.

7.31 Ensimmäinen korvaushoitopotilas koputti poliklinikan oveen, jouduin palauttamaan hänet takaisin osastolle, koska sairaanhoitajat eivät olleet vielä valmiita ottamaan vastaan.

7.33 Sairaanhoitaja toi lääkehuoneesta korvaushoitolääkkeet. Laitoin korvaushoitotyötilan valmiiksi ja pyysin korvaushoitopotilaat takaisin poliklinikalle.

7.34 Kuulutin korvaushoitopotilaat poliklinikalle ja aloitin itsenäisesti korvaushoidon antamisen.

8.30 Hammaslääkäri pyysi ensimmäisen potilaan vastaanotolle. Kuulutettu D-osastolle, että toimittaisivat vangin hammaslääkäriin odotushuoneeseen.

8.45 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, tilattu hänelle nouto ja samalla pyydetty seuraava vanki hammaslääkäriin odotushuoneeseen.

8.50 D-osasto toimitti seuraavan vangin hammaslääkäriin odotushuoneeseen ja vei edellisen. Ilmoitin hammaslääkärille, että seuraava vanki on toimitettu.

9.22 Korvaushoito päättyi. Tänään korvaushoito kesti kovin kauan, koska sairaanhoitajista vain puolet oli töissä, tämän lisäksi eristyssellissä vanki sai sairaskohtauksen ja yksi sairaanhoitaja oli siellä hoitamassa vankia.

9.23 Sairaanhoitajille ilmoitettu, että voivat mennä kahvitauolle.

9.30 Hammaslääkäri ilmoitti, että potilas on valmis ja pyysi minun hakea farmaseutilta vangille särkylääkettä.

9.32 Haettu vangille lääkkeitä ja siirretty vanki lääkärin odotushuoneeseen, koska hänellä on tänään myös lääkäri.

9.33 Ilmoitettu lääkärille vangista.

9.45 Lääkärin vastaanotolla ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.

9.46 Sairaanhoitajat palaavat kahvitauolta.

9.48 Hammaslääkärin vastaanotolla ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.

9.49 Pyydetty A-osaston vartijaa toimittamaan vanki lääkärin odotushuoneeseen.

9.50 Pyydetty E-osaston vartijaa toimittamaan vanki poliklinikan odotushuoneeseen. Vanki saapui ja siirsin hänet hammaslääkärin odotushuoneeseen.

10.05 Pyydetty B-osaston vartijaa toimittamaan korvaushoitopotilas poliklinikalle.

10.20 B-osasto toimitti poliklinikalle korvaushoitopotilaan ja hetken päästä vei takaisin osastolle.

10.40 Sain sairaanhoitajalta potilaslistan.

10.50 Lääkärillä ollut vanki valmis, tilasin A-osastolta hänelle noudon.

10.55 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, päästetty hänet D-aulaan.

10.59 Tilattu A-osastolta seuraava vanki hammaslääkärin vastaanotolle. Toimitettu vanki hammaslääkärin odotustilaan.

11.00 Tilattu C-osastolta seuraava vanki lääkärin vastaanotolle. Toimitettu vanki lääkärin odotustilaan.

11.01 Tilattu B-osastolta kaksi vankia sairaanhoitajan vastaanotolle. Toimitettu vangit odotustilaan.

11.18 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, tilattu A-osastolta nouto.

11.19 Tilattu D-osastolta seuraavan vanki hammaslääkärin vastaanotolle. Toimitettu vanki hammaslääkäriodotustilaan.

11.45 Sairaanhoitajan vastaanotolla olleet kaksia vankia valmiina odotushuoneessa, tilattu B-osastolta noudon.

12.05 Lääkärillä ollut vanki valmis, tilattu C-osastolta noudon.

12.15 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.

12.30 Sairaanhoitaja pyysi tuomaan D-osastolta vangin vastaanotolle.

12.32 Toimitettu vanki D-osastolta sairaanhoitajalle.

12.35 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.

12.40 Haettu hammaslääkärille ja sairaanhoitajalle C-osastolta kaksi vankia.

12.50 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, tilattu C-osastolta noudon.

13.05 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, saatettu vanki C-osastolle.

13.15 Haettu vanki hammaslääkärille E-osastolta.

13.20 Tilattu vanki B-osastolta sairaanhoitajan vastaanotolle. Toimitettu lääkärin odotushuoneeseen.

13.31 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, tilattu E-osastolta noudon.

13.43 Haettu laitosmyymälästä A-osaston vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.

13.48 Haettu E-osastolta kahta vankia sairaanhoitajan vastaanotolle.

13.52 Hammaslääkäri toimitti seuraavan päivän potilaslistan.

14.00 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu A-osastolle.

14.13 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis. Odotustilat olivat varattuja, joten jouduin viemään vangin suoraan B-osastolle.

14.40 Palautettu E-osastolle kahta vankia, jotka ovat olleet sairaanhoitajan vastaanotolla.

14.50 Haettu vanki sairaanhoitajan vastaanotolle B-osastolta.

15.03 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu vanki B-osastolle.

15.05 Kuulutettu, että B-osaston dosetit ovat valmiit noudettavissa lääkehuoneessa.

15.10 Seuraavan päivän vastaanottolistan teko.

16.00-17.00 Ruokatauko.

Päivä 30

Aamuni alkoi väsyneissä tunnelmissa, sillä muutaman viikon ajan olin huomannut työssäni selkeän muutoksen. Niska-hartia-alueellani oli alkanut tuntua kipua ja jännitystä, mikä oli selvä merkki siitä, että jotakin oli tehtävä. Lepo ja venyttely eivät olleet tuoneet helpotusta. Koiria ulkoiluttaessani tajusin myös, että olin jatkuvasti kiireinen, vaikka en aina edes ollut matkalla mihinkään kiireelliseen. Kehoni reagoi kiireeseen nostamalla hartiat korkealle ja lihakset kiristyivät stressistä.

Tajusin, että on aika ryhtyä toimiin ennen kuin niskakivut pahenevat entisestään. Päätin tehdä muutoksen. Ensimmäinen askel oli yrittää olla antamatta ympäristötekijöiden vaikuttaa omaan olotilaani ja hidastaa tahtiani. Päätin olla juoksematta pää punaisena joka kerta, kun

edessä oli tehtävä, ja kävellä rauhallisemmin. Halusin nähdä, olisiko tästä hyötyä, ja päätin arvioida tilannetta loppuviikosta.

Vaikka hidastin vauhtiani, saavuin töihin yhtä aikaisin kuin tavallisestikin, kello 6.34. Päivystyksessä huomasin kuitenkin, että myös tänään oli poissa paljon vartijoita. Tämä lisäsi huolenaiheitani, mutta päätin pitää kiinni päätöksestäni hidastaa tahtiani ja olla antamatta stressin ottaa yliotetta kehostani. Päivä oli vasta alkamassa, ja odotin näkeväni, mitä muutokset tekisivät sekä fyysiselle että henkiselle hyvinvoinnilleni.

7.00 Aloitan työpäiväni avaamalla tietokoneen ja tarkastelemalla Roti-tietojärjestelmää. Tarkistan, onko Suomenlinnan vankilasta tulossa potilaita poliklinikalle, ja käyn läpi mahdolliset päivän tapahtumat.

7.10 Korvaushoitolistan päivitys.

7.20 Virve-puhelu vastaanottovartija ilmoitti, että on saapunut uusi vanki, jolle pitäisi tehdä tulohaastattelu.

7.25 D-osaston vartija kertoi, että vanki on satuttanut polvensa ja tarvitsee haavanpuhdistuksen.

7.31 Sairaanhoitajat saapuivat.

7.38 Korvaushoito alkaa. Kuulutaan osastoille, että korvaushoitopotilaat voi toimittaa poliklinikalle. Sairaanhoitajat ovat hyvin hitaita tänään eivätkä ole halukkaita ottamaan vastaan korvaushoitopotilaita. Useamman kerran olen joutunut muistuttaa heitä, että odotustilassa on korvaushoitopotilaita. Ymmärrän, että osa sairaanhoitajista ovat väsyneitä työmäärästä ja osa ovat heikossa kunnossa koronan jälkeen, mutta se ei anna lupaa käyttäytyä tällä tavalla.

8.16 Kävin hakemassa E-osastolta hammaslääkärin vastaanottoon ensimmäisen vangin.

8.13 Pääportin vartija ilmoitti, että Suomenlinnan vanki on saapunut hammaslääkärille.

8.15 Kävin noutamassa pääportilta Suomenlinnan vangin hammaslääkärin odotushuoneeseen.

8.22 Viimeiset korvaushoitopotilaat hoidettu ja korvaushoito päättyy.

8.25-9.10 Sairaanhoitajilla kahvitauko.

8.30 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, saatettu vanki E-osastolle.

8.35 Hammaslääkärin vastaanottolistan päivitys, listalle on tullut kolme uutta nimeä.

9.05 Tulostettu päivitetty vastaanottolista ja korvaushoitolista.

9.10 Virve-puhelu, vartija pyysi kertomaan sairaanhoitajalle, että sairaalassa tutkimuksessa olevan vangin tiedot tarvitaan.

9.12 Viesti toimitettu sairaanhoitajalle.

9.15 Hammaslääkärillä ollut Suomenlinnan vanki valmis, saatettu vanki pääportille.

9.18 Haettu D-osastolta vanki hammaslääkärin vastaanotolle.

9.33 Sairaanhoitaja toimitti asiointilomakkeen optikolle. Varattu aika vangille näöntarkistukseen. Otettu kopio asiointilomakkeesta ja vastattu siihen.

9.34 Virve-puhelu, pääportin vartija ilmoitti, että poliklinikan työsuojeluvaltuutettu odottaa pääportilla. Ilmoitettu sairaanhoitajalle.

9.40 Sairaanhoitaja toi listan potilaista, joita hän ottaa päivän aikana. Listalla kolme nimeä ja valitettavasti vangit ovat joko ulkoilussa tai laitosmyymälässä.

9.50 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.

9.55 Haettu B-osastolta vanki hammaslääkärin vastaanotolle.

10.00-11.30 Sairaanhoitajilla työsuojeluvaltuutetun kanssa palaveri.

10.04 A-osaston vartija tuli kertomaan, että vanki tarvitsee sairaanhoitajan, jalassa on haava.

10.05 Jätetty sairaanhoitajille viesti vangeista, jotka tarvitsevat haavahoidon.

11.15 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, saatettu vanki B-osastolle.

11.20 Yritetty hakea C-osastolta vankeja hammaslääkärin vastaanotolle, mutta he olivat poissa osastolta.

10.50-11.50 Ruokatauko.

11.45-12.29 Sairaanhoitajat lounaalla.

11.50 Haettu A-päihdeseulalaboratoriosta näytteet.

11.52-12.12 Polivartijan Virve soi viidesti. Eri osastoilta soitettu vangin terveyteen liittyviä asioita. Viestit välitetty sairaanhoitajille.

12.13 Pyydetty D-osaston vartijaa toimittamaan vanki hammaslääkärin odotushuoneeseen. Vartija toimitti hänet poliklinikalle ja sieltä saatoin vangin hammaslääkärin odotushuoneeseen.

- 12.25 Pyydetty C-osaston vartija toimittamaan hammaslääkärin odotushuoneeseen kaksi vankia. Toimitettu.
- 12.30 Sairaanhoitaja pyysi toimittamaan hänelle A-osaston vangin toimenpidehuoneeseen. Toimitettu.
- 12.51 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, päästetty D-aulaan, josta A-osaston vartija otti hänet vastaan.
- 12.52 Tilattu C-osastolta vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 12.53 Hammaslääkärillä ollut vanki valmis, tilattu noudon ja samalla tilasin uutta vankia vastaanotolle.
- 12.54 Virve-puhelu, A-osaston vartija ilmoitti, että vanki ei ole vielä saanut korvaushoitoa. Viesti välitetty sairaanhoitajalle.
- 13.02 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, tilattu C-osastolta noudon.
- 13.05 Virve-puhelu, vastaanotto ilmoitti uudesta vangista ja että hänen lääkityksensä olisi hyvä katsoa. Viesti välitetty sairaanhoitajalle.
- 13.07 Tilattu D-osastolta vangin sairaanhoitajan vastaanotolle. Toimitettu toimenpidehuoneeseen.
- 13.115 Haettu kaksi vankia A-osastolta sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 13.20 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu vanki D-osastolle.
- 13.35 Pyydetty C-osastolta toimittamaan vanki korvaushoitoon. Vanki sai hoidon ja viety pois.
- 13.36 Tiedotettu sähköpostiviestillä koko vankilaa sairaanhoitajien puhelinnumerosta.
- 13.40 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu vanki A-osastolle.
- 13.45 Haettu vanki A-osastolta sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 13.49 Pyydetty C-osastolta toimittamaan vanki korvaushoitoon. Vanki sai hoidon ja viety pois.
- 14.00 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, saatettu vanki A-osastolle.
- 14.15 Virve-puhelu, E-osaston vartija soittaa kysyäksään vangin terveyteen liittyviä asioita.
- 14.30-16.00 Poliklinikalla työnohjaus. Sairaanhoitajat ovat poissa.



14.30-15.00 Korvaushoitolistan päivitys ja tulostus.

15.30-16.30 Vastaanottolistan kirjoittaminen, tulostus ja jako postilokeroihin.

16.00 Sairaanhoitaja pyysi tuomaan A-osastolta korvaushoitopotilaan poliklinikalle. Toimitettu.

16.05 Vanki palautettu A-osastolle.

16.30-17.00 Optikkolistan tulostus.

Työpäivän loppu sujui erittäin rauhallisesti, sillä sairaanhoitajat osallistuivat työnohjaukseen. Olin tyytyväinen tähän, sillä se antoi minulle mahdollisuuden keskittyä omiin tehtäviini ilman suurta kiirettä tai häiriötekijöitä. Ruokatunnilla kävin kuntosalilla, mikä toimi erinomaisena keinona rentoutua ja vapauttaa stressiä. Liikunta tarjosi paitsi fyysistä hyvinvointia myös mahdollisuuden selkeyttää ajatuksia ja luoda etäisyyttä työpäivän haasteisiin.

Huomasin myös, että päivän aikana pyrin jatkuvasti hidastamaan tahtiani. Tämä oli osa pyrkimystäni vähentää stressiä ja kireyttä kehossani. Yritin olla tiedostavampi vauhdissani, tekemisissäni ja reaktioissani. Vaikka se vaati tietoista ponnistelua, huomasin, että hidastaminen auttoi minua hallitsemaan kiirettä ja säilyttämään tasapainon työpäivän vaatimusten keskellä. Kaiken kaikkiaan päivä päättyi positiivisesti, ja huomasin, että nämä pienet muutokset päivittäisessä rutiinissani alkoivat vaikuttaa myönteisesti sekä fyysiseen että henkiseen hyvinvointiini.

Päivä 31

Aamupäivä käynnistyy väsyneenä ja päätä särkee. Ulkona vallitsee kylmä pakkanen, joka tuntuu purevana tuulessa. Eilisen aikana huomasin, että sairaanhoitajien yhteistyö ei sujunut aivan parhaalla mahdollisella tavalla, ja tunnen, että he kaipaavat selkeää esimiestä johtamaan tiimiä.

Tänään päätin ottaa hieman etäisyyttä sairaanhoitajiin ja antaa heidän hoitaa työnsä itsenäisesti ilman liiallista patistelua. Vaikka haluaisin olla aktiivisesti läsnä ja ohjata heitä parempaan yhteistyöhön, tajuan, että he saattavat tarvita tilaa ratkaistakseen keskinäiset haasteensa. Toivon, että tämä etäisyyden antaminen auttaa heitä löytämään omat vahvuutensa ja parantamaan tiimityötä luontevasti.

Eilinen ruokatunti aamupäivällä oli miellyttävä kokemus, ja se toi hyvää mieltä päivääni. Tänäänkin aion pitää ruokataunon aamupäivällä. Uskon, että tällaiset hetket itselle antavat tarvittavaa voimaa jaksamiseen ja auttavat pitämään mielen virkeänä. Tarkoitukseni on

huolehtia omasta hyvinvoinnistani, jotta voin olla parhaana tukena tiimilleni, vaikka pidänkin hieman etäisyyttä tällä hetkellä.

7.05-7.20 Aloitin työpäiväni avaamalla tietokoneen ja tarkastelemalla Roti-tietojärjestelmää. Tarkistin, oliko Suomenlinnan vankilasta tulossa potilaita poliklinikalle, ja kävin läpi mahdolliset päivän tapahtumat.

7.31 Sairaanhoitaja saapui.

7.33 Ensimmäiset korvaushoitopotilaat koputtivat poliklinikan oveen. Kuulutin osastoille korvaushoidon alkamisesta.

9.00 Korvaushoito päättyi.

9.03-9.40 Sairaanhoitajat pitivät kahvitaun.

9.05 Saatoin kaksi korvaushoitopotilasta C-osastolta.

9.10-9.30 Päivitin korvaushoitolistaa, listalle tuli kaksi uutta nimeä, ja tulostin päivitetyn listan.

9.45-9.55 Sairaanhoitaja toi potilaslistan. Lähdin hakemaan A-osastolta kaksi vankia sairaanhoitajan vastaanotolle.

10.02 Lääkäri otti yhteyttä puhelimitse ja pyysi vastaanotolle ensimmäisen potilaan.

10.03 Pyydetty D-osaston toimittamaan vangin poliklinikalle. Saatoin vangin lääkärin odotustilaan.

10.08 Toinen sairaanhoitaja toimitti vastaanottolistansa.

10.10 Pyydetty D-osastoa tuomaan vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.

10.18 Lääkärillä ollut vanki valmis, päästetty D-aulaan, josta D-osaston vartija otti hänet vastaan.

10.31 Sairaanhoitajalla ollut vanki valmis, päästetty D-aulaan, josta D-osaston vartija otti hänet vastaan.

10.42 Sairaanhoitajan vastaanotolla olleet vangit valmiit, saatettu A-osastolle, ja tilalle haettu kaksi uutta vankia.

10.47 Lääkäri pyysi vastaanotolle vangin D-osastolta. Toimitettu lääkärin odotushuoneeseen.

- 11.10 Sairaanhoitajan vastaanotolla olleet vangit valmiit, saatettu A-osastolle.
- 11.15 Lääkärillä ollut vanki valmis, päästetty D-aulaan, josta D-osaston vartija otti hänet vastaan.
- 11.20 Haettu B-osastolta kaksi vankia sairaanhoitajan ja lääkärin vastaanotolle.
- 11.50 Lääkärin ja sairaanhoitajan vastaanotolla olleet vangit valmiit, saatettu B-osastolle.
- 12.05-13.05 Ruokatauko.
- 13.09 Haettu D-osastolta vanki lääkärin vastaanotolle.
- 13.10 Haettu E-osastolta vanki sairaanhoitajan vastaanotolle ja pyydetty D-osaston vartijaa toimittamaan toista vankia toiselle sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 13.20 Palautettu sairaanhoitajan vastaanotolla ollut vanki E-osastolle.
- 13.30 Palautettu sairaanhoitajan vastaanotolla ollut vanki D-osastolle, ja samalla haettu samalta osastolta tilalle toinen vanki.
- 13.40 Palautettu sairaanhoitajan vastaanotolla ollut vanki D-osastolle.
- 13.50 Palautettu lääkärin vastaanotolla ollut vanki D-osastolle.
- 13.59 Haettu A-osastolta vanki sairaanhoitajan vastaanotolle.
- 14.15 C-osasto toimitti korvaushoitopotilaita poliklinikan odotushuoneeseen. Annettu korvaushoito, ja C-osaston vartija saattoi vangit takaisin osastolle.
- 14.20 Pyydetty B-osaston vartijaa toimittamaan vanki lääkärin vastaanotolle.
- 14.45 Pyydetty A-osaston vartijaa toimittamaan kaksi vankia sairaanhoitajan ja lääkärin vastaanotolle.
- 14.59 Lääkärillä ollut vanki valmis, tilattu nouto.
- 15.20 Sairaanhoitajan vastaanotolla olleet vangit valmiit, saatettu A-osastolle.
- 15.25 Kuulutettu osastoille, että dosetit ovat valmiita poliklinikalla haettavissa.
- 15.30-16.30 Huomisen vastaanottolistan tekeminen, tulostaminen ja jako osastojen postilokeroihin.
- 15.30-16.05 Työelämäkumppanin kanssa keskustelu.

16.30-17.00 Työpisteen siistiminen ja lähtö kotiin.

Tänään kohtasin työpäivässäni poikkeuksellisia haasteita, sillä sairaanhoitajat olivat erittäin kiireisiä. Heidän työtahtinsa oli kohonnut, ja samalla yritin pitää etäisyyttä, mikä osoittautui haastavaksi tehtäväksi. Tilanteet vaihtelivat, ja välillä minun oli kiirehdittävä selviytyäkseni päivän tehtävistä. Tällainen päivä herätti ajatuksia siitä, miten työympäristön dynamiikka ja odottamattomat tilanteet voivat vaikuttaa päivän kulkuun. Oli tärkeää sopeutua tilanteisiin ja löytää tasapaino kiireen ja etäisyyden ylläpitämisen välillä.

Päivä 32

Aamuni alkoi virkeänä, ja pohdin, miten voisin tehdä päivästäni entistä paremman. Muistin kesällä näkemäni videon Instagramissa, jossa jaettiin hyväksi havaittu keino päivän positiivisen suunnan luomiseksi. Menetelmä on yksinkertainen: heti herättyäni sanon itselleni useamman kerran, että päivästä tulee hyvä, ja saatan toistaa tätä ajatusta päivän mittaan. Tämä tapa on osoittautunut tehokkaaksi ja parantanut päivittäistä mielialaani.

Valitettavasti tämä tapa jäi jossain vaiheessa unholaan, enkä edes muista, miksi. Tänään päätin kuitenkin ottaa sen uudelleen käyttöön ja toistaa positiivista mantraa itselleni sekä mahdollisesti jakaa sen myös muiden kanssa. Ymmärrän, että päätämme itse, millaisella asenteella suhtaudumme päivään, ja haluan aktiivisesti lisätä elämäni optimismia vähentäen samalla passiivisuutta. Tiedostan, että tämä ei ole aina helppoa, mutta teen parhaani päivän tekemiseksi hyväksi omalla päätökselläni ja positiivisella asenteella.

7.00 Aloitin työpäiväni avaamalla tietokoneen ja tarkastelemalla Roti-tietojärjestelmää.

7.33 Ensimmäiset korvaushoitopotilaat saapuivat itsenäisesti.

7.38 Kuulutin osastoille korvaushoidon alkamisesta.

7.40 Sairaanhoitaja alkoi ihmetellä, kun annoin vangille korvaushoitoa. Hän aiheutti hämmennystä ja keskeytti korvaushoidon keskustelemalla siitä, kuka vastaa kirjaamisesta. Selitin hänelle, että vartija, jolla on koulutus, voi antaa korvaushoitoa (metadonia), mutta kirjaaminen on sairaanhoitajan vastuulla. Tämä sairaanhoitaja on toistuvasti riidellyt vankien kanssa vastaanotolla, mikä aiheuttaa haasteita polivartijalle. Päätin auttaa sairaanhoitajaa, koska heitä on tänään vain kolme, ja työskentely tuntuu olevan vaikeaa.

8.10 Sairaanhoitaja ilmoitti, että vanki ei ottanut lääkkeitään ja heitti veden lattialle. Odotin tällaista tapahtuvan, koska sairaanhoitajalla on asenneongelmia ja hän provosoi vankeja. Keskustelin vangin kanssa, ja hän kertoi, ettei jaksaa kuunnella sairaanhoitajan juttuja. En tiedä, mitä sairaanhoitaja sanoi vangille, mutta tiedän, että puhetyyli ja ylimielinen asenne ovat väärä tapa.

8.30 Saatoin poliklinikalta seitsemän vankia B-osastolle.

8.31 Pyysin seuraavat korvaushoitolaiset poliklinikalle.

8.50 Saatoin poliklinikalta kahdeksan vankia B-osastolle.

8.51 Pyysin seuraavat korvaushoitolaiset poliklinikalle.

9.05 Sain sairaanhoitajalta potilaslistan ja lisäsin nimet ja asuinpaikat vastaanottolistalle.

9.44 Korvaushoito päättyi. Tänään korvaushoidot annettiin erittäin hitaasti ja vastahakoisesti, sairaanhoitajat ovat erityisen epäyhteistyöhaluisia, työn imu puuttuu kokonaan.

9.45-10.09 Sairaanhoitajat pitivät kahvitaun.

10.04 Tilasin talousmestarilta päihdetestitarvikkeet.

10.39 Haettu kaksi vankia A-osastolta sairaanhoitajan vastaanotolle.

10.50 Pidetty palaveri sairaanhoitajien esimiehen kanssa, jossa käsiteltiin poliklinikalla viime aikoina ilmenneitä haasteita.

11.05 Saatoin kaksi vankia takaisin A-osastolle.

11.10 Haettiin vanki B-osastolta sairaanhoitajan vastaanotolle.

11.45 Sairaanhoitajan vastaanotolla ollut vanki valmis, saatettu vanki B-osastolle.

12.05 Vein päihdetestilaboratorioon tarvikkeet.

13.07 Lääkekuorma saapui, ja autoin sairaanhoitajia laatikoiden kantamisessa.

13.30-16.00 Valvonta poliklinikalla ja listojen päivitys.

16.00-17.00 Ruokatauko.

Tänään oli aivan erinomainen päivä. Huomasin, että toistamani mantra ja optimistinen asenteeni, yhdistettynä sairaanhoitajien esimiehen kanssa käytyyn keskusteluun, vaikuttivat positiivisesti päivän kulkuun. Oli ilo huomata, miten pienetkin muutokset omassa ajattelutavassani ja vuorovaikutuksessa tiimin kanssa voivat tehdä suuren eron työpäivän tunnelmaan. Olen päättänyt jatkaa tätä myönteistä linjaa ja tuoda lisää optimismia ja yhteistyötä työympäristööni.

Yhteenveto

Viikko tarjosi monipuolisen kokemuksen, paljastaen sekä työn haasteet että henkilökohtaisen hyvinvoinnin pohdinnan tarpeen. Alkuviikko oli positiivinen, vaikka henkilöstötilanteet loivat haasteita työympäristössä. Työpäivät heijastivat vastuunottoa monista tehtävistä, kuten korvaushoidon antamisesta ja vankien kuljettamisesta.

Henkilökohtainen pohdinta oman hyvinvoinnin merkityksestä johti päätökseen hidastaa tahtia, osoittaen itsetuntemusta ja valmiutta muutoksiin. Viikkoraportissa korostui tarve tasapainolla työn ja henkilökohtaisen elämän välillä, antaen viitteitä siitä, kuinka ammatilliset ja henkilökohtaiset näkökulmat saattavat liittyä toisiinsa.

Viikon aikana koetut tilanteet poliklinikalla, kuten sairaanhoitajien vastahakoisuus, motivoivat osallistumaan korvaushoitoon, viestittäen tiimille valmiudesta tukea. Positiivisen mantran käyttö ja ongelmien ratkaisu palaverissa vaikuttivat myönteisesti työilmapiiriin. Positiivinen työasenne, joka sisältää tyytyväisyyden, motivoituneisuuden, kiinnostuksen ja innostuksen, liittyy vahvasti hyvään työkykyyn. Myönteisesti työhön suhtautuvat henkilöt ilmoittavat vähemmän työkyvyn rajoituksia ja uskovat voivansa jatkaa työskentelyä terveytensä puolesta pidempään. Tämä osoittaa, että pyrkimykset parantaa työtyytyväisyyttä voivat myös edistää työkykyä ja mahdollisesti pidentää työuria. (Gould & Polvinen 2006, 175.) Liikuntaan liittyvä päätös käydä kuntosalilla viestitti terveyden arvostamisesta.

Viikon aikana toteuttamani toimet vaikuttivat positiivisesti hyvinvointiin useista näkökulmista. Osallistuminen aktiivisesti työtehtäviin osoitti sitoutumistani ja haluani tukea tiimin toimintaa. Tämä vaikutti suoraan työn sujuvuuteen ja tehokkuuteen, mikä on olennainen tekijä kokonaishyvinvoinnissa.

## 5.9 Viikko 9: Intranetissä tiedottaminen työhyvinvoinnista

### Viikkosuunnitelma

Intranetin työhyvinvointikansiota tutkiessani huomasin, että konkreettisten tietojen puuttuminen vaikeuttaa olennaisten asioiden löytämistä. Pääpainona tällä viikolla on Intranetin työhyvinvointikansion kehittäminen, josta löytyisi minulle ja kenties muille virkamiehelle työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työhyvinvointi ei ole vain yksi tekijä, vaan se muodostaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan, joka suoraan vaikuttaa organisaation menestykseen.

### Päivä 33

Tämän päivän vastaanottolistasta näkee, että päivästä tulee erittäin kiireinen. Korvaushoitolistalla on peräti 39 nimeä, mikä ennustaa pitkää päivää. Tämä tekee korvaushoidosta entistä haasteellisempaa, kun otetaan huomioon sairaanhoitajien vähäinen määrä ja heidän henkilökohtaiset haasteensa. Tänään on myös hammaslääkärin ja lääkärin vastaanotto, joissa kummassakin on kuusi potilasta.

Kiireestä huolimatta olen ehtinyt vilkaista intranetin henkilökunnalle tarkoitettua työhyvinvointikansiota ja erillistä työterveyskansiota. Oma käsitykseni on, että työhyvinvoinnin ja työterveyden tulisi olla yhdessä kansiossa, mikä helpottaisi hyvinvointiin ja työterveyteen liittyvän tiedon löytämistä. Valitettavasti intranetin hitauden lisäksi konkreettista tietoa on hankala löytää, kuten esimerkiksi päihdeohjelman alakansiosta. Siellä ei ole selkeitä ohjeita siitä, miten ohjelma toimii, mitä se pitää sisällään ja miten siihen voi osallistua.

Tämän lisäksi intranetin kritiikki liittyy sen vaikeaan käytettävyyteen ja konkreettisten tietojen puutteeseen. Esimerkiksi päihdehoitoon hakeutumiseen liittyviä ohjeita ja apua on hankala löytää. Palaute koskee myös oikeusministeriön intranettiin linkitettyä pdf-tiedostoa päihdeohjelmasta, joka antaa yleistä tietoa mutta jättää käytännön ohjeet puuttumaan. Tärkeää olisi tarjota selkeät askeleet siitä, miten työntekijä voi hakeutua päihdehoitoon ja mistä apua saa. Intranetin rajoitetun selaamisen takia, ajan puutteen takia, olisi erityisen tärkeää tarjota helppolukuisia ja selkeitä ohjeita.

#### Päivä 34

Aamu alkoi rauhallisesti ja kirjaimellisesti, sillä sairaanhoitajia ei näkynyt missään, vaikka korvaushoito olisi pitänyt alkaa aikoja sitten. He saapuivat yksitellen myöhässä, mikä aiheutti haasteita vankien kuljetuksissa ja harmia heille. Korvaushoito saatiin kuitenkin käyntiin odotettua nopeammin. Lääkärin ja hammaslääkärin vastaanotto alkoi heti korvaushoidon jälkeen, ja sain kuljetettua vankeja sinne heidän tahtinsa mukaan. Ruokatauko osui päivän keskelle, mikä sopi hyvin muiden aikatauluihin, jotka olivat täynnä etäpalavereita ja kirjallisia töitä.

Ruokatauon jälkeen sairaanhoitajat yllättivät minut pitkällä potilaslistalla, joten potilaslistan purkaminen jatkui työpäivän loppuun asti. Melkein myöhästyin töistä lähdestäni. Päivän aikana esimieheni keskusteli kanssani poliklinikalla ilmenneestä sisäilmaongelmasta, joka on vaikuttanut terveydentilaani. Sovimme, että ensi viikolla siirryn Länsiportille sijaistamaan tai tekemään paperitöitä. Tämä yllätti minut positiivisesti, sillä tällä kertaa asiani oli hoidettu asianmukaisesti ja nopeasti.

Työkiireiden keskellä vilkaisin myös intranetin työterveyskansiota ja totesin, että olennaisia asioita ja ohjeistuksia ei löydy. Esimerkiksi tietoa työtapaturman sattuessa, kuten keneen otetaan yhteyttä, mitä lomakkeita täytetään, minne lomake lähetetään ja missä tapaturmaa hoidetaan, puuttuu. Työterveys-kansiossa on runsaasti pdf-tiedostoja, joiden läpikäyminen vie aikaa ja hermoja. Uuden työntekijän on vaikea löytää tarvitsemiaan tietoja 25 pdf-tiedoston ja muutaman laki- ja asetustietojen joukosta. Intranetin päivittäjien tulisi varmistaa, että tiedot ovat helposti löydettävissä.

## Päivä 35

Aamulla päivystyksessä yllätyin huomattessani, että minut oli määrätty Länsiporttivartijaksi, vaikka olimme sopineet esimieheni kanssa, että siirryin sinne vasta ensi viikolla. Vaikka tämä sijoitus ei haitannut minua henkilökohtaisesti, olin huolissani siitä, että vakituinen vartija oli siirretty muualle, mikä omasta mielestäni ei ollut hyvä päätös. Päätin olla antamatta sen häiritä itseäni, pukeuduin lämpimästi ja suuntasin kohti Länsiporttia.

Länsiportilla säänmukainen pukeutuminen on erityisen tärkeää, koska siellä vartijan tehtäviin kuuluu muun muassa tavarantoimittajien saattaminen esimerkiksi keittiölle tai työmaalle, ja vartijan on oltava ulkona noin 20 minuutin ajan. Länsiportin vartijan tehtäviin kuuluu myös ajoneuvojen ja kuljettajien tarkastukset sekä tietojen kirjaaminen ylös ja valvonta teknisten välineiden avulla. Turvallisuussyistä Länsiportilla työskentelee aina kaksi vartijaa. Työtehtävien ohella osallistuimme Länsiportin valvomon siivoukseen ja hävitimme tarpeettomia ja vanhentuneita tavaroita luodaksemme viihtyisemmän työympäristön.

Päivän aikana minulla oli enemmän aikaa tutustua Intranetin työhyvinvointikansioon, ja taas kerran huomasin, että sieltä puuttuu konkreettisia tietoja. Esimerkiksi työhyvinvointi- ja liikuntatoimikunnan kokouspöytäkirja oli vuodelta 2021, eikä sen jälkeisistä tapahtumista ollut tietoa. Ymmärrän, että koronapandemia vaikutti tilanteeseen, mutta se on jo päättynyt. Vaikka tiedän, että Rikosseuraamuslaitoksessa järjestetään erilaisia urheilulajeja ja työhyvinvointitapahtumia, näistä ei löydy selkeää tietoa. Esimerkiksi olisin halunnut tietää, mitä urheilulajeja voisi harrastaa ja miten osallistua työhyvinvointitapahtumiin, mutta näitä tietoja ei ole saatavilla.

Joskus saan sähköpostiviestejä tapahtumista, mutta ne tulevat yllättäen, ja sähköposti on mielestäni hankala paikka etsiä tietoa, koska se täyttyy päivittäin kymmenistä turhista viesteistä. En vielä tiedä, miten voisin parantaa työhyvinvointiasioita, sillä tuntuu, että olennaiset asiat puuttuvat.

## Päivä 36

Viikonloppuna poliklinikalla vallitsi väsyneen ilmapiirin tunnelma. Olin itse uupunut poliklinikan sisäilmaongelmista ja opinnäytetyön kirjoittamisesta. Vaikka opinnäytetyön työstäminen on ollut kiinnostavaa, se vaatii paljon henkistä voimavaraa. Kirjoittaminen ei ole koskaan ollut suosikkijuttuni, vaikka päivittäin pohdiskelen paljon asioita. Tähän asti en ole juurikaan kirjannut ajatuksiani paperille. Toisaalta huomaan, että ajatusten kirjoittaminen on vapauttavaa ja auttaa käsittelemään asioita, jotka muuten jäisivät vaivaamaan.



Poliklinikalla korvaushoito käynnistyi, ja pienten haasteiden jälkeen saimme sen sujumaan. Sairaanhoitajien toimittama päivän potilaslista oli varsin lyhyt, mikä antoi minulle tilaisuuden pohtia, mitä työhyvinvointiasioita olisi hyvä tuoda kaikkien tietoon ja saataville.

Päivän aikana mietin, miten saisi luotua toimivan työhyvinvointikansion Intranettiin. Ensinnäkin Intranettiä päivittävän henkilön olisi oltava yhteydessä Helsingin vankilan työntekijöihin ja järjestettävä palaveri, jossa työntekijät voisivat tuoda esille omia näkemyksiään siitä, mitä asioita olisi hyvä sisällyttää työhyvinvointikansioon. Toiseksi työhyvinvointikansion tulisi olla selkeästi näkyvillä Intranetissä eikä piilotettuna muiden kansioden taakse. Kolmanneksi työhyvinvoinnin ja työterveyden tulisi olla samassa kansiossa, koska ne kulkevat käsi kädessä. Neljänneksi lait ja asetukset voisivat olla omassa alakansiossaan, samoin kuin hyvinvointivinkit.

Viime kädessä, tärkeät asiat, kuten työhyvinvointi, työterveys ja liikunta, tulisi tuoda selkeästi esiin. Työhyvinvointiosiossa olisi hyvä olla selkeät ohjeet erilaisiin tilanteisiin, ja myös mahdolliset henkilötiedot siitä, kuka on vastuussa mistäkin ja keneen otetaan yhteyttä asioiden tiimoilta. Työterveyteen liittyvissä asioissa, kuten työtapaturmien osalta, ohjeistus tulisi olla selkeä, jotta uusi työntekijäkin selviäisi ilman ylimääräisiä selvittelyitä. Liikuntaan liittyen olisi hyvä luoda jonkinlainen liikuntakalenteri, josta käy ilmi eri lajit ja niiden ilmoittautumistiedot.

#### Yhteenveto

Viikkoni oli täynnä kiirettä korvaushoidon ja vastaanottojen parissa. Intranetin työhyvinvointi- ja työterveyskansioden tutkiminen paljasti haasteita niiden käytettävyydessä ja tietojen puutteessa. Vaikka joidenkin päivien kohdalla ilmeni odottamattomia tilanteita, kuten sisäilmaongelmasta aiheutuneet haasteet ja siirto uusiin tehtäviin, ehdin pohtia parannusehdotuksia työhyvinvointiin liittyen. Yleinen huoli kohdistui organisaation tiedonhallintaan ja sen vaikutukseen työntekijöiden arkeen. Samalla tunnistin henkilökohtaisen tarpeeni kirjoittaa ajatuksiani, mikä osoittautui vapauttavaksi. Työviikon päätteeksi pohdin konkreettisia keinoja parantaa Intranetin käytettävyyttä ja tiedon saantia organisaation työntekijöille.

Intranet mahdollistaa saman tiedon välittämisen kaikille yrityksen työntekijöille maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Se onkin monin paikoin korvannut perinteiset ilmoitustaulut ja paperiset tiedotteet. Intranetin suunnittelussa ja käyttöönotossa on kiinnitettävä huomiota sieltä löytyvän tiedon selkeyteen ja löydettävyyteen. Siitä ei saa tulla tiedon kaatopaikkaa, josta vain sitkeimmät löytävät tarvitsemansa. Hyvin rakennetusta intranetistä löytyy kaikki henkilöstöä koskeva ja sen tarvitsema tieto. Henkilöstöasiantuntijan tulee olla mukana suunnittelemassa intranetin sisältöä ja toimia vastuullisena tiedon ylläpitäjänä vähintäänkin henkilöstöllisten osa-alueiden osalta. (Joki 2014, 170-171.)

## 5.10 Viikko 10: Terve Työ -kampanja

### Viikkosuunnitelma

Viimeisen viikon alkaessa huomaan, että olen käsitellyt päiväkirjassani jo monia eri aiheita, ja olen jakanut runsaasti ajatuksia ja oivalluksia. Muutama viikko sitten minulla oli idea: entä jos Helsingin vankilassa järjestettäisiin hyvinvointikampanja tai hyvinvointitietoisku? Ideani syntyi, kun huomasin päivittäin vastaanottavani sähköpostiin häiriöilmoituksia ja tarpeettomia viestejä, jotka tukkivat postilaatikkoo ja aiheuttivat turhautumista.

Tästä heräsi ajatus siitä, että sähköposti voisi toimia paikkana, jossa jaetaan kiinnostavaa tietoa hyvinvoinnista. Lisäksi mietin muita keinoja, kuten pieniä vinkkejä tai ilmoituslappuja, jotka voivat edistää hyvinvointia ja tuoda positiivista energiaa vankilan arkeen. Toivon, että nämä pienet teot voivat todella vaikuttaa ja tuoda iloa vankilan yhteisöön. Päätin tehdä tästä viimeisestä viikosta kevyen viikon, jolloin päivittäin mietin tai keksin jonkin hyvän hyvinvointivinkin ja jaan sen päiväkirjassani.

### Päivä 37

Tänään aloitin työt Länsiportilla, toimien tarvittaessa apulaisena kahden vakituisen vartijan tiimissä. Maanantaisin päivät ovat yleensä rauhallisia, sillä odotamme vain muutamia tavarantoimituksia keittiölle. Länsiportin vartijana vastuullani on saattaa tavarakuljetukset vankilan sisäpuolelle, huolehtien siitä, ettei kyytiin pääse vankeja. Kirjaamme kaikki kuljetukset päiväkirjaan ja varmistamme kuljettajien henkilöllisyyden. Työpäivä oli tänään poikkeuksellisen leppoisa, sain saattaa rekan vain kerran, ja ehdin myös huoltaa työvaatteitani sekä käydä kuntosalilla.

Työyhteisössämme monet henkilöt panostavat omaan fyysiseen hyvinvointiinsa, mikä innoitti minut keksimään ensimmäisen hyvinvointivinkin. Helsingin vankilassa työskentelee liikunnanohjaaja, joka voisi suunnitella sähköpostitse lähetettävän liikuntaohjelman. Ohjelma sisältäisi yksinkertaisia harjoituksia, joita voi suorittaa ilman erityisiä välineitä suoraan työpisteellä. Tavoitteena on tarjota kaikille helppoja ja nopeita liikuntavinkkejä, jotka edistävät fyysistä hyvinvointia.

### Päivä 38

Toinen päiväni Länsiportilla, ja tänään toimin vakituisen vartijan sijaisena, sillä hän on jäänyt kahdeksi viikoksi lomalle. Päivä on odotettavissa rauhalliseksi, joten aion hyödyntää sitä miettiessäni työhyvinvointivinkkejä. Työpäivämme alkavat varhain, kestävät yhdeksästä kahtentoista tuntiin. Usein aamuisin kaipaen piristystä päivään saapuessani töihin.

Aamulla, kun saavun töihin, töissä odottavat usein väsyneet ilmeet, koska pääportin vartija ja päivystäjä ovat valvoneet koko yön. Monesti hymy on harvinainen näky. Tämä herättää ajatuksen siitä, miten voisi piristää saapuvia töihin virkamiehiä.

Mieleeni juolahti, että pieni, paperille kirjoitettu iskulause tai päivän mietelause voisi tehdä ihmeitä. Piristävän viestin voisi sijoittaa esimerkiksi päivystyksen pöydälle tai infotaululle, josta jokainen virkamies tarkistaa päivittäiset tehtävänsä. Tällainen pieni ele voisi tuoda positiivista energiaa ja herättää hymyjä heidän päiviinsä.

#### Päivä 39

Ulkoilma kiristyy pakkasen myötä, mikä tarkoittaa sitä, että on aika pukeutua entistä lämpimämmin. Länsiportilla, erityisesti rekkoja saattaessa ja valvottaessa, joudumme olemaan ulkona ja se altistaa kylmyydelle ja lisää sairastumisen riskiä. Vaikka työpaikka tarjoaa lämpötakin, se ei kuitenkaan sisällä lämpöhousuja, joten olen itse hankkinut lämpimiä aluskerrastoja täydentämään varustustani. Pidän huolta siitä, että olen asianmukaisesti varustautunut, jotta voin suoriutua työstäni mukavasti ja terveenä myös talvisissa olosuhteissa.

Tänään mieleeni juolahti hyvinvointivinkki, sillä huomasin ajoittain unohtavani syödä tai turvautuvani epäterveelliseen ja pikaiseen ruokaan. Mietin, että sosiaalituloissa, missä virkamiehet ruokailevat, voisi olla hyvä idea sijoittaa vinkkejä terveelliseen ruokavalioon. Näin voitaisiin kannustaa terveellisiin valintoihin ja pitää mielessä ravitsemuksen tärkeys päivittäisen hyvinvoinnin kannalta.

#### Päivä 40

Tänään päätin jakaa tarkemmin päivän tapahtumia ja tehtäviäni Länsiportilla, ottaen hieman mallia aikaisemmasta tavastani kertoa työpäivistäni poliklinikalla. Mieleni virittyi ajattelemaan, miten voisin edistää työhyvinvointia täällä.

Aamu alkaa varhain, ja saavun Länsiportille valmiina päivän askareisiin. Päivystän tänään Länsiportin vartijana, ja päivän ohjelmaan kuuluu muun muassa rekkojen saattamista ja valvontaa. Ulkona vietetty aika voi olla lyhyt, mutta erityisesti talvisaikaan kylmyys iskee tehokkaasti. Siksi päätän laittaa päälle paitsi tarjotun lämpötakin myös hankkimani lämpimät aluskerrastot, jotta pysyn lämpimänä.

7.00 Länsiportin verkkoportin avaus.

7.03-7.15 Kirjattu kuljetuksen tiedot ylös, saatettu kuljetus vankilan sisäpuolelle, saatettu kuljetus pois vankilan sisäpuolelta, kirjattu kuljetus ulos.

8.05-8.17 Kirjattu kuljetuksen tiedot ylös, saatettu kuljetus vankilan sisäpuolelle, saatettu kuljetus pois vankilan sisäpuolelta, kirjattu kuljetus ulos.

9.08-09.14 Kirjattu kuljetuksen tiedot ylös, saatettu kuljetus vankilan sisäpuolelle, saatettu kuljetus pois vankilan sisäpuolelta, kirjattu kuljetus ulos.

10.30-12.00 Ruokatunti.

Ruokatunnilla päätin pitää pienen virkistystauon. Kutsuin työkaverin mukaan lyhyelle kävelylenkille ympäristöön. Tuntuu, että tällaiset pienet liikuntahetket voivat tuoda piristystä pitkän työpäivän keskelle. Mietin samalla, miten voisin tehdä vastaavanlaisia pieniä muutoksia, jotka vaikuttaisivat myönteisesti työyhteisön hyvinvointiin.

13.30-13.46 Kirjattu kuljetuksen tiedot ylös, saatettu kuljetus vankilan sisäpuolelle, saatettu kuljetus pois vankilan sisäpuolelta, kirjattu kuljetus ulos.

17.00 Työpäivä päättyi.

Päivän aikana olen miettinyt, miten voisin osaltani edistää työyhteisön hyvinvointia vielä enemmän. Mieleeni nousee idea työhyvinvointivinkkilaatikosta, johon työntekijät voisivat jättää omia toiveitaan ja ideoitaan liittyen työhyvinvointiin. Se voisi olla paikka, missä kaikki saisivat äänensä kuuluviin ja osallistua oman työympäristönsä kehittämiseen.

Tämä ajatus saa minut innostumaan. Vinkkilaatikko voisi olla helppo tapa kerätä konkreettista palautetta ja samalla kannustaa avointa keskustelua työhyvinvoinnista. Se voisi myös luoda yhteisöllisyyttä ja tunteen siitä, että jokaisen ääni on tärkeä.

Yhteenveto

Viimeisen viikon aikana päiväkirjassani olen käsitellyt monipuolisesti eri teemoja ja jakanut runsaasti ajatuksia ja oivalluksia. Työskentely Länsiportilla tällä viikolla on avannut uusia näkökulmia ja tarjonnut tilaisuuden pohtia, miten voisin edistää hyvinvointia työyhteisössä. Työhyvinvoinnin edistäminen on ensisijaisen tärkeää, sillä henkilöstön hyvinvoinnilla on suora vaikutus koko organisaation toimintaan. Hyvinvoivat työntekijät saavuttavat parempia tuloksia ja ovat motivoituneempia työhönsä. Näin ollen panostaminen työhyvinvointiin on olennainen osa organisaation menestystä.

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työ edistää hyvinvointia tarjoten toimeentuloa ja mahdollisuuden merkitykselliseen toimintaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat työympäristö ja organisaation tuki. Sen johtaminen on keskeinen osa organisaation strategista toimintaa, vaikuttaen suoraan tuloksellisuuteen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Hyvinvoiva

työntekijä on avainasemassa niin yksilön kuin organisaation menestyksen kannalta. (Työterveyslaitos 2023a.)

Organisaation työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät kattavat johtamiskäytännöt, työyhteisön toimivuuden, työn organisoinnin, henkilöstön osaamisen, voimavarat, työympäristön, työturvallisuuden, kumppanuudet, verkostot, yhteistyön ja strategisen roolin työterveyshuollolla. Nämä osatekijät ovat keskeisiä terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä organisaatiossa. (Työterveyslaitos 2023b.) Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee terveyden edistämisen prosessina, joka luo yksilöille ja yhteisöille paremmat mahdollisuudet hallita omaa terveyttään ja siihen vaikuttavia tekijöitä (World Health Organization 2023). Työhyvinvoinnin edistäminen voi siis tarkoittaa toimia, joiden tavoitteena on parantaa sekä yksilöiden että yhteisön hyvinvointia.

Koko tämä viikko on ollut antoisa ja opettavainen, ja olen havainnut, että pienillä teoilla voi olla suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille. Viimeisen päivän pohtiminen Länsiportilla on synnyttänyt paljon ideoita ja innostusta tuleviin työhyvinvointiprojekteihin. Tämä viikko ei ole pelkästään ollut kevyt viikko vaan myös tarjonnut paljon ajattelemisen aihetta ja valmistellut pohjaa kestäväälle työhyvinvoinnin edistämislle.

## 6 Yhteenveto ja pohdinta

Päiväkirjaraportointivaiheessa olen syventynyt tarkastelemaan työhyvinvointiani ja vartijan ammattia Helsingin vankilassa. Raportoinnissa olen pyrkinyt analysoimaan nykytilannettani ja työtehtäviäni sekä tunnistamaan vahvuuteni ja kehittämistavoitteeni. Työpäivien lisäksi käsitelin myös omaa osaamistani, sen arviointia ja kehittämistarpeita.

Työtehtäväni Helsingin vankilassa kattavat polivartijan ja keskusvartijan roolit. Polivartijana toimin poliklinikalla, missä vastaan vastaanottojen koordinoinnista ja vankien ohjauksesta eri vastaanotoille. Työskentelin myös keskusvartijana viikonloppuisin, hoitaen vankien tapaamisten vastaanottoa ja vankien kuljettamista. Päivittäisessä työssäni voin hyödyntää monipuolista osaamista, joka sisältää vartijan koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi vankeinhoitoon liittyvien lakien ja asetusten tuntemuksen, ATK-taidot, vuorovaikutustaidot, organisointikyvyyn ja kielitaidon. Työ on vaativa ja sisältää vastuullisia tehtäviä.

Olen arvioinut omaa osaamistani päivittäin ja käynyt reflektioita kollegoiden kanssa sekä osallistunut kehitys- ja pisteytyskeskusteluihin lähiesimiehen kanssa. Vaikka koen olevani taitava suorituja useimmista tehtävistäni, tunnistan tarpeen kehittää erityisesti itsensä johtamista, ajanhallintaa ja uuden Roti-asiakastietojärjestelmän käyttöä. Olen aktiivisesti pyrkinyt kehittämään itseäni osallistumalla erilaisiin koulutuksiin ja seminaareihin sekä verkostoitumalla

työtovereiden kanssa. Lisäksi olen osallistunut moniammatilliseen yhteistyöhön, mikä on tuonut arvokasta näkökulmaa vankien kuntoutukseen ja hyvinvointiin.

Ammatillisessa kasvussani näen paljon mahdollisuuksia kehittyä edelleen. Vertaillessani alkuaikojani ammatissani ja viimeisen puolentoista vuoden kehitystä huomaan, että olen edistynyt merkittävästi. Tulevaisuudessa haluaisin erityisesti syventää osaamistani konfliktien hallinnassa ja vuorovaikutustilanteiden hallinnassa. Suunnitelmani sisältää uusien strategioiden kehittämisen työhyvinvoinnin parantamiseksi, erityisesti keskittyen itsensä johtamiseen ja ajanhallintaan.

Päiväkirjaopinnäytetyössäni keskityn, kuinka Rikosseuraamuslaitos huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista, ja mitä konkreettisia toimenpiteitä se on toteuttanut tavoitteen edistämiseksi. Tämän lisäksi otin huomioon henkilökohtaisen työhyvinvoinnin näkökulman vartijan ammatissa. Tavoitteeni oli jakaa omia havaintojani, oppimiani strategioita ja oivalluksia, jotta muutkin voivat löytää konkreettisia tapoja edistää omaa hyvinvointiaan ja tasapainoaan työssään.

Työelämäkumppanini odotuksena oli, että opinnäytetyössäni keskityn vartijan näkökulmasta niihin keinoihin, joilla voi parantaa henkilökohtaista työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että tutkin omaa kokemustani ja matkaani kohti parempaa työhyvinvointia sekä terveellisen työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoa. Opinnäytetyöni tuloksia odotetaan hyödynnettävän Helsingin vankilan työsuojelutoimikunnassa ja tulokset esitetään henkilökuntapalaverissa.

Päiväkirjaraportoinnin kiehtova matka työhyvinvoinnin ytimeen on saapunut päätökseensä. Tämä intensiivinen tutkimusmatka oman työympäristön syvyyksiin avasi oven monimuotoiseen maailmaan, jossa työtehtävät, ihmissuhteet ja organisaation toiminta muodostavat kokonaisuuden, joka muokkaa jokaisen päivän kulun. Alun tiedonhankintavaihe, jossa sukelsin Rikosseuraamuslaitoksen historiaan ja nykytilaan, loi pohjan ymmärrykselle organisaation kontekstista. Kohtasin haasteita tiedonhankinnassa, mutta nämä vastoinkäymiset osoittautuivat tarpeellisiksi, opettaen minulle sinnikkyyttä ja tiedonarvioinnin taitoa.

Työhyvinvoinnin osatekijöiden syvälinen tarkastelu herätti kysymyksiä ja antoi vastauksia. Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin vuorovaikutus muodosti monimutkaisen verkoston, joka heijastui päivittäiseen työhöni. Kehittämistoimenpiteiden tunnistaminen ei ollut pelkästään suunnitelmaa, vaan se avasi oven organisaation tulevaisuuden muokkaamiseen. Muutoksen vaikutusten käsittely, erityisesti työympäristön muutoksen ja muuttoprosessin valossa, osoitti, kuinka muutokset voivat koskettaa jokaista työntekijää. Ajanhallinnan ja ergonomian merkitys nousivat esiin, ja digitaalisten työkalujen rooli stressin hallinnassa tuli ilmi.

Stressinhallinnan ja turvallisuuskysymysten painotus korosti työssäni vallitsevia haasteita. Kiireen ja odottamattomien tilanteiden hallinta osoittautui keskeiseksi taidoksi. Huomasin myös, että avoin viestintä ja positiivinen johtaminen ovat avaimia työilmapiirin vahvistamiseen. Työn monimuotoisuus ja tiimityö vankilan poliklinikalla antoivat uuden näkökulman työn luonteeseen. Samalla viides viikko paljasti kiireen vaikutuksen työhyvinvointiin ja tarpeen rakentaa kestäviä mekanismeja odottamattomiin tilanteisiin vastaamiseksi. Intranetin käytettävyys ja tiedon saanti osoittautuivat merkittäviksi tekijöiksi työn sujuvuuden kannalta. Tämä herätti ajatuksia tiedonhallinnan parantamisesta ja organisaation resurssien tehokkaammasta hyödyntämisestä.

Työhyvinvointi on organisaation tärkein voimavara, joka heijastuu suoraan työntekijöiden hyvinvointiin ja vaikuttaa olennaisesti organisaation menestykseen. Rikosseuraamuslaitoksen kohtaamat haasteet, kuten tiedonhankinnan ongelmat, VMBaron tulosten heikentyminen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, edellyttävät pikaisia toimenpiteitä ja kokonaisvaltaista lähestymistapaa työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tiedonhankinta organisaatiossa osoittautui haastavaksi, kun intranetin hakuominaisuudet ja dokumenttien runsaus vaikeuttivat tarpeellisen tiedon seulomista. Tämän lisäksi tulostamiseen liittyvät tekniset ongelmat loivat aikaa vievän esteen. Ratkaisuna näihin haasteisiin olisi intranetin selkeyden ja löydettävyyden parantaminen sekä henkilöstöasiantuntijoiden osallistuminen aktiivisesti intranetin suunnitteluun ja ylläpitoon.

VMBaron tulokset paljastivat huolestuttavia merkkejä työntekijöiden hyvinvoinnin heikentymisestä. Kasvaneet sairauspoissaolot ja uuden asiakastietojärjestelmän kielteiset vaikutukset toiminnalliseen tehokkuuteen vaativat välittömiä toimenpiteitä. Ilmoitusjärjestelmän ja esimiesten roolin vahvistaminen oli kriittistä. Samanaikaisesti organisaation on puututtava strategisesti henkilöstöresurssien saatavuuteen ja suuriin muutoksiin, kuten osoittaa Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimuksesta käy ilmi.

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kattavat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, sekä tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. On tärkeää, että organisaatio panostaa laadukkaaseen johtamiseen ja avoimeen kommunikaatioon luodakseen myönteisen työilmapiirin ja edistääkseen työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Työterveyshuollon rooli nousee keskeiseksi työhyvinvoinnin edistäjäksi, tarjoten terveystarkastuksia, terveysneuvontaa ja tukea työssä jaksamiseen. Tiivis yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä luo vahvan tukiverkon.

Muutostilanteissa työyhteisön kehittäminen tarjoaa mahdollisuuden parantaa työhyvinvointia. Työntekijöiden osallistaminen muutosprosessiin ja tarjoamaan tukea ovat keskeisiä tekijöitä onnistuneen muutoksen saavuttamisessa. Viestinnän ja tiedottamisen merkitys korostuu suurissa organisaatiomuutoksissa. Selkeä ja ajoissa tapahtuva tiedonvälitys kaikille työntekijöille,

säännölliset palaverit ja avoin kommunikaatio ovat olennainen osa työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Kiireen hallinta on kasvava haaste, erityisesti sellaisissa työympäristöissä, joissa vartijoiden ja asiakkaiden turvallisuus on ensisijainen tavoite. Henkilökohtainen stressinhallinta ja liikunta voivat auttaa työntekijöitä säilyttämään tasapainon kiireisessä työympäristössä. Tiimityöskentely edistää työyhteisön toimintaa ja vahvistaa jäsenten ammattitaitoa. Johdon ja henkilöstön välinen vuorovaikutus ja avoimuus ovat avainasemassa luottamuksen ja motivaation vahvistamisessa. Intranetin parantaminen on tärkeä askel kohti tehokkaampaa tiedonkulkua organisaatiossa. Intranetin selkeyteen ja löydettävyyteen on kiinnitettävä erityistä huomiota, ja henkilöstöasiantuntijoiden osallistuminen sen suunnitteluun ja ylläpitoon on välttämätöntä sen toimivuuden takaamiseksi.

Rikosseuraamuslaitoksen edessä olevat haasteet vaativat välittömiä toimenpiteitä ja kokonaisvaltaista lähestymistapaa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Organisaation menestyksen kannalta on ratkaisevaa, että johdon ja henkilöstön välinen tiivis yhteistyö toteutuu, jotta voidaan luoda myönteinen työilmapiiri ja varmistaa työntekijöiden menestys työssään. Työhyvinvoinnin parantaminen ei ole vain eettinen velvollisuus työntekijöitä kohtaan, vaan myös merkittävä investointi organisaation pitkäaikaiseen menestykseen ja tehokkuuteen.

Viimeisen viikon kokonaisvaltainen pohdinta työhyvinvoinnin ja työtehtävien välisestä suhteesta antoi syvän oivalluksen. Työhyvinvointi ei ole irrallaan tehtävistämme, ne ovat yhteydessä toisiinsa kuin solmut monimutkaisessa verkostossa. Kokonaisuutena päiväkirjaraportointi ei ole pelkkä reflektio menneestä, vaan se toimii porttina tulevaisuuteen. Konkreettiset kehittämiskohteet ja toimenpide-esitykset ovat käytännön työkaluja, joilla organisaatiota voidaan ohjata kohti entistä parempaa työhyvinvointia. Jatko on kehittämisen ja toimeenpanon aikaa, kun suunnittelemme tietä kohti työhyvinvoinnin kukoistusta omassa organisaatiossamme. Matka ei pääty tähän, vaan se jatkuu kohti tavoitetta, työpaikkaa, jossa jokainen voi kukoistaa.

Matkani päiväkirjan kirjoittamisen lopettamiseen on saavuttanut päätöksen, ja tätä päätöstä pohdin hieman haikein mielin. Huomaan, että tulevaisuudessa voisin harkita oman päiväkirjan pitämistä, jotta voisin jatkossakin käsitellä päivän tapahtumia sekä työpaikalla että omassa elämässäni. Tämä matka on ollut äärimmäisen vaativa, mutta samalla erittäin opettavainen.

Päiväkirjan kirjoittaminen on toiminut minulle voimanlähteenä vaikeina ja kiireisinä työpäivinä. Se on opettanut minulle taitoa purkaa ärsytyksen tunteita paperille ja tietoisesti reflektoida työpäivän kulkua, estäen minkään asian jäämästä vaivaamaan pidemmäksi aikaa. Tämä kokemus on antanut minulle suunnan kohti hyvinvoivaa työpaikkaa ja vahvistanut kykyäni pitää kiinni omista oikeuksistani.



Päiväkirjan kirjoittaminen on myös rohkaissut minua käsittelemään ääneen haasteellisia asioita. Sen ansiosta olen saanut rohkeutta etsiä uutta työpaikkaa, jossa työnantaja on rehellisesti kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja kehittämisestä. Vaikka lähteminen nykyisestä työpaikasta, jossa olen työskennellyt pitkään ja joka tuntuu toiselta kodilta, on vaikeaa, on aika asettaa oma terveys etusijalle ja tavoitella ammatillista kehittymistä, mikä täällä valitettavasti on ollut haastavaa oman jaksamiseni kannalta.

## Lähteet

A-klinikka 2023. Korvaushoito ei ole mielipidekysymys. Viitattu 26.10.2023. <https://www.a-klinikka.fi/ajankohtaista/artikkeli/korvaushoito-ei-ole-mielipidekysymys>

Alajärvi, K., Herno, L., Koskinen, H. & Yrttiaho, L. 1999. Työelämän viestintä. 4. uudistettu painos. Porvoo: WSOY.

Autuutta aivoille 2023. Halaamisen 11 terveyshyötyä. Viitattu 12.10.2023. <https://autuut-taaivoille.fi/blogi/halaamisen-11-terveyshyoty/>

Finlex 2022. Lainsäädäntö. Viitattu 12.9.23. <https://www.finlex.fi/fi/laki/>

Gould, R. & Polvinen, A. 2006. Työasenteet. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy, 168-175. Viitattu 24.11.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf)

Helsingin sanomat 2006. Törkeitä rikoksia ja pitkiä kakkuja. Viitattu 7.9.2023. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000004426606.html>

Hiltunen, J. 2023. Sairaanhoidajana vankiterveydenhuollossa. Blogissa Valkeasuo, A. Suomen poliklinikan sairaanhoidajat. Viitattu 10.11.2023. <https://poliklinikkasairanhoidajat.fi/blogi/sairanhoidajana-vankiterveydenhuollossa/>

Hus 2023. Huumeseula, laaja, kvalitatiivinen, MS-TOF, virtsasta. Viitattu 8.10.2023. <https://huslab.fi/ohjekirja/21281.html>

Hyvinvointia työstä 2011. Työterveyslaitos. Viitattu 12.9.2023. [https://hfd.fi/material/attachments/kho/hallintotuomioistuimet/hallintotuomioistuinpaivat/hallintotuomioistuinpaivat2011/6Jv4Hkr3X/Paakkonen\\_Tyohyvinvoinnista\\_hallintotuomioistuimissa.pdf](https://hfd.fi/material/attachments/kho/hallintotuomioistuimet/hallintotuomioistuinpaivat/hallintotuomioistuinpaivat2011/6Jv4Hkr3X/Paakkonen_Tyohyvinvoinnista_hallintotuomioistuimissa.pdf)

Joki, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. 4. uudistettu painos. Helsinki: Kaupakamari.

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus & Haarala, R. 1990. Suomen kielen perussanakirja: 1. osa, A-K. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Laakkonen, I. 2022. Osaamisen tunnistaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.9.2023. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/portfolio/osaamisen-tunnistaminen/>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Uudistettu laitos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laurea 2023. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö eli PONT. Viitattu 8.9. 2023. <https://www.laurea.fi/koulutus/pedagogisia-innovaatioita/paivakirjamuotoinen-opinnaytetyo/>

Lempiäinen, E. Kaikkonen, P., Vogt-Airaksinen, T., Kohvakka, S., Andersson, P., Tyni, S., Laurila, T., Raitio, V., Peltovuoma, S., Kaskinen, M., Reiman, K., Järvinen, M-K. & Sinokki, N. 2022. Sidosryhmäyhteistyön linjaukset. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 13.9.2023. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220608133128/7Zrdylskj/Sidosryhmayhteistyon\\_linjaukset.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220608133128/7Zrdylskj/Sidosryhmayhteistyon_linjaukset.pdf)

Lohtaja-Ahonen, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään. E-kirja. 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy.

Love-Rise 2023. Valvonnan lääkkeenantokoulutus. Viitattu 12.11.2023. [https://lovekoulu-tus.fi/227/pluginfile.php/148/mod\\_resource/content/3/Ohje%20LOVe-RISE%20-kurs-sin%20k%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6n.pdf](https://lovekoulu-tus.fi/227/pluginfile.php/148/mod_resource/content/3/Ohje%20LOVe-RISE%20-kurs-sin%20k%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6n.pdf)

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. 2007. Positive psychological capital. Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. University of Nebraska - Lincoln. Viitattu 12.10.2023. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2004. Organisaatiokäyttämisen perusteet. Helsinki: Edita.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M. 2011. Työn ilo. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M., Larjovuori, R. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön: Miten kehittää psykologista pääomaa? Tampere: Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. E-kirja. Helsinki: Edita.

Oikeusministeriön ja Rikosseuraamuslaitoksen tulossopimus 2023-2026. Tulossopimusasiakirja. Oikeusministeriö. Helsinki. Viitattu 9.10.2023. [https://rikosseuraamus.fi/material/collections/20221123095034/Hn9Bazg7f/Rise\\_OM\\_Tulossopimus\\_2023\\_liitteinen.pdf](https://rikosseuraamus.fi/material/collections/20221123095034/Hn9Bazg7f/Rise_OM_Tulossopimus_2023_liitteinen.pdf)

Paasonen, J. 2021. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuden ja valvontatyön ulkoinen arviointi. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2021. Viitattu 14.9.2023. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210510163048/7QCVnaVHV/2021-2\\_Risen\\_turvallisuuden\\_ja\\_valvontatyon\\_ulkoinen\\_arviointi.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210510163048/7QCVnaVHV/2021-2_Risen_turvallisuuden_ja_valvontatyon_ulkoinen_arviointi.pdf)

Palkeet 2023. Teknistä tietoa Kiekusta. Viitattu 1.11.2023. <https://www.palkeet.fi/palvelut/kieku/teknista-tietoa-kiekusta>

Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. E-kirja. Alma Talent Oy.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Viitattu 28.10.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.

Rauramo, P. 2020. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kansalaisyhteiskunta. Blogikirjoitus. Viitattu 11.9.2023. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tyohyvinvointiin-vaikuttavia-tekijoita/>

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2022. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 1/2023. Viitattu 8.10.2023. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20230424145236/HrseUClwZ/2023-1\\_Risen\\_tilinpaaotos\\_ja\\_toimintakertomus\\_vuodelta\\_2022.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20230424145236/HrseUClwZ/2023-1_Risen_tilinpaaotos_ja_toimintakertomus_vuodelta_2022.pdf)

- Rikosseuraamuslaitos 2016. Vartijat voivat edistää vankien kuntoutumista aktiivisella lähi-työllä. Viitattu 7.9.2023. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2016/vartijatvoivatedistaavankienkuntoutumistaaktiivisallalahityolla.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2019. Historia. Viitattu 7.9.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat/helsinginvankila/toiminta.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2020. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 7.9.2023. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2021. Helsingin vankila. Viitattu 7.9.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjajhteystiedot/vankilat/helsinginvankila.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2022a. Arvot ja strategia. Viitattu 7.9.2022. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2022b. Rikosseuraamuskeskukset. Viitattu 12.9.2023. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/yhteystiedot/rikosseuraamuskeskukset.html>
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveystieteiden työsuojeluosasto. Viitattu 12.10.2023. [https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf)
- Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö: Vähemmän stressiä, enemmän tuloksia: ajankäytön ja elämänhallinnan käsikirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari, Helsingin Kamari.
- Salminen, J. & Heiskanen, P. 2009. Taltuta kiire: Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Helsinki: Talentum.
- Spiik, K. 1999. Tiimityöstä voimaa. Porvoo: WSOY.
- Spiik, K. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: WSOY.
- Strategiakartta 2022-2025, 2023. Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 7.9.2022. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220704115903/HkF8Xtk9/Strategiakartta\\_2022\\_-\\_2025\\_saavutettava\\_Valmis.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20220704115903/HkF8Xtk9/Strategiakartta_2022_-_2025_saavutettava_Valmis.pdf)
- Sutela, H. & Lehto, A. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tulo-opas 2021. Helsingin vankila. Viitattu 10.7.2022. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210827121634/7Ss2sJqNF/Helsingin\\_vankilan\\_tulo-opas\\_14.4.2021.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/collections/20210827121634/7Ss2sJqNF/Helsingin_vankilan_tulo-opas_14.4.2021.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Työlainsäädäntö. Viitattu 12.9.2023. <https://tem.fi/tyolainsaadanto>
- Työolobarometri 2021, 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 28.10.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM\\_2022\\_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Työsuoja.fi 2023. Työterveyshuolto. Viitattu 14.10.2023. <https://www.tyosuoja.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- Työterveyslaitos 2017. Aikaa ei voi hallita, mutta kiirettä voi. Blogi. Viitattu 28.10.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/aikaa-ei-voi-hallita-mutta-kiiretta-voi>
- Työterveyslaitos 2023a. Työhyvinvointi. Viitattu 8.12.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos 2023b. Elintavat. Viitattu 8.12.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työturvallisuuskeskus 2023a. Vuorovaikutustaidot. Viitattu 14.9.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/>

Työturvallisuuskeskus 2023b. Työhyvinvointi. Viitattu 12.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus 2023c. Fyysinen kuormitus. Viitattu 21.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/>

Työturvallisuuslaki 2002/738.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

VMBaro 2023. Mikä on VMBaro? Viitattu 8.10.2023. <https://www.vmbaro.fi/>

Wiskari, J. 2014. Kiireentappoase. 1. p. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro.

World Health Organization 2023. Health Promotion. Viitattu 8.12.2023. <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>

#### Julkaisemattomat lähteet

Ahtola, A. 2020. Nollatoleranssi häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle - Syksyn koulutuksissa työkaluja varhaiseen tukeen sekä häirintään ja epäasiallisen kohteluun puuttumiseen. Intranet-julkaisu.

Esimiespalaveri 2023. Muistio 25.10.2023. Tiimeri.

Eskola, T. 2019. Turvallisuuskulttuuri ja sen vaikutukset turvallisuusajatteluun. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. PowerPoint-esitys.

Eskola, T. 2020a. Työhyvinvointi. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. PowerPoint-esitys.

Eskola, T. 2020b. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö. Miten rakentaa toimivaa ja hyvinvointia edistävää työyhteisöä jatkuissa muutoksissa. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. PowerPoint-esitys.

Helsingin vankila -esite 2023. Rikosseuraamuslaitos. Intranet-julkaisu.

Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 1/2023, 2023. Rikosseuraamuslaitos. (04.10.2023). Tiimeri.

Helsingin vankilan henkilökunnan palaveri 2/2023, 2023. Rikosseuraamuslaitos. (01.11.2023). Tiimeri.

Ihanus, T. 2023. Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvoinnin kehittäminen-Rikosseuraamuslaitoksen työhyvinvointiprojekti 2023-2025. Rikosseuraamusalan sosionomiopiskelijoiden kehittämislähtöinen 3.5.2023. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa.

Menettelytapaohje työturvallisuudesta yksintyöskentelytilanteissa 2022. Rikosseuraamuslaitos. Sähköposti.

Rikosseuraamuslaitos 2023. VMBaro-henkilöstökysely on nyt auki - Vastaa 20.9. klo 8:00 mennessä. Intranet-julkaisu.

Työhön liittyvät sairaudet, työperäiset sairaudet ja ammattitaudit 2019. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. PowerPoint-esitys.

VMBaro Risen tuloksia 2022. Rikosseuraamuslaitos. Intranet-julkaisu.

## Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kulmakivet (Strategiakartta 2022-2025, 2023) ...	8
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat (Ihanus 2023, 3) .....	12
Kuvio 3: Rikosseuraamuslaitoksen keskeisiä sidosryhmäkumppaneita (Lempiäinen ym. 2022, 16) .....	17
Kuvio 4: Vartijan työhön vaikuttavat sidosryhmät (Pöllä 2023) .....	18