



# Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnintila

Jasmin Honkanen, Juhani Laukka, Olli Markus

2024 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

## Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvointintila

Jasmin Honkanen, Juhani Laukka,  
Olli Markus  
Sosionomi, rikosseuraamusala  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2024

Jasmin Honkanen, Juhani Laukka, Olli Markus

**Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila**

Vuosi 2024 Sivumäärä 51

---

Tämän opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Ylitornion vankilan henkilökunnan tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät lisäävät ja mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia. Tavoitteena oli, että tuloksia pystyisi hyödyntämään Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyön tilaajana oli Ylitornion vankila. Opinnäytetyön teoriaosuudessa määriteltiin työhyvinvoinnin käsitettä ja työhyvinvointia muutostilanteessa, sekä esittelimme työhyvinvoinnin portaat-mallin

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimusmenetelmänä. Aineistokeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, jonka laadimme Webropol-ohjelman avulla. Kysely lähetettiin 23 Ylitornion vankilan työntekijälle työsähköpostiin. Kyselyyn saimme vastauksia 17. Tulosten analysoinnissa käytimme Webropol-järjestelmää ja tulokset kuvattiin sanallisesti, että taulukoituna. Opinnäytetyön tulosten mukaan Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila asettui erittäin hyvän ja hyvän välille. Merkittävimmät työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät olivat tulosten perusteella se, että työstä palautumiseen koettiin olevan riittävästi aikaa, työpaikan ilmapiirin koettiin olevan vapautunut ja mukava, sekä esimiehen toimintaan oltiin tyytyväisiä. Oman ja työkavereiden osaamisen arvostus nousi myös esille positiivisesti vaikuttavana asiana. Työterveyteen liittyvät asiat, positiivisen ja rakentavan palautteen antamisen vähäisyys, sekä toimenkuvien ja vastuunjakojen selkeyden puute olivat suurimmat työhyvinvointia heikentävät tekijät.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvoinnin portaat, vankila,

Jasmin Honkanen, Juhani Laukka, Olli Markus

**The state of well-being at work of the staff of Ylitornio prison**

Year	2024	Pages	51
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to investigate the current state of well-being at work of the staff at Ylitornio prison. The aim was to find out which factors increase and which factors decrease well-being at work. The aim was that the results could be used to develop the well-being at work of the staff at Ylitornio prison. The thesis was commissioned by Ylitornio's Prison. In the theoretical part of the thesis, the authors defined the concept of well-being at work and well-being at work in a change situation, as well as presented the stairs model of well-being at work.

The thesis was carried out applying quantitative research method. A questionnaire was used to collect the data, which we prepared using the Webropol software. The questionnaire was sent to 23 employees of Ylitornio's prison by e-mail. We received 17 responses to the questionnaire. Webropol was used to analyse the results and the results were described verbally and in tabular form. According to the results of the study, the well-being at work of the staff of Ylitornio prison was between very good and good. The most important factors positively affecting well-being at work, according to the results, were that there was sufficient time to recover from work, the workplace atmosphere was perceived to be free and comfortable, and people were satisfied with their supervisor's actions. Appreciation of one's own and colleagues' skills also emerged as a positive factor. Occupational health issues, the lack of positive and constructive feedback, and the lack of clarity in job descriptions and responsibilities were the main factors undermining well-being at work.

Keywords: well-being at work, the ladders of work well-being, prison

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio .....	7
2.1	Ylitornion vankila .....	9
2.2	Organisaatiouudistukset Rikosseuraamuslaitoksessa ja vaikutukset .....	10
3	Työhyvinvointi .....	11
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä .....	12
3.2	Muutoksen vaikutukset ja muutosjohtamisen merkitys .....	13
3.3	Työhyvinvoinnin portaat .....	15
3.3.1	Psykofysiologiset tarpeet .....	15
3.3.2	Turvallisuuden tarve.....	17
3.3.3	Liittymisen tarve .....	19
3.3.4	Arvostuksen tarve .....	20
3.3.5	Itsensä toteuttamisen tarve.....	22
4	Tutkimusasetelma.....	23
4.1	Tutkimustavoitteet ja tutkimusmenetelmä .....	23
4.2	Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu.....	24
4.3	Aineiston analysointi .....	25
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	26
5	Tutkimustulokset .....	27
5.1	Psykofysiologiset tarpeet .....	28
5.2	Turvallisuuden tarve.....	29
5.3	Liittymisen tarve.....	31
5.4	Arvostuksen tarve .....	33
5.5	Itsensä toteuttamisen tarve.....	35
5.6	Työhyvinvointi tällä hetkellä.....	36
6	Johtopäätökset .....	37
7	Pohdinta.....	41
	Lähteet .....	44
	Kuviot .....	46
	Liitteet.....	47

## 1 Johdanto

Opinnäytetyömme on tutkimustyö, jonka tavoitteena on selvittää Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila. Aihe valikoitui, sillä Rikosseuraamuslaitos on viimeisten vuosien alla ollut monessa muutoksessa. On tullut organisaatio uudistus Rise 2.0, uusia tehtäväkuvia sekä uusi asiakastietojärjestelmä Roti. Halusimme tietää millä tasolla henkilökunnan työhyvinvoinnin tila on. Aihe ehdotettiin Ylitornion vankilan johdolle ja he näyttivät vihreää valoa sille, että voimme kyseisestä aiheesta tehdä heidän yksikkönsä opinnäytetyön.

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa on maininta, että Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö. Tämä on myös yksi syy, miksi haluamme selvittää työhyvinvoinnin tilaa, että onko se millä tasolla. Tavoitteena on, että tuloksia voisi mahdollisesti hyödyntää Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Ylitornion vankilan työhyvinvoinnin tilaa selvitettiin määrällisenä tutkimuksena ja materiaali kerättiin Webropol-kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin koko henkilökunnalle. Emme lähteneet rajaamaan työhyvinvointi kyselyä tietylle joukolle, sillä näemme että työhyvinvointi on koko henkilökunnan asia. Ylitornion vankilan henkilökunta on määrällisesti pieni joukko, joten emme nähneet järkevänä lähteä rajaamaan työtä johonkin tiettyyn ammattiryhmään.

Tarkoituksenamme ei ole suoraan kehittää henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa, vaan tutkia tämänhetkistä tilannetta. Toivomme kuitenkin, että tutkimuksemme tuloksia voisi hyödyntää myöhemmin Ylitornion vankilan työhyvinvointia kehitettäessä.

## 2 Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio

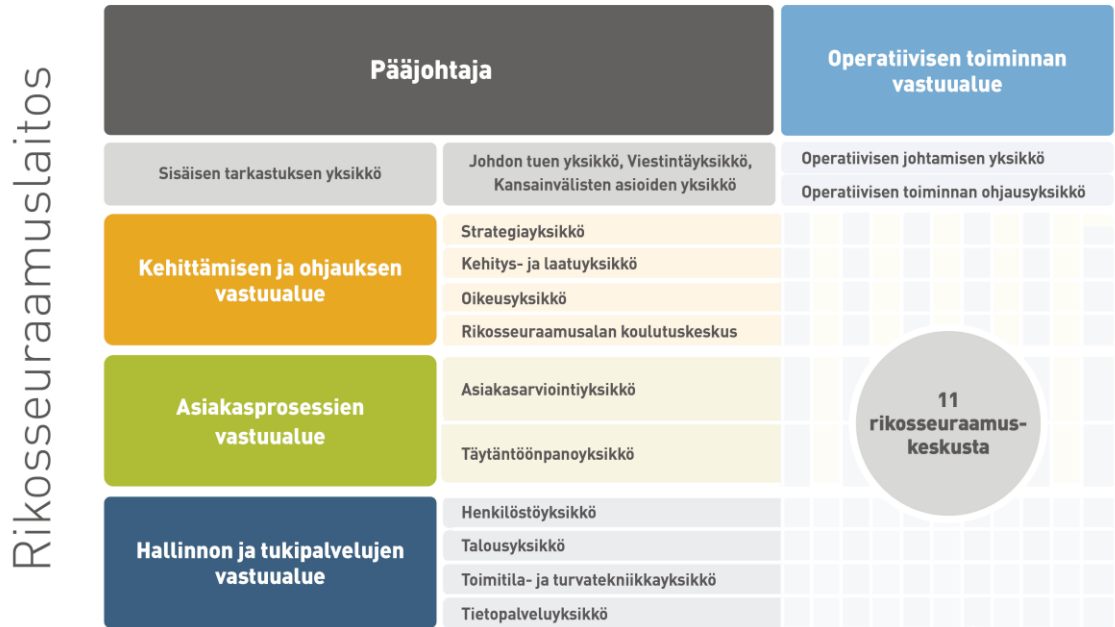
Rikosseuraamuslaitos on Oikeusministeriön alaisuudessa toimiva valtakunnallinen täytäntöönpanoviranomainen vankeusrangaistuksien ja yhdyskuntaseuraamuksien osalta. Tavoitteena on ehkäistä uusintarikollisuutta ja lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Rikosseuraamuslaitos koostuu eri vastuualueista: kehittämisestä ja ohjauksesta, asiakasprosesseista, hallinto- ja tukipalveluista sekä operatiivisesta toiminnasta. Nämä vastuualueet jakautuvat eri yksiköihin, ja niiden tehtävät määritellään valtioneuvoston asetuksessa. (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (221/2022) 1 luku 3§.)

Rangaistusten täytäntöönpanemiseksi ja tutkintavankeuden toimeenpanemiseksi Rikosseuraamuslaitoksen operatiivisesta toiminnasta vastaavaan vastuualueeseen kuuluu rikosseuraamuskeskuksia. Rikosseuraamuskeskuksessa on yhdyskuntaseuraamustoimistoja, vankiloita ja muita yksiköitä. (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (221/2022) 1 luku 3§.)

Vuonna 2022 Rikosseuraamuslaitoksessa koettiin organisaatio uudistus, joka tunnetaan nimellä Rise 2.0, jossa rikosseuraamusalueista luovuttiin ja tilalle tuli alueelliset rikosseuraamuskeskukset. Rise 2.0 organisaatiouudistus koski keskushallintoa, aluekeskuksia, Rikosseuraamusalan koulutuskeskusta, täytäntöönpanoyksikköä ja vankiloiden sekä yhdyskuntaseuraamustoimistojen johtajia (kaikkiaan noin 400 virkamiestä). (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatio jakautuu neljään vastuualueeseen: kehittäminen ja ohjaus, asiakasprosessit, hallinto- ja tukipalvelut sekä operatiivinen toiminta. Nämä vastuualueet puolestaan sisältävät useita yksiköitä ja tiimejä. Operatiivisen toiminnan vastuualueella on yhteensä 11 rikosseuraamuskeskusta, joissa on yhteensä 28 vankilaa ja 12 yhdyskuntaseuraamustoimistoa. Jokaisessa rikosseuraamuskeskuksessa on erilainen määrä avo- ja suljettuja vankiloita, sekä yksi yhdyskuntaseuraamustoimisto. Rikosseuraamuskeskukset on perustettu Sote- ja maakuntajaon pohjalta. (Risen organisaatiokaavio 2022.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2023).

Kehittämisen ja ohjauksen vastuualue sisältää strategiayksikön, johon kuuluvat suunnittelutiimi ja tiedolla johtamisen tiimi, kehitys- ja laatuysikön, oikeusyksikön, johon kuuluvat laillisuusvalvontatiimi ja normiohjaustiimi ja rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen, johon kuuluvat RSKK hallintotiimi ja opetustiimi (Risen organisaatiokaavio 2022.)

Asiakasprosessien vastuualue sisältää asiakasarviointiyksikön, johon kuuluu kaikkiaan viisi arviointitiimiä ja arvioivan ja suunnitelmallisen työn tiimi ja täytäntöönpanoyksikön, johon kuuluu kolme täytäntöönpanotiimiä ja kansainvälisen täytäntöönpanon tiimi. Hallinnon ja tukipalveluiden vastuualue sisältää henkilöstöyksikön, johon kuuluvat henkilöstövoimavariatiimi ja työnantajatoimintatiimi, talouksyksikön, johon kuuluvat hankintatiimi, kirjanpito- ja laskutustiimi, ostotiimi ja sisäisen laskennan tiimi, tietopalveluyksikön, johon kuuluvat digipalvelutiimi, asiakirjahallintotiimi ja assistenttipalvelutiimi sekä toimitila- ja tekniikkayksikön. Operatiivisen toiminnan vastuualue sisältää operatiivisen johtamisen yksikön, johon kuuluvat operatiivisen johtamisen tuen tiimi ja kaksi työvuorosuunnittelutiimiä sekä operatiivisen toiminnan ohjausyksikön, johon kuuluvat rikostorjuntatiimi, sähköisen toiminnan tiimi ja turvallisuuden ja valmentavan työn tiimi. (Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiokaavio 2022.)

Rikosseuraamuslaitoksen uusi organisaatio antaa paremmat edellytykset rangaistusta suorittavien oikeusturvan varmistamiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Lisäksi kyky järjestää toiminnot verkostoituneesti osana yhteiskunnan peruspalveluja paranee. (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiouudistuksen toista vaihetta kutsutaan Rise 3.0:ksi. Rise 3.0 hankkeessa arvioidaan rikosseuraamuskeskusten, vankiloiden ja



yhdyskuntaseuraamustoimistojen sekä rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen sisäiset rakenteet ja toimintojen järjestäminen. (Kallio-Nordlund 2023, 2.)

## 2.1 Ylitornion vankila

Ylitornion vankila kuuluu Lapin rikosseuraamuskeskukseen. Lapin rikosseuraamuskeskukseen kuuluu Ylitornion vankilan lisäksi Lapin yhdyskuntaseuraamustoimisto (Rovaniemen toimipaikka ja Kemian toimipaikka). Ylitornion vankila on siis ainoa vankila, joka on Lapin rikosseuraamuskeskuksen alueella. Seuraava vankila sijaitsee Oulun rikosseuraamuskeskuksen alueella Oulussa, jonne on Ylitorniolta matkaa n. 180 km. Oulussa ei ole Ylitornion kaltaista avointa vankilaa vaan siellä sijaitsee tutkintavankila ja avovankilaosasto. (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Ylitornion vankilassa on 40 miesvankipaikkaa. Naisvankipaikkoja ei ole ollenkaan. Ylitornion vankila on Suomen pohjoisin vankila, ja sinne sijoitetaan pohjoisen alueen avolaitoskelpoisia vankeja. Ylitornion vankila sijaitsee Tornion jokilaaksossa Tornionjoen varrella. Ylitornion vankilassa työskentelee tällä hetkellä n. 23 henkilöä. (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Ylitornion vankilassa vanki voi työskennellä puusepissä, rakennuspuusepissä (hirsityöt, tilaelementit), metallissa tai kiinteistön korjaus- ja kunnossapitotöissä. Vangilla on mahdollisuus, mikäli lupaehdot täyttyvät käydä myös vankilan ulkopuolella siviilityössä tai opiskelussa. Työ- tai koulutuspaikka voi sijaita Ylitornio-Tornio-alueella. Mahdollista on suorittaa myös etäopinnoita vankilasta käsin. Ylitornion vankilassa on järjestetty ammatillista sekä ammatilliseen koulutukseen valmentavaa (VALMA) koulutusta yhteistyössä Lappia ammattiopiston kanssa mm. puu- ja metallialoille. Yhteistyötä tehdään myös Ylitornion Meänopiston ja Lapin Martta-liiton kanssa arjentaitojen ja digitaitojen opiskelussa. Vangilla on mahdollista osallistua myös uusintarikollisuuteen vaikuttavaan ohjelmatoimintaan. Vankilan toiminnoissa keskeistä on vapautteen valmentaminen sekä valvotun koevapauden kautta vapauttaminen verkostomaisella työotteella. (Rikosseuraamuslaitos 2023.)

Ylitornion vankilassa ei ole laitoskeittiötä, vaan vangit valmistavat ruokansa itse. Vangeilla on käytössä omat siviilipankkitilit ja kortit. Vangit pääsevät Ylitornion kylälle kauppaan 2 kertaa viikossa vartijan saattamana. Vangeille maksetaan päivittäin 8,35 e ruokarahaa. (Ylitornion vankilan tulo-opas 2023.)

Ylitornion vankilassa voi olla vankeja sijoitettuna suoraan vapaudesta tai siirrettynä suljetusta vankilasta, suorittamassa lyhyttä tuomiota tai jopa elinkautista vankeusrangaistusta. Tarkoituksena kaikkien kohdalla on vapautteen valmentaminen, oli tuomio sitten kuinka pitkä tai lyhyt tahansa. Ylitornion vankilan henkilökunta tekee laajaa verkostoyhteistyötä eri toimijoiden kanssa, jotta vangin vapautteen valmentaminen ja yhteiskuntaan integroituminen vapautumisen jälkeen olisi mahdollisimman sujuvaa.

## 2.2 Organisaatiouudistukset Rikosseuraamuslaitoksessa ja vaikutukset

Rikosseuraamuslaitoksessa eletään tällä hetkellä henkilöstön osalta muutoksen aikaa. 1.9.2022 voimaan tullut organisaatiouudistus RISE 2.0 vaikutti omalta osaltaan lukuisiin henkilöstöryhmiin. Muutosten onnistunut läpivienti vaatii organisaation johdolta onnistunutta tiedottamista ja alaisten sitouttamista muutokseen.

Rikosseuraamuslaitoksella odotetaan jo seuraavaa organisaatiouudistusta, RISE 3.0. Tämä organisaatiouudistus koskettaa määrällisesti huomattavasti suurempaa osaa henkilökunnasta. Hanke jakautuu kahteen eri osa-alueeseen, jotka ovat Rikosseuraamuslaitoksen operatiivisten tehtävien järjestäminen, sekä Rikosseuraamusalan koulutusjärjestelmän uudistaminen.

Organisaatiouudistuksella on useita tavoitteita. Strategisesta näkökulmasta tavoitteena on uudistaa organisaatorakennetta sekä johtamista ja ohjausta tukemaan perustehtävää. Asiakkaiden näkökulmasta tavoitteena on varmistaa turvallinen rangaistusaika ja tarkoituksenmukaiset palvelujatkumot. Organisaatiouudistuksella tavoitellaan myös aiempaa tiiviimpää kiinnittymistä yhteiskunnan muuhun palvelujärjestelmään. Tavoitteena on myös saada organisaatio toimimaan yhtenäisesti ja yhdenmukaisesti. Organisaatiouudistus mahdollistaa jokaiselle työntekijälle tehtävänkuvauksen mukaisen työn, sekä mahdollisuuden kehittyä työssään. Taloudellisenä tavoitteena on asettaa realistiset tavoitteet resurssien mukaan ja kohdentaa resurssit perustehtäviin. (RISE 3.0 hankesuunnitelma, Kallio-Nordlund, N.)

Hankesuunnitelmassa käydään läpi, että RISE 3.0 on uudistus, joka voi koskettaa jokaista virkamiestä, joka työskentelee Rikosseuraamuskeskuksissa taikka Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa. Hankesuunnitelmassa on tehty myös riskiarvio, johon on nostettu viisi tyypillistä riskiä, jotka koskettavat organisaatiouudistushankkeita.

Ensimmäisenä riskikohteena nähdään puutteellinen viestintä. Mikäli uudistuksen tavoitteita ei kommunikoida selkeästi ja johdonmukaisesti henkilökunnalle, henkilökunta ei motivoitu uudistuksesta, jonka seurauksena työhyvinvointi heikkenee. Tähän on varauduttu laatimalla viestintäsuunnitelma, jota noudatetaan läpi koko hankkeen. Muutoksen kohteena olevat henkilöstön aseman huomioiminen nähdään tärkeäksi. Henkilöstöä tulee kannustaa läpi koko prosessin ja viestiä heille selkeästi, miksi muutosta tehdään ja mitä sillä tavoitellaan. Pyritään kertomaan mahdollisimman selkeästi, miten hanke vaikuttaa yksittäiseen työntekijään. (RISE 3.0 hankesuunnitelma.)

Toisena riskinä nähdään henkilöstön muutosvastarinta. Ihmiset ovat luontaisesti vastahakoisia muutoksille, erityisesti silloin, jos he kokevat muutoksen uhkana ja epäselvänä. Tällöin on mahdollista, että muutos ei toteudu käytännön työssä ja työhyvinvointi heikkenee. Tähän on varauduttu sillä, että prosessin edetessä pyritään tunnistamaan ja huomioimaan henkilöstön huolenaiheet. Henkilöstölle tarjotaan osallistumismahdollisuuksia yhdessä tekemiselle. Esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien tuki muutosprosessissa on tärkeää muutosmyönteisen ja

turvallisen kulttuurin luomiseksi. Henkilöstön kokemus osallistumisesta ja kuulluksi tulemisesta on oltava todellinen tunne. Muutosviestinnän suuri kompastuskivi voi olla henkilöstön kokema tunne, että päätökset on tehty valmiiksi ilman henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia. (RISE 3.0 hankesuunnitelma.)

Kolmantena riskinä nähdään epäselvät tavoitteet ja ohjaus. Uudistuksen tavoitteet ovat epämääräisiä tai niitä ei ole määritelty lainkaan. Hankkeen toteuttaminen käy mahdottomaksi puutteellisen tai eriäviä tavoitteita sisältävän ohjeistuksen vuoksi. Seuraukset tämän riikin toteutumisella olisi kriittiset ja hanke epäonnistuisi. Tähän on varauduttu huolellisella tavoitemäärittelyllä ja ammattimaisella hankeohjauksella. (RISE 3.0 hankesuunnitelma.)

Neljäntenä riskinä nähdään riittämättömät resurssit hankkeen läpivientiin. Hankkeelle ei olisi varattu tarpeeksi aikaa, rahaa tai muutosjohtamis- sekä kehittämistaitoista henkilöstöresursseja, mikä johtaisi puolitiehen jääneisiin toimenpiteisiin ja pettymyksiin. Tässä tapauksessa hanke viivästyisi tai jopa epäonnistuisi. Tähän on varauduttu huolellisella hankesuunnittelulla ja realistisella arviolla tarvittavista resursseista priorisoitujen toimenpiteiden tekemiseksi. Muutosjohtamisen osaaminen niin roolitusten, viestimisen kuin metodiikan osalta on varmistettava hankkeen onnistumiseksi. (RISE 3.0 hankesuunnitelma.)

Viidentenä riskinä nähdään heikko johtajuus ja sitoutuminen hankkeeseen. Tällöin johtajat, esihenkilöt tai hanketoimijat eivät ole sitoutuneita uudistukseen, mikä voi johtaa epäluottamukseen ja heikentää koko organisaation sitoutumista. Johto ja esihenkilöt eivät sitoutuisi muutokseen ja vievät viestintää eri suuntaan tai eivät vie viestiä eteenpäin henkilöstölle. Tämän takia hanke voisi viivästyä taikka lopputulokseltaan epäonnistua. Tähän on varauduttu siten, että hankkeen ohjausryhmän kokoonpano käsittää muun muassa toimivaltaisen strategisen johdon. Henkilöstösuunnittelun käytännön toteutus ja vuoropuhelun ylläpitäminen henkilöstön kanssa vastuutetaan toimivaltaiselle johdolle. Koko esihenkilökunta on sitoutunut uudistukseen ja ymmärtää sen merkityksen sekä toimii aktiivisesti, viestii avoimesti ja näyttää esimerkkiä muille. Henkilöstön edustajan nimeäminen päätöksentekorooliin ohjausryhmässä lisää mahdollisuuksia koko organisaation sitouttamiselle. (RISE 3.0 hankesuunnitelma.)

Riskiarvioinnissa esille nousseet riskit ovat sellaisia, joihin johtamisella voidaan vaikuttaa ja saada onnistunut lopputulos. Muutostilanteessa johtamisella on suuri merkitys onnistuneen lopputuloksen kannalta.

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut olemassa jo yli sata vuotta, mutta painopisteet ovat ajan myötä muuttuneet. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt 1920-luvulla fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tuolloin tutkimuksen kohteena on ollut yksilö. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin asioihin, kuten meluun, kylmyyteen ja fyysiseen

raskauteen. Myöhemmin teoriaan liitettiin myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tavoitteena oli suojella työntekijän terveyttä ja tästä voidaan katsoa työsuojelun läheneen liikkeelle. (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 64.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on se, millaisena ihmiset kokevat olonsa työpäivänsä aikana. Meneekö työntekijöiden voimavarat siihen, että he yrittävät selviytyä päivän haasteista, onko vallitsevana tunteena pelko ja turhautuminen siihen, kun entiset taidot eivät riitä? Kokevatko työntekijät harmitusta siitä, etteivät he voi käyttää kaikkia potentiaaliaan tai ettei työtä voi tehdä mielekkäällä tavalla? Vai voivatko he käyttää kaiken energiansa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen? Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia, henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ihmisen ja yhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, jossa jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. (Ojala & Ahonen 2003, 27-28.)

Työhyvinvointi saa myös monia kielellisiä ilmaisuja kuten työtyytyväisyys, työn ilo, työn imu, sitoutuneisuus, ammattitaito ja kutsumus. Työterveyspsykologi Antti Aro on korostanut kirjassaan, ”Onko työssä mitään tolkkua” mielekkyyden kokemusta, hyvä työ on meille siunaus ja huono työ taas yhtä kärsimystä. Huono työ uuvuttaa tekijänsä ja ajan myötä sairastuttaa. Työhyvinvointi lisääntyy, kun työntekijät saavat suorittaa tehtävänsä rauhassa loppuun ilma turhia keskeytyksiä, tällöin puhutaan työrauhasta. Työn selkeä päämäärä tuo hyvinvointia samoin kuin se, että työntekijät saavat tarvittaessa välitöntä ja rakentavaa palautetta tehdystä työstä. (Luukkala 2011, 32-33.)

### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, jolla kuvataan työntekijän kokemaa hyvinvointia työssä. Työhyvinvointia on vaikea määrittää ja käsitellä, koska se ei ole konkreettinen asia, kuten koneet tai talot. Yksilön kokemaa työhyvinvointia on subjektiivinen käsite, joka hankaloittaa työhyvinvoinnin määrittämistä. Jokainen ihminen arvostaa erilaisia asioita työhyvinvoinnin näkökulmasta. Toiselle tärkeää voi olla hyvä työterveyshuolto, toiselle hyvä johtaminen. Jokainen työyhteisö on myös omanlaisensa ja arvostuksen kohteet vaihtelevat myös yhteisöittäin. Toisessa työyhteisössä vaalitaan työntekijöiden terveyttä, kun toisessa vaalitaan hyvää yhteishenkeä. (Ojala 2003, 28.)

Työhyvinvoinnin voidaan sanoa rakentuvan kolmesta eri elementistä. Nämä elementit ovat osaaminen, vaatimukset sekä sosiaalinen tuki. Työhyvinvoinnin keskiössä on osaaminen. Ammattitaitoisella ja oman asiansa osaavalla työntekijällä on hallinnan tunne, jolloin hän kokee työperäisen stressin myönteisenä asiana, jolloin voimavarat aktivoituvat. Tämä hallinnan tunne tuo tekemiseen rentoutta ja jaksamista. Tällöin energiaa ei tarvitse kuluttaa jännittämiseen sen suhteen, selviytykö tehtävistä. Osaava ja asiansa hallitseva työntekijä saa työyhteisöltään arvostusta ja vastuuta. Tässä piilee myös riski, sillä tätä voidaan käyttää hyväksi sen suhteen,

että vaatimukset työntekijää kohtaan voivat kasvavaa liian suuriksi. Vaikka työntekijöillä olisi kuinka paljon osaamista ja ammattitaitoa, vaatimukset työntekijöitä kohtaan voivat olla liialliset. Työhyvinvoinnin kannalta todella tärkeä seikka onkin, että vaatimukset ja osaaminen ovat tasapainossa. Yleensä ei suurta haittaa ole, jos vaatimukset ylittävät voimavarat ja osaamisen hetkeksi, tästä varmasti valtaosalla työntekijöistä on kokemusta. Ihminen kestää kohtuullisen hyvin hetkellisesti työperäistä stressiä, mutta tällöin palautumisen on alettava heti työpäivän jälkeen. Työelämässä laaja sosiaalinen tuki auttaa myös näissä tilanteissa. Eriyisen merkittävää tuki on juuri niiltä työpaikan henkilöiltä, joita kohtaan koemme arvostusta, esimerkiksi oma esihenkilö. (Luukkala 2011, 31-32.)

### 3.2 Muutoksen vaikutukset ja muutosjohtamisen merkitys

Muutokset herättävät ihmisissä aina tunteita. Toisinaan nämä tunteet voivat olla positiivisia, mutta yleensä nämä tuntemukset mielletään negatiivisiksi. Joillakin muutostilanteet voivat aiheuttaa sen, että he menevät täysin lukkoon ja joillakin ihmisillä tulee tarve kapinoida kaikkiin voimin muutosta vastaan. Muutosten kokemiseen vaikuttaa ihmisten aiemmat kokemukset, jotka ovat muovanneet meistä yksilöitä. Kokemukset ovat pääosin tunteiden varaan rakentuneita mielikuvia, jotka muokkautuvat ihmisten mielessä uskomuksiksi. Uskomukset vaikuttavat ajatteluamme ja havaintoihimme. Toinen vaikeus on, että ihminen ei voi ymmärtää elämää etukäteen. Eri tapahtumia voi ymmärtää vasta jälkikäteen, jolloin niillä ei välttämättä ole enää vaikutusta varsinaiseen asiaan. Toki saavutetulla ymmärryksellä voi olla vaikutusta myöhemmin tulevien tilanteiden tulkintaan, mutta nämä voivat johtaa myös väärään. Ihminen on kasvatuksen tulos. Se mihin olemme oppineet ja mihin meitä on ohjattu, on meille itsestään selvää, jonka vuoksi voimme reagoida tapahtumiin, niitä sen enempiä pohtimatta. Tämä aiheuttaa ainakin tunteen. (Juuti & Virtanen 2009, 110-112.)

Ihminen elää myös suhteessa muihin ihmisiin ja asioihin. Nämä vaikuttavat ajatustapoihimme ja ohjaavat meidän omaa ajatusmalliamme. Meidän ei ole helppo muuttaa ajatuksiamme, sillä olemme tehneet ”sitoumuksia” muiden kanssa. Esimerkkinä tässä voi toimia työpaikalla vallitsevat ilmapiirit ja keskustelut työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Nämä muovaavat ja ohjaavat ajatteluamme, tietyllä tavalla jopa kahlitsevat. Jos ihminen muuttaisi ajatustaan tai tekemistään työpaikallaan, hän joutuisi selittämään syitä muille. (Juuti & Virtanen 2009, 112.)

Johtamisella on suuri merkitys muutostilanteissa. Onnistunut ihmisten johtaminen on muutoksen johtamisen perusta. Suuret muutostilanteet ovat haastavia organisaatiolle. Vaikka johto esittelisi erilaisia analyyssejä muutoksesta ja siitä, kuinka se vaikuttaa työntekijöihin ja on tarpeellinen, se ei automaattisesti tarkoita sitä, että sillä saataisiin työntekijät suhtautumaan muutokseen myönteisesti. Enneminkin päinvastoin. Ihmiset, joiden toiminta ja tekeminen perustuu heidän omiin kokemuksiinsa ja ammatilliseen sekä käytännön kokemukseen, eivät

välttämättä muuta käyttäytymistään. He voivat pitää johdon esittämiä analyyseja virheellisinä tai etäällä käytännöstä olevina. (Juuti & Virtanen 2009, 140.)

On hyvä miettiä, miksi ihmiset eivät muuta toimintaansa tai asenteitaan, vaikka heitä hierarkisessa asemassa korkeammalla olevat ja usein korkeammin koulutettu johto esittää loogisia analyysejä. Syynä saattaa olla se, että ihmiset luottavat enemmän omiin kokemuksiinsa kuin johdon tekemiin analyyseihin. Ihmiset saattavat kokea, että johto esittää vain johdon kannalta edullisia argumentteja ja tavoitteena on vain toiminnan tehostaminen ja henkilöstömäärän vähentäminen, vaikka ihmisillä on jo kädet täynnä töitä. (Juuti & Virtanen 2009, 141.)

Johdon esittämät muutospuheet yleensä saavat aikaan vastustusta organisaatiossa. Se, etteivät ihmiset sitoudu johdon esityksiin muutoksessa on jo riittävä este muutoksen toteuttamiselle. Eri henkilöstöryhmien välillä syntyy usein vastapuheita johdon sanomisille, jotka sekoittavat tehokkaasti sen sanoman, jota johto pyrkii tuomaan esille. (Juuti & Virtanen 2009, 142.)

John Kotter on antanut ohjeen muutosjohtamiselle. Erilaisten loogisten ja analyyttisten viestien sijaan, johdon tulisi muutostilanteissa koittaa vedota ihmisten tunteisiin. Kotterin mukaan, muutos ihmisten käyttäytymisessä ei etene analysoi-ajattelu-muutu kaavan mukaan, vaan tehokkaampi kaava on havaitse-koee (tunteiden tasolla) - muutu. Tällä haetaan sitä, että konkreettiset asiat, esimerkiksi epäonnistuneet asiakastapahtumat voivat herättää ihmisten mielenkiinnon paremmin. Kun ihmisten mielenkiinto on saatu heräämään, he ovat avoimempia uusille näkemyksille. Myös ihmisten tuntiessa, ettei nykyinen tilanne ole tyydyttävä, he alkavat muuttaa näkemyksiään. Toisin sanoen kyseessä on ihmisten innostaminen ja mahdollisuuksien osoittaminen. (Juuti & Virtanen 2009, 142.)

Boyatzis ja McKee kertovat siitä, että johdon on kyettävä olemaan samalla aaltopituudella sekä henkilöstön että muiden sidosryhmien kanssa. Samalla aaltopituudella tulee olla tunteiden, että ajatusten tasolla. Samalle aaltopituudelle pääseminen edellyttää syvällistä organisaation ja työntekijöiden tuntemista. Organisaation ollessa iso, tämä asettaa luonnollisesti haasteita. Hyvän johtajan tulee olla luotettava, rehellinen ja aito. Henkilön, joka ei tunnista omia tunteitaan on mahdoton herättää luottamusta muissa ihmisissä. (Juuti & Virtanen 2009, 143.)

Muutokset organisaatiossa haastavat työpaikalla olevien ihmisten välisiä suhteita. Muutostilanteessa jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi selvittää itselleen oma suhteensa muutokseen. Tässä tilanteessa jokaisen tulee pohtia hänen omaa suhdettaan organisaatioon, johtoon, esihenkilöihin, ammattiin, työn sisältöön ja työtovereihin. Lisäksi jokaisen tulee pohtia, miten suhde näihin asioihin muuttuu käynnissä olevan muutoksen seurauksena. Organisaatiossa tulisi keskustella avoimesti miten eri henkilöt kokevat muutoksen ja tarkastella muutosta eri näkökulmista mitä keskustelu antaa. Keskusteleva ihmisten johtaminen on avainasemassa muutoksen eteenpäin viennissä. (Juuti & Virtanen 2009, 147-149.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat on Työturvallisuuskeskuksessa toimivan asiantuntija Päivi Rauramon kehittämä työhyvinvointia mittaava ja kehittävä ajatus. Työhyvinvoinnin portaat toimivat väli-  
neenä työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaiden perustana on ihmi-  
sen perustarpeet ja niiden täyttyminen. Työhyvinvoinnin portaiden taustalla on Maslowin ihmi-  
sen perustarpeisiin perustuva tarvehierarkiamalli, joka on peräisin 1940-luvulta. Työhyvinvoin-  
tia kehitettäessä tulee muistaa, että vaikka maailma ja työelämä muuttuu ja kehittyy, ihminen  
itsessään pysyy hyvin pitkälti samanlaisena. Ihmisen perustarpeet ovat pääpiirteittäin aina sa-  
mat. Toki painotukset tarpeissa vaihtelevat eri elämäntilanteissa. (Rauramo 2004, 9-10, 39.)

Hyvinvoinnin taustalla olevia asioita pohdittaessa tulee huomioida ihmisen psykofyysinen ole-  
mus, jossa työ vaikuttaa myös ihmisen vapaa-aikaan, sekä vapaa-aika vaikuttaa työhön. Ihmisen  
yksityiselämässä kokemat haasteet ja vaikeudet vaikuttavat myös ihmisen työhön, oppimiseen,  
luovuuteen ja itsensä toteuttamiseen. Vastaavasti työn ollessa liian kuormittavaa, tästä johtu-  
vat ongelmat siirtyvät myös yksityiselämään. (Rauramo 2004, 39.)

Rauramon kehittämät työhyvinvoinnin portaat ovat viisi portaitset. Portaat on jaettu ihmisen  
perustarpeiden perusteella ja tarkoituksena on, että portaita nousee askel kerrallaan, eikä  
ylemmälle portaalle ole mahdollista päästä, jos alemman portaan tarpeet eivät ihmisellä täyty.  
Työhyvinvoinnin portaat lähtevät siitä ajatuksesta, että ihmisen tarpeet muodostavat hierar-  
kian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsenä toteuttamisen motiivi, aidoin  
ja inhimillisen toiminnan lähde. Yksinkertaistettuna ihmisen voi pakottaa tekemään työtä, mut-  
tei tahtomaan sen tekemistä. Motivaatio on se, joka tekee työstä ilon. Työhyvinvoinnin portailla  
kuljetaan askelma kerrallaan, lähtien psykofysiologiselta portaalta askel kerrallaan ylöspäin.  
Jokaisen osa-alueen tulee olla kunnossa, jotta voidaan saavuttaa ylin askelma. (Rauramo 2004,  
9-10.)

#### 3.3.1 Psykofysiologiset tarpeet

Ensimmäinen askelma Rauramon portailla on psykofysiologiset tarpeet. Tästä portaasta käyte-  
tään myös nimitystä terveys, mutta mielestämme psykofysiologiset tarpeet antavat kokonais-  
valtaisemman kuvan askelmasta, sillä terveys voidaan mieltää helposti pelkästään fyysiseen  
terveyteen kohdistuvaksi asiaksi.

Terveys on perusta työkyvylle ja hyvinvoinnille. Perintötekijät vaikuttavat terveyteen, mutta  
elintavoilla ja valinnoillamme on valtava merkitys terveyteemme.

Terveellinen ruokavalio kattaa monipuolisesti eri ravintoaineita, proteiineja, hiilihydraatteja  
ja terveellisiä rasvoja, unohtamatta kuituja ja vitamiineja. Se perustuu runsaaseen kasvisten,  
hedelmien, täysjyväviljan, proteiininlähteiden ja terveellisten rasvojen käyttöön, samalla vält-  
täen liiallista sokerin ja suolan saantia. Terveellinen ateriat koostuu puoleksi kasviksista,

neljäsosa koostuu hiilihydraateista kuten perunasta, pastasta tai riisistä ja neljännes koostuu proteiiniin lähteistä, kuten lihasta, kalasta tai kanasta. (Rauramo 2004, 50.)

Terveellinen ruokavalio tarjoaa elimistölle tarvittavia ravintoaineita, edistää optimaalista terveyttä ja antaa tarvittavan energian päivittäisiin toimintoihin. Se voi auttaa ehkäisemään sairauksia, kuten sydän- ja verisuonitauteja ja tyypin 2 diabetesta. Tasapainoinen ruokavalio tukee myös painonhallintaa, fyysistä kuntoa ja kognitiivista toimintaa. Oikea ravinto vaikuttaa myönteisesti mielialaan, ihon terveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Terveellinen ruokavalio varmistaa, että elimistö saa tarpeeksi välttämättömiä ravintoaineita, joita se ei voi tuottaa itse. (Duodecim, Terveyskirjasto 2023.)

Työaikana tapahtuvan ruokailun tulisi olla terveellinen ja säännöllinen. Tarkkuutta vaativat ja vastuulliset tehtävät, kuten myös yksitoikkoiset tehtävät vaativat työn tauotusta, johon lounashetki tarjoaa hyvän tilaisuuden. Työpaikan tulee tarjota mahdollisuus ruokailla työaikana ja tähän tulisi olla soveltuva tila, sekä mahdollisuudet eväiden säilyttämiseen ja lämmittämiseen. Eväiden ja työpaikkaruokailun tulisi noudattaa myös lautasmallia. Erityisesti vuorotyötä ja pidempiä vuoroja tekevien työntekijöiden tulee huomioida säännöllinen ruokailu, jottei aterioväli pääsisi venymään liian pitkäksi. Vankiloissa tehtävien 12 tunnin vuorojen aikana olisi hyvä syödä useamman kerran. Tämä on tärkeää työtehon, hyvinvoinnin ja vireyden kannalta. (Rauramo 2004, 51)

Säännöllinen liikunta on jokaisen työntekijän terveyden kannalta hyvä ja olennainen asia. Säännöllisellä liikunnalla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla. (Rauramo 2004, 54-55). Liikunnan vaikutuksista myös mielen hyvinvointiin on runsaasti erilaisia tutkimustietoa. Liikunnan on todettu vähentävän stressioireita, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. Liikunta tukee myös työstressin hallintaa. Vastavuoroisesti myös työstressi voi vaikuttaa myös negatiivisesti työntekijän voimavaroihin harrastaa liikuntaa. (Työterveyslaitos. Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. 2019.)

Rikosseuraamuslaitoksella työntekijöillä on mahdollisuus harrastaa liikuntaa työvuorojen aikana mahdollisuuksien mukaan, esimerkiksi ruokatunnilla sekä viikkoliikunta tunnilla. Tuettu työpaikkaliikunta on loistava väline työntekijöille oman fyysisen kunnon ylläpitoon. Valtaosissa Rikosseuraamuslaitoksen yksiköissä löytyy kuntosalit ja välineet liikunnan harrastamiseen työpaikalla.

Työpaikkaliikunnan tavoitteena on kannustaa liikuntaa harrastamattomia aloittamaan, kannustaa satunnaisesti liikkuvia lisäämään liikuntaa ja tukea aktiiviliikkujia. Työpaikkaliikunnalla voidaan myös lisätä työviihtyvyyttä ja yhteishenkeä työyhteisössä. (Rauramo 2004, 56-57)

Ihmisen unentarve on yksilöllinen ja vaihtelee. Keskimääräisesti voitaisiin puhua, että ihminen tarvitsee unta kuudesta yhdeksään tuntia yössä. Unentarpeen täyttymistä voi seurata



tarkkailemalla omia tuntemuksiaan. Tyypillisimpiä univajeen oireita ovat jatkuva väsymyksen tuntemus, vaikeus keskittyä sekä ärtyneisyys ja alakuloisuus. (Rauramo 2004, 52.)

Suomalaisten unitottumukset ovat muuttuneet epäterveellisemmiksi viime vuosina. Lisääntynyt älylaitteiden käyttö sängyssä vaikuttaa unen laatuun ja määrään. Erityisesti tämä koskettaa nuoria, mutta ei ole mitään syytä uskoa, etteikö tämä vaikuttaisi myös vanhemmilla samalla tavalla. (Timo Partonen. YLE julkaisu)

Vuorotyö ja normaalista poikkeavat työajat asettavat erityistarpeita työterveyshuollolle. Vuorotyöhön oleellisesti liittyvät terveyshaitat, kuten unettomuus, jatkuva väsymys sekä erilaiset ruoansulatusvaikeudet vaikuttavat ihmisen terveyteen ja koettuun hyvinvointiin. Erityisesti yön on katsottu lisäävän muun muassa sepelvaltimotaudin riskiä. (Rauramo 2004, 52.)

Stressistä puhutaan yleensä negatiivisessa valossa. Stressi kuitenkin on luonnollinen osa elämää ja sen hallintaa. Stressiä tulisi pystyä hallitsemaan ja sen kasvaessa liian suureksi, tulisi siihen pystyä myös vaikuttamaan. Työuupumuksen taustalla yleensä on pitkäaikainen stressi. Loppuun palamisen taustalla voi olla myös jokin yllättävä, traumaattinen psyykkinen kriisi, joka ylittää ihmisen voimavarat. Näitä kriisejä voivat olla suuret elämänmuutokset, kuten perheessä tapahtuvat kriisit, työpaikan vaihto tai muut isot muutokset yksilön elämässä. Selkeitä merkkejä loppuun palamisesta yleensä ovat unihäiriöt, keskittymisongelmat, hajamielisyys, ärtyneisyys ja jännittyneisyys, sekä alakuloisuus, jolloin missään ei näe hyvää ja kaikki tuntuu synkältä. Nämä voivat koskettaa niin työ- kuin yksityiselämää. (Rauramo 2004, 68.) Stressiä tulisi pystyä hallitsemaan ja omia voimavaroja, joilla stressiä voi hallita tulisi lisätä. Edellä mainitut liikunta, lepo ja terveellinen ruokavalio vaikuttavat tutkitusti näihin kykyihin lisätä ihmisen henkilökohtaista resilienssiä.

### 3.3.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarve on työhyvinvoinnin portaiden toinen askelma. Turvallisuuden tarve on yksi ihmisen perustarpeista, jonka tulee täytyä niin työ- kuin yksityiselämässäkin. Turvallisuuden tunne on subjektiivinen kokemus, jonka jokainen ihminen kokee omalla tavallaan. Turvallisuuden liitetyt tarpeet ovat pääsääntöisesti psykologisia, jotka koskettavat meitä työelämässä, sekä perheessä sekä muissa sosiaalisissa suhteissa. Turvallisuuden tunne syntyy siitä, kun perusasiat ovat kunnossa ja ensimmäisen portaan tarpeet on tyydytetty. Työpaikan tulee olla turvallinen, eikä siellä tarvitse kokoa uhkaa minkään yksilöllisen piirteen vuoksi. (Rauramo 2004, 76.)

Työpaikat ovat muuttuneet vuosien saatossa ja teknologia on tuonut monia hyviä asioita. Teknologian kehitys on tuonut työpaikoille koneellistumista, ja nämä ovat osaltaan vähentäneet esimerkiksi tapaturmariskejä sekä kuormittumista työssä. Toisaalta tämä kehitys on lisännyt

henkisen kuormituksen taakkaa ja osaamiseen liittyvää ylläpitämistä, jotka voivat olla kuormitustekijöitä henkisellä puolella. (Rauramo 2004, 77.)

Työyhteisön turvallisuuteen vaikuttaa jokainen työntekijä asemastaan riippumatta. Työyhteisön turvallisuus on jokaisen työntekijän asia ja mitä suurimmassa määrin yhdessä tehtävä asia. Työpaikoilla työturvallisuuden kehittämisen ja johtamisen keskeisenä ajatuksena tulee olla työturvallisuuden parantaminen ennakoivasti, jatkuvasti ja kokonaisvaltaisesti. Turvallisuusnäkökulmat tulee ottaa huomioon töiden suunnittelussa, tekemisessä ja seurannassa. Työturvallisuuslakiin on kirjattu erikseen velvoitteet niin työnantajalle kuin työntekijälle. Työnantajan tulee tehdä riskien arviointia ja riskiarvioinnin pohjalta mahdollisuuksien mukaan poistaa tai vähentää riskejä. Riskikartoitusta tulee päivittää tarvittaessa. Työnantajan tulee myös suunnitella ja mitoittaa tehtävät työt, työympäristö, työvälineet ja työmenetelmät siten, ettei niistä aiheudu työntekijälle haitallista kuormitusta. Työnantajan tulee antaa työntekijöille tarvittava ohjeistus ja opastus ja varmistaa osaaminen ja asianmukaiset resurssit työn tekemiselle. Työnantajan tulee myös tiedottaa turvallisuuteen liittyvistä asioista ja seurata jatkuvasti työyhteisön ja työympäristön tilaa. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.)

Henkinen hyvinvointi ilmenee monin tavoin työyhteisössä, sekä työyhteisön jäsenissä. Sen huomaa hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, jota siivittää vahva me-henki. Tämä ilmenee toimintojen ja yhteistyön sujumisena. Oikein organisoitu ja oikein mitoitettu työ tuntuu työntekijälle mielekkäältä ja sopivalla tavalla haastavalta. Oikealla tavalla haastettu työntekijä voi oppia ja kehittyä sekä samalla ylläpitää ja edistää henkistä hyvinvointiaan. Virheellisellä mitoituksella taikka väärillä työtavoilla, jossa työ on tekijälleen liian kuormittavaa taikka raskasta lisätään stressiä, joka voi eskaloitua uupumukseen. Myös työ, jossa työntekijä ei saa haastettua itseään, ei koe oppimiskokemuksia, onnistumisen tunteita taikka kehittymismahdollisuuksia on esteenä henkiselle hyvinvoinnille. (Rauramo 2004, 80.)

Turvallisessa työyhteisössä työntekijä voi olla juuri sellainen kuin hän on. Valitettavan moni kokee turvattomuutta työyhteisössä. Erilaiset haasteet työntekijöiden välillä ja vääränlainen kulttuuri vaikuttaa työntekijöiden kokemaan turvattomuuden tunteeseen. Näitä voi olla esimerkiksi työyhteisöissä salailu, juoruilu, häirintä, kiusaaminen ja epäasiallinen käytös. Turvallinen työyhteisö rakentuu siitä, että työtovereita autetaan ja tuetaan tarpeen vaatiessa ja jokainen työyhteisön jäsen myös uskaltaa pyytää apua tilanteen niin vaatiessa. Turvallinen työyhteisö on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen, jossa on hyvä ja mutkaton tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät ja positiivisen kannustava ilmapiiri. (Rauramo 2004, 80-81.)

Jokainen työntekijä tekee joskus virheitä, eikä niitä tarvitse pelätä. Turvallisessa työyhteisössä ilmapiiri on sellainen, että virheistä enemmän otetaan opiksi, kuin syytetään. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan sitä uskomusta, että ryhmässä voi olla oma itsensä, sekä tarvittaessa ottaa riskejäkin. Tämä voidaan kokea siten, että tiettyjä toimintatapoja voi kyseenalaistaa ja kehittää. Yhteisössä on avoin ja keskustelevalta ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa tuoda oman

näkemyksensä esille pelkäämättä sitä, että joutuu naurunalaiseksi. Psykologisesti turvallinen työympäristö mahdollistaa rakentavan erimielisyyden ja ajatustenvaihdon. Tämä ei tarkoita sitä, että kaikista asioista ollaan samaa mieltä, vaan asioista voidaan keskustella avoimesti ja olla eri mieltä. Keskeisenä ajatuksena on se, että virheitä ei käytetä ketään vastaan vaan ne sallitaan ja niistä voidaan ottaa oppia. (Työterveyslaitos 2022.)

Väkivallan uhka koskettaa nykyään todella useita työntekijöitä alasta riippumatta. Rikosseuraamusalalla työskentelevät joutuvat kokemaan työssään väkivallan uhkaa. Pelkästään väkivallan uhka on kuormittava tekijä ilman varsinaista väkivaltatilannetta. Työnantajalla tulee olla menettelytapaohjeet, joissa huomioidaan väkivallan uhka ja toimintatavat väkivaltatilanteisiin. Näiden ohjeiden tulee olla sovelletut työpaikoille. Henkilökunnan koulutus on tässä avainasemassa. Tällöin jokainen henkilökunnan jäsen tietää miten omalla toiminnallaan voi ennaltaehkäistä väkivaltatilanteiden syntyä, sekä miten mahdollisissa väkivaltatilanteissa toimitaan. Yksintyöskentely on nykyään yleistä ja tämä osaltaan lisää väkivaltatilanteiden riskiä. Uhkaavia tilanteita voidaan työnantajan toimesta ennaltaehkäistä työn organisoinnilla siten, että yksintyöskentelyä pyrittäisiin minimoimaan. (Rauramo 2004, 94-95.)

### 3.3.3 Liittymisen tarve

Liittymisen tarve on työhyvinvoinnin portaiden kolmas askelma. Ihminen on sosiaalinen olento, laumaeläin, joka on riippuvainen toisista ihmisistä. Ihmiselle on luontaista, että hän haluaa olla elämänsä aikana osana erilaisia ryhmiä. Näitä ryhmiä voivat olla perhe, parisuhde, urheilu- ja harrasteseurat, uskonnolliset tai poliittiset ryhmät ja työyhteisöt. Ihmisellä on luontainen tarve tuntea olonsa hyväksytyksi, rakastetuksi, huomatuksi ja tarpeelliseksi. Ihmisen itsetunto rakentuu suhteessa toisiin ja positiivinen palaute vahvistaa sitä. Yhteisö on myös keskeinen voimanhäde ja hyvässä yhteisössä ihminen ja hänen persoonallisuutensa pääsee loistamaan. (Rauramo 2004, 122.)

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä. Yhteisö on ihmisen tärkein voimanhäde ja yhteisyyden tunne on yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä asia. Emile Durkheim on painottanut yhteisöön kuulumisen välttämättömyyttä sillä vain yhteenkuuluvuudessa yksilö voi olla voimakas ja kyetä toimimaan yksilöllisesti mielekkäällä tavalla. (Rauramo 2004, 122.)

Ihminen on tunteva olento, joten työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa myös työhyvinvointia. Hyvä työyhteisö pystyy tukemaan yksilön itsetuntoa. Jokaisella työntekijällä tulee olla tärkeä rooli työyhteisössä omana itsenään ja jokaisella on oikeus hyvään kohteluun työyhteisössä. Kuten työpaikan turvallisuusasioissa, jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentamisessa. Yhteistyökykyinen, avoin ja luottamuksellinen työyhteisö kykenee myös tuloksellisempaan työhön. Kaikkien kanssa ei tarvitse olla paras kaveri, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen ja kyettävä tekemään työt. Joillekin ihmisille työyhteisö voi olla ainoa kiinteä yhteisö mihin hän kuuluu. Yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeää

yksilölle, joten tämän tiedon valossa työyhteisöjen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota työpaikoilla. (Rauramo 2004, 123-124.)

Yhteisöllisyyden edellytyksenä on vastavuoroisuus. Tämä pätee niin esihenkilöihin, kuin työtovereihin. Yhteisöllisyyttä työpaikalla edistää hyvät käytöstavat sekä oman työn aktiivinen tekeminen. Tällöin puhutaan työyhteisötaidoista. Työyhteisötaitoihin kuuluu omien tehtävien tekeminen ja omasta osasta huolehtiminen. Tähän kuuluu myös perus käytöstavat, sekä toisten työntekijöiden arvostaminen ja yhteistyön tekeminen työtovereiden ja esihenkilöiden kanssa. Hyviä työyhteisötaitoja on myös kyky tuoda omat mielipiteet esille, jotta työyhteisöä voidaan kehittää. Tähän kuuluu myös palautteen antaminen ja pyytäminen. (Manka, M-L & Manka, M. 2016, 148-149.)

Tunneälytaidot korostuvat myös erityisesti esihenkilötyössä, kun työntekijät tulee saada toimimaan yhteisten tavoitteiden eteen. Jos tavoitteissa on mukana tunteisiin vetoava osa, työntekijät sitoutuvat tavoitteisiin aivan eri tavoin. Tunteet salliva työympäristö luo myös työntekijöilleen turvallisuuden tunnetta ja synnyttää luottamusta työyhteisön sisällä. (Ojala & Ahonen 2003, 126-127.)

Hyvä esihenkilötyö on oleellinen osa toimivaa työyhteisöä rakennettaessa. Esihenkilöt havaitsevat ongelmia ja pahoinvointia työyhteisössä. Työyhteisön omat voimavarat eivät välttämättä aina riitä korjaamaan tilanteita, joten nykyään käytetään myös paljon ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työnohjauksissa. (Rauramo 2004, 124.)

#### 3.3.4 Arvostuksen tarve

Neljäs askelma työhyvinvoinnin portailla on arvostuksen tarve. Työyhteisön, esihenkilön ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa oleellisesti se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Arvostuksen kokeminen ja saaminen toimii edellytyksenä itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Toimivassa työyhteisössä jokaisen työntekijän tekeminen ja ponnastaminen huomioidaan ja jokainen tuntee tulleensa arvostetuksi. Yksilön kannalta merkityksellistä on erityisesti arvostuksen saaminen niiltä henkilöiltä, joita hän itse arvostaa korkealle. Näitä henkilöitä voivat olla esimerkiksi esihenkilö, työtoverit tai perheenjäsenet. Työyhteisössä arvostuksen kokemisen kannalta oleellinen asia on se, että työntekijä on pätevä jollakin työhön oleellisesti liittyvällä osa-alueella. Terveeseen itsetuntoon liittyy se, että arvostus tulee oikeaan osaamiseen ja kapasiteettiin, eikä arvostus perustu muodolliselle statukselle, esimerkiksi virkanimikkeeseen. (Rauramo 2004, 136.)

Vuosien varrella on kertynyt paljon tutkimustietoa hyvistä työyhteisöistä tai työpaikoista ja tiedetään, että työntekijän oma mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja toimintatapoihin tehdä työtä lisää työviihtyvyyttä sekä itsensä arvostamista. Moni on havainnut myös oma-kohtaisesti, että työ, johon voi itse vaikuttaa voi olla paljon mukavampaa ja hauskeempaa. (Rauramo 2004, 136.)

Maslowin mukaan ihmisen kokema arvostus voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla arvostuksen tarpeella tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta, joihin liittyy oleellisesti kunnia, huomiointi, maine, status ja kunnollisuus. Korkeammalla arvostuksen tarpeella tarkoitetaan itsearvostusta. Korkeampaan arvostuksen tarpeeseen oleellisesti kuuluu itseluottamus, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Korkeampi arvostuksen tarve johtuu siitä, ettei itsearvostusta voi samalla tavalla menettää, kuin muilta saatua arvostusta. (Rauramo 2004, 137.)

Työuupumuksen liittyy usein omanarvontunteen heikkeneminen. Kielteisen minä-kuvan rakentuminen on tyypillinen seuraus. Liiallisen työkuorman syynä voi olla myös se, että työntekijä asettaa itselleen liian suuria odotuksia ja vaatimuksia samalla laiminlyöden omia henkilökohtaisia tarpeitaan. Tämän seurauksena itsetunto ja omanarvon tunto heikkenee ja se voi vaikuttaa työssä koettaviin onnistumisen tunteisiin kielteisesti, työstä tulee rutiininomaista suorittamista. Itsetuntoa ei voi nostaa yksin, vaan se muodostuu ja vahvistuu saadusta palautteesta suhteessa toisiin ihmisiin. (Rauramo 2004, 138.)

Tämän päivän työelämässä arvostuksen tarve perustuu paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon. Toiset työntekijät arvostavat ammattitaitoista ja osaavaa työtoveria. Osaaminen liittyy myös muiden portaiden tarpeisiin. Arvostus tuo myös turvallisuuden tunnetta tämän päivän työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Tänä päivänä erilaiset tiimit ja tiimityöskentely on yleistä ja tiimien ja työryhmien jäsenet valitaan pitkälti osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Ammattitaitoinen työyhteisö ei halua olla pelkästään töissä, vaan he haluavat sen tunteen, että heidän mielipiteistään ollaan kiinnostuneita ja heidän mielipiteitään arvostetaan. Työntekijöitä osallistavat johtamiskäytännöt pitävät työntekijät kiinnostuneina työhönsä, eikä kiinnostus ja motivaatio laske. Osallistaminen tuo välittömästi työntekijöille arvostuksen tunnetta. Erityisesti muutosjohtamistilanteissa työntekijöiden osallistaminen on tärkeää, jotta työntekijöiden ei tarvitse olla pelkästään tiedotteiden varassa vaan heillä on tunne, että he voivat vaikuttaa työhönsä.

Esihenkilön näkökulmasta tärkeä asia työntekijöiden kokeman arvostuksen lisäämiseksi on se, että esihenkilö on aidosti kiinnostunut hyödyntämään työntekijöidensä osaamista, eikä pelkästään käytä heitä tekemään pakolliset työt. Hyvä esihenkilö ymmärtää hyödyntää työntekijöidensä innostusta ja kyvykkyyttä tehdä juuri sitä, mihin heidän luontaiset taipumuksensa ovat kohdistuneet. Tämä ei tarkoita sitä, että jokainen työntekijä saisi tehdä mitä haluaa, vaan työpaikan mahdollisuuksien mukaan mahdollista olisi jakaa työtehtäviä kunkin työntekijän henkilökohtaiset kyvyt ja ominaisuudet huomioiden.

### 3.3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä toteuttamisen tarve on viides ja viimeinen askelma työhyvinvoinnin portailla. Tarve perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi, kuin oikeastaan onkaan. Ihmisellä voi olla intohimoja kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itsestään uusia puolia ja kykyjä sekä oivaltaa ja oppia uusia asioita. Itseään toteuttavat ihmiset ovat yleensä mukana jossain itsensä ulkopuolisessa asiassa ja he ovat omistautuneita työskentelemään sellaisissa paikoissa, joka on heille arvokasta. Itseään toteuttavat ihmiset nauttivat elämästä ja sen kaikista puolista. Useimmat ihmiset nauttivat vain satunnaisista huippukokemuksista. (Rauramo 2004, 148-149.)

Nykypäivän yhteiskunta ja työelämä edellyttää kaikilta yksilöiltä ja organisaatioilta jatkuvaa sopeutumista ja kykyä uudistua. Muutokset ja oppiminen kulkevatkin rinta rinnan. Muutokset voivat olla syy oppimiseen ja oppiminen voi olla syy muutokseen. Tämä on yksilön osalta kehittymistä, joka mahdollistaa organisaatiotasolla organisaation kehittämisen. Jatkuva kouluttaminen ja oppiminen on tämän päivän työntekijöille todella tärkeää. Työntekijien onkin mahdollista ja tukea tässä, sillä koulutautunut ja koulutusmyönteinen henkilöstö on organisaatiolle tärkeä voimavara. (Rauramo 2004, 149-150.)

Työssä tapahtuvaa oppimista voidaan käsitellä myös aikajanana työntekijän ollessa töissä. Aloittaessaan työt työntekijä on aloittelija, noviisi, josta voi kehittyä lopulta ammattinsa osaava ekspertti. Tästä voidaan puhua prosessina, jossa yksilölle merkityksellinen teoria- ja käytäntötieto yhdistyvät kokemustietoon, joka täydentyy ajan saatossa ammatillisen harjaantumisen myötä niin sanotulla hiljaisella tiedolla. Hiljainen tieto on työyhteisössä pitkällisen harjaantumisen myötä kehittyntä tietoa, joka näkyy ulospäin taitavana ja sujuvana toimintana. (Rauramo 2004, 150.)

Rikosseuraamusalalla hiljalleen työssä kehittyvä asia voi olla esimerkiksi vankituntemus ja kyky kommunikoida erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa tilanteissa. Haastava asiakaskunta yhdistettynä haastaviin tilanteisiin tuovat vaikeutensa työhön. Kyseessä kuitenkin on vuorovaikutuksella tehtävä työ, johon oppia voi hakea monenlaisista tutkinnoista ja kursseista, mutta käytännön kokemus on se, joka siivittää työntekijän ammattinsa täysin osaavaksi ekspertiksi.

Muuttuva maailma, yhteiskunta ja työelämä asettaa haasteita työikäisten oppimiselle. Osamista tulee jatkuvasti uudistaa vastaamaan muuttuvia tilanteita. Parhaiten menestyvät ne, jotka oppivat muita nopeammin ja osaavat käyttää oppimaansa uusissa työtehtävissä ja tilanteissa. Keskeinen tavoite aikuiselle oppijalle on oppimisen taito. Oppiminen on omaksuttava tavoitteeksi. Työyhteisöissä voidaan käyttää erilaisia oppimistapoja. Työssä tapahtuvaa oppimista voi olla esimerkiksi työkierrot eri tehtävissä ja toimenkuvien laajentaminen yksilön mielenkiinnon ja henkilökohtaisten ominaisuuksien pohjalta. Myös työpaikan ulkopuolella tapahtuva koulutus on mahdollista ja moni työnantaja tukeekin näitä. (Rauramo 2004, 152-155.)

## 4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyön tutkimusasetelmaa käymällä läpi opinnäytetyöprosessin eri vaiheita ja perustelemme tehtyjä valintoja eri vaiheissa. Aluksi käymme läpi opinnäytetyön tavoitteet ja käsittelemme valitsemaamme tutkimusmenetelmää. Sen jälkeen kuvailemme toteutusta käytännössä, aineiston keruuta, sekä opinnäytetyn kohderyhmää. Sen jälkeen käsittelemme aineiston analysointia. Luvun lopussa käsittelemme tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä näkökulmia.

### 4.1 Tutkimustavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme avulla oli tarkoitus selvittää Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia ja mitkä tekijät ovat työhyvinvointia heikentäviä asioita? Valitsimme tämän aiheen, sillä Rikosseuraamuslaitos on viimeisten vuosien alla ollut monessa muutoksessa. On tullut organisaatio uudistus, uusia tehtäväkuvia sekä uusi asiakastietojärjestelmä Roti. Haluamme tietää millä tasolla henkilökunnan työhyvinvoinnin tila on. Tutkimuskysymyksemme ovat:

*Millainen on Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila?*

*Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia?*

*Mitkä tekijät ovat sellaisia, jotka heikentävät työhyvinvoinnin tilaa?*

Tutkimusmenetelmä opinnäytetyössämme oli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimusmenetelmä eli kvantitatiivinen menetelmä on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti. Se tarkoittaa, että tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa tutkija saa tutkimustiedon numeroina tai hän ryhmittelee laadullisen aineiston numeeriseen muotoon. Hän esittää tulokset numeroina. Tutkija tulkitsee ja selittää olennaisen numerotiedon sanallisesti. Hän kuvaa, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toistensa suhteen. (Vilkkä 2007, 14.)

Aineistokeruumenetelmänä oli kyselylomake. (Liite 2). Kysely ei ole sama asia kuin määrällinen tutkimus, mutta määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein kyselyä tutkimusaineiston keräämisessä (Vilkkä 2007, 14). Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Vakiointi tarkoittaa, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyssä vastaaja itse lukee kysymyksen ja vastaa siihen. (Vilkkä 2007, 28.) Tutkimukseen otetaan mukaan vain ne kysymykset, jotka ovat välttämättömiä. Kysymykset ”olisi-kivaa-tietää” jätetään kokonaan pois. On tärkeää pohtia jokaisen kysymyksen hyödyllisyyttä ja arvoa tutkimuksen kannalta. (Kananen 2008, 15.) Kyselyn on tarkoitus olla mahdollisimman lyhyt. Kysymysten laatiminen on enemmän taidetta, kun tiedettä. Ei ole varmaa ja luotettavaa kysymysten esittämistapaa. Koska kyseessä on kieli, teksti voi ymmärtää monella tapaa. Kysymys, mitä kysytään, voidaan tulkita monella eri tavalla.

Ei ole olemassa kysymysten teon teoriaa, vaan kysymysten laatimisen oppii kokemusten kautta. (Kananen 2008, 13.) Onnistunut kyselylomake on perusta laadukkaalle ja luotettavalle määrälliselle tutkimukselle. Tärkeitä vaiheita on lomakkeen suunnittelu, kysymysten muotoilu ja testaus. Kyselylomake tulee aina testata ennen kuin varsinaista aineistoa aletaan keräämään. (Vilka 2007, 78.) Kysely lomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat erittäin tärkeitä sekä vastaajalle että myöhemmin tietojen tallentajalle (KvantiMOTV 2023). Usein tutkija ei erota omia kirjoitusvirheitä tekstistä, joten senkin vuoksi lomaketta on testattava ennen kenttätöitä (Kananen 2008, 12).

#### 4.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa pyysimme lupaa Ylitornion vankilan johdolta, että saamme tehdä kyseisestä aiheesta opinnäytetyön heidän yksikkönsä. Kysyimme myös, käykö se heille, että lähetämme tekemämme kyselyn jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen työsähköpostiin. Vankilan johto oli sitä mieltä, että voimme kyseisestä aiheesta tehdä opinnäytetyön, ja että voimme kyselylomakkeen lähettää niin kuin olimme suunnitelleet. Tämän jälkeen loimme Webropol ohjelman avulla kyselylomakkeen. Kyselyn avulla pyrimme saamaan tietoa siitä, että millainen on Ylitornion vankilan henkilökunnan kokema työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä. Ja saaden vastaukset meidän tutkimuskysymyksiimme. Kysely kattoi erilaisia työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Kyselylomake tuntuu meistä parhaimmalta vaihtoehdolta, sillä Ylitornion vankilassa on paljon vuorotyötä tekeviä myös, joten sähköiseen kyselyyn on helppo vastata, vaikka yövuorossa. Testasimme kyselyä muutamalla Oulun vankilan työntekijällä, jotka totesivat lomakkeen selkeäksi ja kirjoitusvirheettömäksi. Kyselyn vastaamiseen meni aikaa n. 10-15 minuuttia. Kyselylomake lähetettiin yhteensä 23 työntekijälle Ylitornion vankilassa.

Tutustuessamme työhyvinvointiin aiheena huomasimme, että Päivi Rauramon luomia työhyvinvoinnin portaat -mallia oli käytetty paljon työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa, joten päädyimme rakentamaan kyselylomakkeen ko. portaiden ympärille. Pidimme työhyvinvoinnin portaat -mallia selkeänä. Jokaiseen portaaseen suunnittelimme 5-6 kysymystä, sillä mielestämme se oli sopiva määrä kysymyksiä. Kaksi meistä työskentelee tällä hetkellä rikosseuramusalalla ja yksi meistä on työskennellyt aiemmin Ylitornion vankilassa, joten kysymyksiä suunniteltaessa pidimme tärkeänä pitää mielessä koko ajan, että tutkimuskysymykset nojautuvat teoriaan, eivätkä olisi johdattelevia. Valitsimme kysymykset peilaten teoriaan ja silmäilemällä aiempia tutkimuksia työhyvinvointiin liittyen. Muokkasimme kysymyslomakkeesta meidän mielestämme sellaisen, joilla saadaan vastauksia meidän tutkimuskysymyksiimme. Toteutimme kyselyn tammikuussa 2024 ja vastausaikaa annettiin 3 viikkoa.

Kohderyhmänä olivat koko Ylitornion vankilan henkilökunta, jotka toimivat virkamiehinä Ylitornion vankilassa, sillä työhyvinvointi koskettaa koko henkilökuntaa. Halusimme saada



tutkimuksellamme selville koko henkilökunnan työhyvinvoinnin tilan, ei vaan yksittäisen työntekijäryhmän.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa suoritetaan kolme vaihetta aineiston käsittelyssä. Ensimmäinen vaihe on lomakkeiden tarkistus, toinen vaihe käsittää aineiston muuntamisen sellaiseen muotoon, jota voidaan käsitellä numeerisesti, ja kolmas vaihe keskittyy tallennetun aineiston tarkistukseen. (Vilkkä 2007, 105.)

Tutkija suorittaa lomakkeiden tarkastuksen eri vaiheissa niiden palautumistahdin mukaan, joko välittömästi palautumisen yhteydessä tai vasta, kun määräaika on umpeutunut. Ensimmäisenä vaiheena hän tarkistaa lomakkeiden tiedot ja arvioi vastausten laadun, poistaen samalla välittömästi ne, jotka on täytetty asiattomasti. (Vilkkä 2007, 106.) Aineiston keräämisen määräajan umpeuduttua aloitimme tutustumisen siihen. Aloitimme aineiston analysoinnin ensin silmäilemällä koko aineiston läpi. Aineistoon tutustuminen on hyvä aloittaa selailemalla ja katselemalla, miltä aineiston sisältämät tiedot näyttävät (Vehkalahti 2008, 51). Havaitimme, että jokainen vastaaja oli vastannut jokaiseen kysymykseen.

Seuraavaksi kävimme vastaukset systemaattisesti läpi kysymys kysymykseltä. Tämän vaiheen aikana arvioimme mahdolliset puuttuvat tiedot ja havaitut virheet. Tämä tarkastusvaihe antoi meille suuntaviivat siitä, kuinka onnistuneita kysymykset ovat olleet ja mahdollistaa puutteiden korjaamisen ennen varsinaisen analyysin aloittamista. Emme havainneet virheitä tai puuttuvia tietoja.

Tulokset keräsimme Webropol-ohjelman avulla. Vastaus vaihtoehdot olivat Likert-asteikolla. Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimusaineisto kuvataan tilastollisesti ja havainnollisestaan graafisesti (Jyväskylän yliopisto, 2021 Tilastollisesti kuvaava analyysi).

Laadimme kyselyyn vastanneiden tuloksista taulukoita, joilla havainnollistettiin tuloksia ja kerätyistä tiedoista analysoinnissa laadimme prosenttiosuuksia vastanneiden keskuudesta. Webropol-ohjelma antoi meille erilaisia taulukkomalleja ja mahdollisti myös ristiin taulukoinnin. Ristiin taulukoinnilla analysoidaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä yhteyksiä. Riippuvuus- tai riippumattomuustutkimuksessa tarkastellaan, poikkeako selitettävän muuttujan jakauma eri selitettävien muuttujien luokkien välillä (KvantiMOTV, 2004.)

Tutkimuksessa oli kolme taustakysymystä: vastaajan koulutus, vastaajan työkokemuksen pituus vankilassa ja työsuhteen muoto. Jos olisimme käyttäneet näitä taustakysymyksiä ristiin taulukoinnissa, olisi mielestämme vastaajien anonymiteetti ollut vaarassa. Näin tulimme siihen tulokseen, että jätämme näiden osalta ristiintaulukointia pois tutkimuksen tulosten analysoinnissa. Pohdittuamme myös muiden kysymysten ristiintaulukointia, niin päätimme jättää sen tekemättä, koska emme nähneet sitä tarpeellisena tulosten kannalta.

Webropol-ohjelmassa oli mahdollista saada erilaisia taulukointi malleja, mutta päädyimme käyttämään Microsoft Wordin tarjoamaa taulukointi ominaisuutta. Siirsimme kyselylomakkeen kysymykset, vastaus vaihtoedot, sekä vastaus määrät käsin Wordin taulukointi ominaisuuteen. Wordissa valitsimme pylväsiagrammit, joihin laitoimme näkyviin vastausten prosentti osuudet kaikille vastausvaihtoehdoille. Mielestämme näin saimme mahdollisimman informatiiviset, selkeät ja helppolukuiset kaavioit tutkimuksen tuloksista. Avasimme sanallisesti myös vastaajien tuloksia peilaten teoria tietoon. Sähköisen kyselylomakkeen lähetimme 23 Ylitornion vankilan työntekijälle, joista 17 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 73,91 prosenttia.

#### 4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tulee noudattaa yleisiä eettisiä periaatteita kunnioittaen tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Tutkijan tulee kunnioittaa aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Keskeinen eettinen ohje on myös välttää aiheuttamasta merkittäviä riskejä, vahinkoja ja haittoja tutkittaville henkilöille, yhteisöille ja muille tutkimuskohteille. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019, 7.)

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähtökohta on tutkittavien henkilöiden luottamus tieteseen ja tutkijoihin. Luottamuksen voi säilyttää vain, jos tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan. Samanlainen tutkimustilanne voi herättää eri ihmisissä erilaisia reaktioita. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019, 8.)

Osallistuessaan tutkimukseen tutkittavalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen, mutta myös kieltäytyä osallistumasta. Tutkittavalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa, sekä peruuttaa suostumuksensa osallistua tutkimukseen milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia hänelle itselleen. Tutkittavalla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta kuten siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja millaiseksi kerättävän tutkimusaineiston käsittelyn ja säilyttämisen elinkaari on suunniteltu. Tutkittavalla on oikeus saada ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuva tutkimuksen tavoitteista sekä osallistumisesta mahdollisesti koituvista haitoista ja riskeistä. Tutkittavan on saatava tietää olevansa tutkittavana erityisesti tilanteissa, joissa tutkija on tutkittavaan nähden myös jossain muussa kuin tutkijan roolissa. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019, 8.) Opinnäytetyötä tehdessämme pyrimme koko ajan huomioimaan tutkimuseettiset näkökulmat.

Keskustelimme opinnäytetyön suunnitelmasta sekä aiheesta vankilan päällikön ja apulaisjohtajan kanssa, ja heidän puolestaan ei ollut estettä opinnäytetyön tekemiselle, eikä erillistä tutkimuslupaa tarvinnut. Myös rikosseuraamuslaitoksen verkkosivuilla todetaan, että rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön haastatteluihin ei tutkimuslupaa tarvita (Rikosseuraamuslaitos 2022b).

Lähetimme opinnäytetyöhömmö liittyvän kyselyn sähköpostilla, ja liitimme siihen saatekirjeen (Liite 1), jossa kerroimme, että opiskelemme Laurean ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomeiksi ja teemme opinnäytetyötä Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnista. Kerroimme opinnäytetyömme tarkoituksen saatekirjeessä. Kerroimme, että keräämme tutkimusaineiston kyselylomakkeella ja kauanko kyselyyn vastaamiseen menee aikaa ja milloin kysely sulkeutuu. Kerroimme, että aineisto analysoidaan tilastollisin menetelmin, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei käy ilmi tuloksista. Toimimme saatekirjeessä esiin, että tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua ja valmis opinnäytetyö toimitetaan sähköpostitse jokaiselle Ylitornion vankilan työntekijälle. Kerroimme, että jos kysyttävää tulee tutkimukseen liittyen, niin vastaamme mielellämme sähköpostilla. Laitoimme omat yhteystiedot saatekirjeen loppuun. Kyselyn aikana tai sen päättymisen jälkeen ei tullut tarkentavia kysymyksiä tutkimukselliseen työhömmö liittyen.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Tämän takia kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Yksi tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius. Validius tarkoittaa, mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä, jota tutkijat kuvittelevat tutkivansa. Voi käydä niin, että kyselylomakkeen kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ajatellut. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.) Tähän väärinymmärrykseen, että kysymykset käsitettäisiin eri tavalla, kun tutkija on ne ajatellut, pyrimme vaikuttamaan niin, että mietimme kysymykset huolellisesti ja monelta kantilta. Kyselylomakkeen testaaminen auttoi myös siinä, että saatiin mahdollisimman selkeä ja muidenkin, kuin tutkijoiden mielestä helposti ymmärrettävät kysymykset.

Osa opinnäytetyön tekijöistä on saman organisaation palveluksessa mihin tutkimus tehtiin, mutta eivät samassa yksikössä tällä hetkellä töissä. Pyrimme pitämään omat henkilökohtaiset mielipiteemme, ennakkoluulomme ja intressimme erillään tutkimuksen suorittamisesta ja tulosten tulkinnasta. Valitsemallamme aineistonkeruumenetelmällä pyrimme parhaamme mukaan turvaamaan jokaisen vastaajan anonymiteetin. Teettämässämme kyselyssä emme keränneet sellaisia tietoja, että vastaajan henkilöllisyys olisi ollut tunnistettavissa. Kyselyajan jälkeen kyselylinkki poistui käytöstä ja kyselytulosten vastauksiin vain ainoastaan meillä tutkimuksen tekijöillä oli pääsy.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä tutkimustulokset luvussa esittelemme kyselyyn saadut vastaukset. Tuloksissa olemme koonneet kaikki kyselytutkimuksen tulokset selitteeksi ja kuvioiksi. Käymme tutkimustulokset läpi osa-alueittain kysymys kerrallaan.

## 5.1 Psykofysiologiset tarpeet

Ensimmäisenä kysymys osa-alueena oli psykofysiologiset tarpeet. Kyselylomakkeella käytimme nimeä terveys, jonka alla oli 6 väittämää.

Ensimmäinen väittämä: ” Olen ollut viimeisen vuoden aikana töistä pois liiallisen kuormittumisen vuoksi”. Kaikki kyselyyn vastanneista 17 eli 100 % oli täysin eri mieltä siitä, että he olisivat olleet viimeisen vuoden aikana töistä pois liiallisen kuormittumisen vuoksi. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 2).

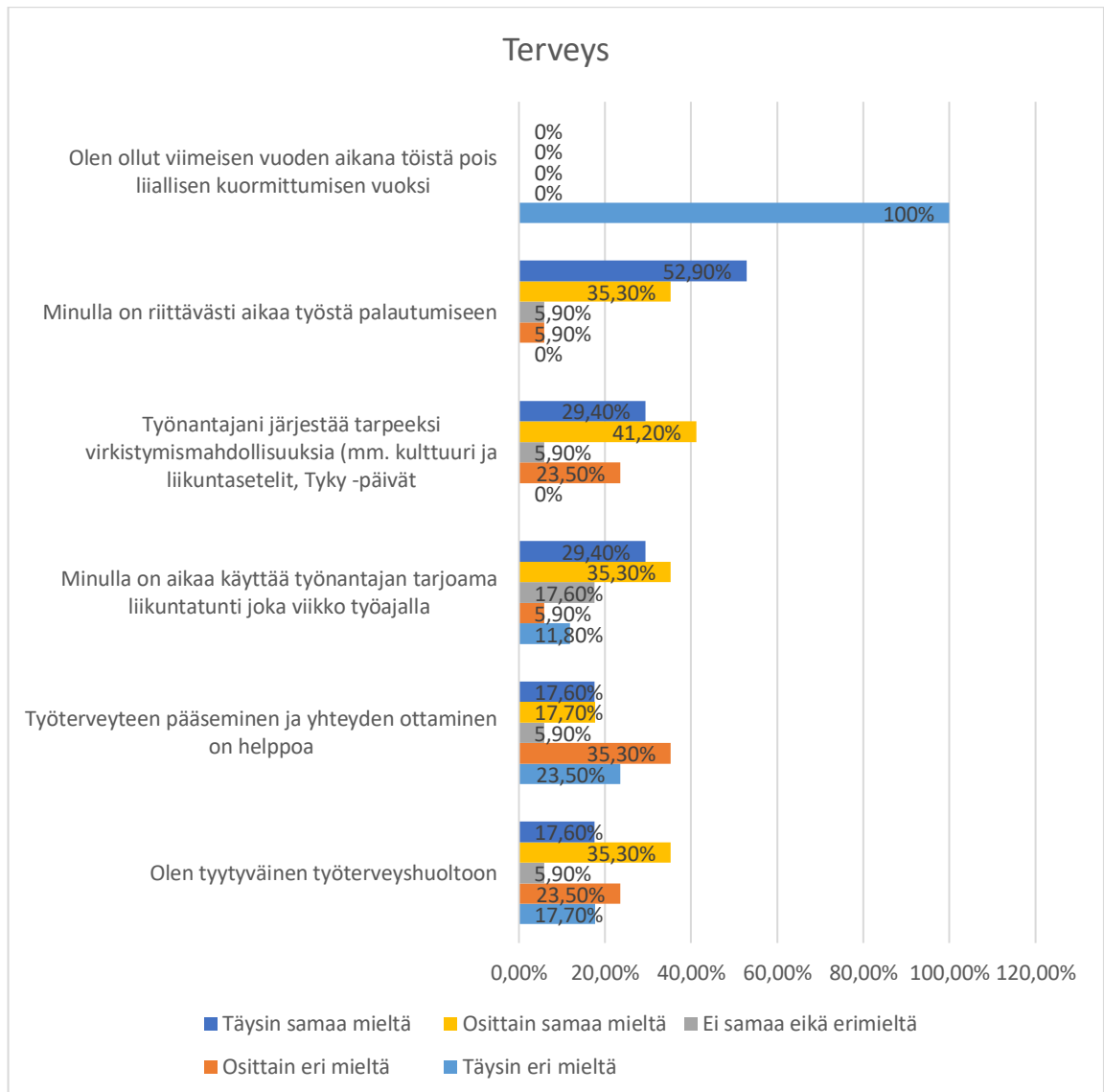
Toinen väittämä: ” Minulla on riittävästi aikaa työstä palautumiseen”. Kyselyyn vastanneista 9 eli 52,9 % olivat täysin samaa mieltä. 6 eli 35,3 % olivat osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä erimieltä ja niin ikään 1 eli 5,9 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 2).

Kolmas väittämä: ” Työnantajani järjestää tarpeeksi virkistysmahdollisuuksia (mm. kulttuuri ja liikuntasetelit, Tyky-päivät. Vastaaajista 5 eli 29,4 % olivat täysin samaa mieltä. 7 eli 41,2 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 4 eli 23,5 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 2).

Neljäs väittämä: ”Minulla on aikaa käyttää työnantajan tarjoama liikuntatunti joka viikko työajalla”. Vastaaajista 5 eli 29,4 % olivat täysin samaa mieltä. 6 eli 35,3 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,6 % ei samaa eikä erimieltä. 1 eli 5,9 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,8 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 2).

Viides väittämä: ”Työterveyteen pääseminen ja yhteydenottaminen on helppoa”. Vastaaajista 3 eli 17,6 % olivat täysin samaa mieltä. 3 eli 17,6 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 6 eli 35,3 % osittain eri mieltä. 4 eli 23,5 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 2).

Kuudes väittämä: ”Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon”. Vastaaajista 3 eli 17,6 % täysin samaa mieltä. 6 eli 35,3 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 4 eli 23,5 % osittain eri mieltä. 3 eli 17,7 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon Kuvio 2).



Kuvio 2: Psykofysiologiset tarpeet

## 5.2 Turvallisuuden tarve

Seuraavana kyselyn osa-alueena oli turvallisuus. Turvallisuus osiossa oli niin ikään 6 väittämää.

Ensimmäinen väittämä: ” Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen”. Vastaaajista 3 eli 17,6 % olivat täysin samaa mieltä. 9 eli 52,9 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,7 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon Kuvio 3).

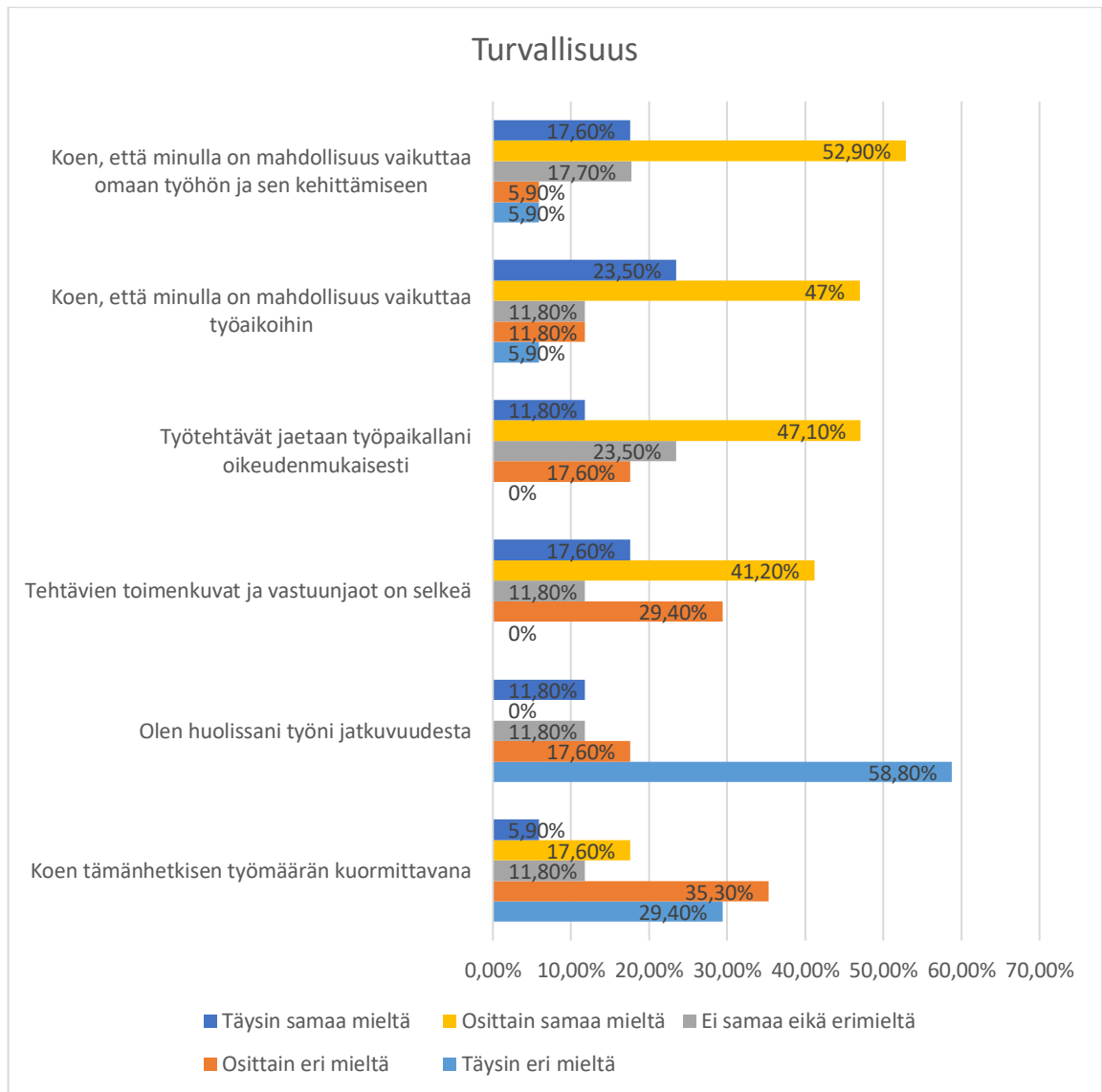
Toinen väittämä: ” Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin”. Vastaaajista 4 eli 23,5 % olivat täysin samaa mieltä. 8 eli 47 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,8 % ei samaa eikä eri mieltä. 2 eli 11,8 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 3).

Kolmas väittämä: ”Työtehtävät jaetaan työpaikallani oikeudenmukaisesti”. Vastaajista 2 eli 11,8 % olivat täysin samaa mieltä. 8 eli 47,1 % osittain samaa mieltä. 4 eli 23,5 % ei samaa eikä erimieltä. 3 eli 17,6 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 3).

Neljäs väittämä: ”Tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot on selkeät”. Vastaajista 3 eli 17,6 % olivat täysin samaa mieltä. 7 eli 41,2 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,8 % ei samaa eikä erimieltä. 5 eli 29,4 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 3).

Viides väittämä: ”Olen huolissani työni jatkuvuudesta”. Vastaajista 2 eli 11,8 % olivat täysin samaa mieltä. 2 eli 11,8 % ei samaa eikä eri mieltä. 3 eli 17,6 osittain eri mieltä. 10 eli 58,8 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 3).

Kuudes väittämä: ”Koen tämänhetkisen työmäärän kuormittavana”. Vastaajista 1 eli 5,9 % oli täysin samaa mieltä. 3 eli 17,6 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,8 % ei samaa eikä eri mieltä. 6 eli 35,3 % osittain eri mieltä. 5 eli 29,4 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 3).



Kuvio 3: Turvallisuuden tarve

### 5.3 Liittymisen tarve

Kolmas kyselylomakkeen osa-alue oli liittymisen tarve, josta käytimme kyselylomakkeessa nimitystä yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys osiossa oli viisi väittämää.

Ensimmäinen väittämä: ” Olen tyytyväinen esimieheni toimintaan”. Vastajista 11 eli 64,7 % olivat täysin samaa mieltä. 4 eli 23,5 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 4).

Toinen väittämä: ” Kaikki työntekijät saavat tasapuolista kohtelua”. Vastajista 5 eli 29,4 % olivat täysin samaa mieltä. 4 eli 23,5 % osittain samaa mieltä. 5 eli 29,4 % ei samaa eikä eri

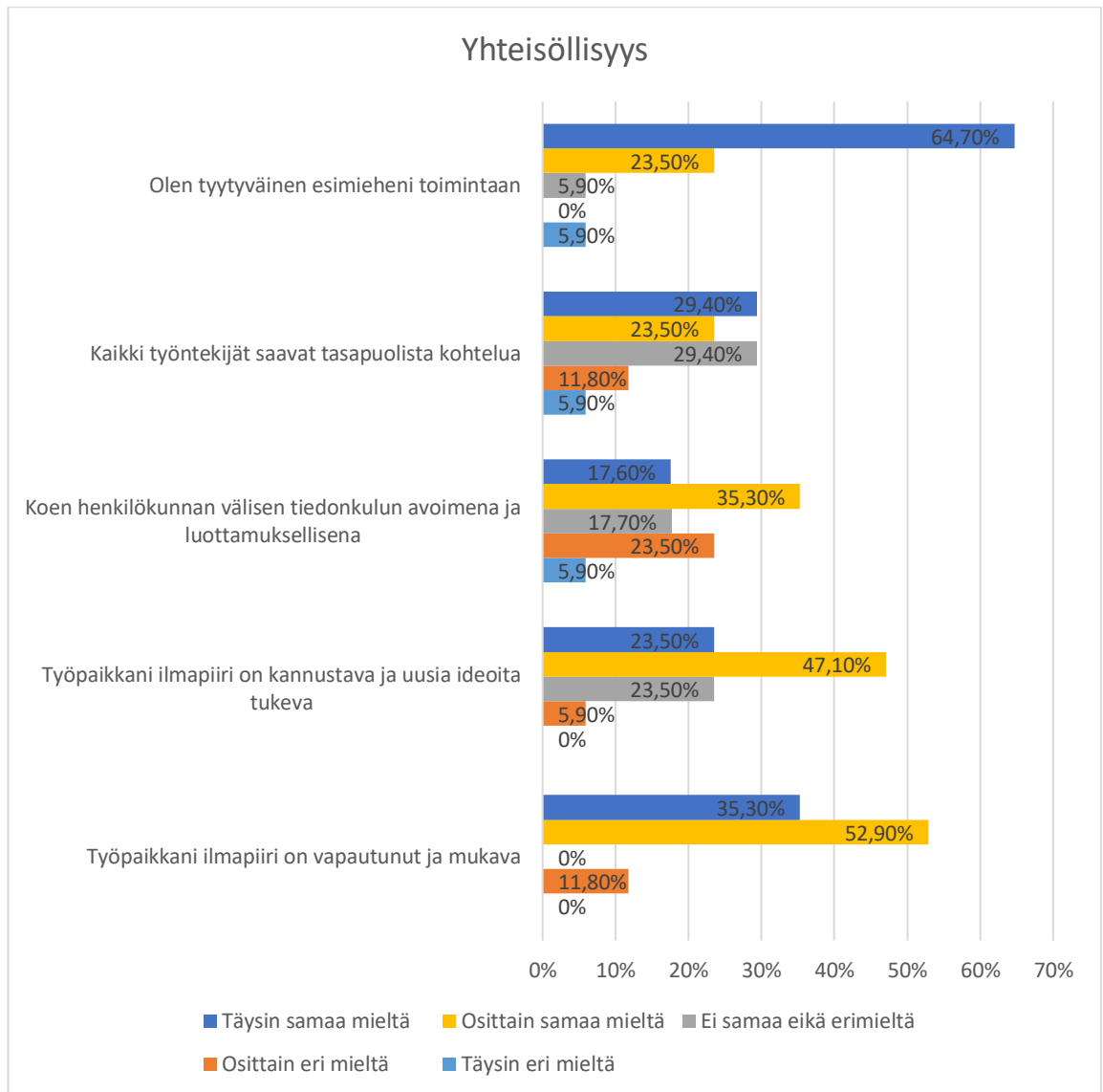
mieltä. 2 eli 11,8 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 4).

Kolmas väittämä: ”Koen henkilökunnan välisen tiedonkulun avoimena ja luottamuksellisena”. Vastaajista 3 eli 17,6 % olivat täysin samaa mieltä. 6 eli 35,3 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,7 % ei samaa eikä eri mieltä. 4 eli 23,5 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 4).

Neljäs väittämä: ”Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva”. Vastaajista 4 23,5 % olivat täysin samaa mieltä. 8 eli 47,1 % osittain samaa mieltä. 4 eli 23,5 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % osittain samaa mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 4).

Viides väittämä: ” Työpaikkani ilmapiiri on vapautunut ja mukava”. Vastaajista 6 eli 35,3 % olivat täysin samaa mieltä. 9 eli 52,9 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,8 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 4).





Kuvio 4: Liittymisen tarve

#### 5.4 Arvostuksen tarve

Neljäs kyselylomakkeen osa-alue oli arvostus. Arvostus osio koostui 5 eri väittämästä.

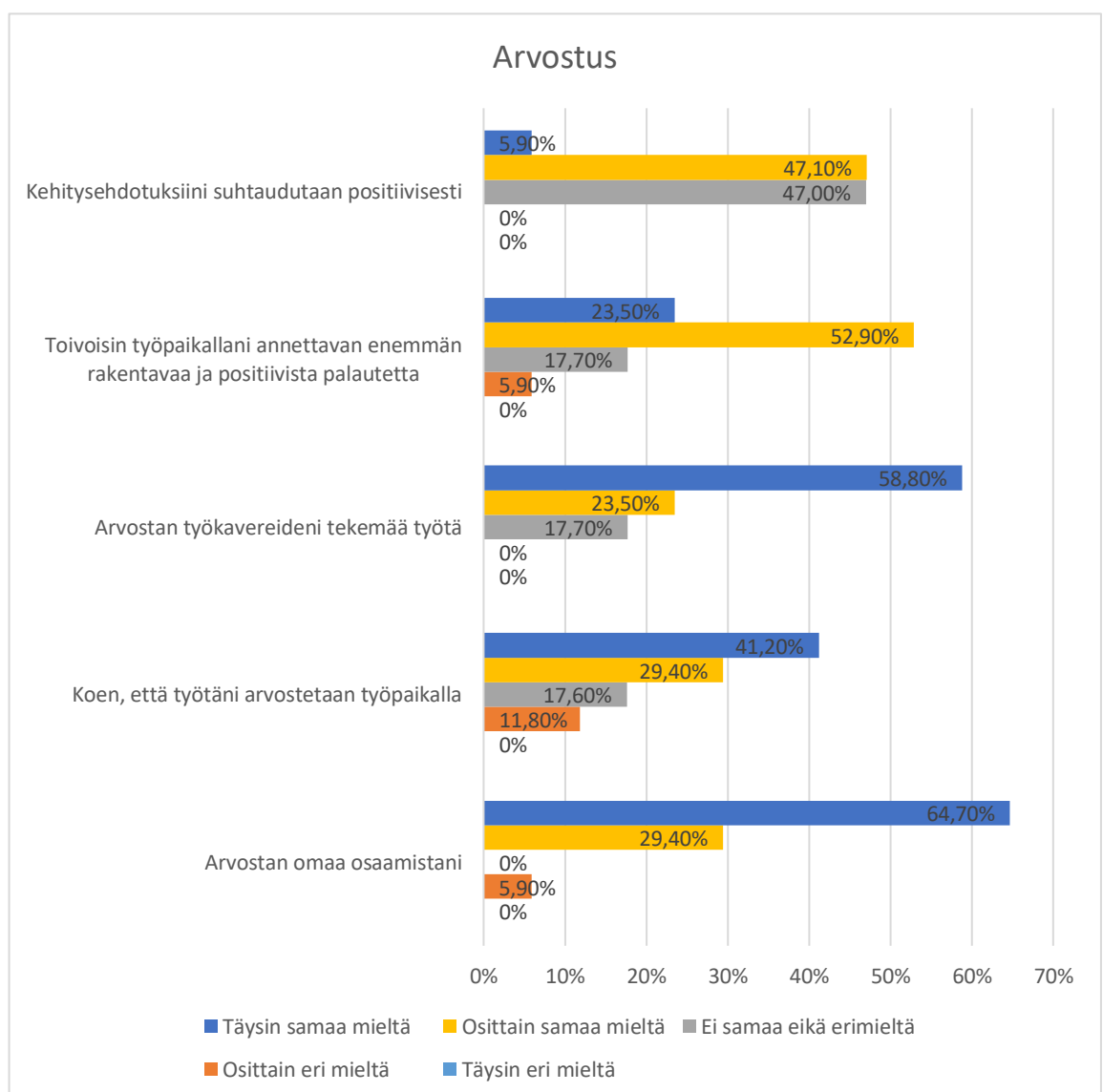
Ensimmäinen väittämä: ” Kehitysehdotuksiini suhtaudutaan positiivisesti”. Vastaajista 1 eli 5,9 % oli täysin samaa mieltä. 8 eli 41,7 % osittain samaa mieltä. 8 elki 47,1 % ei samaa eikä eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 5).

Toinen väittämä: ”Toivoisin työpaikallani annettavan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta”. Vastaajista 4 eli 23,5 % oli täysin samaa mieltä. 9 eli 52,9 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,7 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 5).

Kolmas väittäjä: ”Arvostan työkavereideni tekemää työtä”. Vastaajista 10 eli 58,8 % oli täysin samaa mieltä. 4 eli 23,5 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,7 % ei samaa eikä eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 5).

Neljäs väittäjä: ”Koen, että työtäni arvostetaan työpaikalla”. Vastaajista 7 eli 41,2 % oli täysin samaa mieltä. 5 eli 29,4 % osittain samaa mieltä. 3 eli 17,6 % ei samaa eikä eri mieltä. 2 eli 11,8 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 5).

Viides väittäjä: ”Arvostan omaa osaamistani”. Vastaajista 11 eli 64,7 % täysin samaa mieltä. 5 eli 29,4 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (kuvio 5).



Kuvio 5: Arvostuksen tarve

## 5.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Viides osa-alue oli itsensä toteuttamisen tarve, josta kyselylomakkeessa käytimme nimitystä osaaminen. Osaamisen osa-alue sisälsi 6 väittämää.

Ensimmäinen väittämä: ”Tiedän työtehtävieni tavoitteet”. Vastaajista 11 eli 64,7 % oli täysin samaa mieltä. 4 eli 23,5 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).

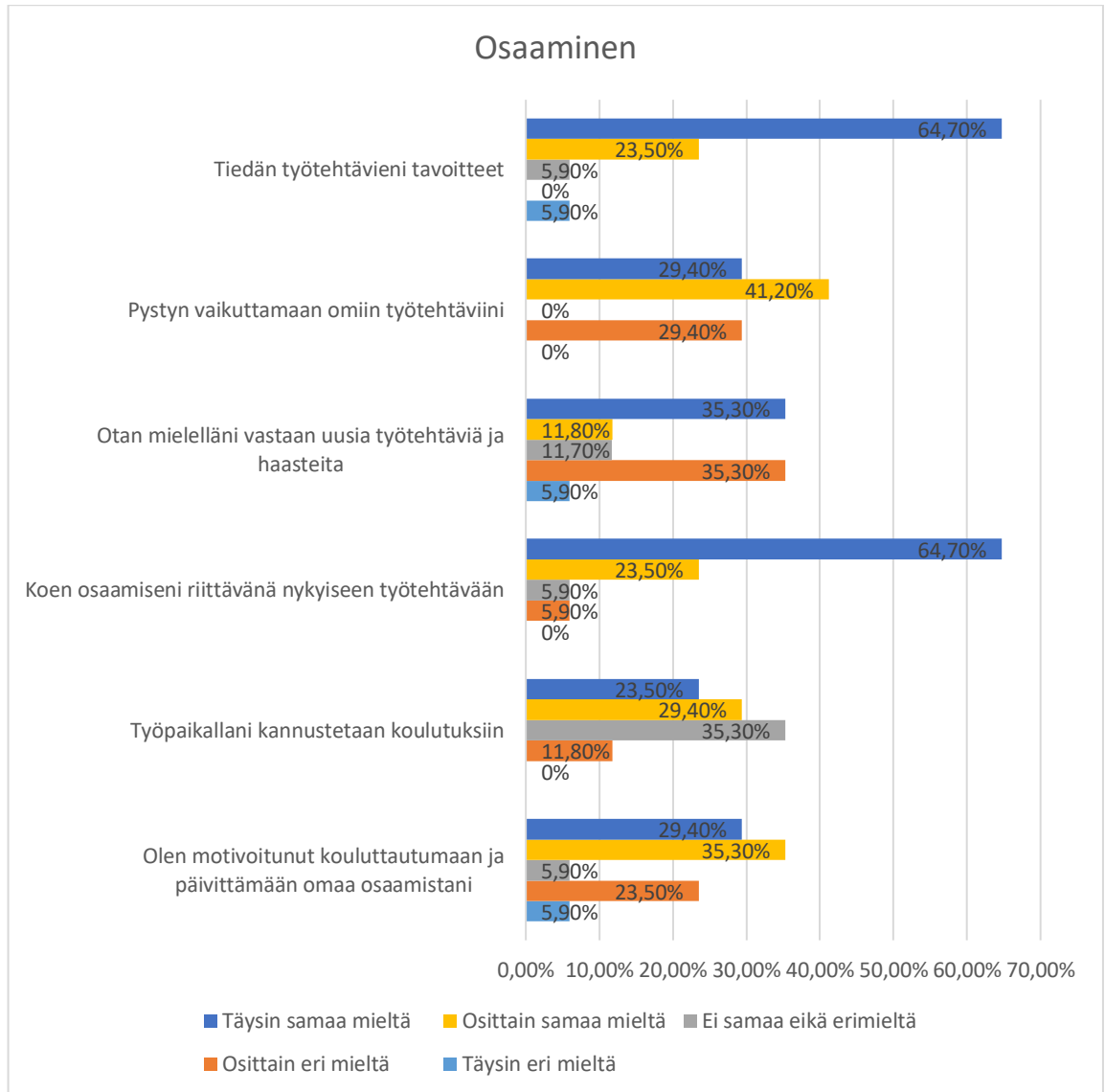
Toinen väittämä: ”Pystyn vaikuttamaan omiin työtehtäviini”. Vastaajista 5 eli 29,4 % oli täysin samaa mieltä. 7 eli 41,2 % osittain samaa mieltä. 5 eli 29,4 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).

Kolmas väittämä: ”Otan mielelläni vastaan uusia työtehtäviä ja haasteita”. Vastaajista 6 eli 35,3 % oli täysin samaa mieltä. 2 eli 11,8 % osittain samaa mieltä. 2 eli 11,7 % ei samaa eikä eri mieltä. 6 eli 35,3 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).

Neljäs väittämä: ”Koen osaamiseni riittävänä nykyiseen työtehtävään”. Vastaajista 11 eli 64,7 % oli täysin samaa mieltä. 4 eli 23,5 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 1 eli 5,9 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).

Viiden väittämä: ”Työpaikallani kannustetaan koulutukseen”. Vastaajista 4 eli 23,5 % oli täysin samaa mieltä. 5 eli 29,4 % osittain samaa mieltä. 6 eli 35,3 % ei samaa eikä eri mieltä. 2 eli 11,8 % osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).

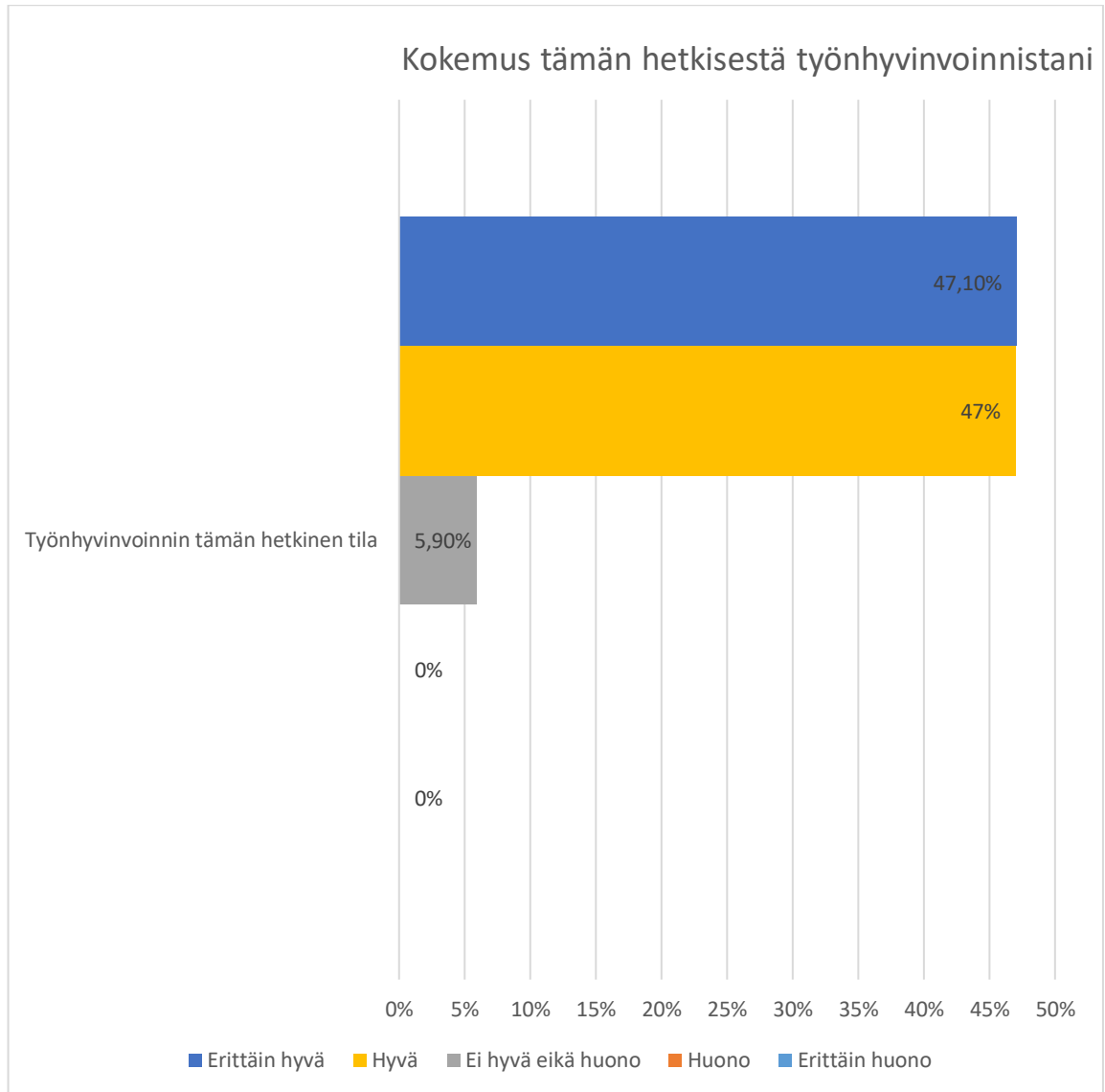
Kuudes väittämä: ”Olen motivoitunut kouluttautumaan ja päivittämään omaa osaamistani”. Vastaajista 5 eli 29,4 % oli täysin samaa mieltä. 6 eli 35,3 % osittain samaa mieltä. 1 eli 5,9 % ei samaa eikä eri mieltä. 4 eli 23,5 % osittain eri mieltä. 1 eli 5,9 % täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 6).



Kuvio 6: Itsensä toteuttamisen tarve

## 5.6 Työhyvinvointi tällä hetkellä

Viimeisenä kysymyksenä kysimme, minkälainen on henkilökunnan kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Vastajista 47 % olivat vastanneet, että kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä erittäin hyväksi ja 47 % hyväksi. Vastajista 6 % olivat vastanneet ei hyvä eikä huono. Kysymyksen tuloksen olemme havainnollistaneet kuvioon (Kuvio 7).



Kuvio 7: Työhyvinvointi tällä hetkellä

## 6 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyn vastausprosentti oli 73,91 %, joka oli mielestämme hyvä ja yllätti meidät positiivisesti. Tästä voimme päätellä, että Ylitornion vankilan henkilökunta kokee aiheen tärkeäksi. Mielestämme vastausten määrä myös lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Toivomme, että opinnäytetyön tuloksia voisi jossain määrin hyödyntää henkilökunnan työhyvinvointia kehittäessä.

Henkilökunnalle tehdyssä kyselytutkimuksessa psykofysiologiset tarpeet osiossa, erittäin positiivisena tekijänä nousi esille, että kaikki vastaajat olivat eri mieltä siinä, että he olisivat olleet viimeisen vuoden aikana töistä pois liiallisen kuormittumisen vuoksi. Vastaajista lähes 90 % oli täysin samaa tai osittain samaa mieltä siinä, että heillä on riittävästi aikaa työstä

palautumiseen. Rauramo (2012, 14) kertoo, että alimman portaan (terveys) perustarpeet voivat täyttyä työn ollessa tekijänsä mittaista ja mahdollistaessa virikkeisen vapaa-ajan. Joten tämän tuloksen perusteella, voidaan ajatella, että Ylitornion vankilan henkilökunta kerkeää palautua työvuorojen välissä työstänsä ja heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa.

Huomionarvioista positiivisesti on myös se, että suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että työnantaja järjestää tarpeeksi virkistymismahdollisuuksia (mm. kulttuuri ja liikuntasetelit, Tyky-päivät). Niin ikään suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että heillä on aikaa käyttää työnantajan tarjoamaa liikuntatuntia joka viikko työajalla. Rauramo (2004, 56-57) toteaa, että työpaikkaliikunnalla voidaan myös lisätä työviihtyvyyttä ja yhteishenkeä työyhteisössä. Äärimmäisen tärkeää on kiinnittää mieltämme huomiota siihen, että jokaisella olisi mahdollista hyödyntää työnantajan tarjoamaa liikuntatuntia joka viikko työajalla. Jotta saataisiin myös ne vastaajat, jotka eivät olleet väittämään samaa mieltä hyödyntämään liikuntatuntia työajalla.

Kyselytutkimuksessa työterveyteen liittyvät kysymykset aiheuttivat vastaajissa eniten tyytymättömyyttä. Vastaajista lähes puolet olivat täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että työterveyteen pääseminen ja yhteyden ottaminen on helppoa. Vastaajista 23 % oli osittain eri mieltä siitä, että he olisivat tyytyväisiä työterveyshuoltoon, kun taas 35 % vastaajista oli osittain samaa mieltä, että olisivat tyytyväisiä työterveyshuoltoon. Ojala & Ahonen (2003, 28) toteaa, että toisille työterveyshuolto voi olla tärkeää, kun taas toisille esimerkiksi hyvä johtaminen. Työterveyshuollon rooli asiantuntijana on terveys portaalla merkittävä ja työnantajan tulisi huolehtia ja järjestää laadukasta työterveyshuoltoa (Rauramo 2012, 14-15).

Kyselytutkimuksen turvallisuus osiossa vastaajista yli puolet olivat osittain samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen. Vastaajista niin ikään melkein puolet olivat sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, sekä siitä, että työtehtävät jaetaan työpaikallani oikeudenmukaisesti. Rauramo (2012, 98) toteaa, että työhyvinvoinnin keskeisimpiä taustatekijöitä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, sen sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Positiivista on, että Ylitorniolla koetaan suurimmaksi osaksi, että voivat edelle mainittuihin asioihin vaikuttaa.

Eniten turvallisuus osiossa tuli hajontaa kysymyksen ”tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot ovat selkeät” vastauksissa. Vastaajista lähes puolet (41,2 %) olivat osittain samaa mieltä, että tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot on selkeät, kun taas 29,4 % vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot olisivat selkeät. Omista kokemuksistamme voimme sanoa tällä alalla työskennellessä, että tähän voi osittain vaikuttaa se, että työtehtäviä tulee lisää, mutta monesti se kuka tekee ja mitä tekee, on hieman epäselvää. Tärkeää olisi pitää työnkuvauslomakkeet ajan tasalla, jotta työntekijöillä olisi toimenkuvat ja vastuunjaot selkeitä työtehtäviä tehdessään. Ja myös esimiehen tehtävä on huolehtia siitä, että toimenkuvat ja vastuunjaot on selkeät.

Huomionarvoisena positiivisena seikkana voidaan nostaa esiin, että yli puolet vastaajista olivat täysin erimieltä siitä, että olisivat huolissaan työnsä jatkuvuudesta. Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilymiseen (Rauramo 2012, 69). Joten vastauksien perusteella voidaan todeta, että turvallisuuden tunnetta Ylitornion vankilassa luo ainakin varmuus työn jatkuvuudesta.

Kysymykseen ”koen tämänhetkisen työmäärän kuormittavana” oli hieman hajontaa. Vastaajista yli puolet olivat täysin erimieltä tai osittain erimieltä, että kokevat tämänhetkisen työmäärän kuormittavana. Vastaajista 17.6 % oli vastannut kuitenkin, että ovat osittain samaa mieltä siinä, että kokevat tämänhetkisen työmäärän kuormittavana. Rauramo (2004, 80) toteaa, että oikein organisoitu ja oikein mitoitettu työ tuntuu työntekijälle mielekkäältä ja sopivalla tavalla haastavalta. Työn virheellinen mitoitus taikka väärät työtavat, jossa työ on tekijälleen liian kuormittavaa taikka raskasta lisää stressiä, joka voi eskaloitua uupumukseen. Joten vastauksien perusteella olisi tärkeää kiinnittää huomiota, että työt on organisoitu ja oikein mitoitettu, jotta 17.6 % vastaajista kokisivat myös niin, että työmäärä ei olisi liian kuormittava.

Kyselytutkimuksen liittymisen tarve (yhteisöllisyys) kysymys osiossa, tuloksista käy ilmi, että suurin osa henkilökunnasta on tyytyväinen esimiehensä toimintaan, jopa 65 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä tästä väittämästä. Rauramo (2004, 124) toteaa, että hyvä esihenkilötyö on oleellinen osa toimivaa työyhteisöä rakennettaessa. Kyselytutkimus tehtiin koko henkilökunnalle, ja vastaajista kaikilla ei ole sama esimies, joten positiivista on, että esimiestyö koetaan suurimman osan mielestä toimivana. Juuti & Virtanen (2009, 140) toteaa, että johtamisella on iso merkitys muutostilanteessa ja onnistunut johtaminen on muutoksen johtamisen perusta.

Vastauksista käy ilmi, että väittämä ”kaikki työntekijät saavat tasapuolista kohtelua” oli saman verran vastauksia kohdassa täysin samaa mieltä 29 % ja ei samaa eikä erimieltä 29 %. Henkilön kokemus tasa-arvoisesta kohtelusta ja vaikutusmahdollisuuksista ovat äärimmäisen tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta (Rauramo 2012, 130). Olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että jokainen työntekijä saa tasapuolista kohtelua työtehtävästä riippumatta.

Väittämä ”koen henkilökunnan välisen tiedonkulun avoimena ja luottamuksellisena” sai vastauksissa hajontaa. Vastaajista 35 % olivat täysin samaa mieltä, että henkilökunnan välinen tiedonkulku on avointa ja luottamuksellista, kun taas 23 % olivat asiasta eri mieltä. Muutokset organisaatiossa haastavat ihmisten välisiä suhteita työpaikalla. Organisaatiossa tulisikin keskustella avoimesti siitä, miten eri henkilöt kokevat muutoksen. (Juuti & Virtanen 2009, 147-149.) Tuloksista käy ilmi, että osa kokee, että tiedonkulku ei ole avointa ja luottamuksellista. Joten olisi tärkeää, että avoimuuteen varsinkin muutosten aikaan kiinnitettäisiin huomiota. Positiivista oli se, että vastaajista n. 70 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Työpaikan ilmapiiri koettiin suurimmaksi osaksi myös vapautuneeksi ja mukavaksi, yli 80 % vastaajista oli sitä mieltä. Rauramo (2004, 123-124) toteaa että työ ja ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa myös työhyvinvointia. Jokaisella

työntekijällä on oikeus hyvään kohteluun työyhteisössä. Jos työyhteisö on yhteistyökykyinen, avoin ja luottamuksellinen kykenee se myös tuloksellisempaan työhön. Kaikkien työkavereiden kanssa ei tarvitse olla paras kaveri, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen ja kyettävä tekemään työt.

Kyselyssä väittämään ”kehitysehdotuksiini suhtaudutaan positiivisesti” oli vastaajista lähes puolet 47 % osittain samaa mieltä ja niin ikään 47 % ei samaa eikä erimieltä. Silmiin pistävää ja hieman huolestuttavaa oli se, että vastaajat toivoisivat työpaikallansa annettavan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta. Jopa 76 % vastaajista olivat joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että he toivoisivat työpaikallansa annettavan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta. Tästä voidaan siis päätellä, että Ylitornion vankilassa positiivisen ja rakentavan palautteen antaminen on vähäistä tai ainakin sitä vastaajien keskuudessa toivottiin lisää. Luukkala (2011, 32-33) toteaa, että työn selkeä päämäärä tuo hyvinvointia samoin kuin se, että työntekijät saavat tarvittaessa välitöntä ja rakentavaa palautetta tehdystä työstä.

Huomionarvoisena positiivisena seikkana voidaan nostaa esiin, että työntekijät arvostavat omaa osaamistaan, sillä lähes 90 % vastanneista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä kyseisestä väittämästä. Luukkala (2011, 31-32) toteaa, että osaaminen on työhyvinvoinnin keskiössä. Osaava työntekijä saa myös työyhteisöltään arvostusta ja vastuuta. Kyselyyn vastanneista reilusti yli puolet olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että he kokivat heidän työtänsä arvostettavan työpaikalla. Yli puolet 59 % olivat myös sitä mieltä, että he arvostavat työkavereiden tekemää työtä. Vastausten tulokset oman työn arvostamiseen ja muiden työn arvostamiseen vaikuttavat erittäin hyvältä, Rauramon (2012, 124) teorian mukaan arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys ihmisen itsetunnolle. Jokainen ihminen tarvitsee arvostusta, jotta hän voi käyttää tietojaan ja taitojaan. On tärkeää, että arvostus näkyy työpaikan arjessa.

Rauramon työhyvinvoinnin portaiden ylin askelma on itsensä toteuttamisen tarve, josta voidaan käyttää myös nimeä osaaminen. Rauramo (2012, 147) tuo esiin, että työyhteisössä jokaisen työntekijän tulisi tuntea organisaationsa visio ja tavoitteet. Vastauksista ainakin käy ilmi, että henkilökunta tuntee organisaationsa vision ja sen mikä on heidän työnsä tavoite, sillä lähes 90 % vastaajista olivat täysin samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että he tietävät työtehtäviensä tavoitteet.

Vastaajista 70 % olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että he pystyivät vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä. Väittämä ”otan mielelläni vastaan uusia työtehtäviä ja haasteita” koettiin mielipiteet väittämään vaihtelevana. Vastaajista 35 % oli täysin samaa mieltä ja 35 % osittain erimieltä siitä, että he ottavat mielellään vastaan uusia työtehtäviä ja haasteita.

Huomionarvioinen positiivinen seikka oli, että lähes 90 % vastaajista oli täysin samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että he kokivat osaamisen riittävänä nykyiseen työtehtäväänsä. Vastaajista



yli puolet olivat täysin samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työpaikallani kannustetaan koulutuksiin. Rauramo (2004, 149-150) toteaa, että jatkuva kouluttautuminen ja oppiminen on tämän päivän työntekijöille todella tärkeää. Työnantajien on mahdollistettava ja tuettava tässä, sillä kouluttautunut ja koulutusmyönteinen henkilöstö on organisaatiolle tärkeä voimavara. Vastaaajista 64 % olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että he ovat motivoituneita kouluttautumaan ja päivittämään omaa osaamistaan. Rauramo (2012, 146) toteaa, että osaamista kehittävä työyhteisö ja yksilöt varmistavat kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että Ylitornion vankilan henkilökunnan tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila asettuu erittäin hyvän ja hyvän välille. Merkittävimmät työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät olivat tulosten perusteella se, että työstä palautumiseen koettiin olevan riittävästi aikaa. Eli työajat ja työvuorot tuntuvat olevan Ylitorniolla kohdillaan. Työpaikan ilmapiirin koettiin olevan myös vapautunut ja mukava ja esimiehen toimintaan oltiin tyytyväisiä. Oman ja työkavereiden osaamisen arvostus nousi myös esille positiivisesti vaikuttavana asiana.

Vastauksissa työhyvinvointia heikentävinä asioina koettiin työterveyteen liittyvät asiat. Myös se, että työpaikalla toivottiin annettavan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta on huomiota herättävä asia, ja näyttäytyy tuloksissa työhyvinvointia heikentävänä. Myös vastaukset kysymyksiin tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot ovat selkeät, tuli jonkin verran hajontaa ja se näyttäytyy tuloksissa hieman työhyvinvointia heikentävänä asiana.

## 7 Pohdinta

Mielestämme saavutimme tavoitteen ja saimme selvitettyä Ylitornion vankilan tämänhetkisen työn hyvinvoinnin tilan. Kysely lähetettiin koko henkilökunnalle, eikä pelkästään tietylle henkilöstöryhmälle. Tutkimuksen aikana mietimme, että miten saamme Ylitornion vankilan henkilökunnan aktivoitua vastaamaan kyselyyn. Pidimme tätä haasteena tutkimuksellemme, koska yleisesti tiedetään, että kyselyihin vastauksien saaminen voi olla haastavaa. Onneksemme henkilökunta oli motivoitunut vastaamaan kyselyyn ja saimme luotettavan määrän vastauksia.

Pidämme tekemäämme tutkimusta luotettavana. Kysely lähetettiin 23 työntekijälle ja heistä kyselyyn vastasi 17 henkilöä vastausprosentin ollessa 73,91, joten tuloksia voidaan pitää luotettavana. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa ja mietimme, olisimmeko saaneet vielä muutamia vastauksia, jos olisimme antaneet aikaa vielä viikon lisää. Kysely ajan umpeuduttua saimme vielä muutaman yhteyden oton, että ehtiikö vielä vastata kyselyymme. Vastaus prosentti oli mielestämme hyvä, joten emme usko, että muutamat lisä vastaukset olisivat muuttaneet kyselyn tulosta.

Tutkimuksen kysymyksiä vastaukset olivat Likert-asteikolla ja meitä jäi pohdittamaan asteikon vastaus vaihtoehto ei samaa eikä eri mieltä. Tämä vastaus vaihtoehto ei mielestämme anna tutkimuskysymykseen oikeastaan mitään. Näin jälkikäteen ajateltuna tämän vastausvaihtoehdon olisi voinut ottaa kokonaan pois tutkimusvastauksista. Näin olisimme pakottaneet vastaajan ilmaisemaan oman mielipiteensä. Vastauksia tutkiessamme kyseinen vaihtoehto on pienessä roolissa kaikissa vastauksissa. Ainoastaan kysymyksessä “Kehitysehdotuksiini suhtaudutaan positiivisesti” vastaajista kahdeksan eli 47 % oli vastannut, että ei samaa eikä erimieltä. Loput 53 % olivat vastanneet osittain tai täysin samaa mieltä.

Kysymykseen työterveyteen pääseminen ja yhteyden ottaminen on helppoa vastaajista 41 % oli täysin tai osittain erimieltä. Rikosseuraamuslaitoksen työterveyspalvelut tuottaa Mehiläinen. Mehiläisellä on digiklinikka-palvelu, eli lääkäriin saa yhteyden Mehiläisen sovelluksella, mutta jos haluaa päästä lääkärin vastaanotolle, niin onko lääkärille aikoja saatavilla. Ylitornion vankilan työterveyspalvelut ovat fyysisesti Kemissä mihin on yli 80 kilometrin matka. Tämä varmasti on työterveyspalvelujen saatavuudessa heikentävä asia mikä voi näkyä vastauksissa. Oliko vastaukset olleet positiivisempia, jos työterveyspalvelut olisivat huomattavasti lähempänä. Voi hyvin ymmärtää, jos haluaa päästä käymään työterveydessä, niin sinne pitää tehdä matkaa useampi tunti. Joutuu käyttämään omaa aikaa varmasti sen puolipäivää ja myös tulee kustannuksia esimerkiksi oman auton käytöstä.

Työntekijät kokevat työterveyteen liittyvät asiat heikentävinä tekijöinä työhyvinvoinnille. Ylitornion vankilassa työntekijät kaipaavat enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta. Tämä voi olla merkki siitä, että työntekijät arvostavat tunnustusta ja kannustusta omasta työstään. Ylitornion vankilan johto voisi harkita palautekulutuksen kehittämistä ja kannustaa esimiehiä antamaan säännöllisesti positiivista ja rakentavaa palautetta työntekijöille.

Tuloksissa näkyy, että tehtävien toimenkuvissa ja vastuunjakamisessa on jonkin verran hajontaa, mikä näyttyy hieman työhyvinvointia heikentävänä. Rikosseuraamuslaitos tai Ylitornion vankila voisi selventää tehtävien rooleja ja vastuun jakoa, jotta jokainen työntekijä tietää tarkalleen, mitkä tehtävät kuuluvat hänen vastuulleen. Tämä varmasti vähentäisi epäselvyyttä ja mahdollisia konflikteja.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksemme tulokset viittaavat siihen, että Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvointi on pääosin positiivinen. Yksi merkittävimmistä positiivisista tekijöistä on se, että henkilökunta kokee saavansa riittävästi aikaa työstä palautumiseen. Tämä voi viitata siihen, että työajat ja työvuorot ovat suunniteltu hyvin, ja henkilökunnalla on mahdollisuus levätä ja palautua työn rasituksesta. Myös työpaikan ilmapiiri koetaan vapautuneeksi ja mukavaksi. Hyvä ilmapiiri voi vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon ja yleiseen hyvinvointiin.

Henkilökunta oli tyytyväinen esimiehensä toimintaan. Tämä voi olla merkki selkeästä ja tukevasta johtamisesta, mikä vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden kokemukseen työpaikastaan. Työntekijät kokevat myös, että omaa ja työkavereiden osaamista arvostettavan. Tämä

mielestämme kertoo siitä, että työympäristö kannustaa kehittymiseen ja tukee työntekijöiden kasvua ammatillisesti. Mielestämme on tärkeää jatkaa tällaisten positiivisten tekijöiden ylläpitämistä ja tarvittaessa kehittämistä.

Meistä opinnäytetyöntekijöistä kaksi on Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa ja toisella heistä on tutkittavassa laitoksessa taustavirka. Kolmas meistä on ollut Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa. Tämä sai pohtimaan meidän kaksoisrooliamme tutkimuksessa ja tämän työn tekemisessä. Olemme tulleet siihen johtopäätökseen, että kaksoisroolillamme ei ole ollut kielteistä vaikutusta tutkimus prosessissa. Olemme koko tutkimuksen aikana olleet opiskelijan roolissa ja keskittyneet siihen, että työskentelymme Rikosseuraamuslaitoksessa tai omat mielipiteemme eivät ole vaikuttaneet raportoimiimme tutkimustuloksiin.

Opinnäytetyötämme tehdessä tutustuimme laajasti työhyvinvointiin ja minkälainen merkitys sillä on työntekijöiden hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin käsitteen alle mahtuu paljon erilaisia asioita ja sitä ei ole helppo määritellä. Myös yksilön kokemana työhyvinvointi on subjektiivinen käsite. Työhyvinvointi on erittäin tärkeä asia työntekijöille.

Valitsemamme lähteet ovat mielestämme tutkimustamme tukevia. Esimerkiksi Päivi Rauramon kehittämät työhyvinvoinnin portaat tuovat mielestämme tärkeän ja hyödyllisen välineen työnantajille, millä he pystyvät kehittämään omien työntekijöiden työhyvinvointia. Portaita tutkiessamme, voimme yhtyä Rauramon ajatukseen, että tietyt ihmisen tarpeet tulee olla täytettynä, ennen kuin seuraavalla portaan askelmalle voidaan päästä. Näin ollen pidämme Rauramon työhyvinvoinnin portaita hyvänä mittarina työhyvinvoinnin mittaamiseen.

Opinnäytetyötä tehdessämme olemme saaneet hyvän käsityksen määrällisen tutkimuksen eri vaiheista, kuten tutkimuskysymysten muotoilusta, aineiston keräämisestä, analysoinnista ja tulosten tulokinnasta. Mielestämme tästä saatu taito on hyödyllinen tulevaisuudessa, jos esimerkiksi jatkaa opiskelua.

Opinnäytetyömme tekeminen on ollut suhteellisen pitkä prosessi. Tekeminen on ollut aika ajoittain haastavaa. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa jokainen meistä teki vähän kaikkea, mutta itse tutkimustyön alkaessa päätimme jakaa työtaakkaa. Markus otti vastuun teorian tuottamisesta ja perehtyi enemmän tutkimuksen tietoperustaan. Honkanen keskittyi tutkimuksen toteuttamiseen ja Laukka tutkimustulosten esittämiseen ja pohdintaan.

Vaikka Rikosseuraamuslaitos tekee henkilöstölle vuosittain työtyytyväisyys kyselyn VMBaron, niin näkisimme, että tulevaisuudessa kun Rise 3.0 on saatu päätökseen ja jalkautettua organisaatioon voisi tehdä uuden tutkimuksen Ylitornion vankilan työhyvinvoinnin tilasta. Näin pääsisi näkemään onko organisaation muutoksen viimeinen vaihe muuttanut työhyvinvointia.

## Lähteet

## Painetut

- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Juutti, P, Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: OTAVA.
- Luukkala, Jouni. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Helsinki: Tammi.
- Otala, Leena & Ahonen, Guy. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.
- Manka, M-L, Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: EDITA.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

## Sähköiset

- Duodecim, Terveyskirjasto. Terveyttä edistävä ruokavalio. Viitattu 9.1.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00935>
- Jyväskylän yliopisto 2021. Tilastollisesti kuvaava analyysi. Viitattu 4.11.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysi-menetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>
- KvantiMOTV - Määrällinen tutkimus. Viitattu 24.12.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/intro.html>
- KvantiMOTV- Ristiintaulukointi. Viitattu 19.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-tus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>
- RISE 2.0. Viitattu 22.11.2023 <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hank-keet/organisaatiouudistus.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2023. Rikosseuraamuskeskukset. Viitattu 18.11.2023 <https://www.rikos-seuraamus.fi/fi/index/yhteystiedot/rikosseuraamuskeskukset.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2023. Ylitornion vankila. Viitattu 4.11.2023 <https://www.rikosseuraa-mus.fi/fi/index/toimipaikatjayeystiedot/vankilat/ylitornionvankila.html>
- Rikosseuraamuslaitos 2022b. Tutkimusluvut tieteellisiin tutkimuksiin. Viitattu 21.1.2024. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tilastot/tutkimusluvut.html>

Tietoarkisto 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Viitattu 16.11.2023.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Tutkimuseettisen neuvottelukunnanjulkaisuja. 3/2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Viitattu 21.1.2024. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden\\_eettisen\\_ennakkoarviointin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarviointin_ohje_2019.pdf)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Turvallisuusjohtaminen. Viitattu 9.1.2024 <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työterveyslaitos. Pelotta töissä-Psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Viitattu 9.1.2024

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

YLE, Artikkelit älylaitteiden vaikutuksesta nukkumiseen. Timo Partonen. Viitattu 9.1.2024.

<https://yle.fi/aihe/a/20-10005456>

Ylitornion vankilan tulo-opas 2023. Viitattu 19.2.2024. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/sites/rise\\_ja\\_rskk\\_yhteiset/dokumentit/brqbuihz8/Ylitornion\\_vankilan\\_tulo-opas\\_25.10.2023.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/sites/rise_ja_rskk_yhteiset/dokumentit/brqbuihz8/Ylitornion_vankilan_tulo-opas_25.10.2023.pdf)

## Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2023).....	8
Kuvio 2: Psykofysiologiset tarpeet .....	29
Kuvio 3: Turvallisuuden tarve.....	31
Kuvio 4: Liittymisen tarve .....	33
Kuvio 5: Arvostuksen tarve .....	34
Kuvio 6: Itsensä toteuttamisen tarve.....	36
Kuvio 7: Työhyvinvointi tällä hetkellä.....	37

## Liitteet

Liite 1: Saatekirje.....	48
Liite 2: Kyselylomake.....	48

Liite 1: Saatekirje

Hei Ylitornion henkilökunta!

Opiskelemme Laurean ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomeiksi ja teemme opinnäytetyötä Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnista. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

Keräämme tutkimusaineistoa kyselylomakkeella ja kyselyyn pääset sähköpostissa olevasta linkistä. Vastausaikaa on tammikuun 22.1.2024 saakka, jonka jälkeen kysely sulkeutuu. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Olisimme todella kiitollisia, jos jaksaisitte vastata kyselyymme. Analysoimme aineiston tilastollisin menetelmin, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyys ei käy ilmi tuloksista.

Tutkimusaineiston keräämme ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Valmiin opinnäytetyön lähetämme Ylitornion vankilan henkilökunnalle sähköpostitse.

Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin vastaamme mielellämme sähköpostilla.

Ystävällisin terveisin

Jasmin Honkanen

[jasmin.honkanen@student.laurea.fi](mailto:jasmin.honkanen@student.laurea.fi)

Juhani Laukka

[juhani.laukka@student.laurea.fi](mailto:juhani.laukka@student.laurea.fi)

Olli Markus

[olli.markus@student.laurea.fi](mailto:olli.markus@student.laurea.fi)

Iso kiitos osallistumisestasi!





## Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvointikysely

### Taustakysymykset

Taustatietoja käytetään vain vastausten analysointiin. Yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa

#### 1. Koulutus?

- Peruskoulu
- Vankeinhoidon perustutkinto/rikosseuraamusalan tutkinto
- Muu ammattitutkinto/Ylioppilas
- AMK-tutkinto
- Joku muu

#### 2. Työkokemus vankilassa?

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

#### 3. Työsuhteen muoto?

- Vakituinen
- Määräaikainen

Seuraava

## Ylitornion vankilan henkilökunnan työhyvinvointikysely

## 4. Terveys

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyteen pääseminen ja yhteyden ottaminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on aikaa käyttää työnantajan tarjoama liikuntatunti joka viikko työajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani järjestää tarpeeksi virkistymismahdollisuuksia (mm. kulttuuri ja liikunnetasetelit, Tyky -päivät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi aikaa työstä palautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut viimeisen vuoden aikana töistä pois liiallisen kuormittumisen vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5. Turvallisuus

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen tämänhetkisen työmäärän kuormittavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen huolissani työni jatkuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävien toimenkuvat ja vastuunjaot on selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtehtävät jaetaan työpaikallani oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Yhteisöllisyys

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikkani ilmapiiri on vapautunut ja mukava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen henkilökunnan välisen tiedonkulun avoimena ja luottamuksellisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikki työntekijät saavat tasapuolista kohtelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esimieheni toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. Arvostus

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Arvostan omaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työtäni arvostetaan työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Arvostan työkavereideni tekemää työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivoisin työpaikallani annettavan enemmän rakentavaa ja positiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehitysehdotuksiini suhtaudutaan positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Osaaminen

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä erimieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoitunut kouluttautumaan ja päivittämään omaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani kannustetaan koulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen osaamiseni riittävänä nykyiseen työtehtävään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otan mielelläni vastaan uusia työtehtäviä ja haasteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan omiin työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän työtehtävieni tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Kokemus tämän hetkisestä työhyvinvoinnistani

	Erittäin huono	Huono	Ei hyvä eikä huono	Hyvä	Erittäin hyvä
Työhyvinvointini tämän hetkinen tila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>