



# Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila

Nora Nyrhinen & Sara Ollila

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tila

Nora Nyrhinen, Sara Ollila  
Rikosseuraamusalan sosionomi  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2025

Nora Nyrhinen, Sara Ollila

**Kestilän vankilan henkilökunnan hyvinvointintila**

Vuosi 2025 Sivumäärä 52

---

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämismahdollisuuksia. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä heikentävät työhyvinvointia. Työ toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, ja aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka laadittiin Rauramon työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti. Kyselyyn vastasi 14 henkilöä Kestilän vankilan henkilökunnasta, ja vastausprosentti oli 70.

Tulosten perusteella henkilöstö oli pääosin tyytyväinen työterveyshuollon saatavuuteen ja laatuun. Sen sijaan virkistystoimintaan ja palautumismahdollisuuksiin liittyvissä väittämässä ilmeni tyytymättömyyttä. Kuormittavuus koettiin kohtalaiseksi, ja vaikka suurin osa ei ollut poissa töistä liiallisen kuormituksen vuoksi, osa vastaajista koki työmäärän raskaaksi. Turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja arvostuksen osa-alueilla korostui tarve avoimelle viestinnälle ja tasapuoliselle kohtelulle. Itsensä toteuttamiseen liittyvissä vastauksissa nousi esiin kehittymisen mahdollisuuksien ja vaikutusmahdollisuuksien puute.

Johtopäätöksinä todettiin, että työhyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä palautumista tukevia käytäntöjä, vahvistamalla yhteisöllisyyttä ja lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Kehitystoimenpiteiksi ehdotettiin esimerkiksi työaikajärjestelyjen joustavoittamista, stressinhallintakoulutusten järjestämistä ja vertaistuen systemaattista vahvistamista. Pitkäjänteinen kehittämistyö on olennaista hyvinvoinnin tukemiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, vankilaympäristö, työhyvinvoinnin portaat, työssä jaksaminen.

Nora Nyrhinen, Sara Ollila

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

Year	2025	Pages	52
------	------	-------	----

---

This Bachelor's thesis examined the state of workplace well-being among the staff at Kestilä Prison and explored opportunities for its development. The aim was to identify factors that enhance or weaken well-being at work. The study was conducted using a quantitative research method, and the data was collected through an electronic questionnaire based on Rauramo's "steps of workplace well-being" model. Fourteen staff members from Kestilä Prison responded to the survey, yielding a response rate of 70%.

The results showed that staff were generally satisfied with the availability and quality of occupational health services. However, dissatisfaction was expressed regarding recreational activities and opportunities for recovery. Workload was perceived as moderate—although most respondents had not been absent due to excessive strain, some experienced their workload as burdensome. Regarding safety, sense of community, and appreciation, the results highlighted the need for open communication and fair treatment. Responses related to self-fulfillment revealed a lack of opportunities for development and participation in decision-making.

The conclusions indicated that workplace well-being could be improved by enhancing recovery practices, strengthening the sense of community, and increasing opportunities for employee involvement. Suggested development measures included more flexible working hours, stress management training, and systematic reinforcement of peer support. Long-term commitment to development is essential for supporting employee well-being.

Keywords: workplace well-being, prison environment, Steps to occupational well-being, coping at work.

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio .....	7
3	Kestilän vankila.....	8
4	Organisaatiouudistukset Rikosseuraamuslaitoksessa .....	9
5	Työhyvinvointi .....	10
5.1	Ihmisen tarpeet .....	10
5.2	Työhyvinvoinnin portaat .....	12
5.2.1	Terveys.....	12
5.2.2	Turvallisuus.....	14
5.2.3	Yhteisöllisyys.....	15
5.2.4	Arvostus.....	16
5.2.5	Itsensä toteuttaminen .....	17
5.3	Psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi.....	18
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	19
6.1	Tutkimusmenetelmä .....	19
6.2	Toteutus ja aineiston keruu .....	20
6.3	Aineiston analysointi.....	21
6.4	Eettisyys ja luotettavuus .....	22
7	Tutkimustulokset .....	23
7.1	Terveys .....	23
7.2	Turvallisuus .....	25
7.3	Yhteisöllisyys.....	27
7.4	Arvostus .....	28
7.5	Itsensä toteuttaminen .....	30
7.6	Työhyvinvointi tällä hetkellä .....	32
7.7	Avoimet kysymykset .....	33
8	Johtopäätökset .....	34
9	Pohdinta .....	36
	Kuviot .....	40
	Liitteet .....	41

## 1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut keskeiseksi teemaksi sekä työn tuottavuuden että työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Erityisesti vaativissa ja kuormittavissa työympäristöissä, kuten vankiloissa, henkilöstön hyvinvointi on tärkeä osa organisaation toiminnan sujuvuutta. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijöiden motivaatioon, työssä suoriutumiseen ja sitoutumiseen työpaikkaan (Virtanen 2024, 19; Manka & Manka 2016, 64). Vankilaympäristön erityispiirteet, kuten vuorotyö, turvallisuusuhkat ja vaativat asiakastilanteet, tekevät työhyvinvoinnin edistämisestä erityisen tärkeää ja haastavaa (Rauramo 2012, 70-75). Työhyvinvointia on tutkittu laajasti, mutta vankiloiden erityispiirteet ja niiden vaikutus henkilöstön hyvinvointiin on saanut vähemmän huomiota, mikä korostaa tarvetta tarkastella tätä teemaa tarkemmin.

Tutkimustarve on kasvanut erityisesti Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2024-2027 myötä, jossa työntekijöiden hyvinvointia pidetään keskeisenä kehittämiskohteena (Rikosseuraamuslaitos 2024a). Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja kehittämismahdollisuuksia. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä heikentävät työhyvinvointia vankilassa. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan Kestilän vankilan henkilöstöä ja tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena keväällä 2025. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka pohjautui Rauramon työhyvinvoinnin portaiden malliin. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa käytännönläheistä tietoa, jonka pohjalta voidaan kehittää Kestilän vankilan henkilöstön työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä.

## 2 Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio

Rikosseuraamuslaitos on Suomen Oikeusministeriön alainen virasto, joka vastaa rangaistusten täytäntöönpanosta. Sen tehtävänä on edistää yhteiskunnan turvallisuutta ja ehkäistä rikosten uusimista tarjoamalla rangaistusten suorittajille mahdollisuuksia kuntoutumiseen ja rikoksetomaan elämään. Rikosseuraamuslaitoksen toiminta perustuu oikeudenmukaisuuden, turvallisuuden ja kuntoutuksen periaatteisiin. Sen tavoitteena on auttaa rangaistuksia suorittavia henkilöitä palaamaan yhteiskuntaan rikoksettomasti ja edistää yhteiskunnan turvallisuutta tarjoamalla tukea, valvontaa ja kuntoutusohjelmia. (Rikosseuraamuslaitos 2024a.)

Organisaatio muodostuu neljästä vastuualueesta, jotka vastaavat kehittämisestä ja ohjauksesta, asiakasprosesseista, hallinto- ja tukipalveluista sekä operatiivisesta toiminnasta. Suomessa on seitsemän rikosseuraamuskeskusta ja niiden alueilla toimii vankiloita, yhdyskuntasuraamustoimistoja sekä muita yksiköitä. Työntekijöitä Rikosseuraamuslaitoksella on yhteensä noin 2750 henkilöä. (Rikosseuraamuslaitos 2024b.)



Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2024b.)

Pääjohtaja johtaa koko Rikosseuraamuslaitosta ja vahvistaa Rikosseuraamuslaitoksen strategiset linjaukset sekä sopii yhteisesti Oikeusministeriön kanssa tulostavoitteista. Pääjohtajan tehtävänä on ratkaista sellaiset Rikosseuraamuslaitosta koskevat asiat, joita ei ole säädetty kenenkään muun ratkaistavaksi työjärjestyksen mukaisesti. Heti pääjohtajan alla on sisäisen tarkastuksen yksikkö ja johdon tuen yksikkö, viestintäyksikkö sekä kansainvälisten asioiden yksikkö. (Rikosseuraamuslaitos 2024b.)

Operatiivisen toiminnan vastuualueeseen kuuluu operatiivisen johtamisen yksikkö ja operatiivisen toiminnan ohjausyksikkö sekä seitsemän rikosseuraamuskeskusta. Operatiivinen vastuualue vastaa rikosseuraamuskeskusten toiminnan ja palvelujen järjestämisestä sekä turvallisuuden ylläpidosta. Sen tehtäviin kuuluu toiminnan suunnittelu, resurssien kohdentaminen, ohjaus ja seuranta. Lisäksi operatiivinen vastuualue kehittää ja johtaa rikosseuraamuskeskusten sidosryhmäyhteistyötä. Operatiivisella vastuualueella on kaksi yksikköä: operatiivisen johtamisen yksikkö ja operatiivisen toiminnan ohjausyksikkö. Rikosseuraamuskeskuksien alle mahtuu yhteensä 27 vankilaa, joista suljettuja vankiloita on 15 ja avovankiloita 12. (Rikosseuraamuslaitos 2024b.) Yhdyskuntaseuraamustoimistoja on yhteensä seitsemän ja niiden toimipaiikat sijaitsevat 23 paikkakunnalla (Rikosseuraamuslaitos 2025).

Kehittämisen ja ohjauksen vastuualueeseen kuuluu strategiayksikkö, kehitys- ja laatuysikkö, oikeusyksikkö sekä rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Asiakasprosessien vastuualueeseen kuuluu asiakasarviointiyksikkö, asiakasprosessien ohjausyksikkö sekä täytäntöönpano yksikkö. Asiakasprosessien vastuualueen työhön kuuluu asiakas- ja vankiarviointia sekä rangaistussajan suunnittelua. (Rikosseuraamuslaitos 2024b.)

Hallinnon ja tukipalvelujen vastuualue vastaa henkilöstö- ja yleishallinnosta, taloushallinnosta, hankinnoista, ICT-palveluista, toimitilapalveluista, turvatekniikasta sekä kirjaamo- ja arkistopalveluista. Tähän vastuualueeseen kuuluu viisi yksikköä: henkilöstöpalveluyksikkö, työnantajapalveluyksikkö, talousyksikkö, toimitila- ja turvatekniikkayksikkö sekä tietopalveluyksikkö. (Rikosseuraamuslaitos 2024b.)

### 3 Kestilän vankila

Kestilän vankila on 46-paikkainen avovankila naisille, joka sijaitsee Siikalatvan kunnassa Pohjois-Pohjanmaalla, noin 100 kilometrin päässä Oulusta. Kestilän vankila kuuluu Oulun rikosseuraamuskeskukseen. Vankila toimii 1980-luvulla valmistuneessa pihapiirissä, jossa toimi aiemmin maatalousoppilaitos. Vankilatoiminta alkoi näissä tiloissa vuonna 1991, aluksi miesvangeille. Vuonna 2012 perustettiin 12-paikkainen naisosasto, ja 1. syyskuuta 2021 Kestilästä tuli kokonaan naisille suunnattu avovankila. (Rikosseuraamuslaitos 2024c.)

Vankilassa työskentelee noin 20 henkilöä. Jokainen vanki osallistuu toimintaan, kuten Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä Jedun järjestämään tutkintokoulutukseen valmentavaan koulutukseen, jossa voi opiskella esimerkiksi puualaa ja tietotekniikkaa. Lisäksi vankilassa on Rauhala, jossa harjoitellaan arjen taitoja ja ryhmässä olemista. Vangit voivat myös osallistua etäopintoihin ulkopuolisissa oppilaitoksissa. Kesäisin vankila toteuttaa projekteja yhteistyössä Senaatti-kiinteistön, Siikalatvan kunnan ja seurakunnan kanssa tarjoten vangeille mahdollisuuden työskennellä avolaitospalkalla. (Rikosseuraamuslaitos 2024c.)

#### 4 Organisaatiouudistukset Rikosseuraamuslaitoksessa

Rikosseuraamuslaitos (Rise) on viime vuosina toteuttanut merkittäviä organisaatiouudistuksia toimintansa tehostamiseksi ja selkeyttämiseksi. Organisaatiomuutos on kaksivaiheinen ja ensimmäisessä vaiheessa vuonna 2022 otettiin käyttöön matriisiorganisaatio, jonka hankenimi oli RISE 2.0. (Rikosseuraamuslaitos 2024d.)

Meneillään oleva toisen vaiheen organisaatiouudistus on Rise 3.0, jonka kohteena ovat rikosseuraamuskeskukset ja rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Tavoitteeksi muutokselle on laadittu eri osa-alueita koskevia asioita. Eri tavoitteita ovat strategiset tavoitteet, asiakkaita koskevat tavoitteet, yhteiskunnallinen tavoite, toiminnalliset tavoitteet, henkilöstötavoitteet sekä taloudelliset tavoitteet. Strategisilla tavoitteilla halutaan uudistaa koko organisaatiota rakennetta sekä koulutusjärjestelmää. Taas asiakkaiden osalta tavoitteena on varmistaa turvallinen rangaistusten täytäntöönpano ja mahdollisimman hyvät palvelujatkumot. Yhteiskunnallisena tavoitteena on kiinnittyä kokonaisvaltaisesti palvelujärjestelmään. Tavoitteena on myös yhdenmukainen ja yhtenäinen toiminta sekä perustehtävän selkeyttäminen. Henkilöstön osalta halutaan mahdollistaa työssä kehittyminen sekä tehtäväkuvauksen mukaisen työn toteuttaminen. Taloudellisuus on tämän hetken sana ja sen osalta tavoitteena on käyttää ja kohdentaa resurssit oikein. Organisaatiomuutos voi aiheuttaa ylimääräistä stressiä yksittäisessä virkamieheessä, sillä vakituksessa virkasuhteessa olevat virkamiehet voivat mahdollisesti olla henkilöstösuunnittelussa muutoksen kohteena. (Kallio-Nordlund 2023.)

Lyhyesti uudistusten tavoitteena on parantaa Rikosseuraamuslaitoksen ydintehtävien toteuttamista ja varmistaa, että organisaation rakenne tukee tehokkaasti sen toimintaa. Muutokset vaikuttavat myös henkilöstön työskentely-ympäristöön ja voivat tarjota uusia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. (STT 2024.)

Organisaatiomuutokset vaikuttavat väistämättä työyhteisön ihmissuhteisiin. Muutoksen keskellä jokaisen työntekijän olisi tärkeää pohtia omaa suhtautumistaan tilanteeseen. Tämä tarkoittaa vahvaa itsetutkiskelua suhteessa omaan työhön, ammatti-identiteettiin, esihenkilöihin, työyhteisöön ja itse organisaatioon. On hyvä miettiä, miten nämä suhteet muuttuvat muutoksen myötä. (Juuti & Virtanen 2009, 147-149.)

Avoin vuoropuhelu organisaation sisällä on tärkeää ja ihmisten kokemuksia muutoksesta tulisi jakaa ja kuunnella eri näkökulmista. Kun erilaiset näkemykset pääsevät näkyviin, voidaan luoda yhteistä ymmärrystä muutoksesta. Keskusteleva ja inhimillinen johtaminen onkin keskeinen tekijä muutoksen onnistuneessa toteuttamisessa. (Juuti & Virtanen 2009, 147-149.)

## 5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu jo 1920-luvulta tähän päivään saakka. 1920-luvulla työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on ollut stressitutkimusta, jossa kohteena on ollut yksilö. Silloin uskottiin, että stressin aiheuttaja on fysiologinen reaktio erilaisiin kuormittavuustekijöihin, kuten meluun, kylmään tai fyysiseen raskauteen. Myöhemmin tutkimukseen on liitetty myös psykologiset reaktiot ja sosiaalinen tuki. Työsuojelun voidaan katsoa alkaneen siitä, kun tutkimukseen liitettiin psykologiset reaktiot. Tällöin haluttiin suojella työntekijän terveyttä kaikilta mahdollisilta vaaroilta. Sosiaalisen tuen on myöhemmässä vaiheessa todettu vaikuttavan ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 64-65.)

Suomessa on otettu käyttöön kolmiomalli 1990-luvulla, joka on tarkoittanut sitä, että samaan aikaan kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä koko työyhteisöä. Tätä mallia kutsutaan työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. Tämä malli toimiessaan on edellyttänyt työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten sitoutumista sekä osallistumista yhteistoimintaan. Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnissa on todella tärkeä. Jokaisella yksilöllä on oma vastuu kannettavana työhyvinvoinnin ylläpidossa. Näitä asioita ovat terveys, ammatillinen osaaminen, arvot, työ ja työolot. Jokaisen työntekijän tulisi pysähtyä miettimään, voiko itse vaikuttaa johonkin edellä mainituista asioista työhyvinvointia edistävästi. (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 66.)

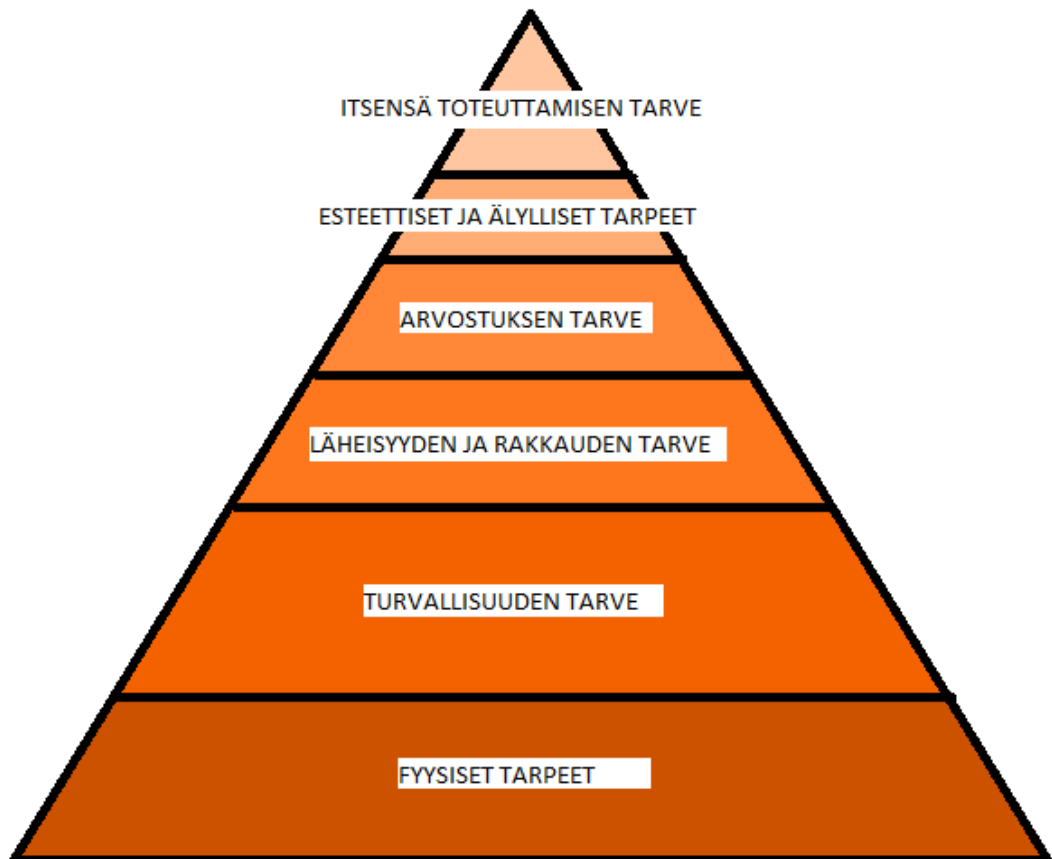
Toisaalta työhyvinvointi siis tarkoittaa yksilön eli työntekijän hyvinvointia, joka koostuu henkilökohtaisesta tunteesta ja vireydestä. Toisaalta se taas tarkoittaa työyhteisön vireyttä. Suurimpana asiana työhyvinvointi on sitä, että työhyvinvointia kehitetään sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea iloa työstään. Jokaisella yksilöllä voi olla erilainen ajatus siitä, mitä työhyvinvointi on. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Työhyvinvointi liittyy siihen, kuinka virittyneitä ja motivoituneita tunnemme itsemme työssä sekä siihen, koemme työssä enemmän positiivisia vai negatiivisia tunteita. Arkikielessä puhutaan usein työssä jaksamisesta, joka usein viittaa samankaltaisiin asioihin kuin työhyvinvointi. Kuitenkin työssä jaksaminen keskittyy ennen kaikkea siihen, kuinka hyvin selviämme työtehtävistämme. (Virtanen 2024, 19.)

### 5.1 Ihmisen tarpeet

Vertauskuvallisesti yksilön työhyvinvointia voidaan peilata Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Alimman tason tarpeet liittyvät ihmisen perusfysiologisiin tarpeisiin, kuten ravinnon, nesteen ja riittävän unen saantiin. Näihin tarpeisiin voidaan liittää myös ihmisen terveys ja fyysinen kunto, sillä fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin pohja. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen. Työelämässä tarvitaan sekä fyysistä turvallisuutta, kuten turvallinen työympäristö ja välineet, että henkistä turvallisuutta, kuten työilmapiiri, jossa ei esiinny

kiusaamista ja jossa voi luottaa siihen, että tietää, mitä tekee ja onnistuu siinä. Turvallisuutta tuo myös luottamus siihen, että työpaikka on vakaa. Nykyään monilla nuorilla tämä turvallisuudentunne työn jatkuvuudesta ei ole enää yhtä merkityksellinen psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, vaan sen tilalle on tullut usko omaan osaamiseen ja sen arvoon markkinoilla. Psyykinen hyvinvointi onkin keskeinen osa yksilön työhyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2003, 28-29.)



Kuvio 2: Maslowin tarvehierarkia (mukailen Studythings wordpress 2012.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät tarpeeseen kokea läheisyyttä ja kuuluvuutta johonkin yhteisöön, kuten työyhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi, joka kattaa ihmissuhteet sekä työssä että sen ulkopuolella, tukee työntekijän sitoutumista työhön sekä hänen jaksamistaan. Neljännen tason tarpeet taas liittyvät arvostukseen, joka työelämässä perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Arvostus tuo tunnetta turvallisuudesta ja tukee sosiaalista hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Korkeimman tason tarpeet liittyvät itsensä toteuttamiseen ja henkilökohtaiseen kasvuun, kuten luovuuteen, toiminnan kehittämiseen ja elämäntavoitteiden saavuttamiseen. Maslowin tarpeiden huipulle voisi lisätä vielä yhden tason, henkisyden ja sisäisen motivaation, joka

muodostuu omista arvoista, motiiveista ja sisäisestä energiasta. Nämä ovat niitä tekijöitä, jotka ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista erilaisiin asioihin. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Nyky-yhteiskunnassa ja työelämässä aiemmat turvarakenteet ovat heikentyneet, ja ihmisiltä odotetaan enemmän vastuuta omasta elämästään ja hyvinvoinnistaan. Viime kädessä oma hyvinvointi kuitenkin syntyy omista valinnoista ja arvoista. Mikään työnantajan toiminta ei auta, jos yksilö ei itse halua huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Henkinen hyvinvointi on kaiken perusta ja sen horjuessa ihminen voi ajautua ongelmiin myös muilla elämän osa-alueilla, kuten terveyden saralla, ihmissuhteissa ja osaamisessa. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

## 5.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat ovat Työturvallisuuskeskuksen asiantuntijan Päivi Rauramon kehittämä malli, joka mittaa ja tukee työhyvinvoinnin kehittämistä. Se toimii välineenä, jonka avulla voidaan edistää työhyvinvointia pitkäjänteisesti. Mallin pohjana ovat ihmisen perustarpeet ja niiden toteutuminen työympäristössä. Työhyvinvoinnin portaat pohjautuvat Maslowin tarvehierarkiamalliin, joka on kehitetty 1940-luvulla. (Rauramo 2012, 8.)

Työ on iso osa ihmisten elämää ja tuottaa myös osaltaan hyvinvointia. Työn avulla on mahdollista nauttia taloudellisesta tasapainosta, elämälle luoduista rutiineista ja saada sosiaalisia suhteita. Jo aiemmin mainitun Abraham Maslowin tarvehierarkian mukaisesti on luotu työhyvinvoinnin porrasmalli. Porrasmallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja perustarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Jokaisella portaalla on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilön näkökulmasta. Porrasmallin avulla on mahdollista kehittää yksilön, työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia yksi porras kerrallaan. Portaat ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 9-13.)

### 5.2.1 Terveys

Ensimmäisellä portaalla keskitytään perustarpeeseen, eli terveyteen. Voidaan puhua myös fysiologiaan painottuvista perustarpeista. Ihmiselle perustarpeita ovat hengittäminen, veden juominen, nukkuminen, ruumiinlämpötilan ylläpitäminen, syöminen, aineenvaihdunnan toiminta ja seksuaalisuuden toteuttaminen. Kun perustarpeet saadaan tyydytettyä, se vapauttaa tilaa sosiaalisille tavoitteille. (Rauramo 2012, 25.)

Terveys on voimavarana tärkeä ja sen edistäminen luo pohjaa sairauksien ehkäisemiselle ja hyvinvoinnin aikaansaamiselle. Terveellisiä elämäntapoja ovat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni. Sairauksia voidaan ennaltaehkäistä edellä mainituilla elämäntavoilla sekä työelämää kehittämällä. (Rauramo 2012, 26-27.)

Liikunnasta on positiivisia hyötyjä niin terveyteen kuin työkykyyn. Työssä ja vapaa-ajalla jaksaminen on parempaa, kun muistaa harrastaa liikuntaa kohtuullisissa määrin. Liikunnan harjoittelussa tulisi kiinnittää huomiota kestävyysliikuntaan, lihaskuntoharjoitteluun, koordinaatioharjoitteluun sekä venyttelyyn. Organisaatioissa olisi tärkeää yhdistää liikuntatoiminta osaksi työhyvinvoinnin edistämisen kokonaisuutta. Kun työnantaja tukee työntekijän työhyvinvointia liikunnallisilla keinoin, on se työhyvinvointia edistävää toimintaa. (Rauramo 2012, 27-28.)

Terveellisen ravinnon osuus on kytkettynä liikuntaan. Kun fyysinen aktiivisuus ja oikeanlaiset ruokailutottumukset ovat tasapainossa, se edistää terveyttä ja ehkäisee lihavuutta. Ravinto on ihmiselle rakennusaine ja polttoaine. Kaikkia ravinnon perusosia tarvitaan, jotta ihmisen keho toimii. (Rauramo 2012, 29.) Aikuisen terveelliseen ruokavalioon kuuluu kasviksia, marjoja ja hedelmiä, täysjyväviljavalmisteita, perunaa, pähkinöitä ja siemeniä, maitotuotteita, kalaa, palkokasveja, punaista lihaa ja lihavalmisteita enintään 350 grammaa viikossa, siipikarjan lihaa sekä hyvä nesteytys veden juonnilla. (Ruokavirasto 2024.) Vesi poistaa kehosta kuona-aineita ja aineenvaihdunnan on mahdollista toimia. Syöminen ja kuluttaminen tulee jokaisen henkilön kohdalla arvioida erikseen, koska ihmiset kuluttavat eri määriä riippuen esimerkiksi liikunnan harrastamisen määrästä. (Rauramo 2012, 29.)

Mikäli lepoa ja unta ei saa tarpeeksi, se on suorassa yhteydessä työssäjaksamiseen. Unihäiriöt voivat myös olla työperäisiä. Kolmivuorotyöstä aiheutuvat unihäiriöt ovat täysin tai osittain työperäisiä. Tällaisia unihäiriöitä ovat esimerkiksi unettomuus, univaje, psykofysiologinen unettomuus, huono unihygienia sekä psykiatriset unihäiriöt, kuten stressi, ahdistuneisuus ja työperäinen masennus. Vuorotyö itsessään aiheuttaa jo erityistarpeita työterveyshuoltoon. Vuorotyöhön liittyy terveyshaittoja, joita ovat unettomuus, päiväaikainen väsymys sekä ruoansulatuselimestön oireet. Yötyötä tekeillä henkilöillä on korkeampi riski sairastua sepelvaltimotautiin. (Rauramo 2012, 32-33.)

Työnantajalta tulevia terveyden edistämisen keinoja ovat muun muassa ensiapukoulutus, hierontapalvelut, joustava työaika, kehityskeskustelut, kuntoutus, liikunnan tukeminen, lomien jaksotus, osaamisen kehittäminen, terveystarkastukset, työaikapankki, työhyvinvointikyselyt, työilmapiirimittaukset, työn tauotus, työpaikkaruokailu, varhainen tuki sekä yhteistyön kehittäminen. (Rauramo 2012, 66.)

Terveydestä huolehtiminen, oikea ravinto, lepo ja palautuminen työssä ovat välttämättömiä työssä jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Työn tauottaminen ja tehtävien jaksottaminen vaativiin ja kevyempiin osiin lisäävät vireyttä ja tukevat oppimista. Myös elämäntavat työn ulkopuolella vaikuttavat työhyvinvointiin. Esimerkiksi riittävä uni ja lepo auttavat palautumaan raskastakin työstä, ja mielekkäät vapaa-ajan harrastukset sekä omaehtoinen opiskelu tukevat työssä jaksamista ja kehittymistä. (Rauramo 2012, 157.)

### 5.2.2 Turvallisuus

Jokaisella ihmisellä on oma käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Toinen porras käsittelee turvallisuuden tarvetta. Erilaisia turvallisuuden ja turvattomuuden aiheita ovat työn pysyvyys, toimeentulo, turvallinen työympäristö sekä oikeudenmukainen ja tasavertainen työyhteisö. Pelko heikentää turvallisuuden tuntua ja jokaisella on oikeus kokea turvallisuuden tunnetta niin yksityiselämässä kuin työpaikalla. (Rauramo 2012, 69.)

Maslown tarvehierarkiassa turvallisuuden tarve kattaa paitsi fyysisen ja taloudellisen turvallisuuden myös psykologisen vakauden ja ennakoitavuuden elämässä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ihminen hakee elämäänsä järjestystä, sääntöjä ja rakenteita, jotka vähentävät epävarmuutta ja stressiä. Turvallisuuden tarpeen täyttyminen vaikuttaa suoraan ihmisen kykyyn keskittyä korkeampiin tarpeisiin, kuten sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamiseen. Erityisesti lapsuudessa koettu turvattomuus, kuten perheen sisäiset konfliktit tai jatkuva epävarmuus tulevaisuudesta, voi vaikuttaa aikuisuudessa psykologiseen turvallisuuden tunteeseen ja stressinsietokykyyn (Maslow 1987, 18-22.)

Organisaatiot toimivat jatkuvassa muutoksessa, mikä vaikuttaa myös työturvallisuuden hallintaan. Turvallisen työympäristön luomiseksi tarvitaan yhteistyötä ja laajaa osallistumista kaikilta organisaatiotasoilta. Turvallisuuden edistäminen on vahvasti sidoksissa organisaation turvallisuuskulttuuriin ja strategiaan. Tärkeää on, kuinka koko henkilöstö, myös ylin johto, sitoutuu turvallisiin työskentelytapoihin ja kuinka tämä näkyy päivittäisissä työtilanteissa sekä toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Turvallisuuden varmistamiseksi kaikkien on noudatettava lainsäädäntöä, määräyksiä ja ohjeita, mutta myös oltava aktiivisia työturvallisuuden parantamisessa ja vaarojen ehkäisemisessä. (Rauramo 2012, 70-71.)

Työpaikoilla voi olla monenlaisia tekijöitä, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi ovat työturvallisuuslain edellyttämiä toimenpiteitä, joiden avulla pyritään estämään työssä tapahtuvat tapaturmat ja parantamaan työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä. Riskien arviointi on tärkeää tehdä kaikessa työympäristön ja työn suunnittelussa, kuten työtilojen, työvälineiden ja työvuorojen osalta. (Rauramo 2012, 75.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on puututtava työpaikalla esiintyvään terveydelle haitalliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Tällaiset käytökset voivat ilmetä esimerkiksi uhkailuna, pelotteluna, pilkkaamisena, vähättelynä, vihjailuna, sukupuolisena ahdisteluna tai syrjintänä. Kiusaamisella, henkiselällä väkivallalla ja häirinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu jatkuvasti ja pitkään alistavan, loukkaavan tai kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. Häiritsijänä voi olla työtoveri, esimies tai alainen, ja kuka tahansa voi joutua kohteeksi. Työpaikalle voidaan laatia pelisäännöt, joita jokaisen työntekijän tulee noudattaa. (Rauramo 2012, 87-88.)

Työväkivalta on todella vakava asia. Sillä tarkoitetaan työntekijöiden työssä kokemaa ja kohtaamaa ruumiillista ja henkistä väkivaltaa sekä sen uhkaa. Fyysinen väkivalta ei ole ainoa työväkivallan muoto, vaan sitä ovat myös uhkaava käytös, sanallinen ja kirjallinen uhkailu, ahdistelu ja häirintä, tai muu epäsovelias käytös. Työväkivalta pyritään ennaltaehkäisemään erilaisilla toimintaohjeilla. Ohjeet määrittelevät, miten väkivalta- ja uhkatilanteet pyritään estämään ja miten niihin tullaan reagoimaan. Työturvallisuus varmistetaan teknisillä ratkaisuilla, kuten turva- ja valvontalaitteilla, kestävämmillä materiaaleilla ja rakenteilla, suojatuilla kalusteilla, hyvällä valaistuksella ja hätäpoistumismahdollisuuksilla. Hätätilanteessa tärkeää on myös varmistaa, että lisäapua voidaan nopeasti hälyttää. (Rauramo 2012, 89-91.)

Työnantajalta tulevia turvallisuuden edistämisen keinoja ovat muun muassa työsuojelutoiminta, ensiapukurssit, esteettömyyden edistäminen, muutoksiin varautuminen, palkkausjärjestelmän kehittäminen, perehdyttäminen, turvallisuuskoulutus, puheeksi ottaminen, tasarvosuunnitelma, turvallisuusohjeet, turvallisuussuunnitelma, vakinaistaminen sekä vastuuhenkilöiden nimeäminen. (Rauramo 2012, 101.)

### 5.2.3 Yhteisöllisyys

Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa saavat mahdollisuuden kasvaa ja kukoistaa. Yhteisö voidaan ymmärtää alueellisesti rajattuna kokonaisuutena, jossa vuorovaikutus ja yhteenkuuluvuus syntyvät. Yhteisöllisyys rakentuu jaetuista päämääristä, joita kohti pyritään yhdessä. Yhteisöllisyyden luonteen on arvioitu muuttuneen, ja nykyisin se perustuu enemmän hetkellisyyteen kuin pysyvään sitoutumiseen. Erilaisiin ryhmiin liittyminen on luonnollinen osa ihmisen elämää. Perhe, ystävät, parisuhteet, urheiluseurat, uskonnolliset ja poliittiset yhteisöt, ammattiliitot tai työyhteisöt ovat esimerkkejä yhteisöistä, jotka elämän varrella muodostuvat. Ihminen kaipaa rakkautta, hyväksyntää, huomiota ja tarvetta tuntea itsensä tärkeäksi. Yhteisö, jossa voi kokea yhteenkuuluvuutta, on ihmiselle merkityksellinen. (Rauramo 2012, 104.)

Työpaikan ihmissuhteet ovat keskeinen tekijä työmotivaation, työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisössä jokaisella on oma tärkeä roolinsa omana itsenään, ja kaikilla on oikeus saada hyvää kohtelua. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa vallitsee avoimuus ja luottamus, tuottaa myös parempia tuloksia. Sosiaalinen tuki on yksi tekijöistä, jotka auttavat vähentämään elämän paineita. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää saada sosiaalista tukea, ja siihen vaikuttavat niin yksilön ominaisuudet kuin vastuu toimia yhteisön jäsenenä. Lisäksi yhteisön kulttuuri, toimintatavat sekä työn organisointi määräävät tuen määrän ja laadun. Työ muovaa ihmisten välisiä suhteita ja mahdollistaa positiivisen vuorovaikutuksen. Hyvä työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu luottamuksen varaan, sillä luottamus mahdollistaa avoimuuden. (Rauramo 2012, 105.)

Työnantajalta tulevia yhteisöllisyyden edistämisen käytäntöjä ovat muun muassa harrastepiirit, henkilöstökoulutus, Intranet, liikuntapäivät, mentorointi, perehdyttäminen, sisäiset lehdet, kahvihetket, tiedotustilaisuudet, työnohjaus, virkistyspäivät sekä yhteistyö alan toimijoiden kesken. (Rauramo 2012, 121.)

#### 5.2.4 Arvostus

Neljännessä portaassa keskitytään arvostuksen tarpeeseen. Tähän sisältyy toisilta ihmisiltä saatua arvostusta ja itsearvostusta. Arvostukseen liittyviä asioita ovat eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi sekä kehittäminen. (Rauramo 2012, 123.)

Työyhteisön, esimiehen sekä läheisten ja ystävien antama arvostus riippuu siitä, kuinka paljon kukin arvostaa itseään ja työtään. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisen panos ja ponnistelut huomioidaan ja että kaikkia kohdellaan kunnioittavasti. Erityisesti on tärkeää saada arvostusta henkilöiltä, joita pitää itse tärkeinä, kuten esimieheltä, työtovereilta tai perheenjäseniltä. Arvostuksen saaminen edellyttää sen, että henkilö on pätevä jollakin työhön liittyvällä alueella. Arvostus, luottamus ja vapaus ovat välttämättömiä, jotta voi todella hyödyntää omia tietojaan ja taitojaan. Terveen itsetunnon ylläpitämiseksi arvostus ja kunnioitus perustuvat todelliseen osaamiseen ja kyvykkyyteen, eivät ulkoisiin tai muodollisiin valtaisiin liittyviin asioihin. (Rauramo 2012, 124.)

Jokainen kokee työn mielekkyyden eri tavalla ja yksilöllisesti, mutta sen muodostumisessa työ itsessään ja työolosuhteet ovat merkittävässä roolissa. Ihanteellinen tilanne syntyy, kun yksilön ja organisaation odotukset sekä arvot ovat linjassa keskenään. Työn mielekkyyttä tukevat hyvällä tavalla organisoitu työ ja selkeät tavoitteet, joiden saavuttamisessa tarjotaan tukea ja kannustusta. Esimiestyöllä on suuri vaikutus työn mielekkyyteen, sillä esimiesten täytyy osoittaa arvostusta ja luoda merkityksellisyyttä. Tämä vaatii esimieheltä monenlaisia taitoja sekä halua ja kykyä tukea alaisiaan työssään. Esimies auttaa alaistaan ymmärtämään ja toteuttamaan työtehtävän, päämäärät ja tavoitteet. (Rauramo 2012, 126.)

Johtajuus on muuttunut hyvin paljon viimeisten vuosikymmenten aikana. Työvalvojan roolista on tultu pitkälti motivoijan ja innostajan rooliin. Muutokset voivat olla hyvin monimutkaisia ja hankalia henkilöstölle, jolloin johdolta odotetaan paljon tukea ja apua. (Rauramo 2012, 131.)

Työntekijöitä voidaan palkita hyvistä suorituksista, osaamisen kehittämisestä ja koko organisaation menestyksestä, mikä luo kannustavan ja positiivisen ilmapiirin. Tämä antaa työntekijöille mahdollisuuden hyödyntää taitojaan ja saada oikeudenmukaisen korvauksen työstään. Poikkeuksellinen suoriutuminen ja tavoitteiden ylittäminen voivat puolestaan johtaa korkeampaan palkkaukseen. Peruspalkka määräytyy työn vaativuuden ja työntekijän osaamisen

mukaan. Muuttuva palkkio voi koostua bonuksista, kokemuksesta ja muista korvauksista, kuten ylityö- ja varallaolokorvauksista. (Rauramo 2012, 138.)

Työnantajalta tulevia arvostuksen osoittamiseen liittyviä käytäntöjä ovat muun muassa ansiomerkit, kehityskeskustelu, muistamislahja, osaamisraha, palkitsemisjärjestelmän kehittäminen, perehdyttäminen, syntymä- ja muiden merkkipäivien huomioiminen sekä vuoden työtoveri -palkinto. (Rauramo 2012, 143.)

#### 5.2.5 Itsensä toteuttaminen

Viidennessä ja viimeisessä portaassa keskitytään itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Tähän tarpeeseen liittyy omien edellytysten hyödyntäminen, oppiva organisaatio, uuden tiedon tuottaminen sekä esteettiset elämykset. Ihminen haluaa kehittää älykkyyttään jatkuvasti, sekä haastaa ympäristöään ja tuottaa tietoa. Tämä porras on ylin ja tähän liittyvät tarpeen muodot vaihtelevat todella paljon yksilöiden välillä. (Rauramo 2012, 145.)

Osaaminen on perusta kilpailukyvyllä niin yksilöillä, yhteisöillä, organisaatioilla kuin koko yhteiskunnalla. Tämä edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista ja tuo haasteita kaikille organisaatioissa työskenteleville. Oppimista tulee edistää niin työssä tapahtuvan oppimisen kuin sen yhdistämisen osaksi päivittäistä toimintaa. Elinikäinen oppiminen valmistaa elämään muuttuvassa maailmassa ja sopeutumaan yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa. (Rauramo 2012, 146-147.)

Päävastuu oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä on käytännössä yksiköiden esimiehillä, jotka organisoivat ja ohjaavat toimintaa, tekevät päätöksiä resursseista ja toimivat esimerkeinä omalla käytöksellään arjessa. Myös työpaikoilla pidettävät kehityskeskustelut ovat tärkeitä osaamisen kehittämisessä. Kehityskeskustelut tarjoavat työkalun osaamisen kehittämisen suunnitteluun. Esimiehet vastaavat henkilöstön kehittämisestä ja oppimisen ohjaamisesta, mutta yksilöillä on vastuu omasta oppimisestaan. (Rauramo 2012, 149.)

Työ, joka on sopivan haastavaa työntekijälle, tarjoaa oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita. Se edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja kehittymistä. Motivaatio mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Oppimista tukee myös se, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, arvoja ja tavoitteita sekä sopii muun elämän tilanteeseen. Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä osaa suunnitella ja kehittää omaa työtään, työympäristöään ja työtapojaan, ja hallitsee työssä tarvittavat koneet, laitteet ja työvälineet. (Rauramo 2012, 156.)

On tärkeää antaa työntekijöille sopivasti valtaa, vastuuta ja mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Turvallinen ja avoin työyhteisö, jossa tieto jaetaan eikä pidetä salassa,

on oppimisen perusedellytys. Työssä on myös tärkeää, että virheiden tekeminen on sallittua. Virheistä opitaan, ja rohkeasti uusia asioita kokeilemalla syntyy hyvää. Lisäksi työpaikan ongelmista ja työilmapiiriin liittyvistä haasteista on voitava keskustella avoimesti. Organisaation tarjoamalla koulutuksella voidaan täydentää osaamista. Työntekijän hyvinvointia tukee se, että työssä oppiminen edistää myös yksilön kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän tasapainoa. (Rauramo 2012, 157.)

### 5.3 Psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Työterveyslaitos näkee psykkinen työhyvinvoinnin keskeisenä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Psykkinen työhyvinvointi tarkoittaa työntekijöiden mielenterveyden, jaksamisen ja elämänhallinnan tukemista työympäristössä. Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan psykkinen hyvinvointi työssä on yhteydessä muun muassa työpaikan ilmapiiriin, työn kuormittavuuteen, työn vaatimusten ja osaamisen tasapainoon, sekä työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä. (TTL 2024a.)

Psykkinen kuormitus, kuten stressi ja työuupumus, voivat syntyä silloin, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä. Työterveyslaitos korostaa ennaltaehkäisevän työn merkitystä: työpaikoilla tulisi aktiivisesti seurata ja arvioida psykkinen kuormitus ja puuttua ongelmiin ajoissa. Tämä voi tapahtua esimerkiksi työkykyä edistävällä keskustelulla, työpahoinvointia koskevilla toimenpiteillä ja työntekijöiden tukemisella. (TTL 2024a.)

Työterveyslaitos korostaa fyysisen työhyvinvoinnin tärkeyttä ja sen edistämistä työpaikoilla. Se keskittyy erityisesti ergonomian, liikunnan, kuormituksen hallinnan ja turvallisen työympäristön merkitykseen. Hyvin suunniteltu työympäristö, jossa huomioidaan oikeat työasennot ja työvälineet, voi vähentää fyysisiä vaivoja kuten selkä- ja niskakipuja. Työterveyslaitos painottaa, että säännöllinen liikunta ja aktiivisuus työpaikalla parantavat työntekijöiden jaksamista ja terveyttä pitkällä aikavälillä. (TTL 2024b.)

Hyvä työyhteisö ja toimiva yhteistyö ovat keskeisiä sosiaalisen työhyvinvoinnin edellytyksiä. Työpaikalla tarvitaan mahdollisuus tietojen jakamiseen ja toisten tukemiseen, sillä hyvät sosiaaliset suhteet voivat parantaa työntekijöiden mielialaa ja motivaatiota. Vuorovaikutuksen ja kommunikaation avoimuus on myös tärkeää. Esimiehillä ja työntekijöillä tulisi olla tilaisuuksia keskustella työhön liittyvistä asioista ja saada palautetta työstään. (TTL 2024c.)

Työterveyslaitoksen mukaan sosiaalinen työhyvinvointi on tärkeä osa työpaikan kokonaishyvinvointia, koska se vaikuttaa suoraan työntekijöiden psykkinen ja fyysiseen terveyteen sekä työpaikan tuottavuuteen ja ilmapiiriin. Sosiaalista hyvinvointia tukevien toimenpiteiden avulla voidaan ehkäistä ongelmia, kuten työuupumusta ja stressiä. (TTL 2024a.)

## 6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyössä oli tarkoituksena toteuttaa työhyvinvointia koskeva kysely Kestilän vankilan henkilökunnalle kevään 2025 aikana. Tavoitteena oli selvittää, millainen Kestilän vankilan työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä. Halusimme tietää, mitkä tekijät lisäävät ja mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia. Aihe valikoitui sillä perusteella, että kiinnostuimme hyvin paljon työhyvinvoinnista. Aihe on myös ajankohtainen ja osa Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa vuosina 2024-2027. Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio uudistuksen ensimmäinen vaihe on koettu ja toinen vaihe on käynnissä. Tämän lisäksi vuonna 2022 on tullut käyttöön uusi asiakastietojärjestelmä Roti. Kestilän vankilassa on myös tapahtunut asiakaskunnan muutos, sillä vuonna 2021 vankila muutettiin seka-avovankilasta pelkästään naisten avovankilaksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät lisäävät ja heikentävät Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvointia?
2. Millainen on Kestilän vankilan työhyvinvoinnin tila?

### 6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Määrällinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, jossa kerätään ja analysoidaan tietoa numeerisesti. Määrällinen tutkimus sisältää tiedon strukturointia ja esittämistä numeerisesti, mittaamista, tutkimuksen objektiivisuutta sekä vastaajien määrää. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään kyselyjä, haastatteluja, havainnointilomaketta tai muita mittareita, joilla voidaan kerätä tietoa muuttujista. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimustieto saadaan numeroina tai laadullinen aineisto ryhmitellään numeeriseen muotoon. Tulokset esitellään numeerisesti ja olennainen numerotieto selitetään sanallisesti. Tuloksissa kuvataan, millä tavoin asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. (Vilka 2007, 13-17.)

Käytimme määrällistä tutkimusmenetelmää siitä syystä, että halusimme opinnäytetyössämme selittää ja ymmärtää ihmisten erilaisia kokemuksia ja käsityksiä työhyvinvoinnista, sekä kuinka nämä käsitykset jakaantuvat henkilöstön keskuudessa. Määrällistä tutkimusta on hyvä käyttää silloin, kun halutaan vastauksia kysymyksiin, kuinka paljon, tai miten asiat ilmenevät. Yleisesti määrällistä menetelmää käytetään kehittämishankkeiden tulosten mittaamisessa sekä niiden laadun arvioinnissa. (Vilka 2021, 23.)

Lomakkeella oleva kysely on vakioitu, eli jokaiselta vastaajalta kysytään täysin samat asiat, samassa järjestyksessä sekä samalla tavalla. Kysely on hyvä aineistonkeruutapa silloin, kun tutkittavia on useita. (Vilka 2007, 28.) Kysely on hyvä tapa kerätä aineistoa, kun halutaan tutkia suurta määrää mielipiteitä ja koettua terveyttä (Vilka 2021, 68). Etuna

kyselylomakkeessa on se, että vastaajan henkilöllisyys ei paljastu. Haittana voi olla se, että vastausprosentti jää liian alhaiseksi. (Vilka 2005, 74.)

Kyselymenetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselylomake voidaan helposti lähettää vaikkapa tuhansille vastaajille. Kun lomake on hyvin suunniteltu, aineisto voidaan nopeasti tallentaa ja analysoida tietokoneella. Kyselytutkimusten analysointiin on kehitetty tilastollisia menetelmiä, joten tutkijan ei tarvitse kehittää uusia tapoja aineiston käsittelyyn. Kuitenkin tulosten tulkinta voi joskus olla haastavaa. Kyselytutkimuksiin liittyy myös joitakin heikkouksia, kuten aineiston pinnallisuus ja tutkimusten teoreettinen keveys. Lisäksi haittoina voivat olla vastaajien suhtautuminen tarpeellisella vakavuudella tutkimukseen, eli tutkijoiden epävarmuus siitä, ovatko heidän vastauksensa rehellisiä. Kysymyksistä tulee saada mahdollisimman selkeitä, jotta voitaisiin vakuuttua siitä, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset oikein. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

## 6.2 Toteutus ja aineiston keruu

Pyysimme Kestilän vankilan yksikönpäälliköltä luvan opinnäytetyön toteutukselle. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstölle suoritettavaan kyselyyn ei tarvita tutkimuslupaa (Rikosseuraamuslaitos 2024e). Vaikka tutkimuslupaa ei tarvita, täytyi työelämäkumppanin kanssa allekirjoittaa opinnäytetyösopimus. Kestilän vankilan yksikönpäällikkö kertoi aiheen olevan ajankohdainen ja kiinnostava, ja suostuvansa yhteistyöhön. Keräsimme aineiston opinnäytetyöhön kyselyn avulla. Kyselylomake on luotu verkkokyselynä Microsoft forms -ohjelmalla sähköpostitse jaettavaksi. (Liite 2.)

Käytimme kyselylomakkeen vastausvaihtoehdoissa Likertin asteikkoa. Asteikot ovat yleisesti 5- tai 7-portaisia (Hirsjärvi ym. 2009, 200.) Käytimme 5-portaista asteikkoa ilman neutraalia vastausvaihtoehtoa ei samaa eikä eri mieltä, jolloin vaihtoehdoiksi muodostuvat ”täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä”. Poistimme neutraalin vastausvaihtoehdon, koska koemme, ettei siitä ole hyötyä tässä tutkimuksessa. Loppuun asetelimme kaksi avointa kysymystä koskien kehitysehdotuksia ja palautetta. Hyvin laadittu kyselylomake on avainasemassa luotettavan määrällisen tutkimuksen toteuttamisessa. Tärkeimpiä vaiheita ovat lomakkeen suunnittelu, kysymysten tarkka muotoilu ja niiden testaus. Ennen varsinaisen aineiston keräämistä kyselylomake on testattava huolellisesti. (Vilka 2007, 78.)

Muodostimme kyselylomakkeen kysymykset Rauramon työhyvinvoinnin portaiden ympärille. Laadimme kysymyksiä työhyvinvoinnin portaat -mallin jokaisen portaan aiheista tiivistetysti. Mielestämme työhyvinvoinnin portaat ilmaisevat selkeästi työhyvinvointia koskevia asioita ja kyseistä mallia on käytetty muissakin työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa. Halusimme jokaisen portaan aiheeseen noin 4-6 kysymystä, koska se on sopiva määrä, eikä kyllästyttä vastaajaa. Mielestämme enemmän kysymyksiä olisi ollut liikaa ja voinut rasittaa vastaajaa siten, ettei vastaaja olisikaan jaksanut täyttää lomaketta loppuun. Valitsimme lopulliset kysymykset

peilaten muita työhyvinvoinnin tutkimuksia ja kyselyitä, sekä vmBaro -henkilöstökyselyn kysymyksiä. Pohdimme kysymyksiä myös itsemme kautta, sillä työskentelemme molemmat rikosseuraamusalalla ja toinen meistä on työskennellyt aiemmin Kestilän vankilassa. Teimme kyselylomakkeesta selkeän ja tiiviin, sekä sellaisen, jolla saimme vastaukset tutkimuskysymyksiin. Testasimme kyselylomakkeen itse, jonka lisäksi yksi Vaalan vankilassa työskentelevä kollega testasi kyselylomakkeen ja koki sen tarpeeksi selkeänä.

Opinnäytetyöhön liittyvä kyselylomake lähetettiin sähköpostilla Kestilän vankilan yksikönpäällikölle, joka jakoi sen koko henkilöstölle. Liitimme lomakkeen yhteyteen saatekirjeen (Liite 1), jossa kerroimme opiskelijataustamme ja tekemästämme opinnäytetyöstä ja sen aiheesta. Kerroimme myös, kuinka kauan vastausaikaa on, kauanko vastaamiseen kuluu aikaa ja milloin kyselylomake sulkeutuu kokonaan. Kerroimme kyselyyn vastaajille, ettei heidän henkilöllisyytensä tule ilmi tutkimuksessa. Ilmoitimme saatekirjeessä myös yhteystietomme ja toivoimme vastaajien ottavan yhteyttä meihin, mikäli jotain kysyttävää ilmenee. Emme saaneet tutkittavilta yhteydenottoja. Kyselylomakkeen saavutti koko Kestilän vankilan henkilökunta, joista 14 henkilöä vastasi kyselyymme. Vastausprosentti oli 70 %.

Aineiston käsittely alkaa sen jälkeen, kun aineiston keräämisen aikaraja on mennyt umpeen. Kyselytutkimuksissa aineiston keräämiseen varattu aika on yleensä 10-14 päivää, ja tällä aikavälillä otokseen valitut henkilöt saavat muistutuksia vastaamisesta. Lomakekyselyllä ja systemaattisessa havainnoinnissa aineiston keruu jatkuu siihen asti, kunnes on saatu kerättyä suunniteltu määrä tietoa. Aineiston käsittelyyn kuuluu se, että tarkistetaan jokainen vastauslomake erikseen. Tarkistusvaiheessa arvioidaan vastausten laatua ja käydään vielä läpi jäljellä olevat lomakkeet, kysymys kerrallaan, huomioiden puuttuvat tiedot ja mahdolliset virheet. (Vilkkä 2021, 135-136.) Kysely toteutettiin maaliskuussa 2025. Annoimme vastausaikaa tasan kaksi viikkoa. Aikaa kyselyyn vastaamiseen meni 5-15 minuuttia.

### 6.3 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston käsittelyyn kuuluu kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan lomakkeet, toisessa vaiheessa aineisto muunnetaan numeerisesti käsiteltävään muotoon ja kolmannessa vaiheessa tarkastetaan tallennettu aineisto. (Vilkkä 2007, 105.) Tutkija tarkastaa lomakkeet eri vaiheissa sen mukaan, milloin ne palautuvat, joko heti palautuksen yhteydessä tai vasta määrääjän umpeuduttua. Aluksi tutkija käy läpi lomakkeiden tiedot ja arvioi vastausten laadun, poistaen samalla välittömästi ne lomakkeet, jotka on täytetty virheellisesti tai epäasianmukaisesti. (Vilkkä 2007, 106.)

Määrällinen analyysi aloitetaan yleensä kuvailevalla tilastoanalyysillä, joka voi jo itsessään olla tutkimuksen päätavoite. Tämän jälkeen analyysi voi tutkimuksen luonteen mukaan jatkuu muuttujien välisen yhteyden, riippuvuussuhteiden tai aikasarjojen tarkasteluun, tai erilaisten

ryhmittelyjen tekemiseen. Koska analyysimenetelmät vaikuttavat tutkimuksen muihin osiin, kuten kysymyksenasetteluun ja aineiston keruuseen, on koko tutkimusprosessi tärkeää suunnitella huolellisesti. (Jyväskylän yliopisto 2025a.)

Lomakkeiden tarkistusvaiheessa arvioimme vastausten laatua ja kävimme vielä läpi kaikki lomakkeet, kysymys kerrallaan, huomioiden puuttuvat tiedot ja mahdolliset virheet. Tarkistusvaiheessa saimme kokonaiskuvan siitä, olivatko kysymykset ja lomake onnistuneet ja täytyykö jotain korjata ennen varsinaista analyysiä.

Määrällisessä tutkimuksessa käytettävän lomakekyselyn aineistoa käsitellään tilastollisin menetelmin käyttäen apuna tilasto-ohjelmaa tai alustan omaa tilastointia. Aineisto koostuu luvuista, joita tarkastellaan tilastotieteen avulla. Tuloksena saadaan erilaisten lukujen muodostamia jakaumia. (Kananen 2014, 48.) On tavallista, että määrällisessä analyysissä tutkimusaineistoa tarkastellaan tilastojen avulla ja esitetään kuvioina. (Jyväskylän yliopisto 2025b.) Siinä vaiheessa, kun olimme saaneet kyselyyn vastaukset ja vastausaika oli umpeutunut, aloimme tutustua saatuun aineistoon. Laadimme tuloksista taulukoita, joilla saimme havainnollistettua tuloksia. Microsoft forms -ohjelma antoi valmiit taulukot, joten olisimme voineet käyttää niitä, mutta siirsimme tulokset Wordiin, jotta saimme taulukoista mahdollisimman selkeät ja ymmärrettävät.

Käytimme Wordin omaa taulukointia ja siirsimme Microsoft forms -ohjelmasta kyselylomakkeen kysymykset, eri vastausvaihtoehdot sekä vastauksien määrät Wordiin. Valitsimme pinnottun palkkikaavion, joka tekee selkeän näköiset kuviot. Halusimme myös sisällyttää kaavioon prosenttiluvut selkeyttämiseksi.

#### 6.4 Eettisyys ja luotettavuus

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen keskeinen lähtökohta on tutkittavien henkilöiden luottamus tieteeseen ja tutkijoihin. Luottamusta voidaan ylläpitää vain, jos tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan. Sama tutkimustilanne voi herättää eri ihmisissä erilaisia reaktioita (TENK 2019, 8). Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua siihen vapaaehtoisesti, mutta hänellä on myös oikeus kieltäytyä osallistumisesta tai keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilman kielteisiä seuraamuksia. Tutkittavalle on annettava riittävästi tietoa tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista, mahdollisista haitoista ja siitä, miten aineistoa käsitellään ja säilytetään.

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä koko prosessin ajan. Aineiston keruu tapahtui anonymisti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ollut mahdollista tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Vastaajia informoitiin kyselyn saatekirjeessä tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta ja siitä, että heidän vastauksiaan käsitellään

luottamuksellisesti. Näin varmistettiin tutkittavien informoitu suostumus. Tutkittavat tiesivät myös, että tutkimukseen osallistuminen ei vaikuta heidän työhönsä millään tavalla.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi se, että kyselylomake perustui teoreettisesti perusteltuun malliin eli Rauramon työhyvinvoinnin portaisiin. Lisäksi kyselylomake testattiin etukäteen kahdella henkilöllä, jotta varmistettiin sen ymmärrettävyys ja tekninen toimivuus. Aineiston analyysi tehtiin huolellisesti ja avoimesti, ja tulokset esitettiin selkeästi sanallisesti sekä visuaalisesti taulukkojen ja kuvioiden avulla.

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata (Vilkkä 2021, 142). Tässä tutkimuksessa kysymykset suunniteltiin huolellisesti tukemaan tutkimuskysymyksiä, mikä vahvistaa sisällöllistä validiteettia. Reliabiliteetti eli tutkimuksen toistettavuus varmistettiin käyttämällä strukturoitua kyselylomaketta, jossa kaikille vastaajille esitettiin samat kysymykset samalla tavalla.

Koska tutkimus toteutettiin osana opinnäytetyötä ja sen aineisto kerättiin työelämäkumppanin tuella, oli tärkeää säilyttää tutkijoiden puolueettomuus ja varmistaa, ettei työelämän toiveet vaikuttaneet tulosten raportointiin. Tutkijat pyrkivät objektiivisuuteen ja rehellisyyteen tulosten analysoinnissa ja esittämisessä, mikä on keskeinen osa hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2019, 12).

## 7 Tutkimustulokset

Esittelemme tässä osiossa vastaukset, jotka saimme kyselystä. Kaikki kyselytutkimuksen tulokset on koottu ja selitetty sanallisesti sekä kuvioin. Tutkimustulokset käydään läpi aiemmin selitettyjen työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti yksitellen kysymys kerrallaan.

### 7.1 Terveys

Ensimmäinen kysymys koskee terveyttä. Terveys-osiossa on kuusi eri väittämää, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Ensimmäinen väittämä: ”Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon”. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 57,1 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

Toinen väittämä: ”Työterveyteen pääseminen sekä yhteydenotto on helppoa”. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 71,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

Kolmas väittämä: ”Työnantaja mahdollistaa tarpeeksi virkistystoimintaa (kuten kulttuuri- ja liikuntasetelit, Tyhy-päivä jne.)”. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

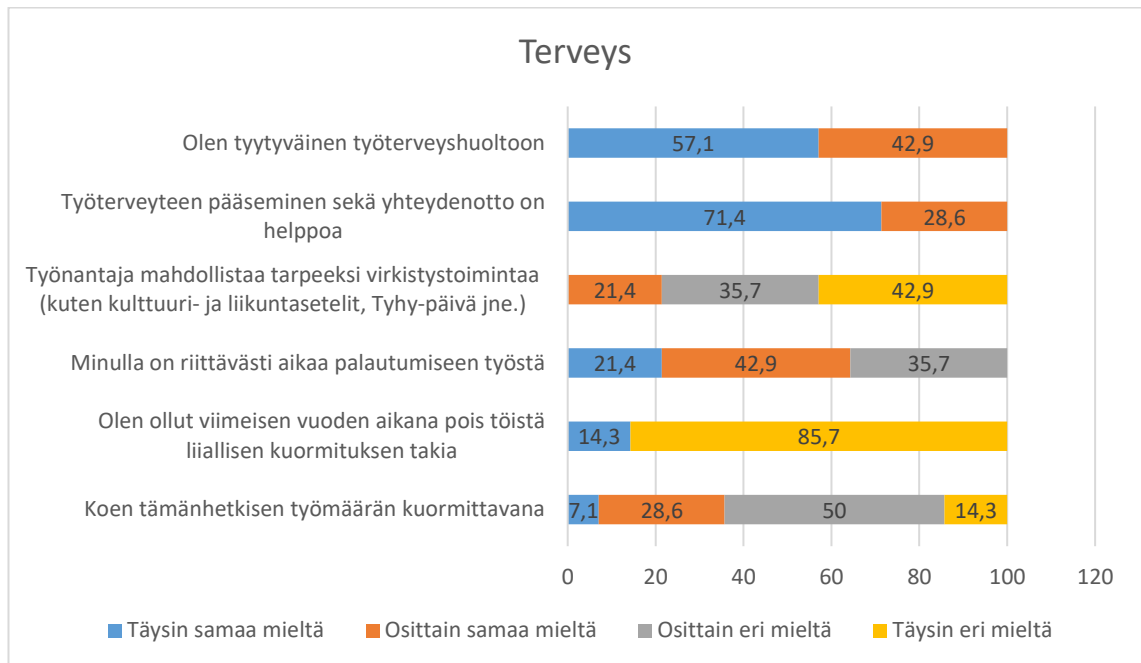
Neljäs väittämä: ”Minulla on riittävästi aikaa palautumiseen työstä”. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat osittain eri mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

Viides väittämä: ”Olen ollut viimeisen vuoden aikana pois töistä liiallisen kuormituksen takia”. Kyselyyn vastanneista 85,7 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

Kuudes väittämä: ”Koen tämänhetkisen työmäärän kuormittavana”. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 3).

Vaikka 85,7 % vastaajista ilmoitti, ettei ole ollut poissa töistä liiallisen kuormituksen vuoksi, yli puolet (57,2 %) koki työmäärän kuormittavana ainakin jossain määrin. Tämä viittaa siihen, että työn kuormittavuus ei välttämättä vielä ole johtanut sairauspoissaoloihin, mutta voi aiheuttaa pidemmällä aikavälillä riskejä jaksamiselle.

Lisäksi vain 21,4 % koki palautumisaikansa riittäväksi, mikä voi liittyä samaan kuormituskokemukseen. Tämä ristiriita työn kuormittavuuden ja palautumisen välillä on tärkeä huomio kehittämistoimenpiteitä suunniteltaessa.



Kuvio 3: Terveys

## 7.2 Turvallisuus

Toinen kysymys koskee turvallisuutta. Turvallisuus-osiossa on viisi eri väittämää, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Ensimmäinen väittämä: ”Olen huolissani työni jatkuvuudesta”. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat täysin eri mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4).

Toinen väittämä: ”Tehtävien toimenkuvat ovat selkeät”. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4).

Kolmas väittämä: ”Työtehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti”. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4).

Neljäs väittämä: ”Koen, että voin vaikuttaa työaikoihini”. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 57,1 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4).

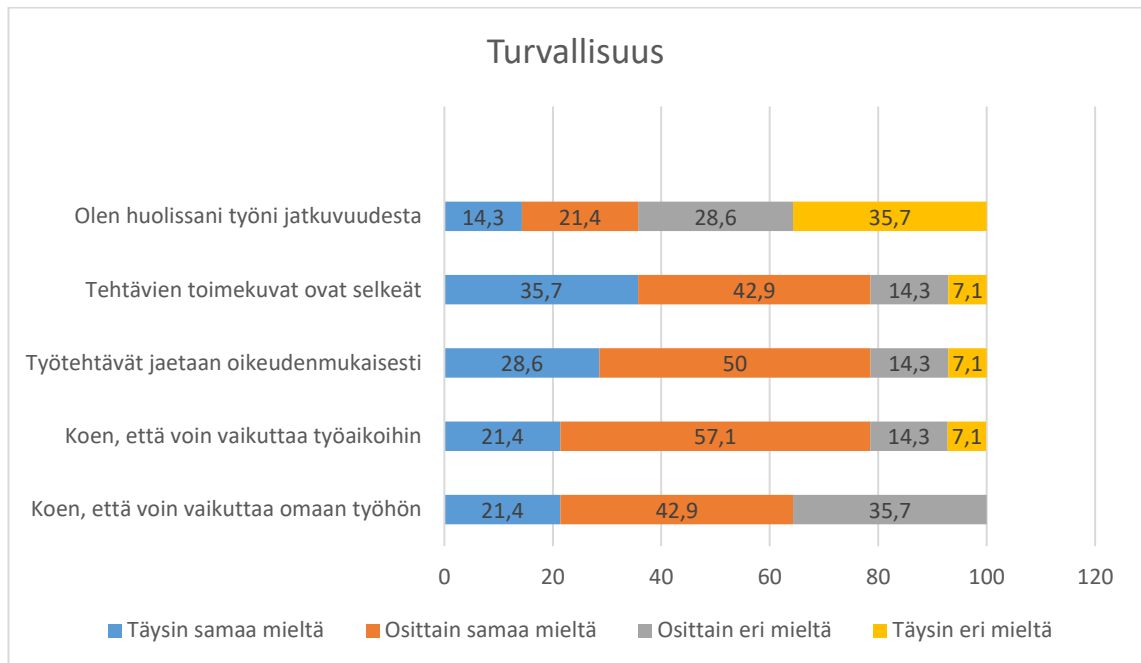
Viides väittämä: ”Koen, että voin vaikuttaa omaan työhön”. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 4).

Turvallisuusosioon saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että henkilöstö kokee työympäristönsä pääosin turvalliseksi. Suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä ”Tunnen oloni turvalliseksi työpaikalla”, mikä viittaa siihen, että fyysinen turvallisuus ja turvallisuuskulttuuri ovat Kestilän vankilassa melko hyvällä tasolla.

Toisaalta väittämä ”Muutokset työpaikalla tehdään oikeudenmukaisesti ja selkeästi perustellen” sai enemmän hajontaa. Tämä voi tarkoittaa, että organisaatiomuutosten viestintä tai toteutus ei ole ollut kaikille selkeää tai perusteltua. Tämä voi vaikuttaa työntekijöiden psykologiseen turvallisuuden tunteeseen, sillä epävarmuus muutoksista voi lisätä kuormitusta ja heikentää luottamusta.

Vastausten hajonta väittämässä ”Työyhteisössämme ei esiinny epäasiallista kohtelua” osoittaa, että vaikka suurin osa kokee ilmapiirin asialliseksi, joillakin vastaajilla on mahdollisesti ollut kokemuksia häiritsevästä tai epäasiallisesta käytöksestä. Tämä on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä huomio, koska psykologinen turvallisuus ja oikeudenmukainen kohtelu ovat keskeisiä työssä jaksamisen ja viihtymisen edellytyksiä.

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, että fyysinen turvallisuus ja uhkatilanteisiin varautuminen koetaan hyvänä, mutta työn psykologiseen puoleen, erityisesti muutosten käsittelyyn ja työilmapiiriin, liittyy kehittämistarpeita. Näihin tulisi puuttua esimerkiksi avoimemman viestinnän, yhteisten pelisääntöjen ja varhaisen puuttumisen mallien avulla.



Kuvio 4: Turvallisuus

### 7.3 Yhteisöllisyys

Kolmas kysymys koskee yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys-osiossa on viisi eri väittämää, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Ensimmäinen väittämä: ”Työpaikkani työilmapiiri on hyvä”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 5).

Toinen väittämä: ”Työpaikkani ilmapiiri on kannustava”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 5).

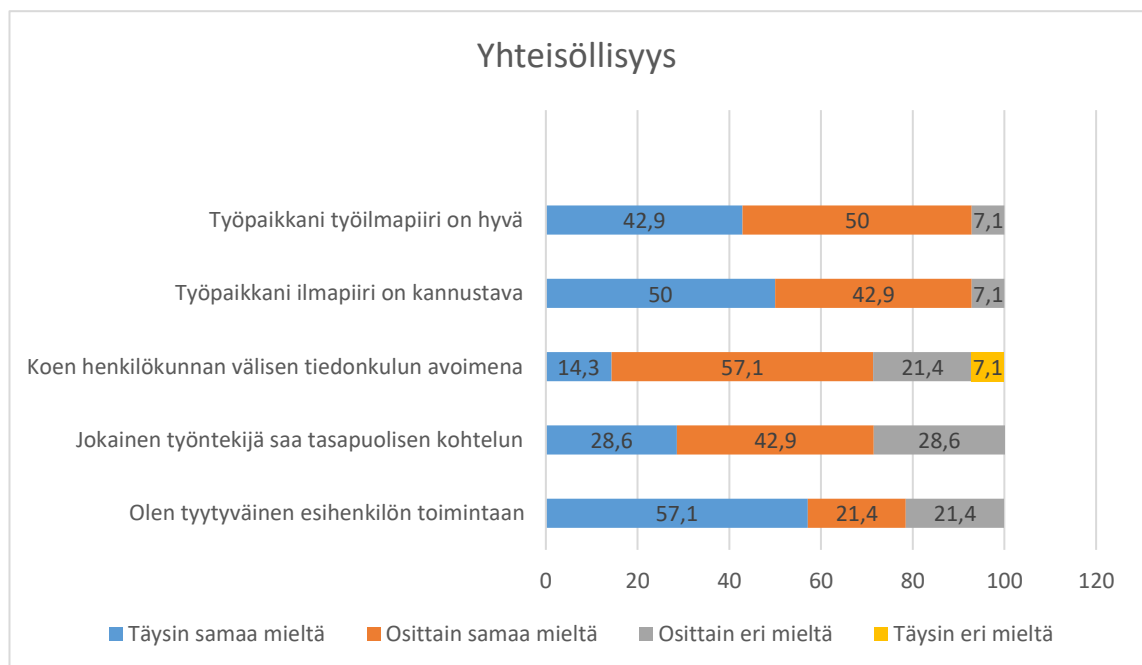
Kolmas väittämä: ”Koen henkilökunnan välisen tiedonkulun avoimena”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 57,1 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 5).

Neljäs väittämä: ”Jokainen työntekijä saa tasapuolisen kohtelun”. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä.

Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 5).

Viides väittämä: ”Olen tyytyväinen esihenkilön toimintaan”. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 57,1 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 5).

Kun vain 14,3 % koki saavansa tukea esimieheltään täysin, ja yli 35 % oli asiasta eri mieltä, se voi viitata siihen, että johtamisen keinoin ei tällä hetkellä riittävästi tueta yhteisöllisyyttä tai yksilön kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. Tämä voi vaikuttaa työilmapiiriin ja yksilön sitoutumiseen.



Kuvio 5: Yhteisöllisyys

#### 7.4 Arvostus

Neljäs kysymys koskee arvostusta. Arvostus-osiossa on neljä eri väittämää, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Ensimmäinen väittämä: ”Arvostan omaa osaamistani”. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 71,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 6).

Toinen väittämä: ”Koen, että tekemääni työtä arvostetaan työpaikalla”. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat osittain samaa

mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 6).

Kolmas väittämä: ”Arvostan työkavereiden tekemää työtä”. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 85,7 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 6).

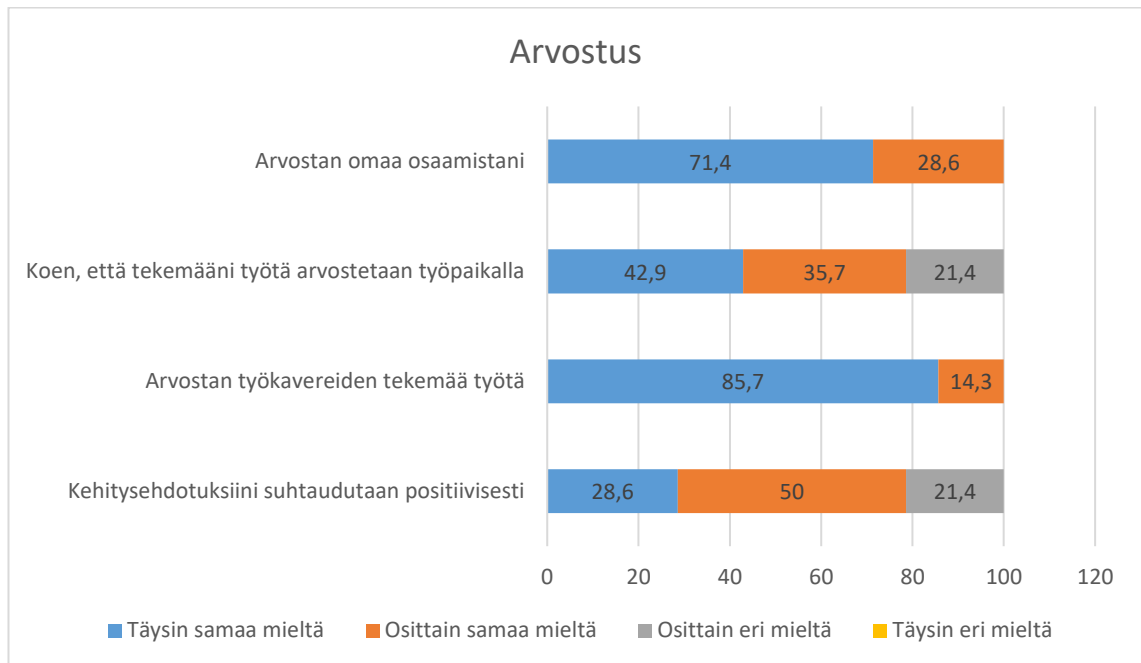
Neljäs väittämä: ”Kehitysehdotuksiini suhtaudutaan positiivisesti”. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 6).

Arvostusta koskevat vastaukset toivat esiin sekä positiivisia että kehittämistä vaativia näkökulmia. Esimerkiksi väittämään ”Koen, että työtäni arvostetaan työyhteisössämme” suurin osa vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, mikä kertoo siitä, että henkilöstö kokee yleisesti saavansa arvostusta kollegoiltaan. Tämä tukee hyvän työilmapiirin rakentumista ja vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon.

Sen sijaan väittämä ”Saan esimieheltäni tarpeeksi palautetta työstäni” sai hajanaisempia vastauksia. Vain osa vastaajista koki saavansa riittävästi palautetta, ja osa oli asiasta eri mieltä. Tämä saattaa viitata siihen, että esimiehen antamaa palautetta ei koeta riittäväksi tai säännölliseksi, mikä voi heikentää työn merkityksellisyyden kokemusta sekä henkilökohtaista kehittymistä.

Väittämä ”Koen palkitsemisen olevan oikeudenmukaista” sai myös varovaisia vastauksia. Jos vain pieni osa henkilöstöstä kokee palkitsemisen oikeudenmukaisena, se voi heikentää kokemusta tasapuolisesta kohtelusta ja työn arvostuksesta. Palkitseminen ei tarkoita pelkästään rahallista korvausta, vaan myös työn tunnustamista, kehityskeskustelujen laatua ja esimiehen huomioimista arjen työssä.

Arvostuksen kokeminen on työhyvinvoinnin näkökulmasta keskeinen tekijä, sillä se tukee henkilöstön sitoutumista ja motivaatiota. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että vaikka arvostusta koetaan jonkin verran työyhteisön sisällä, esimiehen antaman palautteen ja palkitsemiskäytäntöjen kehittämisellä olisi merkittävä vaikutus koko organisaation hyvinvointiin.



Kuvio 6: Arvostus

## 7.5 Itsensä toteuttaminen

Viides kysymys koskee itsensä toteuttamista. Tässä osiossa on viisi eri väittämää, joista vastaaja sai valita itselleen sopivimman vaihtoehdon.

Ensimmäinen väittämä: ”Olen motivoitunut kouluttautumaan lisää”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat täysin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 28,6 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 7).

Toinen väittämä: ”Työpaikallani kannustetaan kouluttautumaan lisää”. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 64,3 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 7).

Kolmas väittämä: ”Koen osaamiseni riittävänä nykyiseen työtehtävään”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 21,4 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 71,4 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 7).

Neljäs väittämä: ”Otan vastaan mielelläni uusia työtehtäviä ja haasteita”. Kyselyyn vastanneista 7,1 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 42,9 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 7).

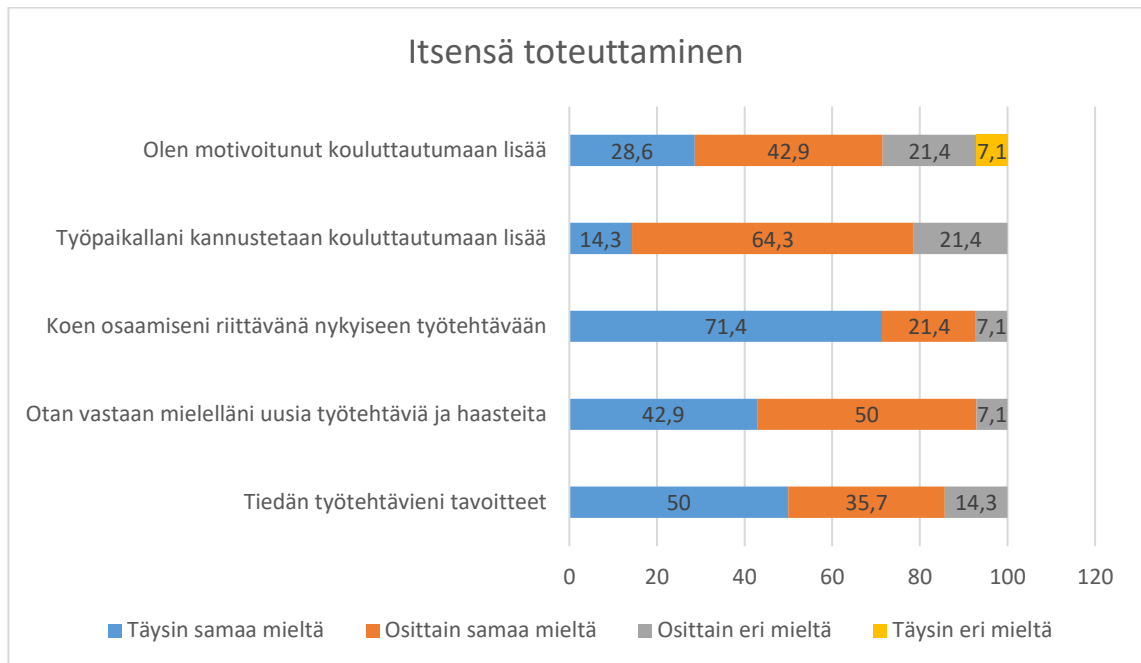
Viides väittämä: ”Tiedän työtehtävieni tavoitteet”. Kyselyyn vastanneista 14,3 % olivat osittain eri mieltä. Kyselyyn vastanneista 35,7 % olivat osittain samaa mieltä. Kyselyyn vastanneista 50 % olivat täysin samaa mieltä. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 7).

Itsensä toteuttamiseen liittyvissä väittämissä nousi esiin henkilöstön tarve kehittyä ja vaikuttaa omaan työhönsä. Väittämä ”Koen, että minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työssäni” sai vastauksia, joissa valtaosa oli osittain samaa mieltä, mutta vain pieni osa täysin samaa mieltä. Tämä viittaa siihen, että henkilöstöllä on joitain mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, mutta niitä ei ehkä pidetä riittävinä tai selkeinä.

Vastaavasti väittämä ”Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhöni liittyvissä asioissa” sai vaihtelevia vastauksia. Osa koki vaikutusmahdollisuudet heikoiksi tai epäselviksi, mikä voi aiheuttaa kokemusta ulkopuolisuudesta ja passiivisuutta työssä. Vaikuttamisen mahdollisuus on keskeinen osa työn hallinnan tunnetta ja sisäistä motivaatiota. Jos työntekijä ei koe voivansa vaikuttaa työhönsä, se heikentää hänen sitoutumistaan ja vähentää työn merkityksellisyyttä.

Myös väittämä ”Koen, että minulla on riittävästi mahdollisuuksia oppia uutta työssäni” sai pääosin myönteisiä vastauksia, mutta joukossa oli myös kriittisiä näkemyksiä. Tämä voi tarkoittaa, että työ tarjoaa joillekin työntekijöille tilaisuuksia kasvuun, mutta kaikille näitä ei ole tasavertaisesti tarjolla. Työn jatkuva mielekkäisyys edellyttää, että se tarjoaa sopivia haasteita ja oppimismahdollisuuksia.

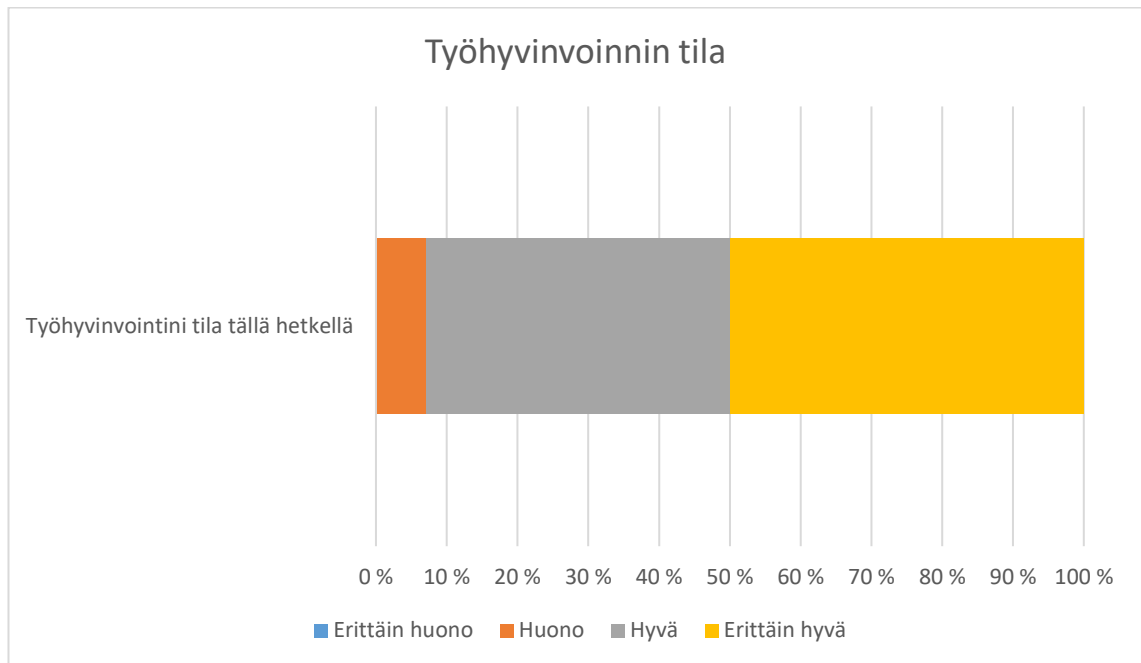
Itsensä toteuttamisen kokemus on tärkeä työhyvinvoinnin osatekijä erityisesti motivoituneille ja kehittymishaluisille työntekijöille. Tulosten perusteella voidaan todeta, että henkilöstöllä on jonkin verran mahdollisuuksia kehittyä ja osallistua työn kehittämiseen, mutta käytännöt eivät välttämättä ole systemaattisia tai riittävän näkyviä. Kehittämistoimissa olisi hyödyllistä panostaa henkilöstön osallistamiseen, urakehityksen tukemiseen sekä mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön.



Kuvio 7: Itsensä toteuttaminen

#### 7.6 Työhyvinvointi tällä hetkellä

Viimeinen kysymys koskee henkilökunnan kokemusta työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta. Vastaajista 50 % olivat vastanneet, että kokevat työhyvinvoinnin tilan tällä hetkellä erittäin hyväksi. Hyväksi työhyvinvoinnin tilan vastaajista kokivat 42,9 %. Vastaajista 7,1 % kokivat, että työhyvinvoinnin tila on huono. Kysymyksen tulokset on havainnollistettu kuviossa (Kuvio 8).



Kuvio 8: Työhyvinvoinnin tila

### 7.7 Avoimet kysymykset

Kysyimme viimeisessä osiossa vastaajilta, onko jotain erityistä, jota työhyvinvoinnin parantamiseksi tulisi ottaa huomioon. Pyysimme myös vapaamuotoisen palautteen. Useat vastaajat toivoivat, että aiemmin käytössä ollut viikoittainen työaikaan laskettava liikuntatunti voitaisiin tuoda takaisin. Työaikaan kuuluva viikoittainen liikuntatunti poistui Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehiltä vuoden 2025 alussa, joten tämä asia koskettaa monia juuri nyt ajankohtaisesti. Monet henkilökunnan jäsenet pitivät liikuntatuntia hyvin tärkeänä osana työnhyvinvointia ja sen ylläpitämistä. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa omalta osaltaan kokonaishyvinvointiin.

Henkilöstö koki myös nykyisen työvuorotaulukon haastavaksi liian vähäisten vapaapäivien vuoksi. Työvuorosunnittelulla on merkittävä vaikutus henkilökunnan työhyvinvointiin. Hyvä työvuorotaulukko tukee henkilöstön jaksamista, eikä kuormita työntekijää liikaa. Jo itsessään epäsäännölliset työajat, kuten vuorotyö häiritsee sisäistä kelloa ja aiheuttaa palautumisen heikkenemistä. Mikäli vapaapäiviä ei ole riittävästi, ei työntekijä kerkeä palautua. Vuorotyö vaikuttaa myös sosiaaliseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin. Nämä asiat voivat heikentää työmotivaatiota.

Henkilöstö toivoi myös selkeitä sääntöjä ja selkeää työnkuvan hahmottamista. Kun pelisäännöt ovat selvät, työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan. Päätöksentekoa helpottaa ennustettavuus ja se luo myös osaltaan turvaa. Nämä asiat vähentävät epävarmuutta ja stressiä. Sääntöjen avulla voidaan varmistaa, että jokaista kohdellaan yhdenvertaisesti. Selkeät säännöt mahdollistavat myös helpomman esihenkilötyön, koska esihenkilöiden ei tarvitse

jatkuvasti tehdä uusia harkintapäätöksiä, vaan he voivat nojautua yhteisiin linjauksiin. Selkeä työnkuva vaikuttaa työhyvinvointiin siten, että työntekijän keskittyessä ydintehtävään hän voi kehittää osaamistaan ja työhön syntyy merkityksellisyyden ja hallinnan tunne. Kun roolit ja työnkuvat ovat selkeät, myös yhteistyö sujuu paremmin. Perehdytys, koulutus, toimintaohjeet ja tiimipalaverit lisäävät selkeyttä ja vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Lopussa olevaan palaute osioon meille toivottiin paljon menestystä opinnäytetyöntekoon.

## 8 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila ja tunnistaa siihen liittyviä kehittämiskohteita. Korkea vastausaktiivisuus kertoo henkilöstön sitoutumisesta aiheeseen ja siitä, että työhyvinvointia pidetään vankilaympäristössä merkittävänä ja ajankohtaisena teemana. Vastausprosentin korkeus lisää tutkimuksen luotettavuutta ja antaa hyvän pohjan johtopäätöksille.

Kyselyn perusteella Kestilän vankilan työhyvinvointi näyttäytyy yleisesti ottaen myönteisenä, vaikka yksittäisissä teemoissa nousi esiin myös selkeitä kehittämistarpeita. Terveyttä koskevissa kysymyksissä henkilöstö koki työterveyshuollon toimivaksi ja helposti saavutettavaksi. Palautumiseen liittyi kuitenkin haasteita. Työn kuormittavuus ja riittämättömäksi koettu virkistystoiminta nousivat esiin. Näin ollen tuloksista voidaan päätellä, että kuormituksen hallintaan ja työn vastapainona toimivaan palautumiseen tulisi panostaa nykyistä enemmän. Erityisenä huomiona avoimissa vastauksissa tuotiin esiin pettymys siitä, että työaikana mahdollistettu viikoittainen liikuntatunti oli poistunut. Koska fyysinen hyvinvointi on merkittävä osa työssä jaksamista, tulisi työnantajan mahdollistaa liikunnan sisällyttäminen työpäivään nykyistä paremmin (Rauramo 2012, 27).

Turvallisuuden näkökulmasta henkilöstö kokee työnsä pääosin vakaaksi ja hallituksi. Toimenkuvat näyttäytyivät selkeinä ja työtehtävien jakoa pidettiin yleisesti oikeudenmukaisena. Kuitenkin yli kolmannes vastaajista ilmaisi huolta työn jatkuvuudesta ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, ja työaikoihin herättivät osassa vastaajista epävarmuutta. Nämä havainnot viestivät tarpeesta vahvistaa henkilöstön osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia arjen työssä sekä päätöksenteossa. Rauramon (2012, 98.) mukaan on keskeistä, että jokainen työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä. Ojala ja Ahonen (2003, 29.) toteaa, että luottamus siihen, että työ jatkuu, lisää turvallisuutta huomattavasti. On ikävää huomata, kuinka iso osa kokee epävarmuutta työn jatkuvuudesta.

Yhteisöllisyyden osalta ilmapiiri koettiin suurelta osin myönteiseksi. Työyhteisön tuki nousi merkittäväksi voimavaraksi ja vastaajat arvioivat työilmapiiriin pääosin hyväksi ja kannustavaksi. Vaikka valtaosa vastaajista oli tyytyväisiä viestintään, lähes kolmannes koki haasteita

tiedonkulussa. Tämä hajonta viittaa siihen, että avoimen viestintäkulttuurin vahvistaminen voisi edelleen tukea työyhteisön toimivuutta ja lisätä luottamusta. Kaikki muutokset tekevät omat haasteensa ihmisten välille jokaisessa työpaikassa, jossa muutoksia koetaan. Organisaatiossa tulisi keskustella avoimesti siitä, kuinka eri henkilöt kokevat muutoksen. (Juuti & Virtanen 2009, 147-149.)

Esihenkilötyö sai pääsääntöisesti myönteistä palautetta. 78,5 % vastaajista oli tyytyväisiä esihenkilön toimintaan. Kuitenkin 21,4 % oli osittain eri mieltä. Myös oikeudenmukaisuuden kokemuksissa havaittiin hajontaa. Vaikka suurin osa vastaajista koki saavansa tasapuolista kohtelua, lähes kolmannes koki epätasaisuutta tässä. Tämä korostaa esihenkilötyön merkitystä työhyvinvoinnin rakentajana ja luottamuksellisen ilmapiirin ylläpitäjänä (Rauramo 2012, 105).

Arvostuksen kokemukset näyttäytyivät erityisen vahvoina. Kaikki vastaajat kokivat arvostavansa omaa osaamistaan ja työkavereiden työpanosta. Tämä osoittaa tervettä itseluottamusta ja työyhteisön sisäistä kunnioitusta. Sen sijaan kehitysehdotuksiin suhtautumisessa näkyi hajontaa. Vaikka suurin osa koki palautteensa otettavan vastaan positiivisesti, osa ei kokenut tulevaisuutta kuulluksi. Tämä tulos viittaa siihen, että kehitysehdotusten käsittelyssä ja näkyväksi tekemisessä on vielä kehittämisen varaa. Kehitysehdotuksiin myönteisesti suhtautuminen on olennainen osa organisaation oppivaa kulttuuria (Rauramo 2012, 126). Hyvässä ja turvallisessa työyhteisössä työtoverit tukevat toisiaan tarvittaessa ja apua saa pyytää. On tärkeää arvostaa erilaisuutta, jotta jokainen tuntee itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on. Virheitä ei tarvitse pelätä, sillä ne nähdään mahdollisuuksina oppia ja kehittyä. (Rauramo 2012, 86.)

Kokonaisuutena voidaan todeta, että työhyvinvoinnin perusta Kestilän vankilassa on vahva. Valtaosa henkilöstöstä kokee olonsa hyväksi ja kokee työolot sekä työyhteisön tukevan heidän jaksamistaan. Työhyvinvointi koetaan joko erittäin hyväksi (50 %) tai hyväksi (42,9 %), vain yksi vastaajista piti työhyvinvoinnin tilaa huonona. Tämä ei kuitenkaan poista jatkuvan kehittämisen ja seurannan tarvetta. Erityisesti pieniltäkin vaikuttavat negatiiviset kokemukset, kuten puutteet arvostuksen, palautumisen tai osallistamisen kokemuksissa voivat heikentää työhyvinvointia pitkällä aikavälillä.

Avoimiin kysymyksiin saaduissa vastauksissa nousi esiin konkreettisia kehittämissuhteita. Henkilöstö toivoi erityisesti palautumista tukevien keinojen vahvistamista, virkistystoiminnan lisäämistä, viestinnän selkeyttämistä sekä parempia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä. Nämä näkemykset antavat johdolle ja esihenkilöille selkeän suunnan kehitystyölle. Pienillä, mutta tavoitteellisilla toimilla voidaan vahvistaa jo olemassa olevaa myönteistä perustaa entisestään.

## 9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut meille molemmille merkittävä oppimisprosessi. Valitsimme aiheen omasta kiinnostuksestamme käsin, sillä työhyvinvointi on aihe, jonka koemme tärkeäksi sekä yksilön että koko organisaation näkökulmasta. Vankilaympäristössä työskentely asettaa työhyvinvoinnille omat erityispiirteensä, ja halusimme tutkia, miten nämä tekijät näyttäytyvät käytännössä. Opinnäytetyön kautta pääsimme syventymään vankilatyön arkeen, henkilöstön kokemuksiin ja työhyvinvoinnin moniin ulottuvuuksiin teorian ja tutkimuksen kautta.

Työskentelypari toi prosessiin molemminpuolista tukea ja vastuuta. Pohdimme aihetta yhdessä ja mietimme, mihin yksikköön haluamme kohdistaa tutkimuksen. Halusimme ottaa kohteeksi Kestilän vankilan, koska se on kokenut monia muutoksia viimeisten vuosien aikana ja on henkilökuntamäärältään pieni yksikkö. Jaoimme työn suunnitelmallisesti siten, että molemilla oli selkeät vastualueet, mutta keskustelimme kaikista kokonaisuuksista yhdessä.

Molemmat meistä keskityimme teoreettiseen viitekehykseen ja lähdeaineistojen kokoamiseen. Ollila otti enemmän vastuuta aineiston käsittelystä ja analyysistä. Nyrhinen keskittyi erityisesti johtopäätöksiin ja menetelmäosuuteen. Pidimme kuitenkin yhteyttä koko prosessin ajan, vertailimme näkemyksiä ja kirjoitimme tekstiä myös rinnakkain. Koemme, että hyvä vuorovaikutus, toistemme kuunteleminen ja tasapuolinen vastuun jakaminen mahdollistivat onnistuneen lopputuloksen. Yhteistyö sujui luontevasti ja molemmat saivat tuoda esiin omat vahvuutensa.

Tutkimuksen toteuttaminen opetti meitä ymmärtämään, kuinka tärkeää on miettiä kysymyksiä huolellisesti ja perustella valinnat teorian tiedolla. Käyttämämme työhyvinvoinnin portaattomalli toimi selkeänä rungon tukena sekä kyselyn laatimisessa että tulosten analyysissä. Malli auttoi jäsentämään työhyvinvoinnin osa-alueita loogisesti ja mahdollisti sen, että pystyimme tarkastelemaan sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita kokonaisvaltaisesti. Erityisen antoisaa oli huomata, miten teoria ja käytäntö kohtasivat. Saimme kyselyvastausten kautta konkreettista näyttöä siitä, millaisena henkilöstö itse kokee työyhteisönsä hyvinvoinnin tilan.

Tulosten analysointi oli kiinnostava ja tärkeä osa työtä. Tulkitsimme määrällisiä vastauksia tilastollisesti ja peilasimme niitä Rauramon malliin ja muihin työhyvinvoinnin teorioihin. Avoinmet vastaukset toivat tutkimukseen inhimillisen ulottuvuuden ja syvensivät ymmärrystä siitä, mitä lukujen takana on. Näiden vastausten käsittely vaati erityistä herkkyyttä ja tarkkuutta, sillä halusimme kunnioittaa vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia. Olimme iloisia siitä, että vastausprosentti nousi niinkin korkeaksi kuin 70 %, mikä kertoo henkilöstön aidosta kiinnostuksesta aiheesta kohtaan. Oli myös ilo huomata, että vastaajia riitti työhyvinvointiaiheiseen kyselyyn, koska Rikosseuraamuslaitoksen yksiköihin tehdään vuosittain VMBaro-tutkimus, jossa käsitellään samoja teemoja, mitä tässä opinnäytetyössä.

Johtopäätösten tekeminen oli prosessin palkitsevin osa. Tulosten perusteella pystyimme tunnistamaan sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita. Erityisen ilahduttavaa oli havaita, että suuri osa henkilöstöstä kokee työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi. Positiivista palautetta saivat muun muassa työilmapiiri, työyhteisön tuki ja työn arvostus. Näiden osa-alueiden vahvuus kertoo vankilan työyhteisön sisäisestä luottamuksesta ja yhteistyöstä.

Samalla havaitsimme myös kehittämistarpeita, joita ei tule ohittaa. Tiedonkulun hajanaisuus, palautumiseen liittyvät haasteet sekä osallisuuden kokemusten puutteet nousivat esiin toistuvasti. Näemme tärkeänä, että näihin osa-alueisiin kiinnitetään tulevaisuudessa huomiota. Vaikka kokonaistilanne on hyvä, yksittäiset kielteiset kokemukset voivat heikentää työhyvinvointia pitkällä aikavälillä. Pienetkin asiat, kuten viikoittaisen liikuntatunnin poistaminen, voivat vaikuttaa merkittävästi työntekijän kokemukseen siitä, kuinka arvostettu ja tuettu hän kokee olevansa.

Opinnäytetyö on kehittänyt meitä molempia monin tavoin. Olemme oppineet paitsi tutkimusprosessista ja työhyvinvoinnista, myös projektityöskentelystä, yhteistyöstä ja ajanhallinnasta. Olemme saaneet vahvistusta siitä, että meillä on valmiuksia toteuttaa laadukasta tutkimusta ja analysoida aineistoa kriittisesti. Samalla olemme kasvaneet ammatillisesti ja tämän työn kautta ymmärrämme entistä paremmin, mitä työhyvinvointi käytännössä tarkoittaa ja miten sitä voidaan edistää omassa työssämme esimerkiksi rikosseuraamusalalla. Ymmärrämme nyt hyvin määrällisen tutkimusmenetelmän eri vaiheet ja kuinka aineistoa kuuluu analysoida.

Työskentelemme molemmat opinnäytetyöntekijät Rikosseuraamuslaitoksessa. Toinen meistä on myös työskennellyt Kestilän vankilassa aiemmin, mutta se ei vaikuttanut tämän opinnäytetyön tekemiseen millään tavalla. Olemme myös työmme puolesta, kuten henkilökohtaisenkin elämän puolesta kiinnostuneita hyvinvoinnista ja erityisesti työhyvinvoinnista. Toinen meistä kuuluu työhyvinvointiryhmään, jossa pääsee edistämään oman yksikön työhyvinvointiin liittyvää toimintaa. Tästä opinnäytetyöstä on hyötyä myös siihen.

Koemme, että opinnäytetyöstä on hyötyä paitsi meille itsellemme, myös Kestilän vankilan työyhteisölle. Tulokset antavat konkreettista tietoa siitä, miten henkilöstö voi, ja tuovat esiin näkökulmia, joiden avulla esihenkilöt voivat kehittää työhyvinvointia entistä tavoitteellisemmin. Uskomme, että tämän työn tuloksia voidaan hyödyntää myös laajemmin esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen sisällä. Työhyvinvointi on keskeinen osa työn laatua, henkilöstön sitoutumista ja koko organisaation menestystä ja juuri siksi siihen panostaminen on aina arvokasta.

## Lähteet

### Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: OTAVA.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WSOY.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virtanen, A. 2024. Tunne työminäsi: Näin löydät yksilöllisiä tapoja jaksaa ja kukoistaa. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

### Sähköiset

Jyväskylän yliopisto. 2025a. Määrällinen analyysi. Viitattu 28.5.2025. <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>

Jyväskylän yliopisto. 2025b. Tilastollisesti kuvaava analyysi. Viitattu 28.5.2025. <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>

KvantiMOTV. 2004. Ristiintaulukointi. Viitattu 19.3.2025. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>

Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review. Viitattu 27.2.2025 [https://archive.org/details/Maslow\\_A\\_H\\_-\\_A\\_Theory\\_of\\_Human\\_Motivation/page/n16/mode/1up](https://archive.org/details/Maslow_A_H_-_A_Theory_of_Human_Motivation/page/n16/mode/1up)

Suomen Tietotoimisto. 2024. Rikosseuraamuslaitoksessa astuu voimaan uudistuksia 1.1.2025 alkaen. Viitattu 7.1.2025 <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70774436/rikosseuraamuslaitoksessa-astuu-voimaan-uudistuksia-112025-alkaen>

Rikosseuraamuslaitos. 2024a. Arvot ja strategia. Viitattu 6.1.2025. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2022. Koulutus ja osaamisen kehittäminen. Viitattu 17.2.2025. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tyojakoulutus/koulutusjaosaamisenkehittaminen.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2024d. Rise 3.0 organisaatiouudistus. Viitattu 7.1.2025 <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/hankkeet/rise3.0organisaatiouudistus.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2024c. Kestilän vankila. Viitattu 7.1.2025 <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/kestilanvankila.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2024b. Organisaatio. Viitattu 6.1.2025 <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2024e. Tutkimusluvut. Viitattu 14.1.2025. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/tilastot/tutkimusluvut.html>

Rikosseuraamuslaitos. 2025. Yhdyskuntaseuraamustoimistot. Viitattu 6.2.2025. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html>

Ruokavirasto. 2024. Aikuiset. <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus--ja-ruokasuositukset/aikuiset/> Viitattu 18.2.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Työturvallisuus ja hyvinvointi. Viitattu 6.1.2025 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Studythings wordpress. 2012. Maslowin tarvehierarkia. Viitattu 7.2.2025. <https://studythings.wordpress.com/2012/09/13/maslowin-tarvehierarkia/>

Tutkimuseettisen neuvottelulautakunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Viitattu 7.1.2025 [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 28.5.2025. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työterveyslaitos. 2024a. Sosiaalista hyvinvointia ei osata vielä tunnistaa. Viitattu 6.1.2025 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/sosiaalista-hyvinvointia-ei-osata-viela-tunnistaa>

Työterveyslaitos. 2024b. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 6.1.2025 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos. 2024c. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 6.1.2025 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Julkaisemattomat lähteet

Kallio-Nordlund, N. 2023. Rise 3.0 -hankesuunnitelma. Intranet-julkaisu.

## Kuviot

Kuvio 1: Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio (Rikosseuraamuslaitos 2024b.) .....	7
Kuvio 2: Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Studythings wordpress.com 2012.) .....	11
Kuvio 3: Terveys .....	25
Kuvio 4: Turvallisuus .....	27
Kuvio 5: Yhteisöllisyys .....	28
Kuvio 6: Arvostus .....	30
Kuvio 7: Itsensä toteuttaminen .....	32
Kuvio 8: Työhyvinvoinnin tila .....	33

## Liitteet

Liite 1: Saatekirje .....	42
Liite 2: Kyselylomake .....	43

Liite 1: Saatekirje

Hei Kestilän vankilan henkilökunta!

Opiskelemme Laurea ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomeiksi ja teemme opinnäytetyötä Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnista. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa tällä hetkellä. Haluamme tietää, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

Keräämme tutkimusaineistoa kyselylomakkeella ja kyselyyn pääset tässä sähköpostissa olevasta linkistä. Vastausaikaa on 31.3.2025 saakka, jonka jälkeen kysely sulkeutuu. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5-10 minuuttia. Olisimme erittäin kiitollisia, jos ehtisitte vastata kyselyymme. Analysoimme aineiston tilastollisin menetelmin, joten kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi.

Keräämme aineiston vain tätä opinnäytetyötä varten ja hävitämme sen opinnäytetyön valmistuttua. Lähetämme valmiin opinnäytetyön henkilökunnalle.

Jos sinulla ilmenee kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin vastaamme kysymyksiin mielellämme sähköpostilla.

Ystävällisin terveisin,

Nora Nyrhinen

[nora.nyrhinen@student.laurea.fi](mailto:nora.nyrhinen@student.laurea.fi)

Sara Ollila

[sara.ollila@student.laurea.fi](mailto:sara.ollila@student.laurea.fi)

Suuret kiitokset kyselyyn osallistumisesta!



**AMMATTIKORKEAKOULU**  
*University of Applied Sciences*

## Liite 2: Kyselylomake



## Kestilän vankilan henkilökunnan työhyvinvointikysely

\* Pakollinen

## Taustakysymykset

## 1. Työkokemus vankilassa \*

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

## 2. Työsuhteen muoto \*

- Vakituinen
- Määräaikainen

## Työhyvinvoinnin portaat

## 3. Terveys \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyteen pääseminen sekä yhteydenotto on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja mahdollistaa tarpeeksi virkistystoimintoja (kuten kulttuuri- ja liikuntasetelit, Tyhy-päivä jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi aikaa palautumiseen työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut viimeisen vuoden aikana pois töistä liiallisen kuormituksen takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tämänhetkisen työmäärän kuormittavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 4. Turvallisuus \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen huolissani työni jatkuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävien toimenkuvat ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa työaikoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin vaikuttaa omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5. Yhteisöllisyys \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikkani työilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani ilmapiiri on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen henkilökunnan välisen tiedonkulun avoimena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokainen työntekijä saa tasapuolisen kohtelun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esimiehen toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Arvostus \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Arvostan omaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että tekemäni työtä arvostetaan työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan työkavereiden tekemää työtä	<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"/>

## 7. Itsensä toteuttaminen \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen motivoitunut kouluttautumaa n lisää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani kannustetaan kouluttautumaa n lisää	<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"/>
Otan vastaan mielelläni uusia työtehtäviä ja haasteita	<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"/>

## 8. Työhyvinvoinnin tila \*

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

9. Onko jotain erityistä, mitä työhyvinvoinnin parantamiseksi tulisi ottaa huomioon?

10. Anna meille palautetta!