



LAUREA - AMMATTIKORKEAKOULU

HENKINEN TYÖHYVINVOINTI JOKELAN VANKILASSA



Pentunen Janne

2009 Vantaa

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tikkurila

HENKINEN TYÖHYVINVOINTI JOKELAN VANKILASSA

Janne Pentunen
Rikosseuraamusalan
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
marraskuu 2009

Janne Pentunen

Henkinen työhyvinvointi Jokelan vankilassa

Vuosi 2009

sivumäärä 57

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Jokelan vankilan henkisen työhyvinvoinnin tila. Opinnäytetyössä kuvataan Jokelan vankilan henkisen työhyvinvoinnin tila sekä toimenpiteitä sen parantamiseksi. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää erilaisissa työhyvinvointia edistävissä projekteissa.

Aluksi esittelen henkisen työhyvinvoinnin käsitteen ja käyn läpi työhyvinvointia haittaavia ja tukevia asioita. Sen lisäksi kerron kiusaamista ja henkistä väkivaltaa käsitteleistä hankkeesta joka toteutettiin Jokelan vankilassa vuosina 2008 ja 2009. Olin myös mukana hanketta valmistelleessa työryhmässä. Teoriaosaan keräsin tietoa tutustumalla kiusaamisesta ja työhyvinvoinnista kertovaan kirjallisuuteen. Hyödynsin myös keväällä 2008 toteutetun VMBARO-työilmapiiri tutkimuksen tuloksia.

Käyttämäni tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen, tosin sitä täydennettiin kvantitatiivisella osuudella. Aineisto on kerätty välillä 1.6.2008–16.9.2009 ja se koostuu vankilan työntekijöiden haastatteluista sekä näille suunnatusta kiusaamiskyselystä. Tämän lisäksi on kysytty myös muiden vankiloiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Haastatteluissa käytettiin kahta kysymysrunkoam joista toinen keskittyi henkiseen väkivaltaan toisen selvittäessä yleisemmin työhyvinvointiin liittyviä asioita. Jokelan vankilassa toteutettu kiusaamiskysely oli osa Jokelan vankilan työhyvinvointihanketta kiusaamisen vähentämiseksi. Hankkeeseen sisältyi koulutus- ja virkistystilaisuus Siuntiossa 1.-2.9. sekä 15.-16.9.2009.

Tutkimuksen tavoitteet täyttyivät ja sen tarkoitus toteutui suurimmaksi osaksi suunnitellulla tavalla. 2009 toteutettu koulutus oli alun perin tarkoitus järjestää saman vuoden tammikuussa mutta se jouduttiin siirtämään käytännön syistä syyskuulle.

Asiasanat: TYÖHYVINVOINTI, KIUSAAMINEN

Janne Pentunen

Mental well-being at Jokela Prison

Year 2009

Pages 57

The purpose of this thesis was to investigate mental well-being at Jokela prison. This work describes the mental well-being experienced at Jokela prison and measures for its improvement and it can be utilized in various projects to promote prison personnel's well-being.

First, the concept of mental well-being at work is introduced and the obstacles and support concerning employees' welfare issues are elaborated. In addition, the themes of bullying and psychological violence are presented based on a project that took place at Jokela prison in 2008 and 2009 and where I was personally involved in the project planning team. The theoretical framework of this thesis includes such themes as bullying and well-being at work. I also used the results of VMBARO work atmosphere evaluation completed in spring 2008.

The research method of the thesis was qualitative, although it was supplemented by a quantitative section. The research data were collected between 1.6.2008-16.9.2009 and consisted of interviews with prison personnel and the results of an investigation about bullying. In addition, I also included material on the experienced welfare at work from other prisons. The interviews conducted were based on two themes. One of them focused on the psychological violence and the other on the general well-being at work. Jokela bullying investigation was part of the prison welfare project to reduce bullying. The project provided educational and recreational days in Siuntio 1-2.9. 2009 and 15.-16.9.2009.

The objectives of this thesis were met and its purpose was mostly fulfilled as planned. The educational part of the welfare project was originally scheduled for January 2009, but it had to be postponed for practical reasons to September.

Keywords: well-being, bullying

SISÄLLYS

JOHDANTO	2
2. TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 TYÖHYVINVOINNIN ONGELMAT	3
2.1.1 Kiire ongelmana	4
2.1.2 Työuupumus ongelmana	5
2.1.3 Johtamisen ongelmat	6
2.1.4 Kiusaaminen ongelmana	7
2.1.5 Ylityöt	9
2.1.6 Poissaolot	10
2.2 HENKISTÄ TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT ASIAT	12
2.3. RATKAISUT TYÖHYVINVOINNIN KOHENTAMISEKSI	13
2.3.1 Liikunta	13
2.3.2 Kuntoutus	14
2.3.3 Koulutus	14
2.3.4 Työhyvinvointiprojektit	15
2.4 JOKELAN VANKILAN TYÖHYVINVOINTIPROJEKTI VUODELLE 2009	15
3. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	16
4. TUTKIMUKSEN MENETELMÄ	17
4.1 VMBARO-TYÖILMAPIIRITUTKIMUKSEN TULOKSET JOKELAN VANKILASSA	19
4.1.1 Tyytyväisyys työhön, palkkaukseen ja kehittymisen tukeen	20
4.1.2 Työilmapiiri ja työolot	21
4.1.3 Työntekijöiden kokemukset työvälineistä ja työturvallisuudesta	21
4.1.4 Työntekijöiden ajatukset vankilan työnantajakuvasta	22
4.1.6 Kiusaaminen ja työtyytyväisyys Jokelan vankilassa	23
5.1 HENKISTÄ VÄKIVALTAAN KOSKEVAN KYSELYN TULOKSET	23
5.2 HENKILÖKUNNAN HAASTATTELUJEN TULOKSET	24
5.2.1 Kokemukset työjärjestelyistä ja työhyvinvointi-käsitteen ymmärtäminen	25
5.2.2 Kiireen vaikutus Jokelan vankilassa	26
5.2.3 Johtamisen ja ilmapiiriongelmiin vaikutus työhyvinvointiin	27
5.2.4 Henkilösuhteiden sekä työn fyysisen ja psyykkisen raskauden merkitys	27
5.2.5 Muutokset työnteossa ja työhyvinvoinnissa	28
5.2.6 Muutosten vaikutukset	29
5.3 MUIDEN VANKILOIDEN KOKEMAT ONGELMAT TYÖHYVINVOINNISSA	30
5.4 TAPAUSESIMERKKI TYÖHYVINVOINTIHANKKEESTA	31
5.5 OSALLISTUJIIEN KOKEMUKSET	33
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	34
6.1 JOKELAN VANKILAN SUURIMMAT ONGELMAT	34
6.2 RIKOSSEURAAMUSALAN HENKILÖSTÖSTRATEGIA	36
7. POHDINTA	38
7.1 TOIMENPITEET HENKISEN TYÖHYVINVOINNIN TURVAAMISEKSI	39
7.2 MUUTOKSEEN SOPEUTUMINEN	40
LIITE 1. OHJE KUSAAMISKYSELYYN	43
LIITE 2 LOMAKE KUSAAMISKYSELYYN	44
LIITE 4 KYSYMYSRUNKO NRO:1 OPINNÄYTETYÖN HAASTATTELUA VARTEN	48
LIITE 5. KYSYMYSRUNKO NRO:2 OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN	49
LIITE 6 KOULUTUS- JA VIRKISTYSPÄIVÄN OHJELMA	50
LÄHTEET	52

JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on henkinen työhyvinvointi Jokelan vankilassa. Jokelan vankila kuuluu Etelä-Suomen aluevankilaan. Se on 88-paikkainen suljettu laitos, jonka lisäksi vankilaan kuuluvat 36-paikkainen suljettu sakkovankiosasto ja 16-paikkainen avovankilaosasto muurin ulkopuolella. Vankilaan sijoitetaan pääasiassa tutkintavankeja, mutta myös rangaistusvankeja ja sakon muuntorangaistusta suorittavia vankeja Etelä-Suomen läänistä. Keskivankiluku vuonna 2007 oli 121. Jokelan vankilan toiminnot noudattavat moniammatillisen työn periaatteita. (vankeinhoito, 2009). Jokelan vankilaan on sijoitettu hyvin erilaisia vankeja, mikä tekee työstä erittäin haastavaa.

Jokelan vankilassa työskentelee työntekijöitä valvonnan ja vanginkuljetuksen tehtävissä sekä koulutus-, kuntoutus ja sosiaalityön sektoreilla, työtoiminnassa ja hallinnossa. Henkilöstö Jokelan vankilassa on ammattitaitoista. Kaikki vartijat muutamaa sijaisvartijaa lukuun ottamatta, ovat suorittaneet vankeinhoidon perustutkinnon tai aikaisemman vastaavan tutkinnon. Muissa tehtävissä toimivilla on oman alansa koulutus. Sijaisvartijat sen sijaan ovat kouluttamattomia mutta laitos on perehdyttänyt heidät tehtäviinsä.

Aiheeni on työelämälähtöinen, sillä Jokelan vankilassa esitettiin toivomus, että aiheeseen liittyen tehtäisiin opinnäytetyö. Osallistuin opinnäytetyön tekemisen ohella henkisen väkivallan vähentämistä pohtineeseen työryhmään. Tarve työryhmälle tuli ilmi vuoden 2008 VMBaro ilmapiiritutkimuksen tutkimustuloksista, joiden mukaan 20 % Jokelan vankilan henkilökunnasta kokee kiusaamista (Meling, 2008). Myös muissa vankiloissa on muodostettu vastaavia työhyvinvoinnin kehittämiseen tarkoitettuja työryhmiä. Tein opinnäytetyötä henkistä väkivaltaa torjuvassa ryhmässä työskentelyn ohella. Käsittelen henkistä työhyvinvointia kokonaisuutena henkisen väkivallan ollessa sen osana. Muita työhyvinvointia uhkaavia osa-alueita ovat kiire, johtamisen ongelmat, ilmapiiriongelmat, henkilösuhteet sekä työn fyysinen ja psyykinen raskaus. Tein alun perin henkisen väkivallan kokemista kartoittavan kyselyn työryhmän tarpeisiin mutta hyödynsin sitä myös tässä opinnäytetyössä. Henkistä työhyvinvointia on vaikea täysin erottaa muusta työhyvinvoinnista sillä ihminen on psykofyysinen kokonaisuus ja henkiset ongelmat saattavat ilmetä myös fyysisinä oireina.

Aiheena työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen, sillä se on heikentynyt jatkuvasti 1990-luvun suuresta laman jälkeen. Työterveyslaitoksen 1997 tekemän väestötutkimuksen mukaan seitsemän prosenttia työvoimasta kärsi vakavasta ja noin puolet lievästä työuupumuksesta. Kelan toteuttamassa Terveys 2000 -tutkimuksessa vastaavat luvut olivat 2,2 ja 25 prosenttia. Maailman terveysjärjestö on määritellyt työuupumuksen länsimaiden nopeimmin kasvavaksi terveysongelmaksi. (Aro, 2006:16).

2. TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön ja työyhteisön hyvinvointi on monisäikeinen, kokonaisuus, jolle ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa määritelmää. Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin subjektiivinen kokemus. Sitä voidaan tarkastella sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Yksilönäkökulmasta korostuvat subjektiiviset kokemukset, jotka voivat vaihdella eri ikäkausina ja eri tilanteissa. Kollektiivisuus tarkoittaa sitä, että työyhteisössä koetaan yhdessä hyvinvointia ”yhtenä miehenä”. Kollektiivista mieltä ei voida ymmärtää tarkastelemalla vain yksittäistä toimijaa, koska kollektiivisuus näkyy sosiaalisessa toiminnassa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tuloksellinen, työelämän laadultaan korkea työyhteisö on sisäisesti terve ja toimiva. Menestyvälle työyhteisölle on ominaista vilkas keskinäinen vuorovaikutus, mikä johtaa siihen, että jokainen jäsen on perillä siitä mitä työyhteisössä suunnitellaan ja tehdään. Menestyvän työyhteisön ilmapiiri on avoin, peittelemätön, luottamuksellinen ja rehellinen. Työntekijät tukevat toisiaan ja sietävät hyvin erilaisuutta sekä erilaisia näkemyksiä. Mielipiteensä kertomista kannustetaan ja rohkaistaan. Näkemyserot nähdään menestyvässä työyhteisössä ennemminkin mahdollisuutena ja kehitystä eteenpäin vievinä kuin pattitilanteina. (Laaksonen, 2008: 117-119.)

2.1 Työhyvinvoinnin ongelmat

Hyvin suunnitellut työt ja toimiva työnjako heijastuvat suoraan työyhteisön hyvinvointiin. Toisaalta jos työt eivät suju ja perustehtävä on hukassa, esiintyy myös työyhteisötasolla ongelmia ja hankaluuksia ihmissuhteissa (Laaksonen, 2008: 118.) Myös johtamisen ongelmat, kiire sekä työn fyysinen ja psyykkinen raskaus haittaavat työhyvinvointia (Siltala, 2004: 243-242, 317.) Ratkaisuksi työhyvinvoinnin ongelmiin on kokeiltu työkykyä ylläpitävää ja hyvinvointia edistävää toimintaa. Usein tyhy-aktiviteetteja kuitenkin leimaa viihteellisyys. Ongelmana tässä on se, että suuri osa tästä toiminnasta on kohdentunut seurauksiin eli työhyvinvointiin, eikä syihin eli työjärjestelyihin ja itse työhön. Monissa tyhy-malleissa kyllä periaatteessa otetaan huomioon liikkeenjohdolliset asiat. Silti usein käy niin, että ”oikeat” bisnes-asiat ja työhyvinvointiasiat eriytyvät omille tahoilleen. Lopputulos on, että työhyvinvointiohjelmasta tulee hieno ja kiiltävä kulissi, jonka takana vanhat menettelytavat ja johtamiskäytännöt ovat voimissaan. Pahimmassa tapauksessa työhyvinvointiaktiviteeteista tulee ylimääräinen suorite, joka vain lisää ennestään kuormittuneiden työntekijöiden kuormaa, ja joka ei tosiasiallisesti tuo mitään parannuksia työtilanteeseen. (Aro, 2006:28-32)

Parannettaessa hyvinvointia töissä, olisi keskityttävä siihen, miten luoda edellytyksiä tolkulliselle työlle. Tolkullisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa ihminen kokee työnteen vaivannäön arvoiseksi, eli motivoituu tehtäviinsä ja kokee voivansa saavuttaa työn tavoitteet. Keskeisin väline edellytyksien luomisessa on johtaminen ja organisoituminen. Johtamisen tehtävä on säädellä työn reunaehdot niin, että tolkku säilyy ja parhaassa tapauksessa kasvaa. Työt on organisoitava niin, että ihmisillä säilyy riittävä hallinnan tunne (Aro, 2006: 11-13.)

Tolkullinen johtaminen ja organisoituminen eivät kuitenkaan yksin riitä, vaikka se ratkaisee paljon. Sen lisäksi ihmiseltä itseltään vaaditaan aktiivisuutta tolkun vaalimisessa. Ihmisen täytyy johtaa itseään: pitää oma ydintehtävänsä kirkkaana, organisoida omia töitään ja huolehtia omasta palautumisestaan. Kun selkeät ihmiset ovat selkeissä organisaatioissa, tolkku löytyy melkein itsestään. Tällöin työhyvinvointikin paranee ilman erillisiä kampanjoita, toimikuntia tai järjestelmiä (Aro, 2006: 11-13). Suomalaiset ja kansainväliset tutkimukset työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan vaikutuksista kuitenkin osoittavat, että työkykyä ylläpitävä toiminta on useimmiten ollut taloudellisesti kannattavaa. Sosiaali- ja terveysministeriön, Kansaneläkelaitoksen ja Työterveyslaitoksen 2001 julkaiseman raportin mukaan noin puolet syntyvistä hyödyistä liittyy sairaus- ja tapaturmakustannusten vähentymiseen ja puolet henkilöstön tuottavuuden lisääntymiseen (Ahonen, Bjurström & Hussi, 2001:17.)

2.1.1 Kiire ongelmana

Nykyään yhä useammalla työpaikalla valitetaan kiireestä (Rissa, 1998:41). Kiirettä ja ongelmia työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa kokevat eniten parhaassa työiässä olevat n.30-49 vuotiaat. Peräti neljä viidestä perheellisestä palkansaajasta kokee jonkin asteista riittämättömyyden tunnetta kotona eli tunnetta että pitäisi olla enemmän perheen, muiden sukulaisten tai ystävien kanssa. Hoivavelvolliset kokevat huonoa omaatuntoa sekä töissä että kotona muita enemmän. Ylemmät toimihenkilöt kokevat asemansa muita raskaammaksi ja mitä enemmän työasiat seuraavat mukana vapaa-ajalle, sitä useammin seuraa mukana huono omatunto koskien sekä työ- että kotiasioita. (Anttila, 2005:102-105, Antila, 2006:58-59)

Kiireen kokemus on Juha Siltalan mukaan lisääntynyt 1990-luvulta lähtien. Kiire on erityisesti työyhteisöjen sosiaalisen hyvinvoinnin ongelma. Se johtuu tavallisesti monista työyhteisön sisäisistä asioista: ihmisistä johtamisesta ja töiden järjestelystä. Usein työpaikoilla kiireen taakse myös piiloudutaan. Monesti kiire heijastaa sitä, että ihminen ei voi vaikuttaa eikä osallistua edes oman työnsä järjestämiseen. Kiire on tavallisesti merkki siitä että johtamisessa on puutteita. Kiire voi osoittaa, että vuorovaikutus ei toimi eikä tieto kulje.

Johtaminen on tällöin usein byrokraattista ja autoritaarista, suoraan ja vain ylhäältä alas. (Rissa, 1998:41.)

Suurimpia kiireestä aiheutuvia haittoja ovat 2008 tehdyn työolotutkimuksen mukaan virheet, työuupumus, työilmapiirin pilaantuminen ja sairauspoissaolojen lisääntyminen. Tämän lisäksi kiire aiheuttaa sen, ettei ole aikaa työn suunnitteluun tai kouluttautumiseen ja että tapaturmariski kasvaa. Kiire on merkittävä ongelma, joka lisäksi pahenee koko ajan. mutta toistaiseksi sitä kompensoi voimakas aikaansaamisen tuntu (Lehton & Sutela, 2008:75-76). Kiireen poistamiseksi ei ole olemassa mitään "patenttilääkettä". Työkaverien sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ovat tutkimuksen mukaan parhaita keinoja vähentää kiirettä. Tilanteiden hallinta edellyttää välitöntä osallistumista edustuksellisuuden sijaan. Tällöin jokaisen ääni kuuluu ja tieto leviää organisaatiossa sekä ylhäältä alas, alhaalta ylös että myös vaakasuoraan. (Rissa, 1998:41.)

2.1.2 Työuupumus ongelmana

Työuupumus on nykyään vallitsevan käsityksen mukaan kolmitahoinen oireyhtymä jonka muodostavat emotionaalinen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyynisyys. Emotionaalisesti väsyneet tuntevat itsensä sekä fyysisesti että psyykkisesti nääntyneiksi. He ovat loppuun kuluneita ja tuntevat, etteivät kykene selviämään eivätkä toipumaan rasittuneisuudestaan. Kyynistymisellä tarkoitetaan sitä että ihmisen asenne työhön ja työtovereihin muuttuu viilleäksi ja etäiseksi. Kyynistynyt ihminen minimoi työhön sitoutumisensa ja antaa periksi ihanteilleen. Tietyllä tavalla kyynistyminen on selviytymiskeino, koska sen avulla emotionaalisesti väsynyt yrittää suojella itseään lisäväsymiseltä. Tämä on kuitenkin kielteinen keino, ja se voimistaa hyvinvoinnin häiriötilaa ja heikentää työssä käytettävissä olevia resursseja. Heikentyneellä ammatillisella itsetunnolla viitataan riittämättömyyden tunteisiin, jotka heräävät, kun energia ei enää riitä töistä suoriutumiseen ja kun kaikki edessä olevat tehtävät alkavat vaikuttaa liian raskailta. Vähitellen luottamus omaan itseen ja ammattitaitoon häviää. Siitä taas seuraa vähitellen myös ympäristön luottamuksen menettäminen (Tuuli, 2001: 99).

Emotionaalinen väsymys on työuupumuksen ensimmäinen ja tärkein oire. Sen perimmäisenä syynä on pidetty ja pidetään tavallisesti vielä pitkään jatkunutta työstä johtuvaa stressiä. Työuupumus liittyy lähes kaikkiin työn ja työympäristön kielteisiin piirteisiin kuten työtovereiden välisiin ristiriitoihin, huonoon työilmapiiriin sekä esimiehen etäisyyteen ja vähäiseen tukeen. Se liittyy myös organisaation ongelman ratkaisutapoihin ja työn organisointi- ja kehittämistapoihin sekä kiireen kokemiseen, suureen työmäärään ja työn henkiseen raskauteen. Tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia sukupuolen ja iän vaikutuksesta työuupumukseen. Persoonallisuuden piirteiden ja työuupumuksen välisiä

yhteyksiä on tutkittu vähemmän, mutta esimerkiksi yksilön käyttämien ongelmien käsittelykeinojen on havaittu liittyvän työuupumukseen (Tuuli, 2001: 100-101).

2.1.3 Johtamisen ongelmat

Organisaatioiden kannalta on erittäin tärkeää, että esimiestyö on järjestetty hyvin ja että se toimii. Kokemus työn mielekkyyden suunnasta liittyy oleellisesti työpaikalla vallitsevaan toimintatapaan tai kulttuuriin. Johdolla ja esimiehillä on muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työnjakoon, reilun tai epäreilun pelin kokemuksiin ja muihin vastaaviin tekijöihin (Antila, 2006:52-53, Lehto, Sutela, 2008:99).

On mahdotonta sanoa kuinka suuri osa työpaikan hyvistä tai huonoista ilmiöistä voidaan asettaa esimiesten syyksi. Esimiehiltä kuitenkin odotetaan paljon. Nykyinen työelämä missä työvoima on entistä koulutetumpaa, ei merkitse entistä parempaa ja monipuolisempaa esimiestyötä. Esimiehiltä edellytetään enemmän palautetta, avoimuutta, kannustamista, esittämensä ideoiden kuuntelemista sekä yleensäkin nykyistä parempaa sosiaalisen tunnetilan aistimista. Asian voi ymmärtää niin että johtajien työhön liittyvät taidot ovat kohdallaan, mutta ihmisten johtamisen ominaisuuksissa olisi yleisesti kehittämisen varaa. Työolotutkimuksien mukaan naisesimiehiin ollaan tyytyväisempiä tuen ja rohkaisun osoittamisen, hyvistä työsuorituksista kiittämisen, innostavuuden ja työntekijöiden tunteiden huomioon ottamisen suhteen. (Antila, 2006:54, Lehto, Sutela, 2008:102).

Juha Antilan mukaan suomalaisessa työelämässä näyttäisi olevan huomattava ongelma tiedonvälityksessä ja palautteen saamisessa. Enemmistö työssäkäyvistä ei koe saavansa riittävän hyvin tietoja työpaikan asioista ja sama ongelma on myös henkilökohtaisen palautteen saamisessa. Mikäli ihminen ei saa palautetta tekemästään työstä, hänelle voi tulla turhautumisen kokemuksia, katkeruutta ja epäilyjä omasta tarpeellisuudestaan. Tällaiset ongelmat ovat korjattavissa, mutta ensiksi se vaatisi tietenkin tällaisen ongelmakentän havaitsemisen ja toiseksi riittävän tahtotilan ongelmien korjaamiseksi. (Antila, 2006:55)

2.1.4 Kiusaaminen ongelmana

Työpaikkakiusaamista on yhden tai useamman henkilön epäasiallinen käyttäytyminen, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön ja jonka kohde kokee loukkaavana ja häiritsevä. Kiusaamista ei ole työhön liittyvien erilaisten päätösten ja tulkintojen käsittely. Toimintaan ja työhön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken ja työnantajan velvollisuuksiin kuuluva perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus ei nekään ole työpaikkakiusaamista. (Reinboth 2006: 14-15, Hamarus 2008: 24)

Työpaikkakiusaaminen on yleistynyt ongelma, jonka kustannukset ovat suuria ja pitkäkestoisia. Sen ilmenemismuotoja ovat henkinen väkivalta, eristäminen, uhkaaminen, työn mitätöinti, työllä ylikuormittaminen, selän takana pahan puhuminen ja painostus (Hamarus 2008:24, Vartia 2003: 8-9). Työpaikoilla ei keskustella kovin paljoa siitä, mitä kiusaamisella käsitetään ja mitä työpaikoilla hyväksytään. Kiusaamisesta puhuminen herättää ahdistavia tunteita. Kiusatulle se aiheuttaa häpeää huonommuutta ja jopa syyllisyyttä. Myös epäasiallisen kohtelun todenneet työtoverit voivat kokea syyllisyyttä eivätkä tiedä kenen kanssa ja miten ottaa asia puheeksi. Jotkut eivät uskalla puuttua kiusaamiseen, koska pelkäävät sen siirtyvän myös itseen. Kiusaamista hiljaa sivusta seuraava on kuitenkin myös itse osallinen kiusaamiseen. (Jansson 2009: 4-5)

Vankiloiden työntekijöiden keskinäinen kiusaaminen ei ole problematiikaltaan erityisesti vankeinhoidollinen ongelma. Sen esiintymiseen vaikuttavat paljolti samat asiat kuin työilmapiiriin yleensäkin. Henkilökunnasta kyselyyn vuonna 1997 vastanneista 23 prosenttia ilmoitti joutuneensa työtoverin tai esimiehen taholta henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi edellisen vuoden aikana ja 54 prosenttia oli havainnut henkistä väkivaltaa työyhteisössä. Vaihtelu eri vankiloiden välillä oli suurta. Vuonna 2000 tehdyn työilmapiirikartoituksen mukaan 15 prosenttia vastaajista ilmoitti olleensa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena ja 56 prosenttia tiesi, että työyhteisössä joku tai jotkut olivat kohteena. Luvut ovat selkeästi vastaavien tutkimusten keskivertotuloksia korkeampia. (Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001: 86-87)

Sukupuoleen liittyvä henkistä väkivaltaa voi esiintyä vankiloissa paitsi varsinaisena häirintänä ja ahdisteluna, myös sukupuoleen perustuvana suhtautumisena työn suoritukseen. Tavanomaisin tilanne on naisvartijoiden käytettävyyteen ja mahdollisuuksiin selvittää työstä kohdistuvat puheet. Saatetaan esimerkiksi ihmetellä sitä, miksi naisvartijoille maksetaan samaa palkkaa, vaikka he eivät muka pysty samoihin työtehtäviin kuin miehet. Vankeinhoitolaitoksessa hallinnossa työskentelevät kokivat hiukan useammin joutuvansa

henkisen väkivallan kohteeksi. Myös naiset kokivat joutuvansa henkisen väkivallan kohteeksi. (Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001: 87)

Kiusaamiseen pitää puuttua työsuojelulain, sosiaalisen vastuun ja ihmisoikeuksien sekä taloudellisten seikkojen takia. Kiusaamisen uhrille seuraukset voivat olla tuntevia ja pitkälle ulottuvia. Ne voivat ilmetä fyysisenä ja psyykkisenä oireiluna. Kiusaamisen vaikutukset ulottuvat koko työyhteisöön. Työilmapiiri menee pilalle. Huono työilmapiiri voi lisätä koko työyhteisön sairastumista ja poissaoloja. Työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy, tehokkuus ja tuottavuus kärsivät. Kiusaamistapauksesta aiheutuvat oikeudelliset seuraamukset voivat myös olla suuria (Reinboth 2006: 68-76, Lehto & Sutela, 2008: 202)

Pitkään jatkuva kiusaaminen voi vahingoittaa uhrin henkistä ja ruumiillista terveyttä ja aiheuttaa sosiaalista eristäytymistä. Tämän seurauksena voi kiusatun itsemurhariski kasvaa. Kiusaamisen uhrin voimakas reaktio kiusaamiselle voi heikentää käsitystä siitä, kumpi on kiusaaja ja kumpi uhri. (Reinboth 2006: 151, Vartia 2003: 25)

Parhaiten työpaikkakiusaamista ehkäistään ja korjataan työyhteisön yhteisin toimin. Työpaikalla tulisi olla menettelyohjeet jotta syntyneet häirintätilanteet voitaisiin käsitellä ja hoitaa itse. Tällöin viranomaisen puoleen tarvitsee kääntyä vasta kun omat keinot eivät riitä tilanteen selvittämiseen (Hamarus 2008: 24-25). Työturvallisuuslain mukaan kiusatun velvollisuus on ensin itse puuttua kiusaamiseensa, jolloin hän osoittaa kiusaajalleen, ettei hyväksy tämän toimintaa. Hän voi käyttää tukenaan työtoveria, työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiestä tai työterveyshuoltoa. (L 2002/738, Vankeinhoitolaitoksen ohje kiusaamisen ehkäisemiseksi)

Jos kiusaaminen jatkuu edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta, laki velvoittaa ensisijaisesti lähiesimiestä ja koko työyhteisöä puuttumaan työntekoa häiritsevään toimintaan - kiusaamiseen. Jos kiusaaja on lähiesimies, hänen esimiehensä puuttuu häirintään. Työsuojelupiiri valvoo työnantajan toimintaa ja se voi velvoittaa työnantajaa puuttumaan kiusaamiseen sakon uhalla (L 2002/738, Vankeinhoitolaitoksen ohje kiusaamisen ehkäisemiseksi).

Häirintätilanteet saattavat olla hankalia. Äärimmäisissä tilanteissa kiusatun selviytymiskeinona saattaa olla vuorotteluvapaa, opintovapaa tai osa-aikaisuus, toisiin tehtäviin sijoittuminen, työnkuvan muuttaminen tai toiseen yksikköön siirtyminen. Tällaiset ratkaisut saattavat tosin olla epäoikeudenmukaisia (Hamarus 2008: 25).

2.1.5 Ylityöt

Työaikalain 4:17§:n mukaan ylityö on työnantajana aloitteesta säännöllisen työajanlisäksi tehty työaika (L 1996/605). Työehtosopimuksissa määritellään ylityöt ja niiden korvaus tarkemmin. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labor Organisation) määrittelee ylityöksi ”tehdyt tunnit, jotka ylittävät normaalin työajan, ja joista yleensä maksetaan palkkaa”. Ylityön teettäminen edellyttää työaikalain 4:18§:n mukaan aina työntekijän suostumuksen (L 1996/605). Ylityöstä maksetaan korvaus joko rahana tai vapaana (Liukkonen 2006: 169.) Vankeinhoitolaitoksessa on tehty huomattavan paljon ylityötä 2000-luvulla. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton mukaan vankilahenkilökunnan ylityöt ovat vuodesta 2002 lisääntyneet 50 prosentilla ja sairastavuus 20 prosentilla (Motiivi 9/2006.)

Etelä-Suomen aluevankilan johtoryhmä kielsi ylityöiden tekemisen ilman pakottavaa tarvetta ja virkojen täyttämisen ilman aluejohtajan lupaa vuoden 2008 aikana. Ratkaisu tehtiin 25.6.2008 Etelä-Suomen aluevankilan johtajan päätöksellä, koska määrärahat ylittyivät jo saman vuoden kesäkuussa. (Rikosseuraamuviraston kirje 3.7.2008 diaarinumero 6/103/3008).

Ylityökielto ei kuitenkaan ole ehdoton, sillä pakottavissa tapauksissa voidaan teettää ylityötä. Jokelan vankilassa on ohjeena, että ilta- ja yövuorot saa teettää ylityönä ja viikonlopun vuorot apulaisjohtajan tai vankilan johtajan luvalla. Arkena tapahtuviin päivittäisiin tehtäviin ei sen sijaan hankita sijaisia. Eräänä syynä ylityöiden suureen määrään olivat runsaat sairauspoissaolot. Muita syitä olivat koulutukset ja virkamatkat. Ylityökieltoa lievennettiin maaliskuussa 2009 antamalla ohje että myös päivävuoroissa olevaa vajausta voidaan paikata ylityöillä. Ylityötä teetettäessä pyritään kuitenkin huomioimaan työaikalain 6:29§:n velvoite työntekijän riittävästä vuorokausilevosta sekä 6:31§:n mukainen velvoite työntekijän viikottaisesta vapaa-ajasta (L 1996/605).

Ylityökielto on aiheuttanut levottomuutta ja turhautumista henkilöstön piirissä. Eräs säästötoimenpide Jokelan vankilassa on ollut kouluttamattomista sijaisvartijoista luopuminen elokuusta marraskuuhun kestäneenä ajanjaksona vuonna 2008. Jokelan vankila on johtajansa mukaan heikommin resursoitu kuin vanhat keskusvankilat (Säisä, 2008).

Jokelan vankilan niukat henkilöstöresurssit johtavat usein siihen että yksi vartija työskentelee usean vangin kanssa. Tätä on pyritty ehkäisemään ohjeiden ja työaikajärjestelyiden avulla mutta siitä huolimatta yksintyöskentelystä ei ole päästy eroon. Työsuojelulain 5:27§:n mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan yksintyöskentelystä johtuvien vaarojen vähentämiseksi. Helpoin tapa torjua yksintyöskentelyn vaaroja on sijoittaa työpisteeseen

toinen työntekijä. Mikäli se ei ole mahdollista tulee työnantajan huolehtia siitä että tarvittavat turva- ja hälytyslaitteet ovat työntekijän saatavilla (L 2002/738). Tällöin työturvallisuus kohenee ja työn henkinen kuormittavuus laskee.

2.1.6 Poissaolot

Poissaoloilla tarkoitetaan kaikkea teoreettista säännöllistä työaikaa vähentävää poissaoloa. Poissaolojen muotoja seurataan palkanlaskennassa. Seurannassa käytetään 50-60 erilaista nimikettä tapahtumille, joista palkkaa maksetaan ja joista tehdään poistoja laskettaessa palkkoja (Liukkonen, 2006: 168-170.)

Poissaoloja ovat vuosilomat, pekkaspäivät, sairauspoissaolot, lakisääteiset vapaat ja muut vapaat. Sairauspoissaoloihin lasketaan työntekijän lyhyet ja pitkät sairauspoissaolot. Vuosilomiin luetaan myös pidetyt pekkaspäivät. Kaikki sellaiset vapaat joiden perustana on laki, ovat tällaisia vapaita – esimerkkeinä äitiys- ja opintovapaat, asepalvelus ja kertausharjoitukset. Muihin vapaisiin lasketaan työnantajan? hyväksymät vapaat esimerkiksi lääkärissäkäynti maksetulla työajalla ja yksityiset syyt. Myös lomautukset, lakot ja työseisokit ovat tällaisia ”vapaita”. Osa poissaoloista voi olla oireita organisaation sisäisistä ongelmista. Poissaolojen ja työtyytyväisyyden kehitystä tulisi seurata tehokkaasti (Liukkonen, 2006: 168-170.)

Oikeusministeriön vuoden 2007 tilastojen mukaan eniten sairauspoissaoloja Jokelan vankilassa olisi rangaistuksen täytäntöönpanohenkilöstöllä. Kyseisessä tehtävässä toimii kuitenkin vain muutama henkilö, joten tästä otoksesta on vaikeaa saada tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Seuraavaksi eniten poissaoloja on taloushuoltohenkilöstöllä ja valvontahenkilöstöllä. Vuoden 2008 syyskuulle ulottuvissa tilastoissa valvontahenkilöstöllä ja toimistohenkilöstöllä oli eniten poissaoloja. Taloushenkilöstön poissaoloja selittää työntekijöiden korkea keski-ikä ja kuluttava työ joka sisältää paljon nostamista ja kiertoliikkeitä. Valvontahenkilöstön työ ei ole fyysisesti kovin kuormittavaa, vaan rasitus on enemmän henkistä (OM:n poissaolotilasto 2007). Vuorotyö aiheuttaa myös rasitusta. Helsingin Sanomissa julkaistun Eurofound-tutkimuksen mukaan jatkuvasti vuorotyötä tekevä ottaa sairauslomaa tai vaihtaa työpaikkaa useammin kuin virka-aikana työskentelevä henkilö (Helsingin Sanomat, 18.5.2009:A4). Vankilassa suurin osa valvontahenkilökunnasta tekee vuorotyötä vaikka työaikaa onkin pyritty kohdentamaan päiväaikaan. Kuitenkin työsuojelulain 5. luvun 30§ mukaan ”Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran

torjumiseksi” (L 2002/738). Harvat kuitenkaan käyttävät tätä mahdollisuutta, sillä keskimäärin viidennes vartijan palkasta muodostuu erilaisista vuorotyölisistä.

Vanginvartijoilla oli 2008 enemmän sairauspoissaoloja kuin poliiseilla. Molemmat ammatit ovat vuorotöitä ja henkisesti raskaita. Ei ole tiedossa mitään yksittäistä syytä joka selittäisi tämän eron. Vuonna 2009 poissaolojen määrä oli kuitenkin vähentynyt. Suomalaisten vankiloiden turvallisuudesta tutkimuksen tehneen Mika Junnisen mukaan sairauspoissaolot johtuisivat vankiloiden yliasutuksen aiheuttamasta työmäärän lisääntymisestä (Junninen, 2008:51,88). Ilmeisesti liika työ ja henkinen paine aiheuttavat loppuun palamista eli ”burnouttia”.

Psykologi Antti Aron mukaan ”burnout” voi johtaa sairauksiin vaikka ei itsessään ole sairaus. Hoitamattoman, kroonistuneen uupumuksen tavallisia komplikaatioita ovat niin erilaiset psykiatriset ongelmat kuten depressio, ahdistuneisuus- ja paniikkihäiriö kuin erilaiset psykosomaattiset ongelmatkin kuten koronaaritauti ja suolistotulehdukset. Burnoutille ominainen krooninen stressaantuneisuus laskee ihmisten vastustuskykyä ja altistaa häntä yleisesti kaikille sairauksille. Näyttöä on myös siitä, että hoitamaton uupumus lisää alkoholinkäyttöä ja voi johtaa alkoholiongelmiin (Aro, 2002: 96, Junninen, 2007:52)

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi on otettu käyttöön ns. työvire-malli, jonka avulla pyritään arvioimaan henkilön työkykyä. Se ei kuitenkaan ole herättänyt innostusta. Nyt vankeinhoitoesimiehet kokevat, että heidän edellytetään tiedustelevan alaisiltaan miksi nämä ovat sairaana ja kysyvän ”miksi työ ei maistu?”. Lääkärikeskusyhtymän työterveyspsykologi Tiina Niemelän mukaan runsaiden sairauspoissaolojen takia voidaan käyttää kolmikantaneuvottelua ja puheeksi ottamista. Jokelan vankilan vankeinhoitoesimiehiä on koulutettu näiden menetelmien käytöstä (Niemelä, 2009). Jokelan vankilan työterveyshoitajan mukaan toimintaan liittyy kannustavuus ja syyllistämisen välttäminen. Tilanne myös kirjataan ja sen edistymistä seurataan.

Työviremalli on käytössä myös Helsingin poliisissa ja Sisäasiainministeriössä. Työviremallilla tarkoitetaan systemaattista työssä selviytymisen arvioinnin ja tukitoimenpiteiden käyttöä työssä jaksamisen tukemiseksi. Mallin käytännön toteuttaminen on lähiesimiesten vastuulla (Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen vuosikertomus 2006, 2006, Sisäministeriön henkilöstökertomus 2004, 2004).

2.2 Henkistä työhyvinvointia tukevat asiat

Henkistä työhyvinvointia tukevat työviihtyvyys, tyytyväisyys ja työn kokeminen mielekkääksi. Työterveyslaitos on tutkinut näiden tekijöiden kehittymistä Vuosina 1984, 1997, 2003 ja 2008 tekemissään työolotutkimuksissa. Tutkittaessa työviihtyvyyttä on pyydetty työntekijöitä poimimaan annetuilta listoilta ne tekijät, jotka vähentävät tai lisäävät heidän viihtymistään töissä. Työn mielekkyyden kokemusta pidetään samaan työviihtyvyyden tavoin kokonaisvaltaisesti työtilannetta kuvaavana. Tyytyväisyyttä selvitettäessä puhutaan hyvin usein siitä, miten työntekijät ilmaisevat oman tyytyväisyytensä työhön. Herzbergin kahden faktorin teorian mukaan tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat eri ulottuvuudella olevia tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. Herzberg jakaa työhön liittyvät tekijät ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Tyytyväisyyttä synnyttävät lähinnä työn sisäiset, motivaatiotekijät jotka liittyvät yksilön tarpeisiin toteuttaa itseään työssä (Lehto & Sutela, 2008: 198, 202).

Työn itsenäisyys koetaan tärkeäksi työn viihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi. Työolotutkimusten mukaan 70% palkansaaajista piti työn itsenäisyyttä viihtymistä lisäävänä tekijänä. Työn vaihtelevuutta pidettiin myös tärkeänä tekijänä. Muita viihtyvyyttä lisääviä tekijöitä olivat työn mielenkiintoisuus ja työpaikan hyvä henki. Tärkeä työviihtyvyyttä edistävä tekijä on myös hyvä esimiestyö. Esimies voi parhaimmillaan olla rohkaiseva, antaa kiitosta ja palautetta, kannustaa, olla tasapuolinen ja arvoinen, kertoa avoimesti työpaikan asioista ja jakaa järkevällä tavalla vastuuta sekä kyetä sovitteluun ristiriitoja. (Lehto & Sutela, 2008:103, 191-193)

Työpaikan sosiaalisilla suhteilla on myös tärkeä merkitys työssä viihtymiseen. Niillä on vaikutusta myös työn tuloksellisuuteen. Kun sosiaaliset suhteet toimivat, tieto kulkee ja ongelmatilanteissa on helppo pyytää ja saada apua työtovereilta tai esimiehiltä. Työyhteisö voi olla myös kannustava ja työntekijä voi saada tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja esimiehiltään. Työntekijä voi myös kokea olevansa työyhteisön arvostettu jäsen ja päästä suunnittelemaan omaa työtään ja soveltamaan omia ideoitaan. Työtovereiden lisäksi merkittävä osa palkansaaajista on tekemisissä myös asiakkaiden kanssa. Asiakastyössä tilanteita voi olla hankala ennakoida etukäteen ja ne voivat vaihtua nopeasti. Tästä aiheutuu aivan erityisiä paineita ja vaatimuksia. Kuitenkin työssä on myös paljon palkitseviakin puolia sillä asiakkailta tulevat kiitokset voivat kompensoida esimiespalautteen puutetta. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan ylipuolet on saanut kiitoksia vähintään pari kertaa kuukaudessa. (Lehto & Sutela, 2008: 77-82, 191)

Suurin osa palkansaajista on ollut melko tai hyvin tyytyväisiä kysyttäessä heidän tyytyväisyydestään omaan työhönsä. Tärkeimpiä työtyytyväisyyden osatekijöitä ovat työolotutkimuksien mukaan olleet työpaikan sosiaaliset suhteet, työtehtävien sisältö ja ammattitaidon arvostaminen. Kehittymismahdollisuuksiin tyytyväisiä on tutkimuksien mukaan ollut vähiten. Kaikista palkansaajista 14 % kertoo olleensa tyytymätön omiin kehittymismahdollisuuksiinsa. Tästä voi tehdä sen johtopäätöksen että omassa työssä kehittymismahdollisuuksien lisääminen edistäisi eniten työtyytyväisyyttä (Lehto, Sutela, 2008: 202).

2.3. Ratkaisut työhyvinvoinnin kohentamiseksi

Työhyvinvoinnin merkitys on tiedostettu rikosseuraamusalalla ja siksi asia on huomioitu myös rikosseuraamusalan henkilöstöstrategiassa. Myös Jokelan vankilassa on tehty toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Jokelan vankilassa toteutetaan erilaista tyhy-toimintaa ja kannustetaan henkilökuntaa liikkumaan liikuntaseteleillä sekä työpaikkaliikuntaan varatulla kerran viikossa mahdollisuuksien mukaan toteutettavalla tyhy-tunnilla. Yleisin oman tyhy-toiminnan muoto Jokelan vankilassa on erilaiset virkistyspäivät. Niiden huonona puolena on se, ettei kaikki pysty tai halua osallistua niihin. Mikäli koko laitoksen henkilöstö saataisiin mukaan virkistyspäivään, voitaisiin siellä käsitellä myös yhteisiä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tämän takia yhteisten asioiden käsittely on hoidettava koulutuspäivinä joihin osallistuminen on pakollista. Eräs esimerkki tästä on VMBaro-tutkimuksen purkutilaisuus keväällä 2008. Vankien toiminnot peruutettiin purkutilaisuuden ajaksi.

2.3.1 Liikunta

Rikosseuraamusalan yhteiset urheilu- ja kulttuuritapahtumat sekä erilaiset kuntoutukset voidaan myös katsoa tyhy-toiminnaksi. Nämä tapahtumat on jaettu virallisiin ja epävirallisiin tapahtumiin. Käytäntönä on ollut että virallisiin tapahtumiin voi osallistua työajalla ja vankila osallistuu majoitus- ja matkakustannuksiin. Useimmiten vankila on antanut auton tapahtumaan osallistuvien käyttöön. Epävirallisiin tapahtumiin osallistutaan vapaa-ajalla ja osallistujat maksavat itse osallistumisesta johtuvat kustannukset. Jotkut vankilat ovat saattaneet antaa auton kisamatkoja varten myös epäviralliseen kilpailutapahtumaan osallistuvien käyttöön. Käytännöt kuitenkin vaihtelevat vankilasta riippuen. Enemmistö Rikosseuraamusalan tyhy-toiminnasta on erilaisia joukkuepelejä kuten jalkapalloa tai jääkiekkoa. Yksilölajit tai kulttuuritapahtumat ovat vähemmistönä. Joukkuelajien

tukeminen on sinänsä perusteltua koska sillä tavoin voidaan vaikuttaa suureen joukkoon mutta haittapuolena on lajia harrastamattomien jääminen syrjään ja laitoksen toimintojen häiriintyminen ison joukon lähtiessä kisamatkalle toiselle puolelle Suomea. Samaa kritiikkiä voidaan tosin myös kohdistaa yksilölajeihinkin. Kokonaisuuden kannalta on kuitenkin tarkoituksenmukaista että työntekijöitä kannustetaan urheilemaan sillä Puolustusvoimien teettämän ”Reserviläisten fyysinen suorituskyky” -tutkimuksen mukaan runsaasti liikuntaa harrastavat kokevat vähemmän stressioireita ja he kokevat terveytensä olevan parempi (Vaara, Ohrankämmen, Vasankari, Santtila, Fogelholm, Kokkonen, Suni, Pihlajamäki, Mäntysaari, Häkkinen, Hälkkinen & Kyröläinen. 2009: 39, 43).

2.3.2 Kuntoutus

Vankiloiden ja Kriminaalihuoltolaitoksen henkilökunta voivat hakeutua työkykyä ylläpitääkseen erilaisiin Kelan järjestämiin kuntoutuksiin kuten Aslak- tai Tyk-kuntoutukseen. Harkinnanvaraisen Aslak- kuntoutuksen eli ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen tavoitteena on työkyvyn säilyttäminen ja parantaminen jo silloin, kun työkyvyn alenemisen riski on havaittavissa. Tyk- toiminnan eli työkykyä ylläpitävän ja parantavan valmennuksen tavoitteena on edistää sairauden, vian tai vamman vuoksi työkyvyltään ja ansiomahdollisuuksiltaan olennaisesti heikentyneen henkilön edellytyksiin jatkaa työssään tai palata takaisin työhönsä. Kelan tutkijoiden Aaltosen ja Lindin tekemän tutkimuksen mukaan Aslak-kuntoutus on toiminut paremmin naisilla kuin miehillä. Selvityksen mukaan naiset todennäköisemmin jatkoivat työelämässä kuntoutuksen jälkeen (Aaltonen & Lind, 2009).

2.3.3 Koulutus

Rikosseuraamusalalla tuetaan työntekijän kehittymismahdollisuuksia. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus järjestää henkilöstölle täydennyskoulutusta ja vuodesta 2003 lähtien on voinut opiskella rikosseuraamusalan sosionomiksi aikuiskoulutuksessa. Ensimmäinen rikosseuraamusalan sosionomin nuorisolinjan tutkinto, johon haku oli yhteishaun kautta, aloitti 2004. Tämä koulutus on Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen ja Laurea Ammattikorkeakoulun yhteistyössä järjestämä. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen sijainti saattaa tietenkin haitata kauempana asuvien kiinnostusta mutta tällöinkin täydennyskoulutukseen osallistuvan työntekijän on mahdollista majoittua työnantajan laskuun Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen kurssihotelliin. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, 2009)

2.3.4 Työhyvinvointiprojektit

Vankiloissa on tehty erilaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin kohentamiseksi. Esimerkiksi Hämeenlinnan vankilan työhyvinvointiprojektissa kiinnitettiin huomiota työpaikkaruokailun tasoon järjestämällä henkilöstöruokalaan tasokas salaattipöytä. Yleisin ratkaisu on kuitenkin ollut henkilöstökoulutus jossa asiantuntija on luennoinut työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Näiden hankkeiden kustannuksia varten on voinut hakea Kaiku-rahoitusta Valtionkonttorista. Jokelan vankilan hyvinvointityöprojektissa myös aluevankila osallistui hankkeen rahoitukseen.

Vaasan vankilassa järjestetyssä, Jokelan vankilaa vastaavassa työhyvinvointiprojektissa ongelmaksi nousi työryhmien eteneminen eri tahtiin, hallinto henkilöstön unohtaminen ja vartijoiden vaikea tavoitettavuus näiden vuorotoista johtuen. Vaasan vankilan toteuttama hanke erosi siten Jokelan vastaavasta että siellä henkilökunta jaettiin työryhmiin omien sektoriensa mukaan. Alku ja loppuseminaarissa kaikki ryhmät työskentelivät yhdessä. (Vav:n Kaiku-hankkeen loppuraportti) Jokelassa on käytössä vain yksi työryhmä jossa on jokaisen sektorin edustajia. Vartijoiden vuorotyöt tosin aiheuttavat haittaa Jokelassakin. Vaasan vankila päätti hankkeen perusteella toteuttaa kerran kuussa kokouksen jossa jokainen tuo esille asiansa, jos hän kokee että hänellä on jotain sanottavaa. Myös uuden johtajan myötä aloittavan johtoryhmän (johtaja ja apulaisjohtajat) työskentelyä aiottiin kehittää nimittämällä siihen henkilökunnan edustajia. Jokelan vankilan työryhmällä on erilainen kokoonpano ja suppeampi aihe (henkinen väkivalta Jov:ssa). Näin ollen tulokset ovat todennäköisesti erilaisia. Kukaan ei ainakaan vielä ole ehdottanut kokousten määrän lisäämistä.

2.4 Jokelan vankilan työhyvinvointiprojekti vuodelle 2009

Työhyvinvointia Jokelan vankilassa kartoitettiin keväällä 2008 VMBaro-tutkimuksella jonka tulosten perusteella muodostettiin eri henkilökunnan jäsenistä koostuva työryhmä. Tämä työryhmä päätyi tekemään henkilökunnalle osoitetun kyselyn jolla haettiin tarkempaa tietoa henkisestä väkivallasta Jokelan vankilassa. Työryhmä päätyi esittämään työpaikka koulutusta kiusaamisen ja asiattoman käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Tämä hanke päättyi vuonna 2010 jolloin tehdään uusi kysely jolla mitataan työhyvinvoinnin kehittymistä Jokelan vankilassa

Keväällä 2008 tehdyn VMBaro-tutkimuksen, ja kesällä 2008 tehdyn kyselyn perusteella henkinen väkivalta ei olisi iso ongelma Jokelan vankilassa. Tosin yksikin tapaus on liikaa. Siksi vankilan henkistä väkivaltaa pohtineessa työryhmässä esitettiin työpaikkakoulutusta ratkaisuksi henkisen väkivallan vähentämiseksi (LIITE 3). Työryhmässä esitettiin lokakuussa 2008 ajatus keväällä 2009 järjestettävästä kaksipäiväisestä koulutuksesta, johon palkattaisiin ulkopuolinen kouluttaja. Työryhmä ei kuitenkaan kokoontunut marras- joulukuun aikana johtuen jäsenten työkiireistä ja lomista.

Tammikuussa 2009 työryhmän työskentely eteni jälleen. Silloin Jokelan vankilassa kävi Työterveyslaitokselta psykologian tohtori Maarit Vartia. Hän on selvittänyt paljon työpaikkakiusaamisasioita ja myös vankeinhoitolaitoksen piirissä aiemmin (v.1999) tehnyt julkaisun "Väkivalta vankeinhoitotyössä". Tapaaminen oli 19.1. paikalla osa kiusaamistyöryhmän jäsenistä sekä yhteistyökumppani, joka tulisi lisäksi vetämään työhyvinvointipäiviä. Helmikuussa 2009 työryhmä odotti vielä lopulliset tarjouspyynnöt sekä selvitti mahdollista kokoontumispaikkaa. Eräs ehdotus oli Siuntion hyvinvointikeskus. Kun kustannukset olivat tiedossa, työryhmä esitteli asian vankilan johtajalle jonka jälkeen lähetettiin hakemus Kaiku-rahoitukseen. Kaiku-raha on valtiokonttorista haettava harkinnanvarainen kehittämisraha, jolla tuetaan valtion työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden käynnistämiseksi ja toteuttamiseksi. Jokelan vankilalle myönnettiin tukea henkistä väkivaltaa ja kiusaamista ehkäisevän koulutuskokonaisuuden toteuttamiseen ja työnohjauksen järjestämiseen.

Hankkeeseen liittyvä koulutus toteutettiin syyskuussa 2009 kahtena ajankohtana, 1.-2.9.2009 ja 15.-16.9.2009, jotta kaikilla oli mahdollisuus osallistua (LIITE 6)(Meling, 2009). Kaiku-kehittämishanke päättyi 30.6.2010, jota ennen toistetaan henkistä väkivaltaa kartoittava kysely (Säisä, 2009).

3. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuskysymykseni on: "miten työntekijät kokevat henkisen työhyvinvoinnin Jokelan vankilassa?" ja "mitä henkinen työhyvinvointi on?" Käytin tutkimusmenetelminä sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000: 137, 160). Osallistuvaa tutkimusta on myös mukana. Osallistuin kiusaamista kartoittavan työryhmän toimintaan. Toiminta johti suunnitelmaan järjestää työpaikkakoulutusta kiusaamisen vähentämiseksi. Tämä koulutus järjestettiin syksyllä 2009 ja siinä käytettiin Vankeinhoitolaitoksen ulkopuolisia kouluttajia.

Kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusta edustaa Jokelan vankilan koko henkilökunnalle kesällä 2008 tehty kiusaamista kartoittanut kysely. Kyselyn tulokset olivat kiusaamisen vähentämistä pohtineen työryhmän apuna. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta edustaa Jokelan vankilan työntekijöiden haastattelut. Jokelan vankilassa oli tehty keväällä 2008 VMBaro-tutkimus jonka mukaan 22% vastanneista oli erittäin tyytymättömiä kiusaamistilanteeseen ja 16 % vastanneista kertoi kokeneensa kiusaamista työpaikalla. VMBarosta ei tosin selvinnyt kiusaamisen muodot.

VMBaro-tutkimuksen johdosta vankilaan perustettiin kiusaamistyöryhmä. Työryhmän tekemän kyselyn perusteella kuitenkin vain 10 % vastanneista olisi kokenut kiusaamista. Vaihtelua kiusaamisen määrässä tutkimusten välillä selittää kiusaamiskyselyn pienempi vastausprosentti. VMBaro-tutkimukseen vastasi 70 % Jokelan vankilan henkilöstöstä kun kiusaamiskyselyyn vastasi vain puolet. Kiusaamiskysely toteutettiin kesällä, jolloin ihmiset olivat lomilla eivätkä sen takia välttämättä muistaneet vastata kyselyyn.

Päädyin edellä kuvaamiini tutkimusmenetelmiin koska halusin saada tietoa henkilökunnan välisistä suhteista sekä siitä miten yksittäiset työntekijät kokevat tilanteen. Kvantitatiivisella kyselytutkimuksilla tavoitin kaikki vankilan työntekijät ja sain selville työhyvinvoinnin sekä kiusaamisen kokonaiskuvan yksittäisiä työntekijöitä haastatteleamalla saatoinkin perehtyä heidän kokemuksiinsa. Ennakkokäsitykseni oli että työntekijöiden kiire sekä työssä kokemat ongelmat johtamisessa, ilmapiirissä, ja työn fyysinen sekä psyykinen kuormittavuus heijastuisivat henkilöiden välisiin suhteisiin ja tätä pahoinvointia purettaisiin sairauspoissaoloihin ja toisten kiusaamiseen. Vankeinhoitolaitoksessa on nykyään käytössä UPJ:n nimellä tunnettu tulospalkkausjärjestelmä. Juha Siltalan mukaan tulokseen sidottu palkkaus asettaa työntekijät keskinäiseen kilpailuasetelmaan ja siten murentaa heidän keskinäistä solidaarisuuttaan (Siltala, 2004:370.) Jos samasta tehtävästä saadaan erilaista palkkaa, syntyy kateutta mikä lisää kiusaamisen vaaraa ja heikentää työilmapiiriä.

4. TUTKIMUKSEN MENETELMÄ

Käytin aineiston keruumenetelminä lomakkeella kesällä 2008 tehtyä kyselytutkimusta (LIITTEET 1 ja 2), vuosina 2008 ja 2009 tehtyjä haastatteluja ja keväällä 2009 lähetettyä sähköpostikyselyä. Kesällä tehdyssä kyselylomakkeessa oli 21 kysymystä, joista 19 ensimmäistä noudatti Likertin asteikkoa sillä erotuksella, ettei kysymyksen asettelua oltu käännetty kesken kysymyspatterin ja kyselyssä ei myöskään ollut ”en osaa sanoa-vaihtoehtoa”. Yleensä Likertin asteikkoa käytettäessä käännetään kysymyksen asettelu kesken kyselyn. Kysymykset oli esitetty väitteen muodossa ja vastaajan tehtävänä oli olla samaa tai erimielistä asteikolla 1-4. Kiusaamistyöryhmä päättyi näihin ratkaisuihin, jotta kyselylomake olisi

mahdollisimman selkeä ja helposti täytettävä. Kaksi viimeistä kysymystä oli omin sanoin vastattavia.

Kyselylomakkeita jaettiin 82 joista 42 palautettiin. Kyselyyn oli mahdollista vastata nimettömänä. Vastanneista 21 oli miehiä ja 17 naisia. Neljä vastaajaa ei halunnut vastauksensa yhteydessä tuoda esille sukupuoltaan. Tämä saattoi johtua siitä että Jokelan kaltaisessa pienessä työyhteisössä heidät olisi voitu tunnistaa vastauksen perusteella. Suurin osa jätti vastaamatta vapaasti vastattaviin kysymyksiin. Kyselylomakkeet olivat numeroituja, jotta kukaan ei kopioisi omaa lomakettaan ja vastaisi useaan kertaan.

Aineistoa täydennettiin henkilökunnan haastatteluilla talvella 2008-2009. Valitsin haastatellut sattumanvaraisesti kysymällä Jokelan vankilassa satunnaisilta henkilökuntaan kuuluvilta vastaantulijoilta halukkuutta haastatteluun. Haastatellut henkilöt olivat haastatteluhetkellä töissä joka rajoitti haastatteluun käytettävää aikaa. Talven haastattelut keskittyvät joihinkin yksittäisiin kysymyksiin sekä teemarunkoihin, joka esitellään jäljempänä liitteessä numero 4 ja 5. Tämän lisäksi tiedustelin sähköpostilla Suomen vankiloista työhyvinvointiin liittyviä asioita jotka on mainittu liitteessä 5.

VMBaro- työtyytyväisyysbarometri tehtiin 2008 valtakunnallisesti kaikissa Suomen vankiloissa ja kriminaalihuollon toimipisteissä. VMBaro-tutkimuksia on tehty vuodesta 2006 lähtien ja niissä on ollut ongelmana suljettujen vankiloiden niukka vastausprosentti. Jokelan vankilan vastausprosentti (n. 70 %) oli suljettujen vankiloiden parhaita. Kyselyssä tiedusteltiin vastaajan kantaa eri kysymyksiin vastausvaihtoehtojen ollessa: erittäin tyytymätön, tyytymätön, ei tyytymätön eikä tyytyväinen, tyytyväinen ja erittäin tyytyväinen. Kyselyn tulokset purettiin Jokelan vankilan henkilökunnan kanssa kahdessa tilaisuudessa. Tilaisuuksia järjestettiin kaksi jotta kaikilla olisi mahdollisuus osallistua. Muuten osa vuorotyötä tekevästä valvontahenkilökunnasta olisi jäänyt työvuorojen takia vaille tätä mahdollisuutta.

Pyrin selvittämään henkisen työhyvinvoinnin tilaa myös muissa vankiloissa jotta voisin verrata sitä Jokelan vankilan tilanteeseen. Vuoden 2008 VMBaro-tutkimus ei kerro tuoreinta tilannetta joten katsoin parhaaksi tiedonkeruun menetelmäksi kyselyn tekemisen. Minulla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta käydä jokaisessa vankilassa haastattelemassa työntekijöitä. Siksi tiedustelin 5.5.2009 sähköpostitse kaikista Suomen vankiloista ilmeneekö niissä seuraavia henkisen työhyvinvoinnin ongelmia: johtamisen ongelmat, kiire, ilmapiiriongelmat, henkilösuhteet, työn fyysinen ja psyykkinen raskaus. Tämän lisäksi kysyin mitä niistä he pitävät suurimpana, vai oliko joku muu nämä edelliset ylittävä ongelma heidän mielestään suurempi. Kerroin viestissäni että vastaukset ovat luottamuksellisia ja että pyrin vertaamaan yleisellä tasolla muiden vankiloiden ja Jokelan vankilan vastauksia.

4.1 VMBARO-Työilmapiiritutkimuksen tulokset Jokelan vankilassa

Jokelan vankilassa tehtiin keväällä 2008 ”Työtyytyväisyysbarometri 2008 RISEALA” eli VMBaro työtyytyväisyystutkimus. Siinä oli 13 kohtaa jotka olivat johtaminen, työn sisältö ja haasteellisuus, palkkaus, kehittymisen tuki, työilmapiiri ja yhteistyö, työolot, tiedon kulku, työnantajakuva, halukkuus henkilökiertoon, aikomus vaihtaa työpaikkaa, väkivallan uhka, työturvallisuusjärjestelyt ja kiusaaminen.

Tutkimuksen mukaan niukka enemmistö (55%) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä johtamiseen. Enemmistö (61%) oli myös tyytyväisiä esimiehen antamaan tukeen. Valtaosa (61%) katsoi myös tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja inhimillisesti työyhteisössä. Tyytyväisten osuus oli vähemmistönä (48%) kysyttäessä töiden yleistä organisointia sekä palautteen saamista työntuloksista. Tutkimuksen tulosten mukaan Jokelan vankilan henkilökunnan enemmistö on tyytyväinen esimiestyöhön. Viidennes vastasi joka kohdassa ettei ole tyytymätön eikä tyytyväinen. Tämän voi tulkita siten, ettei kysymys kosketa vastaajaa tai ettei hänellä ole siihen mielipidettä. Monissa tehtävissä ei tarvita päivittäistä johtamista vaan esimies lähinnä määrittelee tehtävien puitteet. Erittäin tyytymättömien tai tyytymättömien määrä oli jokaisessa kysymyksessä viidennes vastaajista. Palautteen saamisessa oli tyytymättömiä melkein kolmannes tutkimukseen osallistujista. Tulosten perusteella Jokelan vankilassa tulisi kehittää palautteen antamista.

Käsitys tiedonkulusta on jakautunut VMBaro-tutkimukseen vastanneiden mielestä. 48 % vastanneista oli tyytyväisiä tai joksikin tyytyväisiä mutta 37 % taas oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä. 17 % vastaajista koki, ettei ole tyytyväinen eikä tyytymätön. Tiedusteltaessa sisäistä viestintää ja tiedonkulkua vastaukset jakaantuivat melkein samalla tavalla 35 % ollessa tyytymätön tai erittäin tyytymätön ja 47 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Kysyttäessä mielipidettä työyhteisön avoimuudesta asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa 37 % oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön ja 47 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. 16 % ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä. Oikean tiedon välittäminen sitä tarvitseville on haasteena isossa organisaatiossa kuten vankeinhoitolaitoksessa, mutta tietotekniikka tarjoaa hyvän mahdollisuuden siihen. Myös johtoryhmän kokoukset ja muut palaverit tarjoavat mahdollisuuden asioista tiedottamiseen. Valitettavasti sähköpostin lukeminen ja kokouksiin osallistuminen vievät aikaa muilta työtehtäviltä. Osa henkilöstöstä myös laiminlyö sähköpostin seuraamisen mikä olisi korjattavissa koulutuksen avulla (Junninen 2008.)

4.1.1 Tyytyväisyys työhön, palkkaukseen ja kehittymisen tukeen

Enemmistö vastaajista (66 %) koki työnsä sisällöltään tyydyttäväksi ja riittävän haastavaksi. Tulos- ja työtavoitteet olivat myös selkeitä enemmistölle (62 %). Suurin osa koki työnsä itsenäiseksi (64 %) ja innostavaksi (63 %). Niiden osuus jotka eivät olleet tyytymättömiä eikä tyytyväisiä oli näissäkin kohdissa viidennes. Tuloksista voi päätellä henkilökunnan sisäisen motivaation olevan kunnossa. Tällöin johdon tulisi vain taata alaistensa häiriötön ja sujuva työskentely sekä taata riittävät resurssit työn suorittamiseen.

Suurin osa vastanneista (62 %) oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä palkkaukseen, sen perusteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen (51 %) ja palkkauksen suhteesta työn asettamaan vaativuuteen (69 %). Myös palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen myötä (69 %) ja palkkauksen oikeuden mukaisuuteen oltiin tyytymättömiä (68 %). Tulokset kertovat työntekijöiden olevan tyytymättömiä palkkaansa, mikä ei ole yllätys sillä Vankeinhoitolaitos ei pysty kilpailemaan palkoissa yksityisen sektorin kanssa. Vankiloissa on otettu muutama vuosi sitten käyttöön UPJ-palkkausjärjestelmä joka tuli 1920-luvulta peräisin olevien A-palkkataulukoiden tilalle. Uusi palkkausjärjestelmä toi vanhan ikälisiin perustuvan järjestelmän tilalle työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan järjestelmän. Ilmeisesti työntekijät kokevat palkkauksen epäoikeudenmukaiseksi ja perusteiltaan epäselväksi koska eivät vielä tunne palkkausjärjestelmää sen uutuuden takia. On myös mahdollista etteivät esimiehetkään tunne vielä järjestelmää tarpeeksi hyvin voidakseen pisteyttää alaisensa parhaalla mahdollisella tavalla. Ongelmat korjaantunevat koulutuksen ja kokemuksen lisääntymisen avulla.

Työntekijöistä 48 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kehittymisen tukeen Jokelan vankilassa mutta jopa 35 % ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön tukeen 18 % ollessa tyytymätön tai erittäin tyytymätön Tiedusteltaessa uralla etenemistä ja sen tukemista työyhteisössä sekä työpaikkakoulutusta ja muita osaamisen kehittämismahdollisuuksia vastaukset olivat samansuuntaisia. Tuloksen perusteella kolmanneksella työntekijöistä ei olisi mielipidettä heidän ammatillisesta kehityksestään. Ilmeisesti heitä ei ole informoitu tarpeeksi kaikista mahdollisista koulutusmahdollisuuksista tai sitten he eivät ole kokeneet koulutusta tarpeelliseksi eikä heillä sen takia ole mielipidettä. Kehityskeskustelut tarjoaisivat kuitenkin hyvän mahdollisuuden kannustaa työntekijöitä kehittämään ammattitaitoaan. Uusi vankeuslaki edellyttää vankiloiden työskentelevän uusintarikollisuuden vähentämiseksi joten työntekijöiden jatkokoulutukselle olisi tarvetta.

4.1.2 Työilmapiiri ja työolot

Työilmapiiri ja yhteistyö on VMBaro-tutkimukseen vastanneiden enemmistön (77 %) mielestä kunnossa. 79 % vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työyhteisön sisäiseen yhteistyöhön ja ilmapiiriin ja 65 % katsoi osaamistaan arvostettavan. Suuri enemmistö (90 %) katsoi myös saavansa oikeudenmukaista ja inhimillistä kohtelua työtovereiltaan. Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä uskoi 74 % vastanneista. Vastauksien perusteella Jokelan vankilan työilmapiirissä ei ole kovin isoja puutteita. Tosin mahdolliset epäkohdat tulee silti korjata. Johdon tulisikin tehdä kaikkensa että näin tehdään ja että tilanne pysyisi myös jatkossa näin hyvänä.

Työoloista kysyttäessä 66 % vastanneista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Työ- ja yksityiselämän yhdistämisen mahdollisuuteen oli 62% vastaajista joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Enemmistö (81 %) myös uskoi työpaikkansa säilyvän tulevaisuudessa. 63 % vastanneista oli tyytyväisiä jaksamiseensa ja energisyyteensä. Työtiloihin ja työvälineisiin oli tyytyväisiä 58 % kyselyyn vastanneista. Niiden osuus jotka eivät olleet tyytyväisiä eikä tyytymättömiä vaihteli 10 % ja 31 % välillä kysymyksestä riippuen. Kielteisesti suhtautuvien määrä jäi pieneksi joka kohdassa. Vastausten perusteella työoloihin ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Tämä on hyvä saavutus sillä Jokelan vankila on tehty entiseen tulitikkutehtaaseen joten tilat ovat väkisininkin hieman sokkeloiset ja epätarkoituksenmukaiset. Työ- ja yksityiselämän yhdistämisen helppous ja luottamus työpaikan pysyvyyteen ovat vankilalle ominaisia piirteitä. Virassa ollessa ei ole pelkoa työpaikan menetyksestä ja pitkälle ulottuvat työvuorotaulukot helpottavat vapaa-ajan suunnittelemista.

4.1.3 Työntekijöiden kokemukset työvälineistä ja työturvallisuudesta

Väkivallan uhkaan tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten määrä oli tutkimuksen mukaan 57 %. Sen sijaan 31 % vastanneista oli erittäin tyytymättömiä tai tyytymättömiä. 11 % ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä. Kyselystä ei ilmennyt kokivatko vastaajat että väkivallan uhkaan tulee aina olla tyytymätön vai ymmärsivätkö he kysymyksen niin että ovatko he tyytyväisiä nykyiseen uhkatasoon. Vankila on paikka jossa pidetään väkivaltaisista ihmisistä joten väkivallan mahdollisuus on kuitenkin aina olemassa.

Työturvallisuusjärjestelyihin tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus kyselyyn vastanneista Jokelan vankilassa oli 51 % ja tyytymättömien tai erittäin tyytymättömin osuus oli viidennes. 29 % ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön.

4.1.4 Työntekijöiden ajatukset vankilan työnantajakuvasta

Jokelan vankilan työnantajakuva ei herättänyt henkilökunnassa suuria tunteita. 44 % vastanneista ei ilmaissut kyselyssä tämän asian suhteen sen enempää tyytyväisyyttä kuin tyytymättömyyttä. 25 % vastanneista oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä ja 32 % tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Vastauksia voi tulkita niin, että työntekijöillä ole selkeää käsitystä vankilan työnantajakuvasta eikä heitä kiinnosta mitä heidän työpaikasta ajatellaan. Vankilat ovat varsin usein aika sisäänpäin kääntyneitä paikkoja jotka ylittävät uutiskynnyksen vain jos jotain ikävää tapahtuu. Tätä käsitystä tukee vastaukset työnantajan julkisuuskuvasta. 50 % vastanneista ei ollut siihen mielipidettä, 28 % ollessa tyytymätön tai erittäin tyytymätön. Tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli vain 23 %. Vankeinhoitolaitoksen tulisi mielikuvia parantaakseen korostaa vankeinhoidon positiivisia puolia sekä sisäisessä, että ulkoisessa tiedotuksessa. Myös kysyttäessä arvojen selkeydestä ja ymmärrettävyydestä saatiin paljon "ei tyytyväinen eikä tyytymätön-vastauksia". 37 % oli tätä mieltä 39 % ollessa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Vain 28 % oli tyytymättömiä. Arvojen toteutumiseen käytännössä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä 33 %. Vain 24 % oli arvojen toteutumiseen tyytymätön tai erittäin tyytymätön 44 % ollessa "ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä". Se ettei ihmisillä ole mielipidettä arvojen puolesta tai niitä vastaan voi olla merkki siitä että puhe arvoista on jäänyt heille vain sanahelinäksi jolla ei ole yhteyttä heidän työhönsä. Työntekijät saa parhaiten sitoutettua arvoihin ottamalla heidät mukaan niiden laatimiseen. Tämän voi toteuttaa esimerkiksi koulutus- tai virkistyspäivän yhteydessä.

4.1.5 Halukkuus työnkiertoon ja tai työn vaihtamiseen

Halukkuus henkilökiertoon oli niukka. Vain 28 % oli halukas siihen. Tutkimustulokseen saattaa vaikuttaa se, ettei henkilökierto ole mahdollista kuin vain osassa vankilan tehtävistä. Tällöin tehtävän vaihtaminen tarkoittaisi myös ammatin vaihtamista. Käytännössä vain vartiointi ja osa koulutus-, kuntoutus-, ja sosiaalialan tehtävistä on sellaisia että niitä voi kierrättää. Vartioistakaan osalla ei ole varsinaista toimipaikkaa vaan he toimivat missä kulloinkin tarvitaan toimien sijaisina toisten ollessa sairaana tai lomilla. Nämä vartijat toimivat jo nyt ajoittain eri tehtävissä joten työvuorokierto ei toisi heille mitään uutta. Halukkuutta työvuorokiertoon saattaa myös vähentää pelko työvuorotaulukoiden muutoksista, mikä hankaloittaisi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Jokelan vankilan kyselyyn vastanneista työntekijöistä 28 % kertoi aikovansa vaihtaa työpaikkaa. Luku on yllättävän iso ja syitä vaihtoajatukseen tulisi tutkia. Mikäli vaihtohalukkuus pysyy jatkossakin korkeana, saattaa osa työpaikanvaihtoa harkinneista toteuttaa aikomuksensa.

4.1.6 Kiusaaminen ja työtyytyväisyys Jokelan vankilassa

VMBaron tulosten mukaan kiusaamiseen oli tyytymättömiä 22 % vastanneista. Itseensä kohdistuneesta kiusaamiseen oli tyytymättömiä 16 % ja muihin kohdistuneeseen kiusaamiseen oli tyytymättömiä 28 % vastanneista. Tutkimuksesta ei kuitenkaan selvinnyt milloin ja miten kiusaaminen oli tapahtunut ja oliko se jatkunut. Kysymykseen vastannut henkilö on saattanut kokea tulleen kiusatuksi viikon ajan viisi vuotta sitten ja olla siitä yhä pahoillaan. Tämän takia Jokelan vankilassa perustettiin työryhmä selvittämään asiaa.

Valtakunnallisesti VMBaron tulokset ovat osoittaneet, että kokonaisuudessaan työtyytyväisyys on rikosseuraamusalalla heikompi kuin valtiolla keskimäärin. Erityisen selvästi keskimääräistä tyytymättömämpiä ollaan palkkaukseen. Lisäksi työtiloihin ja työvälineisiin ollaan rikosseuraamusalalla selvästi tyytymättömämpiä kuin valtiolla keskimäärin. Myös tiedon kulku ja työnantajakuva aiheuttavat tyytymättömyyttä keskimääräistä enemmän. Sen sijaan työpaikan varmuuteen uskotaan valtion keskitasoa selvästi yleisemmin (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 2009:5). VMBaro tutkimuksissa on myös tullut esille se että pienessä laitoksessa on parempi yhteishenki (Junninen, 2008: 91). Jokelan tulokset tukevat tätä väittämää. Jatkossa tulisikin tutkia mitkä ovat niitä tekijöitä jotka selittävät tätä ilmiötä ja miten hyvää työilmapiiriä voisi ylläpitää ja miten sen voisi luoda myös isompiin vankiloihin.

5.1 Henkistä väkivaltaa koskevan kyselyn tulokset

Kesällä 2008 toteutetun kiusaamiskyselyn mukaan enemmistö Jokelan vankilan työntekijöistä ei ole kokenut henkistä väkivaltaa. Kuusi vastaajaa kuitenkin oli erimieltä tai jokseenkin erimieltä sen väittämän kanssa, että Jokelan vankilassa ei olisi henkistä väkivaltaa. Heistä neljä oli naisia. Tosin vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti miesten ja naisten välille. Kolme vastaajaa oli joutunut olemaan pois töistä kiusaamisen takia ja myös kolme oli harkinnut työpaikan vaihtamista kiusaamisen takia. Enemmistö vastanneista katsoo toimineensa rakentavasti kiusaamisen vähentämiseksi ja on sitä mieltä, että kiusaamista voitaisiin vähentää henkilöstökoulutuksen ja johtamiskoulutuksen avulla. Kaikki tosin eivät vastanneet näihin kohtiin ja heidän kantaansa ei saada selville. Henkilökunnalle tiedotettiin kyselyn tuloksista marraskuussa 2008.

Kiusaamiskyselyyn vastanneet kertoivat kokeneensa henkistä väkivaltaa, simputusta, uhkailua ja sosiaalista eristämistä (LIITE 2). Vapaasti vastattavassa kysymyksessä, jossa pyydettiin kuvailemaan koettua väkivaltaa, sitä kuvattiin haukkumiseksi, uhkailuksi ja nälvimiseksi sekä vähättelyksi ja mitätöinniksi. Selkeä enemmistö ei ole kokenut seksuaalista väkivaltaa. Vain

yksi vastaaja oli jokseenkin samaa mieltä "olen kokenut seksuaalista väkivaltaa" - väittämän kanssa. Eräs vastaaja kommentoi henkistä väkivaltaa seuraavasti: "Eräällä henkilöllä on toistuvasti tapana puhua halventavasti tai jopa törkeästi sellaisesta henkilöstä, joka ei edes ole paikalla. Monesti kyse ei ole edes työasioista vaan menee aivan henkilökohtaisuuksiin ja siviiliasioihin"

Suurin osa henkistä väkivaltaa kokeneista kertoi vain yhden henkilön syyllistyvän kiusaamiseen. Henkistä väkivaltaa on koettu sekä kahden kesken että ryhmätilanteissa. Henkistä väkivaltaa on koettu useammin esimiehen kuin työtovereiden kohdalla. Alaiset eivät harjoittaneet kyselyn mukaan henkistä väkivaltaa. Henkisen väkivallan vähentämiseksi oli 25 ehdotusta. Ehdotukset olivat enimmäkseen rakentavia ja niissä ehdotettiin seuraavanlaisia asioita: "Asiallista suhtautumista toisiin henkilöihin vaadittava kaikilta eli epäasiallisuudet poistettava. Ja jos asia ei korjaannu, niin kovemmat otteet esim. lomautus ym." sekä: "Tarvittaessa esimiehen on puututtava asiaan, jos henkistä väkivaltaa esiintyy". Vain kahdessa ehdotuksessa vaadittiin suoraan hankalaksi koetun henkilön erottamista tai siirtämistä toisiin tehtäviin. Enemmistö ehdotuksista koski avointa keskustelua ja asian puheeksi ottamista.

5.2 Henkilökunnan haastattelujen tulokset

Haastattelin joulukuussa 2008 sekä tammi-, helmi- ja maaliskuussa 2009 26:a henkilöä Jokelan vankilassa ja viittä Vantaan vankilassa (LIITTEET 4 ja 5). Tiedustelin halukkuutta osallistua haastatteluun useammaltakin mutta moni koki, ettei heillä ollut mitään sanottavaa. Siksi otokseni jäi näin pieneksi. Oros ei myöskään vastaa sukupuolijakaumaltaan tai tehtävien jakautumiselta täysin Jokelan vankilan henkilöstä. Haastattelin kaiken kaikkiaan kymmentä miestä, kahtatoista naista ja yhdeksää henkilöä jotka eivät halunneet tuoda esille sukupuoltaan. Tähän saattoi vaikuttaa se, että Jokelan vankilan kaltaisessa pienessä työyhteisössä heidät olisi voitu mahdollisesti tunnistaa vastausten perusteella.

Ensimmäisen haastattelututkimuksen (LIITE 4) kysymykset koskivat henkisen väkivallan kokemista ja sen ehkäisyä sekä työjärjestelyjä ja keinoja henkisen väkivallan ehkäisemiseksi. Haastatellut olivat iältään 25-49 vuotiaita ja heistä neljä oli naisia ja kolme miehiä. Kuusi haastateltua työskenteli valvonnan tehtävissä, joista yksi esimiestehtävissä. Yksi haastateltu työskenteli koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalityön sektorilla.

Vain yksi haastateltu kertoi kokeneensa hetkellistä henkistä väkivaltaa Jokelassa ollessaan. Hän katsoi näiden yksittäisten tapahtumien johtuneen henkilöiden maltin menettämisestä tai pettymyksen purkamisesta toiseen ihmiseen. Muut haastatellut eivät kokeneet joutuneensa henkisen väkivallan kohteeksi. Kaksi haastatelluista ymmärsi kysymyksen koskevan vankien

suunnasta tulevaa henkistä väkivaltaa. Muut olettivat kysymyksellä tarkoitetun henkilökunnan välistä väkivaltaa. Kysyttäessä onko ystäviä, haastatellut vastasivat että on ystäviä, tai että tulevat toimeen kaikkien kanssa. Kysymystä vaikeutti se, ettei ystävyyttä määritelty tarkemmin. Miespuoliset vastaajat saattoivat kokea ystävä-termin liian juhlalliseksi. Eräskin miespuolinen haastateltu totesi sarkastiseen sävyyn ”Vittu, täällä mitään ystäviä ole!”. Useimmat kuitenkin kertoivat että heillä on kavereita.

5.2.1 Kokemukset työjärjestelyistä ja työhyvinvointi-käsitteen ymmärtäminen

Työjärjestelyistä kysyttäessä haastatellut kaipasivat parempaa viestintää. Ehdotettiin mm. asioiden laajempaa tiedottamista Jokelan vankilan sisäisessä ”Tikku”-nimisessä tiedotussähköpostilehdessä. Myös johtajan parempaa näkyvyyttä kaivattiin. Ne vastaajat jotka ymmärsivät henkistä väkivaltaa koskeneiden kysymyksien tarkoittaneen vankien suunnalta tulevaa henkistä väkivaltaa, totesivat remontin parantaneen työjärjestelyjä koska vangit eivät pääse enää liian lähelle. Muutama haastateltu kehui erään henkilön kehittyneen parempaan suuntaan ja olevan turvallinen ja luotettava johtaja. Kyseistä henkilöä oli moitittu kyselytutkimuksen vapaassa palautteessa. Kyselytutkimus oli kuitenkin toteutettu kesällä 2008 ja haastattelu talvella joten on mahdollista että kyseinen henkilö on todellakin muuttanut käytöstään. Haastateltavat ehdottivat keskustelua keinoksi henkisen väkivallan vähentämiseksi vankilassa mutta osa heistä kuitenkin totesi että vankilassa tulee kestää kovaakin huumoria. Mikäli kokee kiusaamista, haastateltujen mukaan tulisi kertoa asiasta kiusaajalle ja tarvittaessa esimiehelle.

Toisessa haastattelun avulla kartoitin (LIITE 5) tutkin työntekijöiden näkemystä siitä mitä työhyvinvointi on, sekä sitä mitä esitetyistä viidestä tekijästä (kiire, johtamisen ongelmat, ilmapiiriongelmat, henkilöstösuhteet ja työn fyysinen sekä psyykinen raskaus), he pitävät suurimpina uhkina työhyvinvoinnille. Haastattelin kymmentä työntekijää jotka olivat iältään 20-54-vuotiaita sekä erästä työterveyspsykologia. Haastatelluista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Kuusi vastaajista työskenteli vartijana, yksi työskenteli apulaisjohtajana, yksi koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalisektorin tehtävissä, yksi hallinnossa sekä yksi keittäjänä. Haastateltujen työkokemus Jokelan vankilassa vaihteli muutamasta kuukaudesta kuuteentoista vuoteen. Työterveyspsykologi ei työskennellyt Jokelan vankilassa mutta tunsu työnsä kautta alan ongelmia. Osalla työntekijöistä oli aikaisempaa työkokemusta muista vankiloista. Osa haastatelluista antoi luvan kertoa nimensä mutta osa halusi pysyä tuntemattomana. Haastateltujen näkemykset työhyvinvoinnista vaihtelivat. Useimmissa vastauksissa todettiin että työhyvinvointi on sitä että on hyvä tulla töihin. Joissakin vastauksissa mainittiin kunnossa oleva työympäristö ja työjärjestelyt. Myös toisten huomioon ottaminen ja porukkaan kuuluminen mainittiin. Missään vastauksessa ei mainittu mitään

asiakkaisiin eli vankeihin liittyvää. Toisaalta vangit ovat vankilassa vastoin tahtoaan joten heidän taholta tulevan kuormituksen ilmeisesti katsottiin vain kuuluvan työn luonteeseen.

Työhyvinvoinnin uhkia tutkiessani käytin sekä avointa että puoliavointa haastattelua jossa esittelin viisi tekijää. Nämä olivat kiire, johtamisen ongelmat, ilmapiiriongelmat, henkilöstösuhteet ja työn fyysinen sekä psyykkinen raskaus. Kyseiset asiat ovat yleisiä ongelmia hoitoalalla ja ne mainittiin myös VMBaro-tutkimuksessa. Sen takia päätin käyttää juuri näitä tekijöitä. Haastattelujen perusteella kiire, johtamisen ongelmat sekä henkilösuhteet olivat suurimpia ongelmia. Johtaminen mainittiin vastauksissa yhteensä kuuteen kertaan. Ilmapiiriongelmat mainittiin neljästi ja työn fyysinen ja psyykkinen raskaus kahdesti. Silloin haastateltu tosin painotti tarkoittavansa vain työn psyykkistä raskautta. Hän ei katsonut vankilassa työskentelyn olevan fyysisesti raskasta. Haastatteleman työterveyspsykologi mainitsi erikseen työprosessin häiriöt ja totesi niiden olevan yleisiä valtion laitoksissa.

5.2.2 Kiireen vaikutus Jokelan vankilassa

Kiireen esiintyminen Jokelan vankilassa oli tutkimuksen mukaan melko tavallista. Eräs haastateltu tosin korosti että vankilassa saattoi olla ajoittain runsaasti töitä mutta kiirettä ei siellä ollut. Toisaalta hän mielsi kiireeksi vain tilanteen jossa työt jäävät osittain tekemättä. Jotkut eivät maininneet kiirettä ollenkaan mutta tämä johtunee eroista ihmisten toimenkuissa ja heidän erilaisesta tavastaan kokea asioita. Yksityiskohtiin keskittyvälle pikkutarkalle henkilölle voi olla raskasta joutua tekemään asioita nopeassa tahdissa suurpiirteisesti. Eräs haastateltu totesi kiireestä: "Kiireellä kun tekee, niin virheitä sattuu tai joku asia jää tekemättä." Eräs huhtikuussa haastatteleman työterveyspsykologi totesi että kiire voi myös johtua huonosta johtamisesta aiheutuvasta kehnosta työn organisoimisesta.

Todennäköisin syy on kuitenkin poissaoloista johtuva liian pieni henkilöstön määrä. Työntekijät joutuvat tekemään poissaolevien tehtäviä jolloin päätehtävän tekeminen kärsii ja lakisääteiset tauot ja ruokatunnit jäävät pitämättä. Tehtäviä joudutaan myös priorisoimaan pyrittäessä säilyttämään minimimiehitys tärkeimmillä toimipaikoilla. Tällöin Vankeinhoitoesimieheltä jäävät Rangaistusajan suunnitelmat päivittämättä ja postin tarkastuksesta vastaavalta vartijalta omat tehtävät tekemättä. Vuonna 2006 voimaan tulleen vankeuslain (L2005/767) 4 luvun 9§:n mukaan rangaistusajan suunnitelmat tulisi kuitenkin päivittää riittävän usein ja vankeuslain (L2006/767) 12 luvun 1§:n mukaan laitokseen saapuva posti toimittaa kohtuullisen ajan kuluessa vangille. Toistaiseksi kiireestä on selvitty henkilöstön joustavuuden ansioista. Kiireen vähentämiseksi usein käytetyt menetelmät kuten

työtoverien sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen eivät ole kaikissa tapauksissa käyttökelpoisia vankeinhoidossa jo pelkästään salassapitosäädöksen takia.

Kiire saattaa kuitenkin tulevaisuudessa helpottaa sillä Jokelan vankila on saamassa lisää henkilöstöä. Vankila on onnistunut rekrytoimaan kaksi vankeinhoitoesimiestä jotka tulevat työskentelemään rangaistusajan suunnitelmien parissa. Erään vankeinhoitoesimiehen mukaan lakkautettavasta Konnunsuon vankilasta saattaa myös siirtyä henkilökuntaa Jokelan vankilaan. Tämän lisäksi keittiömestarin mukaan vankilan keittiölle on kaavailtu vankityövoiman käyttöön ottoa, mikä pienentäisi keittäjien työmäärää. Suunnitelmien mukaan vangit tulisivat työskentelemään astioiden tiskaajina.

5.2.3 Johtamisen ja ilmapiiriongelmiin vaikutus työhyvinvointiin

Johtaminen mainittiin työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi kuudessa haastattelussa. Johdolta toivottiin tasapuolisuutta, oikeisiin asioihin keskittymistä pikkuasioista nipottamisen sijaan sekä parempaa tiedottamista. Oikeusministeriön asettaman selvitysmies Jukka Wuolijoen 2007 jättämän raportin mukaan vankeinhoitolaitoksessa tarvitaan johtamiskäytäntöjen parantamista. Rikosseuraamusvirasto onkin käynnistänyt johtamisen kehittämishankkeen (Rikosseuraamusviraston kirje 13.4.2007, Diaarinumero: 6/21/2007). Apulaisjohtajan mukaan Vankeinhoitolaitos on toteuttanut 2008 vankilan johtajien koulutusta johon on osallistuneet johtajat sekä heidän tärkeimmät sijaisensa. Jokelan vankilassa on järjestetty 2007 ja 2008 varhaisen tuen koulutusta sekä kehityskeskusteluihin liittyvää koulutusta vankeinhoitoesimiehille (Meling, 2009).

Neljä haastateltua koki ilmapiiriongelmat työhyvinvoinnin uhaksi. Ilmapiiriongelmiä ilmensivät selän takana puhuminen sekä se ettei arvosteta toisen työtapoja. Myös johtamisen ongelmien katsottiin vaikuttavan ilmapiiriin. Ilmapiiriin katsottiin kuitenkin olevan Jokelassa kaiken kaikkiaan hyvä. Yhteisten tekemisten, kuten illanistujaisten, arveltiin voivan parantaa ilmapiiriä.

5.2.4 Henkilösuhteiden sekä työn fyysisen ja psyykkisen raskauden merkitys

Henkilösuhteet olivat työhyvinvoinnin uhka viiden haastatellun mielestä. Lapsellisten ja työhön kuulumattomien kiukuttelujen toivottiin poistuvan ja todettiin että työntekijän tulisi itse puuttua epäkohtiin. Eräs haastateltu kertoi vartijoiden tulevan hyvin toimeen keskenään mutta muiden sektoreiden työntekijöiden koettiin olevan omina ryhminään. Tämän kaltainen

kuppikuntien muodostuminen on ehkäistävässä lisäämällä epämuodollista kanssakäymistä henkilöstöryhmien välillä esimerkiksi yhteisen kahvihuoneen avulla.

Fyysinen ja psyykkinen raskaus mainittiin työhyvinvointia haittaavaksi tekijäksi vain kahdessa haastattelussa. Silloinkin toinen haastateltu korosti tarkoittavansa vain psyykkistä raskautta sillä hänen mielestään työ vankilassa ei ole ruumiillisesti raskasta. Haastattelun mukaan psyykkinen raskaus tulee kiireestä, johtamisen ja ilmapiirin ongelmista sekä henkilösuhteista. Haastattelun mukaan pitäisi opetella siihen että ”kun portti napsahtaa perässä kiinni, niin ongelmat jää sinne ja kun se taas aamulla aukeaa, ne on edessä”.

5.2.5 Muutokset työnteossa ja työhyvinvoinnissa

Edellisten haastattelujen lisäksi tein kolme avointa haastattelua joissa annoin haastateltavan puhua vapaasti siitä miten hän kokee työhyvinvoinnin ja työnteon muuttuneen. Näissä avoimissa haastatteluissa vastaajat kertoivat työhyvinvoinnin heikentyneen. Haastattelemani vankeinhoitoesimiehen mukaan työntekijöihin kohdistuvat odotukset ovat kasvaneet. Pienillä resursseilla pitäisi selviytyä kasvavista tehtävistä. Sen lisäksi koetaan painostavaa epävarmuutta tulevasta. Nykyään tulee vain ohjeita, eikä asioiden valmisteluun voi osallistua niin kuin ennen. Aikaisemmin järjestettiin myös vartijoille enemmän tiedotustilaisuuksia ajankohtaisista asioista. Nykyään asioiden valmistelusta saa haastattelun vankeinhoitoesimiehen mukaan lukea oikeusministeriön sisäisestä tiedotusverkosta, kontranetista. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseenkin ei enää panosteta. Aikaisemmin valtiokonttorista tuli työhyvinvointiin liittyviä projekteja ja ohjelmia.

Haastattelemani vankeinhoitoesimiehen mielestä tiukka työtahti ja vähäiset resurssit ovat vaikuttaneet sairastavuuteen, mihin työnantaja on reagoinut kiristämällä sairauslomakäytäntöä. Vankeinhoitoesimies toteaa monen vartijan oireilevan sairastamalla. Ainakin he puheissaan toteavat ”että pitäiskö ottaa saikkua”. Hän kertoo että jaksamisen kannalta joskus ollaan lopussa. Välillä työssä pitäisi olla ”suvantovaiheita” että saisi rauhassa keskittyä perustehtävään. Jatkuvat uudistukset rasittavat työntekijöitä ja Rikosseuraamusviraston esittämä Konnun suon vankilan lopettaminen sekä Pelson vankilan supistaminen ovat järkyttäneet monia työntekijöitä. He ovat aikaisemmin luottaneet siihen että vankila on turvallinen työpaikka ja lakkautusuutiset horjuttavat tätä uskoa.

Kuitenkin, kun tiedustelin työuupumuksen kokemuksia 10.4.2009 neljältä vuorossa olleelta vartijalta, kukaan heistä ei kertonut kokeneensa työuupumusta. Vankilan ei katsottu olevan erityisen raskas työpaikka. Vastanneiden kokemusten mukaan aikaisemmat työpaikat ennen vankilauraa olivat olleet paljon kiireisempiä ja stressaavampia. Toisaalta vankilassa töissä

olevan henkilön on helppo hakea sairauslomaa, mikäli hän kokee kärsivänsä työuupumuksesta. Tätä pidettiin erittäin hyvänä, sillä tällä tavoin voitiin ehkäistä loppuun palamista. Ilmeisesti työn aiheuttama kuormitus jakautuu epätasaisesti eri tehtävissä ja elämäntilanteissa oleville ihmisille.

5.2.6. Muutosten vaikutukset

Haastattelujen perusteella Jokelan vankilassa, kuten muissakin vankiloissa on kärsitty Oikeusministeriön huonosta tiedottamisesta. Työntekijät joutuvat elämään epätietoisuudessa jatkuvien muutosten ravistellessa Vankeinhoitolaitosta. Vankilavirkailijain liiton Jokelan osaston puheenjohtajan mukaan 2000-luku on ollut jatkuvaa muutosta. Nummela toteaa: "Ennen tiedettiin mitä tehtiin. Mentiin töihin ja vartioitiin. Nykyään työhön liitetty kaikkea ylimääräistä ja tuntuu että vangin vartioiminen ei ole tärkeää". (Nummela, 2008)

Vankeinhoitolaitoksen uudistusten vaikutuksesta työhyvinvointiin, ilmapiiriin ja motivaatioon kertoo Jokelan vankilan toiminnoista vastaavan apulaisjohtajan kommentti:

"Lyhyesti voi sanoa, että totta kai suuret muutokset ja jatkuvassa epävarmassa olotilassa oleminen vaikuttaa työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työpaikan ilmapiiriin kielteisesti. Mahdollinen oman työpaikan menetys on suuri yksittäinen stressitekijä ja työmotivaatiota heikentävä tekijä kenelle tahansa. Epävarmuus tulevaisuudesta ja mahdollinen "uuden" oman paikan löytäminen, mahdollisesti vielä kokonaan toisessa laitoksessa on hyvinvointia vaarantava tekijä. Paitsi, että tehtävät saattavat vaihtua myös koko työyhteisö ja entiset työkaverit haihtua... koko organisaatio voi tilapäisesti kriisiytyä, jos muutoksia ja henkilöstövaihdoksia on paljon. Pidemmät "pakkomuutot" työn perässä vaikuttavat myös siviilielämään oleellisesti. Mahdollisissa muutostilanteissa ja virkojen siirroissa koko työyhteisön tasapaino voi järkkäytyä ja se vaikuttaa kielteisesti ilmapiiriin. Jos osa jää ja osa joutuu lähtemään, syntyy siitä kitkaa myös työntekijöiden välille" (Meling, 2009.)

Toiminnoista vastaavan apulaisjohtajan mukaan Vankeinhoidon isot muutokset vuonna 2006 (aluevankilat, sijoittajayksiköt, täytäntöönpanoyksiköt) ovat vielä tuoreessa muistissa ja nyt suunnitellaan jo seuraavia isoja muutoksia. "Kokonaisten vankiloiden lakkauttaminen vankeinhoidon piirissä on täysin uutta ja lisää epävarmuutta, vaikei lakkautusuhka koskisikaan omaa vankilaa. Muutoksiin helposti "ajaudutaan" ilman, että on mietitty kaikkia asioita ja työmalleja loppuun asti. Muutoksien hyötyjä on joskus vaikea nähdä ja moni asia voi toimia teoriassa, muttei käytännössä. Muutoksien todellisista vaikutuksista pitäisi tehdä puolueettomia selvityksiä ja seurata tarkasti hyödyt ja haitat, mieluummin tämä pitäisi tinki tehdä jo ennakolta, mutta tarvittaessa pitäisi jonkun myös pystyä jälkeensä toteamaan, että pieleen meni, jos meni ja tehdä tarvittavat korjausliikkeet. Henkilöstön resurssit ja jaksaminen tulisi huomioida entistä paremmin. Jos tulee uusia tehtäviä, pitäisi jotain

vanhoista voida karsia. Lainsäädännön edellyttäessä uusia toimintatapoja ja tehtäviä tulisivat resurssit turvata” (Meling, 2009.)

5.3 Muiden vankiloiden kokemat ongelmat työhyvinvoinnissa

Lähetin työhyvinvoinnin uhkia koskevan kyselyn (LIITE 5) kaikkiaan 27 vankilaan tai avovankilaan. Mikäli avovankila toimi kahdessa toimipaikassa, tyydyin lähettämään kyselyn vain toiseen. En myöskään lähettänyt kysymyksiä entiseen Seutulan työsiirtolaan koska se oli muuttanut hiljattain Keravan vankilan tiloihin enkä tiennyt sen uutta sähköpostiosoitetta. Vain viisi vankilaa vastasi kyselyyn kahden viikon kuluessa. Syy heikkoon vastausprosenttiin ei selvinnyt. Eräät vastanneet antoivat ymmärtää olevansa kiireisiä tiedustellessaan milloin haluan vastaukset. Kyselyihin vastasi yleensä johtaja, apulaisjohtaja tai joku muu esimiesasemassa toimiva henkilö. He toivat esille erityisesti johtamiseen liittyvät ongelmat. Ne mainittiin jokaisessa vastauksessa. Kiire mainittiin kolmessa vastauksessa. Myös henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin liittyvät ongelmat mainittiin muutamaan kertaan. Muutama vastannut kommentoi jokaista kohtaa vaikka olin alun perin tarkoittanut että niistä poimittaisiin merkittävimmät. Syynä tähän oli ilmeisesti kyselyn puutteelliset ohjeet. Samat teemat toistuivat kuitenkin myös näissä vastauksissa.

Johtaminen koettiin vankiloissa ongelmaksi, erityisesti RISEn osalta. Vankiloissa koettiin että uudistukset olisi tehty huonosti ja liian kovalla kiireellä. Toisissa vankiloissa arvosteltiin myös lähiesimiehiä mutta toisissa taas koettiin että oma työnjohto olisi kunnollista mutta Rikosseuraamusviraston toiminta olisi taitamatonta. Toisaalta eräässä vastauksessa todettiin johtamisen arvostelemisen olevan eräs tapa jolla alaiset voivat välttää oman työnsä arvostelun.

Vastanneiden mukaan vankilassa tehtävän työn luonne saattaa aiheuttaa kiirettä. Tilanteet saattavat tulla yllättäen eteen. Toisaalta kiireen määrän koettiin kasvavan aseman myötä koska korkeammassa asemassa olevilla on enemmän vastuualueita. Erään vankilan edustaja totesi kuitenkin kiireestä sen että *”kiirettä on ajoittain, mutta on myös huonoa työn organisointia, on myös haluttomuutta muuttaa vakiintuneita toimintatapoja ja haluttomuutta ylittää totuttuja rajoja eri henkilöstöryhmien välillä. Kiire on myös hyvä vihollinen, jonka taakse voidaan myös paeta”*.

Eräässä vastauksessa koettiin ongelmaksi vastakkainasettelu valvonnasta ja kuntoutuksesta vastaavien työntekijöiden välillä. Valvonnasta vastaavat työntekijät nimittivät koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalityön sektorin työntekijöitä ”kukkahatuiksi” ja ”kaappaa konna syliin-sektoriksi”. Syynä tähän saattaa olla tietämättömyys toisen päämääristä ja tavoitteista.

Vankeuslain mukaan tavoitteena on rangaistuksen täytäntöönpanon turvallinen ja laillinen toteuttaminen sekä uusintarikollisuuden ehkäisy. Näin ollen molempia ammattiryhmiä tarvitaan ja näiden välisen yhteistyön tulee olla sujuvaa.

Pyysin myös 6.5.2009 viittä Vantaan vankilassa työskentelevää vartijaa kommentoimaan näitä kysymyksiä (Liite 5). Vantaan vankilan työntekijöistä neljä vastasi kysymykseen ja heistä kaksi koki johtamisen ongelmat suurimmaksi henkistä työhyvinvointia vaarantavaksi tekijäksi. Muut kaksi vastaajaa nimesi suurimmiksi ongelmiksi henkilökunnan vähyyden ja tiedon kulun. Vantaan työntekijöiden vastaukset ovat samansuuntaisia Jokelan vankilan työntekijöiden kanssa. Tästä ja muiden vankiloiden vastuksista voi päätellä että johtamisen ongelmat koetaan yleiseksi ongelmaksi Vankeinhoitolaitoksessa.

5.4 Tapausesimerkki työhyvinvointihankkeesta

Jokelan vankilan johtajan asettamassa työryhmässä esitettiin lokakuussa 2008 virkistys- ja koulutuspäivää työhyvinvoinnin kehittämiseksi (LIITE 3). Työryhmä suhtautui ehdotukseen myönteisesti ja kehitti sitä lisää saaden hankkeelle valtiokonttorin Kaiku-rahaa. Hanke toteutettiin syksyllä 2009. Heinäkuussa 2009 julkaistiin lista Jokelan vankilan virkistys- ja koulutuspäivään osallistuvasta valvontahenkilökunnasta. Listalla oli 64 työntekijää jaettu kahteen ryhmään joista toinen osallistui koulutukseen 1.-2.9. ja toinen 15.-16.9. Työtoiminnan, hallinnon sekä koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalipuolen työntekijät saivat valita kumpana ajankohtana osallistuvat koulutukseen. Kyseinen koulutus on työaika jota kaikkien nimettyjen oli osallistuttava siihen. Osa valvontasektorin työntekijöistä oli tuonut esille kriittisiä mielipiteitä koulutuspäivästä. Enemmistö vartijoista kuitenkin suhtautuu asiaan neutraalisti tai positiivisesti, ajatellen sen olevan vaihtelua vankilan arkeen.

Lista oli asetettu vankilan päivystykseen näkyville jotta kaikilla olisi mahdollisuus nähdä hyvissä ajoin kumpan ryhmään he kuuluvat. 10.8.2009 mennessä 11 henkilöä oli vetänyt nimensä, yli sen merkiksi etteivät he ole tulossa virkistys- ja koulutuspäivään. 12.8.2009 Vankilan johtaja käski ottaa listan pois seinältä sillä kaikki olivat jo oletettavasti saaneet osallistumisajankohdan selville. Syyksi kieltäytymiseen, nimensä ylivetäneet henkilöt perustelivat sen, ettei vapaapäivältä olisi pakko tulla koulutukseen sekä lapsenhoidon järjestämisen vaikeudella. Myös koulutuksen sisältö koettiin raskassoutuiseksi sekä pelättiin sitä että osallistujien olisi pakko osallistua näyteltyihin tilanteisiin joilla havainnollistetaan työpaikan vuorovaikutuksen ongelmia. Koulutuksen järjestämistä Siuntiossa asti pidettiin epätarkoituksenmukaisena. Jokelan vankilan kiinteistössä olisi ollut tarkoitukseen sopivia kokoustiloja, joissa koulutuksen olisi voinut järjestää niin, ettei se olisi haitannut vankilan

toimintaa. Nyt vankila joudutaan laittamaan ns. "yöasentoon" koulutuksen ajaksi ja teettämään perustoiminnot, kuten ruokailut ja ulkoilut, ylityönä.

Nimensä ylivetäneiden henkilöiden perustelut jättää koulutus väliin, eivät olleet päteviä sillä vankilan henkilökunta on velvollinen osallistumaan työnantajan järjestämään koulutukseen vaikka siinä olisi mukana virkistykseen liittyviä viihteellisiä osia. Pelkkään virkistyspäivään osallistuminen olisi tietenkin ollut vapaaehtoista. Samoin perustelut lastenhoidon järjestämisen vaikeudesta eivät olleet vakuuttavia, sillä tapahtuma on kuitenkin ilmoitettu ajoissa, eikä kenenkään ollut pakko jäädä sinne yöksi. Lisäksi työntekijöitä velvoitettiin osallistumaan vain ensimmäiseen päivään, toisen päivän viihteellisen osuuden ollessa vapaaehtoinen. Nimensä ylivetäneille tarjottiin myös mahdollisuutta osallistua toisena ajankohtana, mikäli edellinen aika on sopimaton. Mikäli tilaisuuksiin osallistuminen olisi kuitenkin ollut ylivoimaisten esteiden takia kohtuuttoman hankalaa, ei ketään kuitenkaan pakotettu tulemaan. Vankilan toimintojen turvaaminen edellytti joka tapauksessa joidenkin jäämistä töihin. Sijoittamalla osallistumiseen haluttomat ihmiset koulutuspäivien töihin vankilaan voitiin saavuttaa kaikkia tyydyttävä ratkaisu.

Osa hankkeeseen liittyvästä kritiikistä johtuu huonosta tiedottamisesta. Työntekijöille oli mm. jäänyt epäselväksi, pitääkö paikalle tulla työajan alkaessa seitsemältä vai vasta ennen bussin lähtöä yhdeltätoista. Myös myöhäistä lähtöaikaa hämmästeltiin. Niille, joiden on perhesyistä palattava yöksi kotiin, olisi ollut helpompaa aloittaa aikaisemmin. Nämä epäselvyydet olisi ollut vältettävissä paremmalla tiedottamisella. Toisaalta Koulutus- ja virkistystilaisuuden järjestäminen Siuntiossa on osittain ristiriidassa aluevankilan säästötavoitteiden kanssa. Turvallisuudesta vastaavan apulaisjohtajan mukaan vankilan budjetti oli tälle vuodelle 50 000 euroa alijäämäinen. Suurin osa tilaisuuden kustannuksista on kuitenkin katettu valtiokonttorin Kaiku-rahalla joten Jokelan vankilalle ei tule kustannuksia tilaisuudesta. Työntekijöiden mielestä voi kuitenkin näyttää ristiriitaiselta jos välillä on voimassa ylityökielto ja välillä voidaan järjestää kalliita koulutuksia. Koulutus- ja virkistystilaisuuteen liittyy vuonna 2010 järjestettävä seurantakysely jonka avulla voidaan selvittää tapahtuman hyödyt. Mikäli tilaisuus on auttanut parantamaan työilmapiiriä ja sillä tavoin osaltaan vähentänyt sairauspoissaoloja, on tilaisuuden järjestäminen ollut perusteltua. Hyötyjen mittaaminen on tässä tapauksessa hankalaa sillä vankilan työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat jolloin yhden hankkeen vaikutusta kokonaisuuteen on vaikea selvittää.

5.5 Osallistujien kokemukset

Kartoitin henkilökunnan kokemuksia ensimmäisestä 1.-2.9. Siuntion hyvinvointikeskuksessa pidetystä koulutus- ja virkistyspäivästä. Tiedustelin kokemuksia samoilta henkilöiltä, joita olin aikaisemmin haastatellut työhyvinvointiin liittyen. Tein tämän ratkaisun koska halusin saada selville oliko heidän aikaisemmin mainitsemansa ongelmat lieventyneet tai selvinneet tilaisuuden aikana. He kertoivat tilaisuudesta varsin yleisluontoisesti ja totesivat sen olleen mukavampi kuin he odottivat. Kiusaamisasiantuntijan luento oli herättänyt kiivasta keskustelua osallistujien joukossa ja luennoitsija joutui rajaamaan kysymysten ja kommenttien määrää aikataulussa pysymisen turvaamiseksi. Osallistajat kertoivat Stella Polariksen näyttelijöiden olleen hauskoja ja ruoan hyvää. Koulutuksellisen osion sisältöä haastatellut eivät juuri kommentoineet tai he totesivat lyhyesti sen olleen hyvä.

Haastateltujen mukaan jotkut koulutukseen osallistujista olivat päihtyneitä vaikka koulutuksen katsotaan olevan työaikaa. Virkamieslain 4:18§ mukaan virkamiehen on käyttäydyttävä tehtävänsä ja asemansa mukaisella tavalla, eikä päihtyneenä esiintyminen ole siksi sopivaa. Mikäli virkamies hoitaa huonosti velvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä, voidaan hänelle antaa virkamieslain 6:24§ mukaan varoitus. Jos laiminlyönti tai rikkomus on törkeä, voidaan virkasuhde virkamieslain 7:34§ mukaan purkaa. (L1994/750) Vankilan johtajan mukaan jokainen tapaus on erilainen ja yleensä ennen irtisanomista käytössä ovat useat puheeksi ottamiset ja hoitoon ohjaus. (Säisä, 2009)

Koulutus- ja virkistyspäivien toisessa erässä 15.-16.9. osallistajat kokivat ensimmäisen päivän teoriaosuuden ja Stella Polariksen näyttelijöiden näyttelemät vuorovaikutustilanteet mielenkiintoisiksi. Tämä osuus herätti osallistuissa ajatuksia, sillä he keskustelivat siitä vielä illanvieron yhteydessä. Koulutus- ja virkistyspäivien toisena päivänä, joka oli vapaaehtoinen, osallistuminen oli vähäisempää kuin ensimmäisenä päivänä. Ohjaaja Saarisen vetämään rentoutukseen osallistui kymmenkunta ihmistä ja Siuntion Hyvinvointikeskuksen järjestämään kehonhuoltoon vain neljä. Kehonhuollossa tehtiin venytyksiä keskittyen osallistujien pyynnöstä selkään ja pakaroihin. Toisen päivän tarkoituksena oli tarjota osallistujille mahdollisuus hyödyntää järjestetyn toiminnan ohella myös Siuntion Hyvinvointikeskuksen palveluja.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

VMBaron mukaan Jokelan vankilassa ollaan enimmäkseen tyytyväisiä tai sitten ei olla sen enempää tyytyväisiä tai tyytymättömiä. Ainoastaan palkkaus ja tiedon kulku herättivät enemmän tyytymättömyyttä. Myös työpaikan vaihtoa harkitsevien määrä (24 %) ja kiusatuksi itsensä kokeneiden (16 %) määrä olivat huolestuttavan isoja. Kyselystä ei selvinnyt miksi vajaa neljännes haluaa vaihtaa työpaikkaa. Eräs selitys voisi olla tyytymättömyys palkkaan. Pääkaupunkiseudun läheisyys nostaa asumis- ja elinkustannuksia ja alanvaihto saattaa käydä mielessä vaikka pitäisi työtä sinänsä mielekkäänä. Toisaalta lähtöä harkitsevat henkilöt voivat olla niitäkin jotka eivät kokeneet työtään innostavaksi.

Haastatteluissa tuli ilmi puutteita Rikosseuraamusviraston tiedottamisessa ja johtamisessa. Myös muiden vankiloiden kokemukset olivat samansuuntaisia. Tutkimusten mukaan työntekijät voivat parhaiten työpaikoilla, joilla johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin on otettu huomioon. Paula Liukkosen mukaan johtamistaitojen kohentamista pidetäänkin erityisen tärkeänä valtion työpaikoilla (Liukkonen 2006: 232.)

Ennakkokäsitykseni siitä että kiire sekä työssä koetut ongelmat heijastuisivat henkilöiden välisiin suhteisiin ja tätä pahoinvointia purettaisiin sairauspoissaoloihin ja toisten kiusaamiseen ei saanut täyttää vahvistusta tutkimuksesta. Haastatteleman vankeinhoitoesimiehen kommentti tosin viittasi mahdollisuuteen että henkilöstön henkinen pahoinvointi johtaisi sairauslomiin ja Jokelan vankilan sairauspoissaolot ovat runsaita. Kuitenkaan muissa haastatteluissa ei tullut esille sitä että Jokelan vankilan sairauspoissaolot johtuisivat juuri väsymisestä. Otoksen määrä on niin pieni, ettei henkilökunnan sairauspoissaoloista saa tilastollisesti merkittäviä tuloksia. Jo muutama pitkä sairausloma tai tavallista pahempi flunssaepidemia vaikuttavat tulokseen.

6.1 Jokelan vankilan suurimmat ongelmat

Jokelan vankilan suurimpia ongelmia ovat rahan ja työvoiman puute. Laitosta joudutaan pitämään ”yöasennossa” koska työvoimaa ei ole tarpeeksi. Vuonna 2008 Jokelan vankilaa pidettiin yöasennossa 17 kertaa henkilökuntapulan takia ja vuonna 2009 oli maaliskuuhun mennessä pidetty vankilaa yöasennossa 20 kertaa (Jokelan vankilan tilasto toimintojen peruuttamisesta henkilöstöpulan vuoksi 2008-2009). Yöasennolla tarkoitetaan sitä että kaikki vankilan toiminnot on peruttu ruokailuja ja ulkoiluja lukuun ottamatta. Yleisin syy yöasentoon

menemiseen on sairastapauksista johtuva alimiehitys. Normaalisti vankilassa on työvuorossa muutama ylimääräinen vartija tällaisten tapauksien varalle tai sitten pyydetään vapaalla olevia vartijoita tulemaan ylitöihin. Jokelassa ei ole rahanpulan takia mahdollista käyttää kumpaakaan vaihtoehtoa sillä Etelä-Suomen aluevankila pyrkii säästämään kuluissaan. Toimintojen peruuttamiset aiheuttavat levottomuutta vangeissa ja ovat vankeuslain (L2005/767) 8 luvun 1§, 8 luvun 2§ sekä 8 luvun 3§ ja tutkintavankeuslain 4 luvun 1§:n vastaisia sillä vankeusvangilla on työ- ja osallistumisvelvollisuus ja hänen tulee päästä rangaistusajan suunnitelman mukaisiin toimintoihin. Tutkintavangillakin on oikeus osallistua työhön tai koulutukseen mahdollisuuksien mukaan. Valvontahenkilökunta joutuu luonnollisesti kohtaamaan vankien turhautumisen ja alimiehityksellä työskentely lisää näin ollen myös vartijoiden työtaakkaa.

Jokelan vankilan valvontahenkilökunnalla onkin tilastojen mukaan runsaasti sairauspoissaoloja. Jatkuessaan tilanne saattaa johtaa henkilökunnan väsymiseen ja kyynistymiseen. Eräitä merkkejä kyynistymisestä on jo olemassa. Vartijan tehtävissä työskentelevät henkilöt saattavat puhua vähättelevästi vangin mahdollisuudesta kuntoutua vaikka Vankeinhoitolaitoksen arvojen mukaan työtä tulisi ohjata käsitys ihmisen mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. Toisaalta kuntouttamista vähättelevät kommentit saattavat myös edustaa puhujan omia asenteita ja toimenkuvien muuttumista kohtaan tunnettua muutosvastarintaa. Tilanne on kuitenkin henkilökunnan kannalta ristiriitainen jos vankeinhoitolaitoksen arvot edellyttävät täytäntöönpanon toteuttamista siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään mutta resurssit eivät anna tähän mahdollisuuksia.

Näihin ongelmiin ei ole helppoa tai nopeaa ratkaisua. Henkilöstöresurssit eivät riitä edes nyt asetettujen tavoitteiden täyttämiseen ja valtion tuottavuusohjelma tulee vielä pahentamaan tilannetta. Valtiosektorilta on tarkoitus vähentää vuoteen 2015 mennessä 14 450 henkilötyövuotta, jotta työvoimaa riittäisi yksityisen sektorin tehtäviin. Tilastokeskuksen tutkijoiden Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela mukaan työolotutkimus antaa viitteitä siitä, että tuottavuusohjelmat, joilla pyritään vähentämään työntekijöitä, voivat saada pahaa aikaan henkilöstön keskuudessa (Helsingin Sanomat 12.1.2009: A2). Resurssien ollessa rajalliset tulisi henkilökunnan jaksamiseen kiinnittää huomiota. Ulkopuolisesta voi tosin tuntua oudolta että rahojen ollessa muutenkin vähissä, niitä käytetään työhyvinvointiohjelmiin. Työterveyslaitoksen raportin mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta on kuitenkin ollut sosiaalisesti ja taloudellisesti kannattavaa. Noin puolet syntyvistä hyödyistä liittyy sairaus- ja tapaturmakustannusten vähentymiseen ja puolet henkilöstön tuottavuuden lisääntymiseen (Ahonen, Bjurström, & Hussi, 2001:18).

Psykologi Antti Aron mukaan väsymisen ja siitä johtuvan loppuun palamisen ehkäisy on hyödyllistä, koska se on itse asiassa sama asia kuin henkilökunnan sitoutumisen edistäminen ja helpottaminen. Kun sitoutuminen työhön paranee, väsymys muuttuu energisyydeksi ja kyynisyys osallistumiseksi. Henkilöstön innostus ja työmotivaatio kasvavat. Vankilassa tehtävän työn tuloksellisuus kehittyy suotuisasti samalla kun henkilöstö jaksaa ja voi hyvin. Työntekijöiden sitoutumista edistetään ja sen esteitä poistetaan kehittämällä henkilöstöä, työprosesseja ja organisaatiota pitkäjänteisesti. Pelkästään hyvin toimivilla, avoimuuteen perustuvilla esimies-alaiskeskusteluilla voi tehdä paljon loppuun palamisen torjumiseksi. Kun ihmisellä on mahdollisuus jakaa ja pohtia työssä esiin nousseita ongelmia yhdessä oman esimiehen kanssa, työmotivaatio säilyy ja ihminen jaksaa ponnistella haasteellistenkin työtehtävien kanssa. (Aro, 2002: 28-29).

Pahimmillaan tilanne Jokelan vankilassa ja vankeinhoidossa kriisiytyy ja yksiköt kykenevät tekemään vain vähimmäistehtävänsä eli vankien säilyttämisen. Henkilökunta kyllästyy ja siirtyy muille aloille ja tilalle hakeutuu epäpäteviä tai epäsoivia henkilöitä. Vuoden 2008 alussa toteutetussa VMBaro-tutkimuksessa moni työntekijä kertoi harkinneensa alan vaihtoa. Tämä voi olla merkki näiden työntekijöiden ”psykologisen sopimuksen” raukeamisesta. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijän työhön ja työorganisaatioon kohdistuvia odotuksia. Sen osia voivat olla uusien asioiden oppiminen, mielenkiintoiset työtehtävät, etenemismahdollisuudet, turvallinen työpaikka sekä mukavat työkaverit. Psykologinen sopimus on sisäsyntyisen työmotivaation perusta. Kun psykologinen sopimus on kunnossa, ihminen kokee työnsä tolkkulliseksi ja on valmis ponnistelemaan lujastikin tavoitteiden saavuttamiseksi. Psykologinen sopimus ei kuitenkaan pysy yllä itsestään, vaan edellyttää toimenpiteitä, joita voidaan kutsua aktiiviseksi henkilöstöjohtamiseksi. (Aro, 2006:49-52).

6.2 Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia

Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian mukaan tulevaisuudessa tullaan panostamaan osaamisen varmistamiseen, töiden organisoinnin kehittämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen sekä johtamisen kehittämiseen ja muutoksen hallintaan. Osaamisen varmistamisella tarkoitetaan toimia, joilla toimiala pyrkii varmistamaan sen ydintoiminnan laadukkaan, tuloksekkaan ja oikea-aikaisen toteutumisen. Osaamisen varmistaminen käsittää henkilöstösuunnittelun, rekrytoinnin, perehdytyksen sekä osaamisen kehittämisen ja jakamisen. Henkilöstösuunnittelulla tarkoitetaan henkilöstötarpeen arviointia ja erityisesti sen määrään, laatuun ja rakenteeseen liittyviä kysymyksiä. Tämän lisäksi pyritään kehittämään työnantajakuva ja imagoa sekä kehittää toimia henkilöstön alalla

pysyttämiseksi. Myös uramahdollisuuksia ja työurien monipuolistumista yritetään kehittää mm. henkilökiertoa hyödyntämällä. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 2009:6)

Töiden organisoinnin kehittämällä ja työssä jaksamisen tukemisella pyritään työtehtävien ja työnjaon selkeyteen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen ja tiedonkulun edistämiseen. Henkilöstöstrategien mukaan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin tullaan kiinnittämään huomiota. Työstä toipumista ja palautumista tuetaan toimialalla työnohjauksen ja liikuntaharrastusten muodossa. Henkilöstöstrategian mukaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin keskeisiin kehittämistarpeisiin kuuluu työn monipuolistaminen, kannustava palkitseminen, työturvallisuuden ja työsuojelun ylläpitäminen ja edistäminen, ylitöiden hallinta ja sairauspoissaolojen minimointi. Tämän lisäksi panostetaan työaikajohtamiseen ja pyritään sovittamaan yhteen tulostavoitteet ja resurssit siten että lopputuloksena on inhimillinen kuormitustaso. Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian tavoitteisiin kuuluva johtamisen kehittäminen on tärkeässä asemassa kehitettäessä rikosseuraamusalan ydintoimintoja. Johtamisen kautta toiminta kohdennetaan visioiden, strategioiden ja tulostavoitteiden mukaiseen toimintaan. Johtamisen kehittämällä vaikutetaan myös henkilöstön hyvinvointiin, toimialan rekrytointimahdollisuuksiin, ulkoiseen vaihtuvuuteen jne. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 2009:7-8)

Muutoshallinta on myös tärkeää rikosseuraamusalalla, sillä se on muiden hallinnon alojen tavoin jatkuvien muutospaineiden keskellä. Muutospaineiden näkeminen ja mieltäminen uudistumisen voimavarana ja henkilöstön hyvinvointia edistävänä tekijää voidaan nähdä tavoitteena, jonka toteutuminen rikosseuraamusalalla edellyttää mittavia kehittämistoimia. Keskeisiä kehittämistarpeita ovat visioiden, strategioiden ja tulostavoitteiden viestinnän kehittäminen sekä hallittu muutosten läpivienti ja henkilöstön osallistaminen muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen. Näiden lisäksi kehittämistarpeisiin kuuluu alan johtamisjärjestelmien kehittäminen, henkilöstöprosessien kehittäminen siten, että henkilöstön kohtelu on tasapuolista sekä yhdenmukaista ja muutostuen järjestäminen sekä johdolla että henkilöstölle. Kehittämistoimenpiteiden onnistumista voidaan rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian mukaan mitata toimintakertomuksen ja muun raportoinnin muodossa. Sairauspoissaolojen ja ylitöiden määrän väheneminen sekä työhyvinvointikyselyjen tulosten kehittyminen ovat keinoja seurata kehittämistyön tuloksellisuutta. Kehittämistoimenpiteet tulee liittää osaksi vuotuisia tulostavoitteita. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 2009:8)

Jos kaikki nämä tavoitteet toteutuvat suunnitellusti, kohenee myös työhyvinvointi Jokelan vankilassa. On kuitenkin myös mahdollista että tämäkin uudistus jää puolitiehen tai että se korvataan seuraavalla uudistuksella ennen kuin pöly on ehtinyt laskeutua. Henkilöstö alkaa olla väsynyt jatkuviin muutoksiin (Junninen, 2008: 76.) Eräs esimerkki jatkuvista muutoksista

on RAKE-kehittämishankkeen vaihtumisessa RISEALA 2010-kehittämishankkeeseen. Tällöin korjattiin sellaisia virheitä jotka nähtiin jo RAKE-kehittämishankkeen tekovaiheessa. Eräs esimerkki tästä on aluevankiloiden määrän vähentäminen viidestä kolmeen. Erään haastattelemani vankeinhoitoesimiehen mukaan alkuperäistä aluevankilamallia moitittiin jo varhaisessa vaiheessa hallinnollisesti liian raskaaksi mutta muutos piti ajaa läpi siitä huolimatta. Lähityöntekijöitä ei saatu lisää mutta hallinnon määrä kasvoi ja Rise rakenteli uusia norsunluutorneja aluevankiloihin. Nyt tilannetta korjataan uudella muutoksella. Haastattelemani vankeinhoitoesimies luonnehtii tilannetta sanonnalla ”ymmärtämättömät suunnittelevat haluttomille mahdottomia”.

7. POHDINTA

Ratkaisun avaimet Jokelan vankilan ongelmiin ovat Rikosseuraamusvirastossa ja Etelä-Suomen aluevankilassa. Rikosseuraamusviraston ja Etelä-Suomen aluevankilan tulisi joko lisätä Jokelan vankilan resursseja tai vähentää ja priorisoida tehtäviä. Koska Vankeinhoitolaitos on keskusjohtoinen organisaatio, tulisi päätösvaltaa delegoida alaspäin keskusjohdon vain määritellessä väljästi tavoitteet joita kohti pyritään. Yrity maailmassa matalat organisaatiot ovat muotia mutta Vankeinhoidossa ollaan tässä suhteessa jäljessä ajasta. Oikeusministeriö onkin purkamassa kalliiksi havaittua aluevankila järjestelmää ja siirtymässä viidestä aluevankilasta kolmeen. Samalla siirretään henkilökuntaa hallinnosta lähityöhön (HS, 22.1.2009: A4).

Ratkaisut Jokelan vankilan ongelmiin voidaan yrittää luoda myös vankilan omin voimin. Engeströmin ”Muutoksen syklimallia” mukaillen voidaan todeta Jokelan vankilan olevan nyt mallin ensimmäisellä (*tarvetila*) tai toisella (*vanhan toiminnan umpikuja*) tasolla. Muutos käynnistyy epämääräisenä tyytymättömyytenä vaiheessa jota on edeltänyt vakiintunut toiminnan vaihe. Tätä seuraa toinen vaihe jolloin toiminnassa alkaa esiintyä enenevässä määrin häiriöitä, ongelmia, mahdottomia tehtäviä, virheitä, epäonnistumisia virheiden korjausta ja näistä aiheutuvaa kiirettä. Muutos siirtyy uuteen vaiheeseen (*uuden ratkaisun etsiminen*) vasta, kun uuden toimintatavan yhteinen kehittäminen käynnistyy. Seuraavassa vaiheessa (*käytännön muuttaminen*) muutetaan käytäntöjä ja viimeisessä (*uuden työtavan vakiinnuttaminen*) toiminta vakiintuu ja yleistyy (Paso, Mäkitalo & Palonen, 2003: 42-46, Engeström, 2002:128)

7.1 Toimenpiteet henkisen työhyvinvoinnin turvaamiseksi

Jokelan vankilan henkisen työhyvinvoinnin turvaamiseksi tulisi pitää huolta että työntekijät voivat keskittyä perustehtäväänsä. Ensin pitäisi kuitenkin määritellä työn tarkoitus eli se miksi ollaan töissä vankilassa. Keittäjien ja sairaanhoitajien sekä muiden ”tukitehtävissä” toimivien on helppo oivaltaa miksi he ovat töissä, mutta ohjaajien ja vartijoiden sekä työtoiminnan henkilökunnan tulisi kysyä itseltään: ”mikä on tämän työtehtävän tarkoitus?”.

Todennäköisesti vartija sanoo työtehtäväkseen vartioinnin, ohjaaja vangin kuntouttamisen ja työmestari vangin työnteon ohjaamisen. Kuitenkin heidän kaikkien tehtäviin kuuluu Rikosseuraamusalan tavoitteiden mukaan huolehtiminen yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää. Tavoitteena on myös vähentää uusintarikollisuutta ja pyrkiä katkaisemaan rikollisuutta ylläpitävä syrjäytyminen. Toisin sanoen turvallisuus ja vangin kuntoutuminen kuuluvat kaikille. Tämä saattaa edellyttää uutta ajattelutapaa joillekin työntekijöille tai ainakin ymmärrystä toisen työn merkityksestä. Jokelan vankilan turvallisuuden ja toimintojen kehittämistä hankaloittavat kuitenkin myös rakenteelliset seikat ja Vankeinhoitolaitoksen rahapula.

Monesti työntekijän toimintaa rajoittavat jyrkät sektorirajat jotka estävät häntä ajattelemasta työtään muusta kuin omasta näkökulmasta. Esimerkiksi vartija saattaa kokea että hänen työtään on vain vankilaturvallisuuden ylläpitäminen eikä häntä kiinnosta vangin uusintarikollisuuteen vaikuttaminen. Tämä saattaa haitata hänen yhteistyötään erityisohjaajan kanssa mikä heikentää työn tuloksellisuutta ja voi heikentää työilmapiiriä. Vankiloille on tosin ollut tyypillistä voimakas jakautuminen kuppikuntiin työtehtävien mukaan. Eräs väline sektorirajojen murtamiseen olisi työnkierto. Tämä tosin edellyttäisi lisäkoulutusta perusvalvonnan tehtävissä oleville sillä kaikkien tiedot ja taidot eivät välttämättä ole riittäviä esimerkiksi päihdeohjaajana työskentelyyn. Kehityskeskustelut tarjoavat hyvän välineen motivoida työntekijöitä uusien taitojen opiskeluun ja työkiertoon.

Työn tarkoituksen määrittelemisen lisäksi tulisi myös taata riittävät resurssit työtehtävien hoitamiseen. Vankiloilla tulisi olla suurempi valta palkata ihmisiä. Virkojen puute aiheuttaa tarvetta ylitoihin ja lisää kiirettä. Molemmat aiheuttavat henkilökunnan väsymistä ja lisäävät sairauslomien määrää. Työntekijöiden määrää voidaan lisätä myös ulkoistamalla joitakin toimintoja ja kouluttamalla niissä työskentelevät henkilöt uusiin tehtäviin vankilassa. Keittiö ja vanginkuljetus ovat eräitä tehtäviä joiden ulkoistamisesta on keskusteltu. Ulkoistamisen ongelmana tosin on se että yksityisen tuottamana palvelut eivät välttämättä ole edullisempia kuin omana työnä tehtynä. Siksi parempi vaihtoehto saattaisi olla antaa vankiloille suurempi taloudellinen valta oman rahankäyttönsä ja virkojen avaamisen suhteen. Toiminnoista vastaavan apulaisjohtajan mukaan tähän suuntaan on jo jossain määrin menty. Esimerkiksi työtoiminnan voitot tilitettiin aikaisemmin suoraan valtiolle. Nyt vankila saa nämä rahat

omaan käyttöönsä. Mikäli vankila saa linnunpönttöjen ja katiskojen teosta tulevat voitot suoraan itselleen, voi se palkata niillä rahoilla vaikka lisää sijaisvartijoita. Tämä vähentää henkilökunnan kuormitusta ja helpottaa työnjohdon asemaa. Aikaisemmin vankilan ei kannattanut investoida kalliisiin laitteisiin koska niistä saatava hyöty meni valtiolle.

Huono puoli tässä toimintamallissa on tilausten väheneminen huonona aikoina ja siitä johtuva rahapula. Myöskään uusien virkojen avaaminen ei ole helppoa, vaikka se olisi monesti halvempaa kuin jatkuva ylittöiden teettäminen. Paljon on kuitenkin tehtävissä pienin panostuksin. Esimerkiksi erilaisten uhka-analyyysien käyttö auttaa kohdentamaan resurssit oikein.

Vankiloissa tulisi myös käyttää enemmän työnohjausta. Se auttaisi vähentämään kyynistymistä ja loppuun palamista. Nykyään on tarjolla vain ryhmätyön ohjausta mutta mielestäni ihmisten kanssa työtä tekevän virkamiehen tulisi halutessaan saada myös yksilötyönohjausta. Työnohjauksen yleistymistä kuitenkin hidastavat kuitenkin vanhanaikaiset asenteet ja rahan puute. Monet saattavat kokea etteivät he tarvitse työnohjausta sillä ennekin on tultu toimeen ilman sitä. Siksi työnantajan tulisi tarjota aktiivisesti työnohjausta sekä rohkaista ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan siihen. Työnohjaukseen osallistuminen myös auttaa jaksamaan paremmin työssä ja siten auttaa vähentämään sairauspoissaoloista johtuvia kustannuksia.

Erilaiset työhyvinvointiin liittyvät koulutustilaisuudet edistävät työssä jaksamista mutta koko vankilan työntekijöiden kuljettaminen kylpylään ei välttämättä ole kustannustehokkain keino kohentaa ilmapiiriä ja työhyvinvointia (LIITE 6). Hyvänä puolena tällaisessa menettelyssä on se, että melkein kaikki saadaan samaan aikaan kokoon ja voidaan puhua työhyvinvointiin liittyvistä asioista niin, etteivät päivittäiset rutiinit häiritse sitä. Tällaiseen hankkeeseen voidaan myös anoa Valtiokonttorista avustusta jolloin tilaisuuden järjestävälle yksikölle ei tule kustannuksia. Valtiolle tulisi kuitenkin kokonaisuuden kannalta huomattavasti halvemmaksi se, että kutsuttaisiin asiantuntijat Jokelan vankilalle ja pidettäisiin koulutustilaisuus siellä. Samalla voisi pyrkiä kehittämään työtä ja työtapoja toimipaikoilla sellaisiksi että henkilökunnan kuormitus niissä vähenee.

7.2 Muutokseen sopeutuminen

Tapa jolla vankilassa työskennellään, tulee todennäköisesti muuttumaan tulevaisuudessa. Myös vanha, 1800-luvulta peräisin oleva ajattelutapa ja työkuultuuri tulee muuttumaan. Työ muuttunee yhä enemmän moniammatilliseksi tiimityöksi joka lähtee yhä enemmän asiakkaan tarpeista. Nuorten työntekijöiden, joiden koulutuksessa muuttuva työnkuva on huomioitu, on

helpompi sopeutua työn muutokseen kuin vanhojen, jotka kävivät koulutuksensa jo toistakymmentä vuotta sitten.

Muutos tulee aiheuttamaan stressiä henkilökunnassa. Muutosstressin alla tulisikin kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden palautumiseen, jotta voidaan välttää pysyviltä vaurioilta, joita muutokset voivat aiheuttaa ihmisille. Reagointi muutokseen perustuu henkilön tilanteelle antamiin merkityksiin ja siksi muutosreaktiot ovat yksilöllisiä ja usein arvaamattomia. Tämän takia on tärkeää että johto hankkii aktiivisesti tietoa siitä, mitä merkityksiä työntekijät muutokselle antavat ja käy keskusteluja asiassa. Pelkkä virallisen totuuden hokeminen usein vain pahentaa tilannetta, koska nykyaikana ihmiset ovat tottuneet ajattelemaan itsenäisesti eivätkä suostu luovuttamaan todellisuuden tulkinnan yksinoikeutta johdolle, mikä oli itsestään selvyyys menneen ajan autoritaarisissa organisaatioissa (Aro,2002: 60).

Hyvin tärkeä seikka on se, missä määrin henkilöllä on ollut mahdollista vaikuttaa muutokseen ja sen suunnitteluun. Muutosta, jossa on itse psykologisesti mukana, on helpompi sietää kuin muutosta, johon on vain sopeuduttava. Ihmisen sopeutuminen muutokseen on prosessi, jonka alkuvaiheessa menettämisen teemat hallitsevat hänen ajatusmaailmaansa ja kielteiset perustunteet hänen tunnemaailmaansa. Ihminen joutuu ratkaisemaan muutostilanteen synnyttämän jännitteen: Ulkoinen todellisuus on muuttunut samalla kun sisäiset kuvat tilanteesta, eli ihmisen toiveet ja odotukset, ovat vielä ennallaan (Aro,2002:54) .

Yksilöllinen muutosprosessi alkaa oikeastaan jo ennen kuin mitään on tapahtunut. Usein muutoksesta aletaan vaivihkaa keskustella organisaatiossa ja erilaisia huhuja liikkuu. Varsinainen muutosprosessi alkaa muutoksen aiheuttaman muutosshokin käsittelyllä. Shokkitilalle on ominaista että ihmiset eivät siinä tilassa ota vastaan uutta informaatiota. Sopeutumisprosessin shokkivaiheesta siirrytään reagointivaiheeseen. Sen keskeinen sisältö on muutoksen synnyttämien tunteiden psyykinen käsittely. Kun muutoksen aiheuttamiin menetyksiin liittyviä tunteita on työstetty riittävästi, siirrytään suostumisvaiheeseen. Aluksi suostuminen on luonteeltaan passiivista, kuulostelua. Kun muutoksen tuomat mahdollisuudet alkavat konkretisoitua, suostumisesta tulee aktiivista eli sitoutumista uuteen tehtävään tai organisaatioon. (Aro,2002:56-59).

Kun työntekijöiden muutosvalmiutta halutaan kehittää, on tavallista että organisaatioon hankitaan ulkopuolinen konsultti, joka järjestää erityisiä harjoituksia asiassa. Tällaisella harjoituksilla pyritään avaamaan uusia näkökulmia. Konsultin antama ”hoito” on usein luonteeltaan karaisevaa eli ihmisten rohkeutta kokeilla uutta pyritään lisäämään laittamalla heidät puolipakolla uusiin haastaviin tilanteisiin. Tulevien työn ja organisaation muutostilanteiden kuivaharjoittelu on hyödyllistä (Aro,2002:80-81).

Vankeinhoitolaitoksen kaltainen iso organisaatio muuttuu hitaasti ja siinä on runsaasti muutosvastarintaa. Muutos kuitenkin tulee ja siihen pitää sopeutua. Riippumatta siitä miten hyvin muutoksessa ja sen toteuttamisessa onnistutaan, on täysin varmaa että vankeinhoito on täysin erilaista kymmenen vuoden kuluttua.

LIITE 1. OHJE KIUUSAAMISKYSELYYN

Hei!

Oheisena on kyselylomake, jonka avulla on tarkoitus kartoittaa henkisen väkivallan ilmenemistä/työpaikkakiusaamista työyhteisössämme viimeisen vuoden ajalta. Ilmiötä päätettiin lähteä selvittämään VMBarosta saatujen tulosten pohjalta. Kyselyyn vastanneista 22 prosenttia oli kiusaamistilanteeseen erittäin tyytymättömiä ja itseen kohdistuneeseen kiusaamiseen erittäin tyytymättömiä oli 16 prosenttia. Tuloksista ei kuitenkaan selvinnyt, millä tavoin kiusaaminen ilmenee työpaikallamme. Tulemme tekemään oheisen kyselyn pohjalta yhteenvetöä, jonka jälkeen päätetään, minkälaista kehittämistoimintaa mahdollisesti tarvitaan. Työhyvinvoinnin kehittämistyöhön voidaan anoa Valtiokonttorilta ns. kaiku-rahaa (ks. valtiokonttori.fi). Tiedotamme vastausten tuloksista henkilökunnalle.

Toivomme, että vastaat kyselyymme, vaikka et olisikaan kokenut henkistä väkivaltaa, sillä mahdollisimman laajalla vastausprosentilla saamme todellisen kuvan ilmiöstä. Kyselylomakkeet on numeroitu, jotta niiden kokonaismäärä voidaan kontrolloida. Kyselylomakkeet on laitettu kuoriin sattumanvaraisessa järjestyksessä ja notaarin valvomana siten, ettei kyselyyn vastanneita voida tunnistaa numeroinnin perusteella. Lomakkeet käsitellään luottamuksellisesti ja halutessasi voit vastata nimettömänä. Palauta lomakkeesi oheisessa kuoressa psykologin postilokeroon.

Henkiselällä väkivallalla/työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan:

Huonoa kohtelua, joka ilmenee toisen ihmisen persoonaan kohdistuvana vihamielisenä käyttäytymisenä. Se voi ilmetä epämääräisenä halveksuntana, pahantahtoisena juoruiluna, sosiaalisena eristämisenä, puhumattomuutena, halventavana leikinlaskuna, sukupuolisena ahdisteluna tai muutoin avoimen hyökkäävänä käyttäytymisenä, kuten uhkailuna tai huutamisenä. Se on työyhteisössä vakavanlaatuista, jatkuvaa ja toistuvaa johonkin tai joihinkin ihmisiin kohdistuvaa kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteeksi joutunut kokee, ettei voi puolustaa itseään (Vartia & Paananen 1992).

Huom. mitä henkinen väkivalta/työpaikkakiusaaminen ei ole:

Käyttäytyminen ei ole kiusaamista, jos sen kohteena oleva ei sitä sellaiseksi koe. Kiusaamista ei ole kiusatuksi tulemisen kokemus, jos ei voida osoittaa, että toinen käyttäytyy epäasiallisesti. Kaikki työyhteisön ihmissuhdeongelmat eivät ole kiusaamista. Mielenpide-erot ja ajoittaiset ihmissuhdeongelmat ovat osa ihmisten välistä toimintaa. Kiusaamista ei ole se, että asiat eivät mene oman mielen mukaan tai että omaa tahtoaan ei saa läpi. Kiusaamista ei ole myöskään esimiestyöhön kuuluva työnjohtaminen ja sen puitteissa annetut määräykset ja perustellut kurinpidolliset toimet.

Palautathan lomakkeen mahdollisimman pian, mutta viimeistään 10.8.2008 mennessä. Kahden viimeisen kysymyksen vastaukset (nrot 20 ja 21) voit halutessasi kirjoittaa esim. koneella erilliselle paperille. Laita kaikki vastauksesi kuitenkin samaan palautuskuoreen.

Kiitämme aktiivisuudestasi etukäteen!

Jokelan vankilassa 23.6.2008

Työryhmän jäsenet

LIITE 2 LOMAKE KIUUSAAMISKYSELYYN

KYSELY HENKISEN VÄKIVALLAN ESIINTYMISESTÄ JOKELAN VANKILASSA

Nimi (voi jättää pois):

Mieti kokemuksiasi viimeisen vuoden ajalta.

Palauta kyselylomake psykologin postilokeroon oheisessa vastauskuoressa.

Oletko a) nainen b) mies (vastaa ympyröimällä oikea vaihtoehto).

Vastaa seuraaviin väittämiin merkitsemällä rasti (x) asiaa kuvaavan väittämän kohdalle:

1 = täysin samaa mieltä

2 = jokseenkin samaa mieltä

3 = jokseenkin eri mieltä

4 = täysin eri mieltä

	1	2	3	4
1. En ole kokenut henkistä väkivaltaa työyhteisössämme. Mikäli vastauksesi on 1, voit siirtyä kysymykseen nro 21.				
2. Kokemani henkinen väkivalta on jatkunut yli vuoden Jokelan vankilassa ja tilanne on pahentunut.				
3. Minua on mustamaalattu.				
4. Minua on simputettu.				
5. Olen kokenut sosiaalista eristämistä.				
6. Minua on uhkailtu.				
7. Olen kokenut ei-toivottua ja yksipuolista seksuaalista häirintää esim. ehdotuksia, sopimattomia puheita.				
8. Olen kokenut seksuaalista väkivaltaa.				
9. Esimieheni on kohdistanut minuun henkistä väkivaltaa.				
10. Alaiseni on kohdistanut minuun henkistä väkivaltaa.				
11. Työtoverini on kohdistanut minuun henkistä väkivaltaa.				
12. Henkistä väkivaltaa harjoittavat useat eri henkilöt.				

1 = täysin samaa mieltä 3= jokseenkin eri mieltä	2 = jokseenkin samaa mieltä 4 = täysin eri mieltä	1	2	3	4
13. Henkistä väkivaltaa harjoittaa vain yksi henkilö.					
14. Henkinen väkivalta tapahtuu kahdenkeskisissä tilanteissa.					
15. Henkinen väkivalta tapahtuu tilanteissa, joissa on paikalla useita ihmisiä.					
16. Olen joutunut olemaan pois töistä kokemani kiusaamisen vuoksi.					
17. Olen harkinnut työpaikan vaihtamista henkisen väkivallan vuoksi.					
18. Mielestäni henkistä väkivaltaa voitaisiin vähentää henkilöstökoulutuksen ja johtamiskoulutuksen avulla.					
19. Olen itse toiminut rakentavasti kiusaamisen vähentämiseksi.					

20. Miten kuvailisit tarkemmin kokemaasi henkistä väkivaltaa?

21. Minkälaisia toimenpiteitä ehdottaisit henkisen väkivallan vähentämiseksi työyhteisössämme?

Voit jatkaa tarvittaessa kääntöpuolelle tai kirjoittaa kys. 20-21 vastaukset erilliselle paperille

LIITE 3 PÖYTÄKIRJA KIUUSAAMISTYÖRYHMÄN KOKOUKSESTA

Pöytäkirja kiusaamistyöryhmän kokouksesta 8.10.2008 klo: 9.00–11.00

Keskustelimme kiusaamiskyselyn tuloksista ja kävimme läpi ehdotuksiani työilmapiiriin parantamiseksi Jokelan vankilassa. Esitin että kiusaamisongelmaa torjuttaisiin työyhteisöpäivän avulla. Käytin esimerkkinä Vaasan vankilan työyhteisöpäiviä helmikuulta 2002 jossa oli luennoimassa Poliisiammattikoulun psykologi Lauri Nurmi. Perustelin työyhteisöpäivän tarpeen sillä että kiusaaminen on koko työyhteisöä koskettava ongelma ja kaikille suunnattu koulutus tavoittaa myös ne jotka eivät muuten tämäntapaiseen toimintaan osallistuisi.

Ajatus otettiin hyvin vastaan ja esiintyneissä puheenvuoroissa tuotiin esille se että työyhteisöpäivät pitäisi järjestää jossain muualla kuin Jokelan vankilan ruokasalissa. Tällöin osallistujat pääsisivät irti arkirutiineistaan ja pystyisivät paremmin keskittymään koulutukseen. Tapahtumaan voitaisiin liittää myös joku yhteishenkeä kohottava vapaampi osuus. Mahdollinen ajankohta kahdelle koulutuspäivälle voisi olla ensivuoden tammikuussa. Seuraavaksi täytyisi kartoittaa mahdolliset hyvät kouluttajat työyhteisöpäivää varten. Toin esille omat hyvät kokemukseni Vantaan vankilan työyhteisöpäiviltä parin vuoden takaa. Ne järjestettiin Haikon kartanossa ja siellä oli mahdollista tutustua kylpylään luento-osuuden jälkeen.

Tämän lisäksi keskustelimme seksuaalisesta häirinnästä jolloin tuli esille että vankilan naistyöntekijät kokevat loukkaavana sen että yövuorossa katsotaan pornofilmejä eikä tätä keskeytetä vaikka paikalla oleva naistyöntekijä oli näin toivonut. Työryhmässä oli kannatusta pornografisen materiaalin kieltämiseksi työpaikalta. Tämä voisi olla yksi osa-alue työyhteisöpäivässä. Työryhmä keskusteli myös työnohjauksesta ja sen puuttumisesta henkilökunnalta. Työterveyshuollon kautta on kuitenkin mahdollista päästä psykologin puheille.

Kokouksessa tuotiin myös esille tiedottamisen tarve. Vankilan henkilökunta ei tällä hetkellä ole tietoinen kiusaamishankkeen etenemisestä. Samoin todettiin myös esimiesten tuen tarve, sillä tällä hetkellä esimiehillä ei välttämättä ole riittäviä valmiuksia kiusaamisen torjumiseen. Kiusaamiseen liittyvä säännöstö on myös tuntematon henkilökunnan keskuudessa vaikka se roikkuukin kahvion seinällä.

Janne Pentunen

LIITE 4 KYSYMYSRUNKO NRO:1OPINNÄYTETYÖN HAASTATTELUA VARTEN

1. Oletko kokenut henkistä väkivaltaa?
Jos olet kokenut henkistä väkivaltaa, niin miten se on esiintynyt? (missä, miten, milloin, miksi)
2. Millainen on ollut henkisen väkivallan ajallinen ulottuvuus? (kuinka kauan, kuinka usein, liityykö henkinen väkivalta joihinkin tilanteisiin)
3. Onko muita osallisia? (onko todistajia, osallistuuko muita henkilöitä, millaisia rooleja muilla osallistuvilla on)
4. Millainen on suhteesi työyhteisöön? (suhde muihin työyhteisön jäseniin, onko kertonut kenellekään, tuletko toimeen muiden kanssa, onko ystäviä)
5. Millaiset ovat työjärjestelyt? (miltä näyttää hyvä työpaikka, mitä hyvää nykyisissä toimintatavoissa on, miten niitä voisi korjata, miten edetä asiassa)
6. Henkisen väkivallan ratkaiseminen? (ihanteellinen lopputulos, miten henkisen väkivallan käyttäjän pitäisi käyttäytyä, kuinka todennäköistä tämä olisi, miten saavutetaan)

LIITE 5. KYSYMYSRUNKO NRO:2 OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

Tässä olisi kysymyksiä liittyen opinnäytetyöhöni. Tarkoitukseni on kartoittaa tekijöitä jotka voivat vaarantaa työhyvinvoinnin vankilassa.

-Miten ymmärrät käsitteen työhyvinvointi?

Koetko että joku tai jotkin seuraavista tekijöistä uhkaa työhyvinvointia? Mikä/mitkä on suurin uhka? Mitä sille voisi tehdä?

1. kiire,
2. johtamisen ongelmat,
3. ilmapiiriongelmat,
4. henkilösuhteet,
5. työn fyysinen ja/tai psyykkinen raskaus

LIITE 6 KOULUTUS- JA VIRKISTYSPÄIVÄN OHJELMA

Henkinen väkivalta työyhteisössä – Kaiku-kehittämishanke

1. - 2.9.2009 ja 15. - 16.9.2009

Siuntion Hyvinvointikeskus/Lepopirtti

I PÄIVÄ

11.00

Lähtö vankilalta/bussikuljetus

13.00-13.15

PÄIVIEN AVAUS

13.15-13.45

JOHDATUS PÄIVÄN TEEMAAN

Johtava asiantuntija Maarit Vartia (Työterveyslaitos)

- työyhteisökonfliktit - mielipide-erosta henkiseen väkivaltaan
- epäasiallinen/asiallinen kohtelu työssä

13.45-15.15

HAASTAVAT VUOROVAIKUTUSTILANTEET

Vuorovaikutuskouluttajat Micke Rejström ja Elina Stirkinen (Improvisaatioteatteri Stella Polaris)

- Miksi tuntuu siltä, että joidenkin kanssa kemiat toimivat ja joidenkin kanssa ei?
- Oman ja toisen ilmaisun tiedostaminen - mitä hyötyä siitä on?

Micke ja Elina esittävät ja vuoroin keskustelevat osallistujien kanssa arkipäivään ja työelämään liittyvistä tilanteista ja improvisoivat niitä. Demonstraatiossa käsitellään tyrmäämisen, mokaamisen pelon ja erilaisuuden vaikutusta vuorovaikutuksessa. Osallistuminen ei vaadi erityistaitoja: "Tutkimme mm. helppojen pariharjoitteiden avulla "tyrmäämistä" ja "hyväksymistä" vuorovaikutuksessa."

15.15-15.45

Kahvi

15.45-16.45

EPÄASIALISEN KOHTELUN JA KIUSAAMISEN MONINAiset MUODOT

ESIMERKKEJÄ - tilanteet kuvitteellisia

Tilanteet esittävät Micke Rejström ja Elina Stirkkinen, kommentoijana Maarit Vartia.

CASE 1: sanotaan, mitä ajatellaan, jatkuva arvostelu

CASE 2: esimies-alaistilanne - puhumattomuus, tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen

CASE 3: sosiaalinen eristäminen, kielteiset eleet, mustamaalaus

16.45-17.00

PÄIVÄN KOOSTE

Maarit Vartia

- hyvien ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen kulmakivet työyhteisössä

klo 17-19

Päivällisbuffet

II PÄIVÄ

7.00-9.00

Aamiaisbuffet

9.00-10.00

AAMUN AVAUKSENA RENTOUTUSTUOKIO

Ohjaaja Rina Saarinen

10.30-11.15

KEHONHUOLTO LIIKUNTASALISSA

Ohjaaja Siuntion Hyvinvointikeskus

11.15-14.00

Lounasbuffet

14.00

Kotiin lähtö/bussikuljetus vankilalle

LÄHTEET

- Aaltonen T. & Lind J., Aslak-kuntoutuksen ja Tyk-toiminnan jälkeen työssä jatkavat. Viitattu 8.6.2009. <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/070509154132HJ?OpenDocument>.
- Ahonen, G., Bjurström, L. & Hussi, T., 2001. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi raportti 3 -Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudelliset vaikutukset, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos
- Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita
- Aro, A. 2002. On niin kiire ettei ehdi tehdä mitään, Helsinki: Edita
- Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa tehtävääni, Helsinki: Edita
- Anttila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua, Helsinki: Työministeriö
- Anttila J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä, Helsinki: Työministeriö
- Engeström, Y. 2002. Kehittävä työntutkimus, Helsinki: Edita
- Hamarus P., 2008. Koulukiusaaminen, Huomaa, puutu ehkäise, Helsinki: Kirjapaja
- Helsingin Sanomat 11.11.2008
- Helsingin Sanomat 12.1.2009
- Helsingin Sanomat 22.1.2009
- Helsingin Sanomat 18.5.2009
- Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen toimintakertomus 2006. Viitattu 27.7.2009. [http://www.poliisi.fi/poliisi/helsinki/home.nsf/files/HPL%20Toimintakertomus%202006%20END/\\$file/HPL%20Toimintakertomus%202006%20END.doc](http://www.poliisi.fi/poliisi/helsinki/home.nsf/files/HPL%20Toimintakertomus%202006%20END/$file/HPL%20Toimintakertomus%202006%20END.doc).
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2000 Tutki ja kirjoita, Helsinki: Tammi
- Jansson, A-K., 2009, PardiaNyt 5/2009, Forssa: Palkansaajajärjestö Pardia ry
- Jokelan vankilan tilasto toimintojen rajoittamisesta henkilöstöpulan vuoksi 2008-2009
- Junninen, M. 2008, Suomalaisten vankiloiden turvallisuudesta, Rikosseuraamusviraston julkaisuja 5/2008: Vammala
- Laaksonen, H. 2008. Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi, Vaasa: Vaasan yliopisto
- Lehto, A-M. & Sutela H. 2008, Työolojen kolme vuosikymmentä -Työolotutkimuksien tuloksia 1977-2008, Helsinki: Tilastokeskus
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit, Helsinki: Talentum
- L1994/750 Virkamieslaki. Viitattu 10.9.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=virkamieslaki>.

L 1996/605 Työaikalaki. viitattu 27.5.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>.

L 2002/738 Työturvallisuuslaki. Viitattu 9.5.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>.

L 2005/232 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Viitattu 10.5.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

L 2005/767 Vankeuslaki. Viitattu 11.5.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vankeuslaki>.

Meling H., apulaisjohtajan haastattelu 8.10.2008, Jokelan vankila, Jokela

Motiivi 9/2006, Julkisten- ja hyvinvointialojenliitto ry, Tampere

Niemelä T. työterveyspsykologin haastattelu 31.3.2009, Lääkärikeskus, Järvenpää

Nummela I. VVL:n Jokelan osaston puheenjohtajan haastattelu 19.10.2008, Jokelan vankila, Jokela

Oksa P., Riihimäen vankilan johtajan puhelinhaastattelu 28.10.2008, 5.5.2009

Oikeusministeriön poissaolotilasto: Jokelan vankila 2007-2008

Oikeusministeriön ylityötilasto: Jokelan vankila 2008

Paso E., Jorma Mäkitalo & Juhani Palonen 2003. Viimeinen työkirja? Helsinki: Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen, Helsinki: Yrityskirjat Oy

Rikosseuraamusviraston henkilöstöstrategiatyöryhmän työvaliokunta 30.3.2009:
Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia: -luonnos henkilöstön kommentoitavaksi keväällä ja kesällä 2009, Rikosseuraamusvirasto

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Viitattu 29.7.2009 .

<http://www.rskk.fi/taydennyskoulutus/>

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Viitattu 30.7.2009.

<http://www.rskk.fi/jatkokoulutusvaylat/amkkoulutus/>.

Rikosseuraamusviraston kirje 13.4.2007, diaarinumero: 6/21/2007, Rikosseuraamusvirasto

Rikosseuraamusviraston kirje 3.7.2008, diaarinumero: 6/103/3008, Rikosseuraamusvirasto

Rissa, K. 1998. Panosta työkykyyn, Helsinki: Gummerus

Siltala, J. 2006. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttiosta hyperkilpailuun. Keuruu: Otava

Sisäasianministeriön henkilöstökertomus 2004. Viitattu 27.7.2009.

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/448417907E572018C225702E00317B97/\\$file/252005.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/448417907E572018C225702E00317B97/$file/252005.pdf).

Toimintapolitiikat väkivallan ja sen uhan vähentämiseksi Vankeinhoitolaitoksessa, Työryhmäraportti 23.8.2001 Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2001, Helsinki: Rikosseuraamusvirasto

Tuuli, P. 2001. Työyhteisö jaksaminen ja eläkeajatuksset, Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 2001

Työtyytyväisyysbarometri 2008 RISEALA, Jokelan vankila

Vaara J., Ohrankämmen O., Vasankari T., Santtila M., Fogelholm M., Kokkonen E., Suni J., Pihlajamäki H., Mäntysaari M., Häkkinen A., Häkkinen K. & Kyröläinen H., Reserviläisten fyysinen suorituskyky 2008. Viitattu 4.6.2009.

http://www.mil.fi/liikunta/pdf/reservilaistutkimus_2008.pdf.

Valtiokonttorin Kaiku-hanke: Vaasan vankilan henkilöstöilmapiirin ja työympäristön kehittäminen, diaarinumero:00248/723/05, Rikosseuraamusvirasto

Vankeinhoito. Viitattu 10.11.2009. <http://www.vankeinhoito.fi/6411.htm>.

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla, Helsinki: Gaudeamus

Vartia, M. 2003. Workplace Bullying -A study on the work environment, wellbeing and health, Vammala: Finnish Institute of Occupational Health

Vartia M., työterveyslaitoksen tutkijan puhelinhaastattelu 9.4.2009