



# Vankilatyöntekijöiden psykososiaaliset kuormittavuustekijät rangaistusajan suunnitelmien mukaisessa työskentelyssä

Heikki Sarilo

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Vankilatyöntekijöiden psykososiaaliset  
kuormittavuustekijät rangaistusajan  
suunnitelmien mukaisessa työskentelyssä**

Heikki Sarilo  
Sosionomikoulutus,  
rikosseuraamusala  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2021

Heikki Sarilo

**Vankilatyöntekijöiden psykososiaaliset kuormittavuustekijät rangaistusajan suunnitelmien mukaisessa työskentelyssä**

Vuosi 2021

Sivumäärä 59

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää minkälaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä vankiloiden työntekijöillä ilmenee rangaistusajan suunnitelmien parissa tehtävässä työssä. Lisäksi selvitettiin Polutettu rangaistusajan suunnitelma- työmenetelmän mukaisen työskentelyn näyttäytymistä Karasekin -mallilla verrattuna perinteisen rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn psykososiaaliseen kuormittavuuteen. Tarkoituksena oli myös selvittää kuinka polutettua rangaistusajan suunnitelmaa voisi kehittää työn kuormittavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön tilaaja oli Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat työn psykososiaaliset kuormittavuustekijät. Psykososiaaliset kuormittavuustekijät jakautuvat työn sisällöllisiin, järjestelyllisiin, kognitiivisiin sekä organisaatioon ja työyhteisöön liittyviin tekijöihin. Psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden lisäksi teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnettiin Karasekin JDCS-mallia. Opinnäytteen aineisto kerättiin puolistrukturoiduin teemahaastatteluin ja haastateltavia oli kuusi. Aineisto analysoitiin menetelmällisesti teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Keskeisenä tuloksena esille nousi, että rangaistusajan suunnitelma itsessään mielletään psykososiaalista kuormitusta vähentävänä tekijänä. Kuitenkin vangin tavoitteisiin sopimaton rangaistusajan suunnitelma yhdistettynä liian suureen työmäärään kuormitti henkilöstöä. Polutetun rangaistusajan suunnitelman koettiin lisäävän työmäärää ja kiirettä entisestään. Työnjaolliset seikat kuormittivat molempien rangaistusajan suunnitelmatyyppien parissa tehtävässä työssä. Keskeisenä kehittämisehdotuksena esiin nousi resurssien parantaminen ja työnjaollisten seikkojen kehittäminen laitoksen ja organisaation sisällä. Näiltä osin esitänkin, että jatkossa olisi hyvä tutkia prosesseja niin laitosten sisällä kuin laitosten välilläkin. Lisäksi pidän polutetun rangaistusajan suunnitelman panos-tuotos-hyödyn arviointia tärkeänä, ottaen huomioon lisääntyneen työntekijöiden kuormittumisen.

Heikki Sarilo

Psychosocial Burden of Prison Workers while Working in Accordance with Sentence Planning

Year	2021	Pages	59
------	------	-------	----

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to research what type of psychosocial burdens do prisons workers face while working according to prisoner's sentence plan and also to find out how progressive sentence plan affected the psychosocial burden in comparison to regular sentence plan assessed with the Karasek model. Lasty, the purpose was to research how progressive sentence plan, as a working method, could be improved from psychosocial burden perspective. This thesis was ordered by Assessment Centre of Criminal Sanctions Region of Southern Finland.

The theoretical framework in this thesis consists of psychosocial burden factors at work. The factors are divided into job content factors, organisational condition factors, cognitive factors and interactions between and among organisations and working community. Additionally, Karasek's JDCS model is being used. The qualitative research was carried out through individual thematic interviews and the data was analysed with theory driven analysis. There were six interviewees. The main findings were that sentence plan is being considered as a factor that decreases psychosocial burden. However, when the plan isn't in accordance with prisoner's life situation and the worker has a high amount of workload, the worker felt burdened excessively. Due to the progressive sentence plan workers felt even more hurried and loaded. Despite the type of sentence plan the division of labour was unclear and caused burden. The main development proposal is that more human resources are needed and the division of labour has to be reconsidered within prisons and between different organisations. Thus, it can be proposed that processes within prison and between prison ought to be studied further. Also, input-output-analysis should be made out of progressive sentence plan, taking into consideration that it increases the burden of the workers.

Keywords: Plan, Psychosocial burden, Well-being at work, Prison, Worker

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimintaympäristö .....	7
2.1	Rikosseuraamuslaitos .....	7
2.2	Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus ja vankilat .....	8
2.3	Rangaistusajan suunnitelma .....	9
2.4	Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projekti .....	10
3	Psykososiaaliset kuormittavuustekijät osana työhyvinvointia.....	11
3.1	Työhyvinvoinnin suuntauksia eri aikoina.....	11
3.2	Psykososiaaliset kuormittavuustekijät .....	13
3.3	Job-Demand-Control-Support -malli.....	16
3.4	Työn kuormittavuus sosiaali- ja rikosseuraamusalalla .....	19
4	Tutkimusasetelma.....	21
4.1	Tutkielman aiheen valinta, tarkoitus ja tavoitteet .....	22
4.2	Tutkimuksen toteutus .....	22
4.3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi.....	24
4.4	Eettisyys ja luotettavuus .....	26
5	Tutkimustulokset .....	31
5.1	Työn sisällölliset kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä .....	32
5.2	Työn järjestelyihin liittyvät kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä .....	34
5.3	Työyhteisöön liittyvät kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä ..	35
5.4	Poran suhde psykososiaaliseen kuormittavuuteen.....	36
5.5	Kehittämisehdotukset poraan .....	39
6	Johtopäätökset .....	40
6.1	Rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn kuormittavuudesta .....	40
6.2	Rangaistusajan suunnitelmasta polutettuun rangaistusajan suunnitelmaan Karasekin -mallilla tarkasteltuna .....	43
6.3	Kehittämisehdotukset polutettu rangaistusajan suunnitelma -työmenetelmään .	45
7	Pohdinta .....	46
7.1	Opinnäytetyöprosessista .....	46
7.2	Luotettavuudesta ja eettisyydestä .....	47
7.3	Jatkotutkimusehdotukset .....	48

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää minkälaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee vankiloiden työntekijöillä rangaistusajan suunnitelmien (ransu) parissa tehtävässä työssä. Lisäksi selvitetään Polutettu rangaistusajan suunnitelma (pora)- työmenetelmän mukaisen työskentelyn näyttäytymistä Karasekin -mallilla verrattuna ransu- työskentelyn psykososiaaliseen kuormittavuuteen. Lopuksi vielä esitetään kehittämissuhteita poraan psykososiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyö on Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskuksen (Arke) tilaama. Aiheen valinta perustuu opinnäytteen tekijän omaan kiinnostukseen ja Arken tiedon tarpeeseen yhteisenä työmenetelmänä toimivien rangaistusajan suunnitelmien merkityksestä työn kuormittavuudelle ja kehittämismahdollisuuksille. Tavoitteena on tarjota Arkelle tietoa rangaistusajan suunnitelmien parissa työskentelyn psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä ja uuden polutetun rangaistusajan suunnitelman merkityksestä niille sekä kehittämissuhteista.

Pora on uusi työmenetelmä, joka syntyi Arken Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana - projektin seurauksena. Projektin tavoitteena on ollut kehittää alueellaan vakavaan väkivaltaan syyllistyneiden vankien rangaistusajan suunnittelua (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.) Polutettuun rangaistusajan suunnitelmaan on lisätty vangille, poiketen tavanomaisesta rangaistusajan suunnitelmasta, päätavoitteiden lisäksi välitavoitteita, jotka laaditaan yhteistyössä vangin, Arken ja vankilan vastuutyöntekijän kanssa. Välitavoitteiden etenemisen arviointi ja uusien välitavoitteiden asettaminen toteutetaan yhteistyöpalaverissa vangin, Arken ja vankilan kanssa (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.) Vankilan työntekijöiden kannalta pora eroaa perinteisestä ransusta seurantatiheydessä ja vaikuttamismahdollisuuksissa.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat työn psykososiaaliset kuormittavuustekijät. Psykososiaaliset kuormittavuustekijät jakautuvat työn sisällöllisiin, järjestelyllisiin, kognitiivisiin sekä organisaatioon ja työyhteisöön liittyviin tekijöihin. Tämän lisäksi teoreettisena viitekehyksenä toimii Karasekin JDCS-malli. Tutkittavaa aihetta lähestytään kolmen tutkimuskysymyksen kautta: millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee vankiloiden työntekijöiden rangaistusajan suunnitelmien parissa tehtävässä työssä ja miten polutetun rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn psykososiaalinen kuormittavuus näyttäytyy Karasekin-mallilla työntekijöiden kokemuksen perusteella sekä miten polutetun rangaistusajan suunnitelman parissa tehtävää työtä voisi kehittää. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena teemahaastattelujen avulla. Aineiston analyysissä käytetään menetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

## 2 Toimintaympäristö

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön toimintaympäristö. Luvussa lähdetään liikkeelle Rikosseuraamuslaitoksesta (RISE) organisaationa sekä sen tavoitteista, tehtävästä ja visiosta. Tämän jälkeen esitellään Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen Arviointikeskus (Arke) ja sen alueen vankilat, joissa rangaistusajan suunnitelmien (ransu) parissa toimivat virkamiehet työskentelevät. Tämän jälkeen kuvataan ransu työmenetelmänä. Lopuksi käsitellään Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projekti.

### 2.1 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos (RISE) on Oikeusministeriön alainen laitos, joka on perustettu rangaistusten täytäntöönpanoa ja tutkintavankeuden toimeenpanoa varten. RISEn toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpano siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan. Laissa säädetty tehtävä RISElle on ehdolliseen vankeusrangaistukseen tuomittujen valvonta, nuorisorangaistuksen, yhdyskuntapalvelun, vankeusrangaistuksen ja sakon muuntorangaistuksen täytäntöönpano, ehdonalaisten vapautteen päästettyjen valvonta sekä tutkintavankeuden toimeenpano (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953 1-3§.)

RISE organisaationa muodostuu kolmesta rikosseuraamusalueesta, keskushallinnosta, täytäntöönpanoyksiköstä ja rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta. RISEä johtaa pääjohtaja. Lisäksi laitoksella on sisäisen tarkastuksen osasto, jota johtaa tarkastusjohtaja. Organisaatio on jaettu Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueeseen (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

Jokaisella rikosseuraamusalueella on aluekeskus, jota johtaa aluejohtaja. Aluekeskuksen alaisuudessa toimii vankiloita, yhdyskuntaseuraamustoimistoja sekä arviointikeskus. Keskushallintoyksikkö (KEHA) vastaa seuraamusten vaikuttavuudesta. Keskushallinto koostuu kolmesta yksiköstä. Yksiköt ovat johdon tuki, hallinto ja laillisuusvalvonta sekä seuraamusten vaikuttavuus (Rikosseuraamuslaitos 2019a.) Laissa Rikosseuraamuslaitoksesta (27.11.2009/953 5§) pääjohtajan tehtäväksi on säädetty vahvistaa laitoksen työjärjestys ja ratkaista muut koko laitosta koskevat asiat, jollei niitä ole säädetty tai työjärjestyksessä määrätty muun virkamiehen ratkaistavaksi. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen vastuualueina ovat rikosseuraamusalaan liittyvä tutkintokoulutus sekä ammattitaitoa ylläpitävät ja täydentävät koulutukset. Täytäntöönpanoyksikkö hoitaa muodollisen täytäntöönpanon tehtävät (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

RISEn työtä keskeisesti ohjaava arvo on käsitys yksilön mahdollisuudesta muuttua ja kasvaa. RISE sitoutuu kunnioittamaan ihmisarvoa ja oikeudenmukaisuutta sekä vaalimaan turvallisuutta. Visiona RISEllä on valmentaa rikoksettomaan elämään - turvallisesti kohti

avoimempaa täytäntöönpanoa. RISEn strategiakartta vuosille 2020-2023 koostuu yhteiskunnallisesta vaikuttavuustavoitteesta, toiminnallisesta tuloksellisuudesta ja henkilöstöön ja resursseihin liittyvistä strategisista tavoitteista. Henkilöstöä koskevien strategisten tavoitteiden osalta RISE sitoutuu innostamaan ja valmentamaan henkilöstöä jatkuvassa muutoksessa, kehittämään työhyvinvointia suunnitelmallisesti sekä lisäämään asiakkaiden ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta (Rikosseuraamuslaitos 2019.)

## 2.2 Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskus ja vankilat

Tämän opinnäytetyön tilaajana on Arke. Arke on osa RISEä, jolloin sen tehtävä on osaltaan tukea RISEn toiminnan tavoitteiden toteutumista. RISE on oikeusministeriön alainen laitos, joka on olemassa rangaistusten täytäntöönpanoa ja tutkintavankeuden toimeenpanoa varten. RISEn toiminnan tavoitteena on yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpano siten, että lisätään tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan sekä edistetään heidän elämänhallintaansa ja sijoittumistaan yhteiskuntaan (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953 1-2§.) Arken toimialueeksi on muodostunut seitsemän keskeistä tehtävää. Arke tekee riski- ja tarvearviot tutkintavankeuden kautta saapuville tuomituille ja laatii heidän rangaistusajan suunnitelmansa sekä vastaa pitkäaikaisvankien rangaistusajan suunnitelmien päivittämisestä ja seurannasta yhdessä laitosten kanssa, vapauttamiseen liittyvistä lausunnoista ja valvotun koevapauden esittelystä. Arke vastaa vankien sijoittamisesta ja siirtämisestä sekä alueen täytäntöönpanoprosessin toimivuudesta yhteistyössä yksiköiden kanssa sekä ratkaisee siviilistä saapuvien sijoittamisen ja täytäntöönpanon lykkäysasiat. Lisäksi Arke on erikoistunut riskien ja voimavarojen arviointiin sekä suunnitelmallisen vankeusrangaistuksen suorittamiseen liittyvään arviointiin ja seuraa ja tasaa laitosten käyttöasteita ja tekee valtakunnallista yhteistyötä. Arke myös välittää tietoa vankien tarpeista toiminnan kehittämiseksi. (Arviointikeskukset 2017.)

Etelä-Suomen rikosseuraamusalue pitää sisällään 6 vankilaa. Vankiloista Helsingin, Jokelan ja Riihimäen vankila ovat suljettuja vankiloita. Suomenlinnan ja Keravan vankila ovat avolaitoksia. Vantaan vankila on puhtaasti tutkintavankila (Rikosseuraamuslaitos 2019.) Avolaitos eroaa suljetusta vankilasta valvonnan ja osastoinnin osalta, siten siis vapauden asteessa. Avolaitoksessa vanki voi oleskella ja liikkua vankilan tai sen osaston alueella, työpaikalla ja muussa toimenpiteessä ilman välitöntä valvontaa (Vankeuslaki 4 luku 1 §). Sijoitusvankila vastaa -oli kyseessä suljettu tai avovankila- ransun täytäntöönpanosta. RISEn tehtävään määrätty virkamies vastaa ransun etenemisen ja ajantasaisuuden seuraamisesta (Vankeuslaki 4 luku 7§.)

Vangin ransun etenemistä seuraa virkanimikkeellä rikosseuraamusesimies toimiva virkamies. Rikosseuraamusesimies toimii myös vartijoiden lähiesimiehenä. Ransun sisältäessä Vankeuslain 10 luvun 6§ mukaista sosiaalisen kuntoutumisen tukemista sekä asumiseen, työhön, toimeentuloon, sosiaalietuuksiin ja sosiaalipalveluihin liittyvien asioiden hoitamista, avustaa niissä erityisohjaaja.



### 2.3 Rangaistusajan suunnitelma

Vankeuslaissa vankeuden täytäntöönpanon tavoitteeksi on säädetty lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana (Vankeuslaki 1 luku 2 §). Täytäntöönpanon tavoitteisiin pääsemisen tueksi vangeille tehdään ransu. Hallituksen esityksessä (263/2004, s.148) painotettiin ransun merkitystä yhtenä tärkeimmistä välineistä, jolla vankeuden täytäntöönpanosta pyritään tekemään ennustettava, suunnitelmallinen ja vaikuttava vankeusprosessi.

Vankeuslain 4 luvun 6§:ssä määrätään, että vangille on laadittava yksilöllinen suunnitelma rangaistusajan suorittamista, vapauttamista ja ehdonalaista vapautta varten. Valtioneuvoston asetuksessa vankeudesta (548/2015, 15§) on täsmennetty vankeuslain asettamia ransun sisällöllisiä vaatimuksia siten, että ransun tulee lähtökohtaisesti sisältää:

- 1) vankeusajan keskeiset tavoitteet;
- 2) tietoja osallistumisvelvollisuuteen sisältyvän toiminnan laadusta, sisällöstä ja vaativuustasosta;
- 3) turvallisuuden ylläpitämiselle asetettavat vaatimukset;
- 4) tiedon sijoitusvankilasta;
- 5) suunnitelman mahdollisen poistumisluvan ajankohdasta ja edellytyksistä;
- 6) suunnitelman mahdollisen valvotun koevapauden ajankohdasta ja edellytyksistä;
- 7) vapauttamissuunnitelman ja valvontaan määrättävän osalta lisäksi valvontasuunnitelman.

Ransun sisällössä ja laajuudessa huomioidaan rangaistusajan pituus, aikaisemmat vankeusrangaistukset, vangin työ- ja toimintakyky sekä hänen henkilöstään, rikollisuudestaan ja olosuhteistaan saadut tiedot (Vankeuslaki 4 luku 6§).

Vankeuslaissa säädetään, että ransu laaditaan Arkessa tai muussa täytäntöönpanotoimien aloittamisesta vastaavassa yksikössä ja suunnitelma tarkennetaan siinä vankilassa, johon vanki sijoitetaan (Vankeuslaki 4 luku 7§). Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella Arken lisäksi rangaistusajan suunnitelmia laatii Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto. Helsingin yks-toimisto laatii ransut siviilistä vankilaan rangaistustaan suorittamaan lähteville (Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto 2018.)

Ransu valmistellaan yhteistyössä vankeuteen tuomitun kanssa (Vankeuslaki 4 luku 7§). Hallituksen esityksessä (263/2004 vp, s.149) painotetaan vankeuteen tuomitun osallistumisen tärkeyttä, vaikka osallistuminen on tuomitulle vapaaehtoista. Tuomittua voidaan motivoida yhteistyöhön erilaisilla kannustimilla. Tilanteessa, jossa tuomittu kieltäytyy osallistumasta ransun tekemiseen, tehdään se kuitenkin kieltäytymisestä huolimatta ilman tuomittua. (Hallituksen esitys 263/2004 vp, s.149.)

Ransun täytäntöönpanosta vastaa sijoitusvankila. Sijoituslaitoksessa ransun tavoitteiden toteutumista on seurattava ja se on otettava tarkasteltavaksi vähintään kolme kertaa vuodessa, kuitenkin rangaistuksen ollessa lyhyempi kuin neljä kuukautta, tulee ransu ottaa tarkasteltavaksi hyvissä ajoin ennen vapautumista (Valtioneuvoston asetus vankeudesta 548/2015 3 luku 16§.) Suunnitelma otetaan käsiteltäväksi yhdessä vangin kanssa. Suunnitelman etenemistä tulee käsitellä myös siinä tapauksessa, ettei se etene. Etenemisen seuraamisesta vastaa tähän tehtävään määrätty RISEn virkamies (Vankeuslaki 4 luku 7§.)

Mikäli rangaistuksen täytäntöönpanossa todetaan välttämättömäksi poiketa ransuun vahvistetuista tavoitteista, tulee vankilan tehdä esitys Arkelle ransun muuttamisesta. Sama pätee tilanteisiin, joissa ransun noudattaminen edellyttää vangin siirtämistä toiseen vankilaan. Poikkeuksen tekee, jos Arke on siirtänyt toimivallan asiassa vankilalle. Sijoitusvankilan vastuulle kuuluu myös huolehtia tarvittavista valmisteluista, joita vangin päästäminen valvottuun koevapauteen tai ehdonlaiseen vapauteen edellyttää (Valtioneuvoston asetus vankeudesta 548/2015 3 luku 16§.)

#### 2.4 Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projekti

Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana on Arken projekti, jonka tavoitteena on kehittää alueellaan vakavaan väkivaltaan syyllistyneiden vankien rangaistusajan suunnittelua. Projekti taustaa Arken pilottitoimintaan, jossa Arke kiinnitti erityistä huomiota vakavaan väkivaltaan syyllistyneisiin pitkää tuomiota istuviin vankeihin osallistumalla pilottitoiminnassa mukana olleiden vankien ransun päivittämissalavereihin vankilassa. Projektin tarkoituksena on kehittää ja juurruttaa edellä mainittua pilottitoimintaa. (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.)

Projektin aikana on kehitetty työskentelymalli, jota kutsutaan poraksi. Pora on kehitetty vangeille, joilla on korkea riski syyllistyä vakavaan väkivaltaan ja jotka hyötyvät rangaistusajan poluttamisesta. Kohderyhmää on kuitenkin rajattu siten, että järjestäytyneeseen rikollisuuteen kuuluvat ja korkean riskitason omaavat radikalisoituneet vangit on rajattu ulkopuolelle. (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.)

Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projektilla on pyritty kokonaisvaltaiseen vankeusprosessin kehittämiseen, jossa hyödynsääjia ovat niin vanki, vankila kuin Arkekin. Projektin sisällölliseksi tavoitteeksi on asetettu rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn tukeminen ja edistäminen sijoituslaitoksessa sekä suunnitelmallisuuden lisääminen laitossijoituksissa, mikä tarkoittaa hallitumpaa siirtymistä suljetuista olosuhteista avoimiin laitosolosuhteisiin. Lisäksi tavoitteena on vangin oman osallisuuden vahvistaminen arviointi- ja suunnitteluvaiheessa sekä toimijuuden ja suunnitelmalliseen toimintaan sitoutumisen vahvistaminen rangaistusta suorittaessa (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.)

Projektin aikana on kehitetty pora työskentelymalli. Pora on muunnelma ransusta. Porassa laaditaan päätavoitteiden lisäksi lyhyen aikavälin konkreettisia välitavoitteita. Pora poikkeaa ransusta merkittävimmin neljällä tavalla. Ensinnäkin poran laatimisen yhteydessä laaditaan suunnitelmaan päätavoitteet. Toiseksi poran ensimmäiset välitavoitteet laaditaan vangin siirryttyä sijoituslaitokseen. Välitavoitteet laaditaan yhteistyössä vangin, Arken vastuutyöntekijän ja vankilan vastuutyöntekijän kanssa. Kolmanneksi välitavoitteiden etenemisen arviointi ja uusien välitavoitteiden asettaminen toteutetaan yhteistyöpalaverissa, joihin osallistuu vanki, Arken vastuutyöntekijä ja vankilan vastuutyöntekijä ja tarpeen mukaan muita vankilan työntekijöitä. Lisäksi tukena käytetään vangin täyttämää itsearviointilomaketta ja vangin kanssa työskentelevien vankilan työntekijöiden täyttämää arviointilomaketta. Tavoitteena on saada arviointilomakkeiden avulla arviointia myös sellaisilta työntekijöiltä, jotka eivät perinteisesti ole mukana arvioimassa ransun etenemistä (esim. osaston vartijat ja työnjohtajat). Lisäksi pora kytketään valvottuun koevapauteen ja ehdonalaisvalvontaan. Valvotussa koevapaudessa tukipartion työntekijät ja ehdonalaisvalvonnassa tuleva valvoja on mukana vähintään viimeisessä yhteistyöpalaverissa. Tarpeen mukaan Arken vastuutyöntekijä voi osallistua vielä valvojatapaamisiin (Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana 2018.)

### 3 Psykososiaaliset kuormittavuustekijät osana työhyvinvointia

Luvussa kolme kuvataan opinnäytetyön teoriapohja. Teoreettinen viitekehys muodostuu opinnäytetyössä työn psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä. Psykososiaaliset kuormittavuustekijät ovat osa laajempaa työhyvinvoinnin käsitettä. Lisäksi opinnäytteen teoreettisen viitekehysten muodostaa Robert Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin suuntauksia eri aikoina

Työhyvinvointia on tutkittu jo reilut sata vuotta muuttuvien painopistein. Aluksi työhyvinvointia tutkittiin erityisesti lääketieteellisestä lähtökohdasta. Tutkimuksissa tarkasteltiin stressiä fysiologisena ilmiönä ja stressin uskottiinkin syntyvän nimenomaan reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin kuten työn fyysiseen raskauteen, meluun ja myrkyllisiin aineisiin.

Myöhemmin teoriaan lisättiin fysiologisten reaktioiden lisäksi myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tällaiseen reaktioperusteiseen stressimalliin lisättiin ajansaatossa myös ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressivaikutukset. Ympäristö nähtiin työnä ja työolosuhteina, jolloin painopiste tutkimuksessa siirtyi yksilöstä ympäristön piirteisiin ja syntyi ns. tasapainomalli, jonka keskeinen ajatus oli, että työ on kuormittavaa silloin, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyt vastata niihin. (Manka & Manka 2016, 64.)

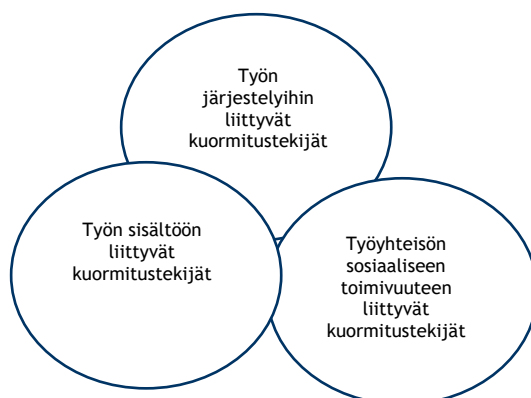
Tasapainomallista kehitti myöhemmin Robert Karasek (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallin, joka esitellään tarkemmin luvussa 3.5. Työn vaatimusten ja hallinnan mallissa työn psykologisten vaatimusten ja työn hallinnan mahdollisuuksien perusteella syntyi ajatus aktiivisesta työhyvinvointia lisäävästä työstä ja passiivisesta voimavaroja kuluttavasta työstä. Myöhemmin malliin lisättiin sosiaalisen tuen elementti, jonka todettiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Edelleenkin ei kyetty selittämään miksi tietyt työt ja työyhteisön piirteet aiheuttavat toisissa stressireaktion ja toisissa ei. Syntyi käsitys yksilöllisistä piirteistä johtuvista stressin syntyyn johtavista välitysmekanismeista. (Manka & Manka 2016, 65.) Karasek (2011) kehitti alkuperäisestä työn vaatimusten ja hallinnan mallista dynaamisen mallin, joka käsittää työn kuormittavuuden johtuvan ympäristötekijöiden lisäksi työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista. Työhyvinvoinnin rinnalla, joskus myös synonyymina, puhutaan työkyvystä.

Suomessa Työterveyslaitos suosii Juhani Ilmarisen työkykytalo -mallia. Ilmarisen mallissa kaiken perusta on terveys. Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn yhdessä terveyden kanssa nähdään muodostavan työkyvyn perusta. Toinen kerros koostuu osaamisesta, jota ylläpidetään elinikäisellä oppimisella. Kolmannessa kerroksessa majailevat arvot, asenteet ja motivaatio. Työntekijän omat asenteet vaikuttavat työkykyä vahvistavina tai heikentävinä tekijöinä. Arvojen, asenteiden ja motivaation kautta työelämä ja muu elämä, kuten lähiyhteisö ja perhe, kohtaavat. Työkykytalon kattohuoneisto on varattu johtamiselle, työyhteisölle ja työoloille. Ylin kerros kuvastaa työpaikkaa konkreettisesti. Talon kaikki kerrokset tukevat toisiaan, joten jokaiseen kerrokseen tuli kiinnittää huomiota ja resursseja. Työkykytalo on ympäröity toimintaympäristöllä ja verkostoilla. Yhteiskunnan rakenteilla ja säännöillä on vaikutusta yksilön työkykyyn. Myös työntekijän henkilökohtaiset verkostot vaikuttavat työkykyyn. Voidaankin sanoa, että vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu niin yksilölle yritykselle kuin yhteiskunnallekin. (Ilmarinen 2020.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta sekä henkisestä ulottuvuudesta, jotka liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia ei tule nähdä vain joukkona irrallisia osa-alueita. Työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu eri tasoille. Yhteiskunnallisella tasolla luodaan edellytykset ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Yksilötasolla työntekijä vastaa elintavoistaan

sekä sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. Organisaatiossa työpaikka vastaa turvallisuudesta, työpaikan ilmapiiristä ja työntekoa koskevan lainsäädännön noudattamisesta (Virolainen 2012, 11-12.)

Coxin ja Griffithsin (2005, 554) määritelmän mukaan työn psykososiaaliset riskitekijät ovat niitä kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tämä opinnäytetyö nojaa tähän Coxin ja Griffithsin määritelmään puhuttaessa psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä. Kuviossa 1 on esitetty kuinka psykososiaalisten riskitekijöiden eri osa-alueet eivät ole tarkkarajaisia vaan menevät osittain päällekkäin ja ovat vaikutuksessa keskenään (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta 2015, 7.)



Kuvio 1 Mukaelma: Psykososiaaliset kuormitustekijät (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta, Työturvallisuuskeskus 2015, 7.)

Psykososiaalinen kuormitus muodostaa osan työn aiheuttamasta kokonaiskuormituksesta, minkä vuoksi se on otettu osaksi työpaikoilla tehtävää kattavaa riskienarviointia (Riskien arviointi työpaikalla -työkirja 2015, 65). Työhyvinvointi koostuu kokonaisuudessaan useista eri tekijöistä, jota kuvastaa hyvin esimerkiksi Juhani Ilmarisen Työkykytalo -malli. Työhyvinvoinnin ja ihmisen yleisen hyvinvoinnin välillä on kaksoissidos, ne vaikuttavat voimakkaasti toisiinsa. Tämä opinnäyte rajautuu erityisesti työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.

### 3.2 Psykososiaaliset kuormittavuustekijät

Psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden hallinta on osa onnistunutta työhyvinvointistrategiaa. Työn psykososiaaliset riskitekijät ovat sellaisia kuormittavuustekijöitä, jotka ovat paikannettavissa työn sisältöön, järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (Coxin & Griffithsin 2005, 554). Työturvallisuuskeskuksen (2015, 6) julkaisussa Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta psykososiaaliset kuormitustekijät jaotellaan lisäksi määrällisiin ja laadullisiin kuormitustekijöihin. Määrällisellä

kuormittavuudella julkaisussa tarkoitetaan työn liiallista tai liian vähäistä määrää, liiallista/jatkuvaa aikapainetta ja liiallista/jatkuvaa kiirettä. Laadullisia kuormittavuustekijöitä ovat muistin kuormittuminen, jatkuva tarkkaavaisuus ja vaatimus nopeisiin reaktioihin sekä ihmisten kohtaaminen.

Työn sisällöllisiin kuormittavuustekijöihin liittyy työn yksipuolisuus, työn laadulliset vaatimukset ja työhön sisältyvä vastuu sekä valppaana olo. Työn yksipuolisuudella tarkoitetaan toistuvaa ja yksitoikkoista työtä, joka ei sisällä juurikaan vaihtelua ja on omiaan aiheuttamaan kyllästymistä ja vireystason laskua. Toisaalta työssä voi kohdata vaikeita päättely- ja ongelmanratkaisutilanteita sekä päätöksentekoon liittyviä vaatimuksia, jotka liian vaativina voivat aiheuttaa kuormittumista työssä. Tällöin puhutaan työn liian korkeista laadullisista vaatimuksista. Vaatimusten tulisi olla linjassa työntekijän voimavarojen, kykyjen, taitojen sekä yksilön vaikutusmahdollisuuksien kanssa. Työhön voi sisältyä myös vastuuta. Vastuu voi liittyä esimerkiksi vastuuseen toisten ihmisten turvallisuudesta, terveydestä tai taloudellisista tekijöistä. Vastuuseen voi liittyä haitallista kuormitusta, jos vastuu ja päätösvalta ovat epätasapainossa yksilön resurssien kanssa. Kuormitustekijänä jatkuvana valppaus voi lisätä mahdollista väsymystä tai aiheuttaa keskittymiskyvyn herpaantumista. Tällaista kuormittavuutta voi ilmetä esimerkiksi valvomotyössä sekä hoito- ja kuljetusalalla (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Toisaalta tiedon käsittelyyn liittyvä liiallisen tai jatkuvasti muuttuvan tietomäärän omaksuminen on haastavaa ihmisen kognitiiviselle toimintakyvylle, johon liittyvät esimerkiksi muisti, tarkkaavaisuus ja yksilön oppimiskyky. Huonosti hallittuna liiallinen tietomäärä voi vähentää työssä koettua hallinnan tunnetta sekä aiheuttaa psyykkistä kuormitusta, lisätä virheiden esiintymistä ja vähentää yksilön suorituskkyä (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Työn järjestelyihin liittyvät kuormittavuustekijät kuten työnjako, tehtävänkuva ja tavoitteet muodostavat riskitekijän haitalliselle kuormitukselle. Haitallista kuormitusta voi syntyä, jos työntekijät eivät tiedä mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu, mitkä ovat heidän työnsä tavoitteet ja miten heidän työnsä kytkeytyy suurempaan kokonaisuuteen. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa myös keskenään ristiriidassa olevat tavoitteet, tehtävät tai odotukset sekä erilaiset organisaation tai työtehtävien muutostilanteet. Myös heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön muodostavat riskitekijän. Haitallista kuormitusta voi syntyä, mikäli työntekijät kokevat, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa esimerkiksi omaan työtahtiinsa tai työn käytännön järjestelyihin. Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan myös työntekijöiden mahdollisuutta hyödyntää erilaisia tapoja työtehtäviensä suorittamisessa (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Työn määrä ja työtahti, työajat ja liikkuva työ ovat työkuormittavuuden riskiä arvioidessa huomioonotettavia tekijöitä. Työn määrän ja työtahtin ylittäessä työntekijöiden resurssit selviytymiseen, työtehtävien kasautuminen ja mahdolliset poikkeustilanteet (esimerkiksi poissaolot) kuormittavat, mistä voi seurata tehtävien määräaikaisten ylittyminen ja työn laadun heikkeneminen. Pitkään jatkuessaan tällainen kuormitus voi olla haitallista sekä yksilön terveydelle, että turvallisuudelle. Kuormittumista voi seurata myös liian vähäisestä työmäärästä. Työaikaisten osalta haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa työpäivien pituus, kokonaistyöaika, toistuvuus peräkkäisissä työvuoroissa sekä työvuorojen kiertosuunta, työn suorittamisajankohta, ennakoimattomuus työajoissa, kuormitus työhön sidonnaisuudessa sekä liian vähäiset palautumismahdollisuudet työvuoron jälkeen tai niiden välillä. Lisäksi työn paikasta ja ajasta riippumattomassa työssä kuormittumista voivat aiheuttaa vaihtuvat fyysiset ja sosiaaliset toimintaympäristöt, työ - ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, pitkät matkustamiseen käytetyt ajat sekä mahdollinen aikavyöhykkeiden yli tehtävä työskentely. Myös määräaikaaisuudet, pätkätyöt, muutokset työsuhteissa ja mahdollinen uhka työsuhteen päättymisestä eli työsuhteen epävarmuus voivat olla yksilölle kuormittava. (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Työskentelyolosuhteet ja työvälineet voivat muodostua kuormittavuustekijöiksi. Työn tekemisen fyysisissä olosuhteissa ilmenevät puutteet, kuten melu, homealtistuminen ja turvattomuuden tunne, voivat olla yksilölle kuormittavia tekijöitä. Myös yksintyöskentely voi olla riskitekijä. Työskentely yksin esimerkiksi yövuorojen aikana voi olla haitallisesti kuormittavaa, jos tilanteen koetaan olevan liian vastuullinen suhteessa yksilön resursseihin, kykyihin tai taitoihin. Yksintyöskentelyyn voi liittyä kuormitusta myös tiedonkulun ongelmien, väkivallan uhan ja kohonneen tapaturmariskin muodossa. (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.) Työn psykososiaaliseen kuormittavuuteen vaikuttavat myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät seikat. Työn tekeminen voi keskeytyä puheen tai jonkin muun häiriön johdosta. Jatkuvat keskeytykset heikentävät keskittymistä ja haittaavat hyvään lopputulokseen pääsyä. Toistuvat haastavat vuorovaikutustilanteet työssä voivat olla emotionaalisesti kuormittavia ja heikentää työstä palautumista. Haitallista kuormitusta voi syntyä, jos mahdollisia vuorovaikutustilanteissa heränneitä kielteisiä tunteita ei käsitellä rakentavasti työyhteisössä. Toisaalta vuorovaikutustilanteisiin saattaa liittyä työssä väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkiältä voi ilmetä joko työyhteisön sisällä tai uhka voi ilmetä työntekijöihin kohdistettuna myös työpaikan ulkopuolella. (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Esimiehen ja työyhteisön tuki sekä yhteistyö ja tiedonkulku voivat toimia niin kuormittavina kuin kuormittamista vähentävinä tekijöinä. Esimiehen ja työyhteisön tuella viitataan tuen eri muotoihin. Tällöin viitataan tietotukeen, kuten neuvot, ehdotukset ja tilanteen uudelleenarviointi, aineelliseen tukeen eli käytännön apuun, arvostukseen, joka ilmenee saatuna myönteisenä palautteena, sekä henkiseen tukeen, joka voi ilmetä halukkuutena auttaa, luottamuksellisuutena, empaattisuutena, kuunteluna tai rohkaisuna. Puutteellinen tuki tai sen

vähäisyys voivat heikentää työntekijöiden työhyvinvointia. Puutteellinen yhteistyö työntekijöiden tai työntekijöiden ja esimiehen välillä voivat hankaloittaa työn tekemistä sekä vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. Yhteistyö voi olla luonteeltaan liian vähäistä tai muodollista. Tiedonkulkuun sisältyvät paitsi työntekijöiden tiedottaminen työhön, työympäristöön ja organisaatioon liittyvistä asioista, mutta siihen liittyy myös palautteen anto niin työntekijöiden kesken kuin työntekijän ja esimiehen välillä. Tiedonkulun haasteita voi ilmetä esimerkiksi muutostilanteissa. (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

Myös kohteluun liittyy riskitekijöitä. Tällaisia kohteluun liittyviä riskitekijöitä on häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä syrjivä kohtelu. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun sisältyvät esimerkiksi ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työn jatkuvuus ja perusteeton arvostelu sekä vaikeuttaminen, työyhteisöstä eristäminen sekä toistuvat uhkailut ja seksuaalinen häirintä. Syrjivään kohteluun kuuluu työntekijän eriarvoinen kohtelu esimerkiksi sukupuolen, iän, kansalaisuuden tai uskonnon perusteella. Syrjivää kohtelua voi esiintyä eri tasoilla organisaatiossa ja sitä voi olla esimerkiksi työntekijöiden kesken tai työntekijän ja esimiehen välillä. Toistuva tai jatkuva epäasiallinen kohtelu voi myös aiheuttaa kuormittumista työssä. (Riskien arviointi työpaikalla-työkirja 2015, 65.)

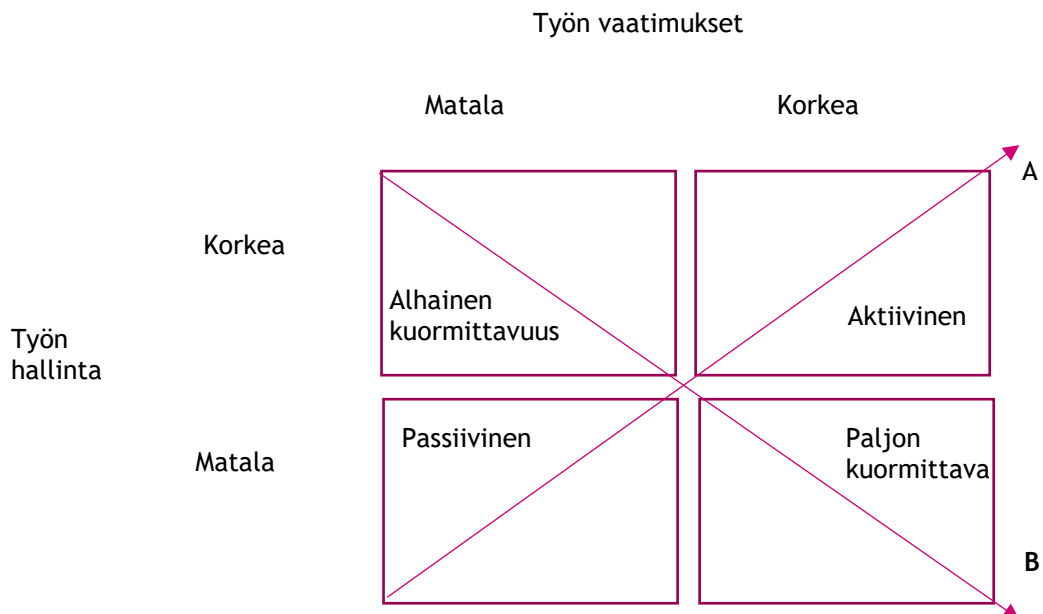
Psykososiaalisia kuormittavuustekijöitä ei pidä nähdä automaattisesti vain haitallisina ja negatiivisina asioina, joista tulee kategorisesti päästä eroon. Sopivasuhtainen kuormitus ei ole terveydelle haitallista ja kuuluu kaikkeen työhön. Parhaimmillaan työn mukanaan tuomat haasteet lisäävät työntekijän motivaatiota sekä tarjoaa onnistumisen tunteita, kun haasteisiin onnistutaan vastaamaan (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta 2015, 6.) Robert A. Karasek pitää jopa työn sopivasuhtaista vaativuutta oppimisen kannalta olennaisena (Karasek 2011, 34.7). Haitallinen psyykinen kuormitus muodostuu pitkäkestoisista tai jatkuvista liian suurista työtehtävien vaatimuksista, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Liiallinen psyykinen kuormitus johtaa työntekijän alentuneeseen kykyyn selviytyä työn vaatimuksista tai jopa sairastumiseen. (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta 2015, 6.)

### 3.3 Job-Demand-Control-Support -malli

Robert A. Karasek loi 1970-luvun lopussa edelleen voimakasta suosiota nauttivan Job Demand-Control Modelin (JDC) -mallin, johon hän myöhemmin lisäsi sosiaalisen tuen osatekijän, jolloin teoria sai nimekseen Job Demand-Control-Support model eli JDCS-malli. Suomalaisessa kirjallisuudessa JDCS-mallista puhutaan työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen mallina. Karasek (1979, 287) kuvaa mallissaan kuinka psykologinen kuormittavuus ei muodostu yksistään työympäristöstä, vaan työssä koetun psyykkisen kuormittavuuden sekä työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien keskinäisestä suhteesta. Työn vaatimukseen liittyy sellaisia tekijöitä, kuten työtahti, työn määrä ja psykologinen vaativuus. Toiset työn psyykkiseen vaativuuteen liittyvät tekijät kumpuavat työntekijän sisäisistä ristiriidoista, jollaisia voi olla esimerkiksi



irtisanomisen pelko tai huoli omasta osaamisesta (Karasek 2011, 34.7). Työn hallinta muodostuu kahdesta eri ulottuvuudesta: mahdollisuudesta itsenäiseen päätöksentekoon ja työntekijän mahdollisuudesta käyttää kykyjään ja osaamistaan työssään (Karasek 1979, 290-291.)



Kuvio 2 Mukaelma Karasekin työn hallinnan ja vaativuuden malli (Karasek 1979)

Kuviossa 2 on kuvattu neljä erilaista työn tyyppiä, jotka sijoittuvat työn hallinnan ja työn vaatimuksen väliselle akselille. Karasekin taustaolettamus on, että työ vaatii jonkinasteista vaativuutta, jotta työntekijä voisi oppia uutta ja toimia tehokkaasti eli olla kiinnostunut. Kuitenkin liian korkea vaatimustaso on haitallinen. Karasekin JDC -malli mittaa työn psyykkistä kuormittavuutta. Kun työn hallinta on korkeaa ja työn vaatimukset matalat on työ leppoisaa (low-strain job). Työn hallinnan laskiessa matalaksi ja työn vaatimusten noustessa korkeiksi muuttuu tehtävä psyykkisesti rankaksi työksi (High-strain job). Leppoisan työn ja psyykkisesti rankan työn välistä suhdetta kuvaa viiva A. Leppoisan työn psyykinen kuormittavuus on matalaa mutta se ei tue työntekijää oppimaan uutta ja riski passivoitumiseen kasvaa. Siirryttäessä A viivalla psyykkisesti rankkaan työhön psyykinen kuormitus ja fysiologisen sairauden riski kasvaa merkittävästi. Työntekijä, jolla on kova työn vaatimus mutta ei hallintaa omasta työstään kokee itsensä usein toivottamaksi. Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta purkaa painetta itselleen sopivin keinoin työtään hallitsemalla on seurauksena kuormittavuuden vakavimmat oireet kuten pyörtyminen, hysteria ja sosiaalinen eristäytyminen. (Karasek 2011, 34.6-7.)

Kun sekä työn hallinta että vaatimukset ovat matalat on työ passiivinen (passive job). Passiivinen työ on epämotivoiva ja johtaa negatiiviseen oppimiseen eli aiemman opitun

unohtamiseen. Passiivinen työ voi olla myös ns. opitun avuttomuuden seuraus. Siirryttäessä viivan A mukaisesti tehtävään, jossa työn hallinta ja vaatimukset ovat korkeat on saavutettu eräänlainen Karasekin JCD -mallin ideaali. Voidaan puhua aktiivisesta työstä (active job). Huomioitavaa on kuitenkin, ettei työn vaativuus saa olla liian korkea suhteessa työntekijän kykyihin. Aktiivinen työ aiheuttaa vain keskitasoista psyykkistä kuormittavuutta koska suuri osa haasteiden tuomasta energiasta suunnataan suoraan toimintaan eli tehokkaaseen ongelman ratkaisuun. Tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat korkea syntyy oppimisen tarve. Mikäli työntekijä voi itse hallita miten selvitä kulloisistakin stressitekijöistä syntyy erilaisia behavioraalisia vasteita. Mikäli vasteet ovat tehokkaita tulee niistä osa työntekijän selviytymisstrategioiden kirjoa. Työntekijän potentiaalinen aktiivisuustaso nousee ratkaisumallien kasvaessa ympäristön haasteisiin, johtaen motivaation lisääntymiseen. (Karasek 2011, 34.7)

Karasekin malli ei käsittele työn fyysistä kuormittavuutta, vaikka tunnustaakin fyysisen kuormittavuuden voivan aiheuttaa myös psyykkistä kuormittavuutta. Edellä kuvattu esittää Karasekin alkuperäisen JDC -mallin, johon myöhemmin lisättiin sosiaalisen tuen elementti. JDCS -mallissa sosiaalinen tuki muodostaa kolmannen ulottuvuuden. Aiempaan tutkimukseen nojaava perusolettamus mallissa on, että tehtävä, jossa työn vaatimus on korkea ja hallinta sekä sosiaalinen tuki matalat pitää sisällään korkeimman riskin sairastumiselle. Sosiaalisella tuella Karasek tarkoittaa työntekijöiden keskinäistä ja esimiehen välistä sosio-emotionaalista tukea, joka on omiaan vähentämään työpaikan stressitekijöitä. Sosiaalisen tuen elementti on tärkeä lisäys erityisesti työn uudelleen järjestelyn kannalta. Karasek pitää kuitenkin sosiaalisen tuen teoreettista tarkastelua hankalana, sillä työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen suhde kroonisiin sairauksiin on vähemmän johdonmukainen kuin työn hallinnan ulottuvuuden. Sosiaalinen kanssakäyminen saattaa laskea tai nostaa hermoston kuormitusta, joka voi olla riskiä nostava tekijä sosiaalisen tilanteen ja sairauden välillä. (Karasek 2011, 34.7-8.) Tässä opinnäytetyössä kuitenkin lähdetään siitä perusolettamuksesta, että sosiaalinen tuki on omiaan vähentämään työn psykososiaalista kuormittavuutta.

Karasek tukeutuu mallissaan Housen ajatuksiin sosiaalisesta tuesta. House (1981, 23-24) jaottelee sosiaalisen tuen lähteet muodollisiin ja epämuodollisiin. Muodollisia lähteitä ovat sosiaali- ja terveyshuollon ammattilaiset, self-help -ryhmät, kuten AA-ryhmä, sekä muut palveluiden tarjoajat, kuten lastenhoito, kotiapulaiset ja taloudelliset neuvonantajat. Työhyvinvoinnin kannalta muodollisia lähteitä tärkeämpinä sosiaalisen tuen lähteinä House pitää epämuodollisia lähteitä. Epämuodollisia lähteitä ovat: kumppani, muut sukulaiset, ystävät, naapurit, esimiehet ja työkaverit. Niin muodolliset kuin epämuodollisetkin sosiaalisen tuen lähteet voivat tarjota emotionaalista (Emotional support), arvioivaa (Appraisal support), informaatio (Informational support) ja instrumentaalista tukea (Instrumental support). House 1981, 22-24.)

Sosiaalisen tuen tarjoajan lähteen merkityksellisyys vaihtelee henkilöstä ja haasteesta riippuen. Sama pätee sosiaalisen tuen luokkiin. Ensimmäinen tuen luokka emotionaalinen tuki tarkoittaa mm. empatiaa, välittämistä, rakkautta ja luottamusta. Emotionaalisen tuen luokka vaikuttaisi olevan stressin hallitsemisen ja terveyden kannalta tärkein. Instrumentaalisen tuen luokka pitää sisällään suoran tuen. Suoralla tuella viitataan sellaiseen toimintaan, jossa autetaan toista suorittamaan työtehtävänsä tai kenties tarjoudutaan maksamaan toisen laskut. Kolmas luokka pitää sisällään arvioivan tuen. Arvioiva tuki tarkoittaa sellaista informaation tarjoamista, joka helpottaa yksilöä itsearvioinnissa. Esimerkiksi esimies voi antaa palautetta työntekijän työsuorituksen laadusta tai kertoa minkälainen työsuorite on keskiverta, jolloin työntekijä voi itse arvioida oman suorituksensa tason. Neljäs ja viimeinen luokka on informatiivisen tuen luokka. Tässä luokassa tuen tarjoaminen tarkoittaa sellaisen informaation jakamista, joka auttaa tuen kohdetta auttamaan itse itseään. Esimerkiksi työttömälle vapaasta työpestistä kertominen voi olla tällaista informatiivista tukea. (House 1981, 24-25.) Karasek on myöhemmin luonut JDCS -mallin pohjalta dynaamisen mallin. Dynaaminen malli ottaa ympäristötekijöiden lisäksi huomioon henkilöön itseensä liittyvät ominaisuudet. Tässä opinnäytetyössä tukeudutaan JDCS -malliin dynaamisen mallin ollessa laajuudessaan niin raskas selvitys, ettei sellaisen suorittaminen ole opinnäytetyön puitteissa tarkoituksen mukainen.

#### 3.4 Työn kuormittavuus sosiaali- ja rikosseuraamusalalla

Tässä opinnäytetyössä psykososiaalista kuormittavuutta tarkastellaan sosiaalityön näkökulmasta. Rikosseuraamusalaa ei pidä käsittää ainoastaan yhtenä sosiaalialan lohkona, vaan kysymys on monialaisesta yhteistyöstä, joka pitää sisällään monia eri professioita, ja siten tulokulmia. Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä rikosseuraamusalaa kokonaisuutena vaan painotus on voimakkaasti niissä tehtävissä, jotka liittyvät vahvasti sosiaalityöhön. Sosiaalityö nähdään arkielämän normaaliutena, sujuvuutta ja jatkuvuutta ylläpitävänä ammattina, jonka tavoitteena on ihmisten hyvinvoinnin lisääminen (Anis 2008, 26). Tässä yhteydessä sosiaalityötä ei siis nähdä professiona, joka vaatii sosiaalityöntekijän pätevyyden, vaan sosiaalityön laajemmassa merkityksessä, joskus tässä yhteydessä käytetään myös termiä sosiaalinen työ.

Sosiaalityö voidaan nähdä eri ulottuvuuksina. Individualistis-reformistisesta ulottuvuudesta käsin sosiaalityö on toimintaa, joka pyrkii tyydyttämään asiakkaan sosiaalisen hyvinvoinnin tarpeet. Sosiaalis-kollektiivinen ulottuvuus näkee sosiaalityön toimintana, joka pyrkii nostamaan yhteistyötä ja keskinäistä tukea yhteiskunnassa siten, että kaikkein alistetuimmat ja heikoimmassa asemassa olevat voisivat saavuttaa itsemäärämisoikeuden omista elämästään. Toisaalta sosiaalityö suuntautuu kohti yksilön kasvua, joka mahdollistaa elämänkaareen liittyvän tuskan ja haittojen käsittelyn. Tällöin sosiaalityö nähdään refleksiivisenä ja terapeuttisena työnä. (Thompson 2015, 15.)

Neil Thompson (2015) on nostanut sosiaalityön keskeiseksi kuormittavuustekijäksi stressin, joka pahimmillaan voi johtaa burnoutiin. Stressiä aiheuttaa viime vuosikymmenten trendit

työelämässä, jossa filosofiaksi on muodostunut vähemmällä enemmän. Sosiaalityö on emotionaalinen työ, jossa työntekijä joutuu vahvasti säätelemään omia tunteitaan ja ajoittain jopa käyttämään niitä työkaluna, silloin kun hän kohtaa toisen ihmisen tuskaa, haavoittuvuutta ja kaltoinkohtelua. Sosiaalialalla usein kohdataan asiakkaiden vastarintaa ja tyytymättömyyttä. Työntekijät kokevat kuormitusta joutuessaan kieltämään asiakkaalta pääsyn tiettyihin palveluihin, silloinkin kun tuntuu siltä, että asiakas olisi kyseisen palvelun tarpeessa. Sosiaalialalla työntekijät kohtaavat epärealistisen suuria työkuormia olosuhteissa, joissa heidän työtään ei arvosteta, eikä tukea ole saatavilla. Lisäksi sosiaaliala on jatkuvassa muutoksen tilassa, jossa muutoksia käytäntöihin ja toimintaan voi tulla hyvinkin nopeassa tahdissa. (Thompson 2015, 190.)

Myös kotimaisessa tutkimuksessa korostuu kiireinen työtahti, suuret asiakasmäärät, työyhteisön ongelmat ja rooliristiriidat työssä (Saarinen, Blomberg & Kroll. 2012, 413-415). Tyypillistä on myös työn tekeminen yksin ilman riittäviä resursseja. Työn vaativuutta pidetään sosiaalialalla yleisesti kuormittavana tekijänä. Vaativuus rakentuu työn tietotaidon ja moninaisten valmiuksien ylläpidon tarpeesta sekä oikeudellisten asioiden hallinnasta. Sosiaalityö koetaan vastuulliseksi, joka tuo työhön mielekkyyttä mutta myös kuormittaa tekijäänsä. Sosiaalialaa vaivaa myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys oman työn järjestämiseen. Lisäksi alalla on krooninen pula osaavasta henkilöstöstä, jolloin joudutaan turvautumaan epäpäteviin sijaisiin ja työn jatkuvuus on heikkoa. (Junnonen et.al. 2019, 144-146.)

Sosiaalialan työtehtäviin liittyy valtava määrä eritasoisia eettisiä kysymyksiä, jotka voivat kuormittaa työntekijää. Eettisyys pelkistetyimmässä merkityksessään tarkoittaa käsitystä oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta. Työntekijä joutuu pohtimaan työn laadun ja käytettävissä olevien resurssien suhdetta. Toisaalta myös asiakkaan vaatimukset saattavat olla vastoin työntekijän omia arvoja. (Huhtala 2014, 299.) Eettiset kysymykset leikkaavat läpi sosiaalityön, jopa tilanteisiin, jotka vaikuttaisivat olevan puhtaasti oikeudellisia tai teknisiä. Sosiaalityö tapahtuu useimmiten julkisella sektorilla, jolloin työntekijä aina omaa valtaa suhteessa asiakkaaseen. Eettisestä ongelmasta on kysymys silloin kun työntekijä kokee tilanteessa olevan haastava moraalisen valinnan paikka, vaikka oikea ratkaisu tilanteeseen olisikin teknisesti selvä. Työntekijä saattaa kohdata myös eettisen dilemman, jolloin työntekijän pitää tehdä valinta kahden epämieluisan ratkaisun väliltä, joihin liittyy eettisten arvojen ristiriita, eikä oikea ratkaisu ole teknisestikään selvä. On yksilöllistä minkä tasoista eettistä pohdintaa kussakin tilanteessa syntyy. Sama tilanne saattaa sisältää yhden mielestä eettisen kysymyksen, toisen mielestä asiaan liittyy myös eettinen ongelma ja kolmas kokee asian eettisenä dilemmana. (Banks 2012, 20.)

Eettiset haasteet sosiaalialalla nousevat usein neljästä tyypillisestä luokasta. Ensinnäkin yksilön oikeuksista ja sosiaalityöstä. Työntekijällä on velvollisuus edistää asiakkaan hyvinvointia ja asiakkaalla on oikeus tehdä itseään koskevia päätöksiä. Toiseksi eettisiä haasteita nousee

yhteiskunnan yleisen hyvinvoinnin edistämisestä. Tämä koskettaa muiden osapuolien kuin asiakkaan ja työntekijän oikeuksia ja intressejä. Työntekijällä on velvollisuuksia niin työnantajaansa kuin yhteiskuntaa kohtaankin. Toisin sanoen tarkoitus edistää mahdollisimman suuren joukon mahdollisimman suurta hyvinvointia. Kolmanneksi sosiaalityöhön liittyy tasoarvon edistämisen ja eriarvoisuuden sekä sortavien rakenteiden korjaaminen. Tätä työtä tulee tehdä niin organisaatio kuin yhteiskunta tasollakin. Viimeinen luokka pitää sisällään ammattiroolin, rajat ja ihmissuhteet. Työntekijän tulee valita minkälaisen ammattiroolin hän kussakin tilanteessa ottaa. Lisäksi työntekijän pohdittavaksi tulee rajat henkilökohtaisen, työ- ja poliittisen elämän välillä. (Banks 2012, 21.)

Laajoja Risen henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ei ole viime vuosina tehty. Rise teettää vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesimiesten johtamistyön onnistumista sekä palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä mittaavan VMbaro -tutkimuksen. VMbaron mittaama työtyytyväisyys on enemmänkin työhyvinvoinnin osa-alue kuin työhyvinvointi itsessään tai kuormittavuutta kuvaava konstruktio. Rikosseuraamuslaitos julkaisi 2010 Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla -tutkimuksen. Risellä toteutettiin 2006 vankeinhoidon kokonaisuudistus, jonka jälkihöyryt näkyivät varmasti vielä vuoden 2010 tutkimuksessa, joten tutkimuksen tulokset antavat enemmän taustaa nykytilanteesta kuin olisi suoraan tätä hetkeä kuvaavat.

Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla -tutkimuksessaan Autio ja kumppanit (2010) totesivat eniten kritiikkiä henkilöstössä aiheuttaneen riittämättömyyden työmäärään nähden. Tämä nähtiin johtuvan työntekijöiden riittämättömästä määrästä, kiireestä ja henkisen rasituksen lisääntymisestä. Kiireeseen nähtiin liittyvän työmäärän epätasainen jakautuminen johon yhdistyy työn ajoittainen ruuhkautuminen sekä aikapaineista seuraava tyytymättömyys työn laatuun. Muita nousseita huolia olivat työilmapiirin ongelmat, tiedonsaannin haasteet ja syrjintä. Lisäksi suurin osa henkilöstöstä oli tyytymätön organisaatiolta saatavaan tukeen, organisaation tavoitteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen. Positiivisen arvion saivat lähiesimiestyö sekä mahdollisuudet itsensä ja osaamisensa kehittämiseen. Lähiesimiestyöllä tarkoitettiin omalta esimieheltä saatavaa kannustusta ja esimiehen ja alaisen välisiä suhteita (Autio et. al. 2010, 115-117.)

#### 4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimusasetelma. Alaluvussa 4.1 lähdetään opinnäytetyön tavoitteiden käsittelystä. Tästä siirrytään tutkielman toteutukseen ja tutkimusmenetelmään ja aineiston analyysiin. Viimeisessä luvussa käsitellään opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta.

#### 4.1 Tutkielman aiheen valinta, tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön suunnittelu alkoi keväällä 2018, jolloin suoritin harjoittelua Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskuksessa (Arke). Keväällä 2018 Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projekti oli lähtenyt käyntiin ja Arke kaipasi tietoa projektin kokemuksista vankiloissa. Yhdessä Arken kanssa päädyttiin tämän opinnäytteen aiheeseen, yhtälailla Arken tarpeesta kuin omasta kiinnostuksen kohteestani käsin. Tarvetta määrittänyt huoli polutettu rangaistusajan suunnitelma (pora) -työmenetelmän mahdollinen vankilahenkilöstön koettua kuormitusta lisäävä intensiivinen luonne kuin kiinnostus työmenetelmän potentiaalisesti mukanaan tuomat haitalliselta kuormitukselta suojaavat tekijätkin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee vankiloiden työntekijöiden rangaistusajan suunnitelmien (ransu) parissa tehtävässä työssä. Lisäksi selvitetään työntekijöiden näkemyksiä pora-työmenetelmän merkityksestä työskentelyn psykososiaaliselle kuormitukselle sekä poran parissa tehtävän työn kehittämisehdotuksia. Tässä teoksessa tutkimusongelmaa lähestytään seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

1. Millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä vankilan työntekijöillä ilmenee rangaistusajan suunnitelmien parissa tehtävässä työssä?
2. Miten polutetun rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn psykososiaalinen kuormittavuus näyttäytyy Karasekin-mallilla työntekijöiden kokemuksen perusteella?
3. Miten polutetun rangaistusajan suunnitelman parissa tehtävää työtä voisi kehittää?

Tutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä vankilahenkilöstön ransujen parissa työskentelyn psykososiaalisista kuormitustekijöistä sekä verrata pora -työmenetelmän merkitystä työskentelyn psykososiaaliselle kuormitukselle nimenomaisesti laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Lisäksi tavoitteena on saada tietoa vankilahenkilöstöltä pora -työmenetelmän kehittämiseksi.

#### 4.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön käytännön toteutus alkoi toukokuussa 2018 järjestettävällä suunnitelmaseminaarilla. Kesällä 2019 lähestyin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vankiloiden johtajia tutkimuslupahakemuksilla. Vantaan vankilan rajasin ulkopuolella sen tutkintavankilatehtävän vuoksi. Tutkintavangeilla ei pääsääntöisesti ole rangaistusajan suunnitelmaa, tästä seuraten Vantaan vankilan henkilöstö ei sopinut tutkielman kohderyhmään. Yhden vankilan johtaja ei antanut lupaa suorittaa haastatteluita vankilassaan työtilanteeseen vedoten. Lopulta tavoitin laitosten johdon avustuksella kahdesta vankilasta henkilöstöä, joilla oli kokemusta työmenetelmistä ja tahto osallistua tutkielmaan. Kaksi haastateltavaa löysin omien verkostojeni kautta, haastateltavat olivat työskennelleet aiemmin kohdevankiloissa,

muttei enää haastattelun ajankohtana. Haastateltavia tähän opinnäytetyöhön osallistui lopulta kuusi kappaletta.

Tutkielman kohdejoukkona toimivat ransujen ja porien parissa työskentelevät vankiloiden työntekijät. Kohdejoukko rajautui Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vankiloihin Suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana -projektin mukaisesti. Haastateltavat rajattiin rikosseuraamusesimiehiin ja (erityis)ohjaajiin, vaikka laajasti ymmärrettyä vankilassa on muutakin henkilöstöä, jotka työskentelevät vankien ja siten ransujen parissa. Aineistonkeruun aikaan vankiloissa ei vielä työskennellyt rikosseuraamustyöntekijöitä.

Ihmistieteellisessä tutkimuksessa yleisesti käytettynä aineistonkeruumenetelmänä toimii haastattelu, jossa tavoitteena on selvittää mitä ihmiset ajattelevat tutkittavasta asiasta tai millaiset motiivit heidän toimintaansa ohjaavat (Eskola & Suoranta 2014, 86). Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla, jotka toteutuivat kesän ja syksyn 2019 aikana. Haastattelu valittiin myös tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska se mahdollistaa paremmin haastateltavien kokemusten ja näkemysten tavoittamisen. Suurin osa haastateltavista koki oman työn psykososiaalisesta kuormittavuudesta puhumisen hankala. Yksikään ei kuitenkaan halunnut keskeyttää osaltaan tutkielmaan osallistumista. Haastattelut äänitettiin audiotallenteelle.

Haastatteluun osallistumisen on tärkeää olla vapaaehtoista ja mahdollisen haastateltavan motivointia tutkimukseen osallistumiseen voi pitää epäeettisenä toimintana (Eskola & Suoranta 2014, 93). Tässä opinnäytetyössä haastateltavia lähestyttäessä korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. Hyvän käytännön mukaista on kertoa haastateltavalle myös haastattelun arvioitu kesto sekä esitettävä tarvittaessa haastattelulupa (Eskola & Suoranta 2014, 94). Ennen haastatteluja haastateltaville kerrottiin haastattelun arvioitu kesto ja selvitettiin. Jokaisen yksittäisen haastattelun jälkeen kuuntelin audiotallenteet läpi ja tässä vaiheessa jo aloitin teemoittelun kautta tekemään karkea-analyysiä. Tämä sillä ajatuksella, että tulevaisuudessa haastatteluissa oli mahdollista keskittyä tarkemmin esiin nousseisiin ilmiöihin, ja jättää vähemmälle huomiolle ne kysymykset, joiden teemalle haastateltavat eivät löytäneet yhtymäpintaa työnsä psykososiaalisen kuormittavuuden kannalta. Haastattelutallenteet olivat kestoiltaan 55-115 minuuttia pitkiä. Kaksi haastateltavaa halusi vielä täsmentää tai täydentää haastatteluissaan antamia vastauksia jälkikäteen. Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin sanatarkasti. Litteroitua aineistoa tuli 49 sivua fontin ollessa Trebuchet MS 10 ja kaikkien reunojen 2.5 cm. Litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jossa analyysin taustalla on erilaisia teoreettisia kytkentöjä ja aikaisempi aiheesta tehty tutkimus toimii tukena analyysissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62.)

### 4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla, joissa painotus on haastateltavien kokemuksissa (Stake 2010, 11). Teemahaastattelu tulee ymmärtää puolistrukturoituna aineistonkeruutapana (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48). Teemahaastattelun vahvuus kokemusten tutkimisessa on, että se mahdollistaa yksilöllisten kokemusten kuvaamisen ja antaa haastateltaville mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan varsin vapaamuotoisesti (Eskola & Suoranta 2008, 87). Teemahaastattelua käytettäessä haastattelija määrittelee ennalta teemat, joita halutaan selvittää (Eskola & Vastamäki 2001, 33). Tällöin teemat ohjaavat haastattelun kulkua tiukasti ennalta määritettyjen kysymysten sijaan (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017). Kun pyritään selvittämään työntekijöiden näkemyksiä pora- työmenetelmän merkityksestä työn psykososiaaliseen kuormitukseen oli teemahaastatteluärkevin aineiston keruu menetelmä. Pora itsessään ei ole työhyvinvointi-instrumentti vaan saattaa sivutuotteena sisältää psykososiaaliseen kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tällöin on tärkeää haastateltavan ja haastattelijan yhteinen käsitys niistä teemoista mitä halutaan selvittää, jonka teemahaastattelun suhteellinen vapaamuotoisuus mahdollistaa. Toisaalta on tärkeää tutkittavan asian kokemusluontoisuuden takia pidättäytyä ennalta määritellyistä tarkkarajaisista kysymyksistä. Selvitettäessä rikosseuraamusmiesten kokemia kuormittavuustekijöitä työskennellessä perinteisen ransun parissa olisi ollut mahdollista kerätä aineisto myös kyselytutkimuksena. Oli kuitenkin perusteltua kerätä koko aineisto samalla menetelmällä, eikä teemahaastattelua voida tutkimuksen tarkoituksen kannalta pitää huonompana vaihtoehtona.

Tämän opinnäytetyön analyysimenetelmänä toimii teoriaohjaava sisällönanalyysi, jossa analyysin taustalla on erilaisia teoreettisia kytkentöjä ja aikaisempi aiheesta tehty tutkimus toimii tukena analyysissa. Teoriaohjaavasta analyysistä on tunnistettavissa aikaisempi teoriatausta mutta tutkimuksen tavoitteena ei ole testata jo olemassa olevan teorian paikkaansa pitävyyttä vaan teoria toimii enemmänkin uusien ajatusten herättäjänä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62.) Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee vaiheittain ja sen avulla muodostetaan kerätystä aineistosta ilmiön kuvaus. Aineiston keruun ja litteroidun aineiston useaan kertaan lukemisen jälkeen siirryin pelkistämään eli reduisoimaan aineistoa. Litteroitua aineistoa tuli 49 sivua fontin ollessa Trebuchet MS 10 ja kaikkien reunojen 2.5 cm. Taulukossa 1 olen kuvannut esimerkillä kuinka aineisto alkuperäisilmaisusta pelkistetty siten, että epäolennainen on siivottu pois. Pelkistäminen tapahtui teemoittelemalla aineistoa teoriataustasta tulevien teemojen perusteella. Teemoittelua auttoi jo haastattelurungon teemoittelu. Teemat nousivat psykososiaalisista kuormittavuustekijöiden mukaisista jaotteluista. Lisäksi etsin kehittämisehdotuksia poraan kuormituksen vähentämiseksi. Oheinen esimerkki taulukossa 1 kuvaa kuinka löysin alkuperäisilmaisusta kolme eri pelkistystä eli tässä tapauksessa kehittämisehdotusta.



Alkuperäisilmaisu	Pelkistys
<p>Se olisi niinku mun mielestä, että koska siellä lähettävässä laitoksessa on ammattilaiset teke-mässä, tääl on ammattilaiset ottamas vastaan, niin kun sieltä suunnitellaan jonkun lähtevän tänne niin siinä vaiheessa se yhteistyö pitää (järjestää) ja koska vanki on siellä niin silloin meiltä täältä pitää lähteä työntekijän sinne suunnittelemaan. Ainaki sitä aikajanaa. Ollaan pääsemässä siihen hyvään, että tehdään polutettua suunnitelmaa, eikä niin että joku tekee jotain ja me jatketaan jotain ja joku sit taas jotain, ni se on hyvä et se on polutettu mut sitä ei ihan laitoksissa niinku ymmärretä mitä se tarkoittaa. Se polutettu ei tarkoita sitä, että edellinen laitos tekee valmiiks, et toiset on tehny hyvää työtä ni se mihin vanki siirtyy ei ota koppia siitä tehdystä työstä. Et hakuses on vielä.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattilaisten välinen yhteistyö eri laitosten välillä täytyy järjestää</li> <li>• On hyvä, että polutetaan rangaistusajan suunnitelma, jotta voidaan jatkaa siitä mihin edellinen laitos jäi</li> <li>• Ei kuitenkaan täysin vie ymmärretä vielä kuinka siirtymän tulisi tapahtua</li> </ul>

Taulukko 1 Esimerkki alkuperäisilmaisuuden pelkistyksestä

Taulukossa 2 kuvaan esimerkin avulla kuinka olen luokitellut pelkistykset erilaisiin alaluokkiin. Tätä kutsutaan usein myös redusoinniksi. Pelkkä aineiston pelkistäminen ei ole riittävää vaan pelkistykset tulee tiivistää vielä pienempiin alaluokkiin. Taulukossa 2 kuvaan kuinka olen saanut alkuperäisilmaisuista pelkistettyä alaluokan.

Pelkistys	alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadultaan heikko ransu vaikuttaa työn mielekkyyteen</li> <li>• Vangin tuskastelu suunnitelman epärealististen tavoitteiden kanssa kuormittaa työntekijää myötäelämisen kautta</li> <li>• Työssä koettiin kuormittavan omien tavoitteiden ja näkemysten ristiriita suhteessa organisaation linjauksiin</li> <li>• Työn suuresta määrästä johtuvien aikapaineiden takia työntekijä joutui tinkimään työn laadullisista vaatimuksista, jotka koettiin jo alun perin korkeiksi</li> </ul>	<p>Työn sisältöön liittyvä haitallinen kuormittavuus</p>

Taulukko 2 Esimerkki pelkistettyjen ilmauksien luokittelusta alaluokiksi

Lopulta pelkistin alaluokat vielä lopullisiksi yläluokiksi. Taulukossa 3 annan esimerkin kuormittavuustekijöiden pelkistämisestä yläluokiksi. Yläluokat ovat sitä uutta, jota olen kyennyt tutkielmallani luomaan.

alaluokat	yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työn sisältöön liittyvä haitallinen kuormittavuus</li> <li>• Työn järjestelyihin liittyvät haitalliset kuormittavuustekijät</li> <li>• Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät haitalliset kuormittavuustekijät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psykososiaalinen kokonaiskuormitus ransun mukaisessa työskentelyssä</li> <li>• Karasekin mallin työn hallinta ja työn vaatimustaso</li> </ul>

Taulukko 3 Esimerkki alaluokkien pelkistyksestä yläluokiksi

Pelkistäminen tapahtui vaiheittain paljon aineistoa lukemalla. Litteroitua aineistoa oli suhteellisen paljon vähäisestä haastateltavien määrästä huolimatta. Aineistosta löytyi hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiin.

#### 4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Eettiset kysymykset ovat läsnä tutkimuksen teossa läpi tutkimusprosessin aina aiheen valinnasta saakka ja eettisiä pohdintoja voi liittyä niin tutkimusaiheeseen ja menetelmän valintaan, tutkimusaineiston ja kohdejoukon valintaan sekä tieteellisen tiedon luotettavuuteen ja tiedeyhteisön omiin toimintaperiaatteisiin (Kuula 2006, 11). Eettisellä ajattelulla tutkimuksen teossa tarkoitetaan tutkijan kykyä pohtia sekä omien, että yhteisön arvojen kautta kontekstisidonnaisesti sitä, mikä kussakin tilanteessa on oikein ja väärin (Kuula 2006, 21). Jokaiseen tutkimukseen liittyy useita sellaisia päätöksiä, jotka asettavat tutkijan etiikan koetukselle tutkimuksen teon aikana (Eskola & Suoranta 2014, 52). Tässä opinnäytetyössä eettiset seikat on pyritty ottamaan huomioon aina aiheen valinnasta lähtien, ja niitä tarkastellaan läpi koko tutkimusprosessin.

Keskeistä kaikessa tutkimustoiminnassa on korostaa tutkittaville tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta (Eskola & Suoranta 2014, 57) ja kyetä varmistamaan se, että tutkittavien yksityisyyden suoja ei pääse vaarantumaan tutkimuksen teon yhteydessä (Kuula 2006, 15). Tässä opinnäytetyössä haastateltaville kerrottiin etukäteen, että heillä on mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa ja korostetaan sitä, että

tutkimuksessa kaikki tieto tullaan esittelemään sellaisessa muodossa, ettei haastateltavan yksityisyys pääse vaarantumaan tutkimuksen myötä. Periaatteena tutkimustoiminnassa on se, että henkilöllisyyden paljastuminen tehdään mahdollisimman haastavaksi (Eskola & Suoranta 2014, 58) ja tässä tutkielmassa on noudatettu tarkasti tätä periaatetta. Tutkijana on tärkeää huolehtia myös siitä, että haastateltavat saavat riittävät tiedot tutkimuksen luonteesta ja tavoitteista (Eskola & Suoranta 2014, 56), ja tässä tutkielmassa haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkimuksen tavoitteet, mitkä kerrattiin vielä haastattelutilanteen alussa.

Tutkimus on aina inhimillistä toimintaa, kuten kaikki muukin ihmisten toteuttama toiminta. (Kuula 2006, 29). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijöiden näkemyksiä ransun mukaisesta työskentelystä suhteessa työn psykososiaalisiin kuormittavuustekijöihin, minkä vuoksi ihmistutkimukseen liittyvät eettiset kysymykset ovat läsnä myös tässä tutkielmassa. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa ihmisyyttä nähdään ainutkertaisena tutkimuskohteena ja tutkimustoiminta kohdistuu ihmisen luomaan todellisuuteen, kuten kulttuuriin, yhteiskuntaan, historiaan ja ihmisen omiin kokemuksiin (Tuomi 2007, 90). Tutkija ei voi olla täysin tutkimuskohteensa ulkopuolelle eristäytyvä henkilö, vaan hän tulee tutkimuksessa jossakin määrin osaksi tutkittavien maailmaa (Eskola & Suoranta 2014, 58). Tämä asettaa haasteita tutkimustoiminnan eettisyydelle, kun tutkijana tulee kyetä varmistamaan, ettei tutkimuksesta koidu haittaa tutkittaville (Eskola & Suoranta 2014, 59). Tässä opinnäytetyössä on tiedostettu tutkijan mahdollinen vaikutus tutkimustilanteissa ja pyritty huolehtimaan siitä, etteivät tutkijan mahdolliset ennakkotiedot ja - käsitykset vaikuta tutkielman tuloksiin. Tutkijana onkin tärkeää tietää mitä on tekemässä, ja tiedostaa jo etukäteen mahdolliset eettiset haasteet tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 2014, 60). Tässä opinnäytetyössä nämä ongelmat on pyritty ottamaan mahdollisimman tarkasti huomioon jo aiheen valinnasta lähtien.

Haastattelussa aineistonkeruumenetelmänä luottamus on avainasemassa ja tutkijan tulee antaa haastateltavalle riittävät tiedot tutkimuksesta. Tiedoista tulee käydä ilmi myös tutkimusta toteuttava laitos, perustelu sille miksi haastateltava on valittu haastatteluun sekä selvitys tutkimuksen tarkoituksesta (Eskola & Suoranta 2014, 94.) Tässä tutkielmassa haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkimusta toteuttava laitos ja muut tarpeelliset tiedot tutkimuksesta. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa on erityisen tärkeää, että tutkijan ja tutkittavien välillä ei ole olemassa riippuvuussuhdetta, joka voisi vaikuttaa olennaisella tavalla tutkimusta varten annettavien tietojen vapaaehtoisuuteen (Eskola & Suoranta 2014, 55). Tässä opinnäytetyössä tutkijan ja haastateltavien välillä ei ole olemassa minkäänlaista riippuvuussuhdetta, joka voisi aiheuttaa sen, että tutkimukseen osallistuminen koettaisiin välttämättömäksi.

Erityisesti arkaluonteisia tietoja kerättyä tutkijalta edellytetään tarkkoja arvioita siitä, tarvitseeko hän tiettyjä tietoja ja onko niiden tuoma lisä tutkimukseen niin merkittävä, että se oikeuttaisi puuttumisen ihmisten yksityisyyteen (Eskola & Suoranta 2014, 56). Tässä opinnäytetyössä tutkimusaiheen muotoilussa on pyritty huomioimaan aiheen mahdollinen

arkaluontoisuus ja suunnittelemaan tutkimuksen toteutus sen mukaan. Haastattelutilanteessa luottamuksellisuudella on vaikutusta siihen, millaista tietoa haastateltava tutkimuksessa antaa ja tutkijan saavuttaessa haastateltavan luottamuksen, haastateltava voi kertoa asiasta enemmän kuin olisi tullut muuten kertoneeksi. Haastattelijan ollessa hyvin myötäelävä ja kannustaessa haastateltavaa kertomaan enemmän, joudutaan pohtimaan sitä mahdollisuutta, että haastateltava saattaisi alkaa katua jälkikäteen mahdollista avoimuuttaan haastattelussa (Eskola & Suoranta 2014, 94.) Tässä opinnäytetyössä haastattelutilanteessa huolehdittiin siitä, että haastateltavat voivat tuoda esiin tutkimusaiheeseen liittyviä tekijöitä sen mukaan, mikä heistä itsestään tuntuu hyvältä.

Tutkimuksessa on pyrkimys tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta, ja tärkeinä eettisinä arvoina tutkimustoiminnassa voidaan pitää pyrkimystä tutkimuksen riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen. Oletuksena on, että tieteen itse itselleen asettamat menetelmät ja päämäärät tukevat parhaimmillaan tuloksiin pääsemistä ja tutkimuksen voidaan katsoa olevan oikeellista ja hyvin toteutettua silloin, kun toiminnassa on noudatettu tieteen sisäisiä normeja (Kuula 2006, 25-26.) Tässä opinnäytetyössä on varmistettu näiden tieteellisten normien noudattaminen läpi tutkimusprosessin. Tutkimustoiminnassa on myös tärkeää, että tutkija noudattaa toiminnassaan rehellisyyttä ja tunnollisuutta läpi koko tutkimusprosessin, eikä ajaudu toiminnassaan henkilö- tai ryhmäkohtaisten intressien ajaksi (Kuula 2006, 30). Tässä tutkielmassa tutkija on sitoutunut toimimaan rehellisesti ja tunnollisesti hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Eettisyyden lisäksi tutkimustoiminnassa on tärkeää, että tutkija on arvioinut tutkimuksessaan myös tutkimuksensa luotettavuutta. Kaikessa tutkimustoiminnassa on aina pyrkimys virheiden välttämiseen, minkä vuoksi tutkimuksissa edellytetään tutkijalta arviota tehdyn tutkimuksen luotettavuudesta (Tuomi 2007, 149). Tieteellisessä tutkimuksessa on useita erilaisia tutkimusperinteitä, minkä vuoksi tiedeyhteisön parissa on havaittavissa eroavia näkemyksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä. Laadullisen tutkimuksen metodikirjallisuudessa painotus on raportin kokonaisluotettavuuden tarkastelussa, kun taas määrällisessä tutkimuksessa keskitytään tutkimuksessa toteutettujen mittausten luotettavuustarkasteluihin (Tuomi 2007, 149.)

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta ja hyvyttä kuvattaessa käytetään usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Validiteetilla viitataan siihen, onko tutkimuksessa mitattu sitä mitä on sanottu mitattavan, kun taas reliabiliteetilla tarkastellaan tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta (Tuomi 2007, 149-150.) Laadullisessa tutkimuksessa nämä edellä mainitut käsitteet ovat kuitenkin saaneet kritiikkiä siitä, että ne soveltuvat huonosti laadullisen tutkimuksen arviointiin, ja monissa laadullisen tutkimuksen oppaissa onkin suositeltu näiden käsitteiden hylkäämistä ja korvaamista muilla arviointitavoilla (Tuomi 2007, 150; Eskola & Suoranta 2014, 212). Laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkasteluissa onkin alettu

tarkastella esimerkiksi tutkimuksen uskottavuutta, siirrettävyyttä, varmuutta, riippuvuutta, vakiintuneisuutta ja vahvistettavuutta (Tuomi 2007, 150).

Uskottavuudella viitataan siihen, vastaavatko tutkijan tutkimuksessaan esittämät käsitteellistykset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta 2014, 212). Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä toimii teemahaastattelu mikä mahdollistaa tarkentavien kysymysten esittämisen sekä tutkijan, että haastateltavan toimesta. Tällä menetelmällä voidaan varmistua paremmin siitä, että tutkija on ymmärtänyt haastateltavan oikein ja heillä on haastattelutilanteessa yhteinen ymmärrys tutkittavasta asiasta. Haastattelutilanteissa haastateltaville kerrotaan myös ennen jokaista teemahaastattelurungon teemaa lyhyesti, mitä kullakin käsitteellä tarkoitetaan, jolloin voidaan varmistaa yhteinen ymmärrys kustakin teemahaastattelurungon mukaisesta teemasta. (ks. liite 1.)

Tutkimuksen siirrettävyydessä puolestaan keskitytään siihen, että tutkimustulokset olisivat siirrettävissä tutkimuksesta toiseen tietyin ehdoin, vaikka suuremmat yleistyksiset eivät lähtökohtaisesti sosiaalisen todellisuuden moninaisuuden vuoksi ole mahdollisia laadullisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 2014, 212 - 213). Tässä tutkimuksessa tullaan tarkastelemaan tulosten siirrettävyyden mahdollisuutta sekä suhteessa rikosseuraamusalan ulkopuolisiin toimijoihin, että suhteessa toisiin vankiloihin.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkasteluissa tarkastellaan myös tutkimuksen varmuutta, jolla viitataan siihen, että tutkija kykenee tutkimuksessaan huomioimaan mahdollisuuksien mukaan myös ennakoimattomasti tutkimuksen toteutukseen vaikuttavat ennakkoehdot (Eskola & Suoranta 2014, 213). Tässä opinnäytetyössä ennakkoehdot on pyritty huomioimaan mahdollisimman tarkasti, jotta näiden vaikutus tutkimuksen tuloksiin voidaan hallita tutkimusprosessissa. Luotettavuutta voidaan arvioida myös vahvistuvuudessa kautta, missä arvioidaan sitä miten tutkimuksessa tehdyille tulkinnoille saadaan tukea muista vastaavia asioita tarkastelleista tutkimuksista (Eskola & Suoranta 2014, 213). Tässä opinnäytetyössä tätä luotettavuusosiota tullaan pohtimaan tarkemmin tutkimusten tulosten kirjoittamisen jälkeen.

Käsitteiden merkitykset ovat tutkimuksessa aina neuvotteluvaraisia kysymyksiä, minkä vuoksi tutkimuksessa on tärkeää tuoda esiin mitä käsitteillä tarkoitetaan ja mitä tästä käsitteellistyksestä seuraa. Sanat itsessään eivät ole tutkimuksessa niin tärkeitä, kuin se, mikä merkitys käytettäville sanoille annetaan (Eskola & Suoranta 2014, 212.) Tässä opinnäytetyössä kuvataan luotettavuuden parantamiseksi selkeästi, miten erilaiset käsitteet on määritetty tässä tutkimuksessa. Tutkimusraportissa on erityisen tärkeää varmistaa, että tekstissä kuvataan mahdollisimman tarkasti se mitä tutkimuksessa on tehty (Eskola & Suoranta 2014, 213 - 214). Tässä tutkimusraportissa luotettavuutta on pyritty parantamaan kuvaamalla tarkasti koko tutkimusprosessin toteutus.

Pohjimmiltaan luotettavuuden arvioinnin taustalla vaikuttavat kysymykset tutkimusraportissa esitettyjen väitteiden luotettavuudesta ja totuudenmukaisuudesta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluissa luotettavuutta voidaan kuitenkin lähestyä myös tarkastelemalla tutkimusaineiston merkittävyyttä (Eskola & Suoranta 2014, 213-215.) Tämä opinnäytetyö on toteutettu tilaustyönä, minkä vuoksi tutkimus on toteutettu suhteessa tiettyyn tutkimustarpeeseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota arviointikeskukselle tietoa rangaistusajan suunnitelmien parissa työskentelevien psykososiaalisista kuormittavuustekijöistä ja uuden polutetun rangaistusajan suunnitelman merkityksestä niille. Tämä tekeekin tutkielmasta merkityksellisen tilaajalle ja tilaajan tulevaisuuden kehittämistoiminnalle.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat merkittävyyden ja siirrettävyyden ohella myös kerätyn aineiston riittävyys sekä tutkimuksessa toteutetun analyysin kattavuus (Eskola & Suoranta 2014, 216). Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin mahdotonta arvioida etukäteen riittävän tutkimusaineiston kokoa. Eskolan ja Suorannan (2014, 62, 216) mukaan aineistoa ei kannata ahnehtia, ja sen riittävyttä voidaan tarkastella saturaation kautta, jossa aineisto alkaa jossakin vaiheessa toistaa itseään. Tässä tutkimuksessa aineiston koko pyritään huomioimaan niin, että tutkimus olisi mahdollisimman luotettava, mutta huomioidaan kuitenkin ajallinen ulottuvuus opinnäytetyöprosessissa. Aineiston määrä on aina tutkimuskohtainen, ja etukäteisarviota riittävästä määrästä on haastavaa tehdä (Eskola & Suoranta 2014, 63). Ratkaisevaa laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan ole aineiston koko vaan tutkijan aineistosta tekemien tulkintojen syvyys ja kestävyys (Eskola & Suoranta 2014, 68).

Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on Tuomen (2007, 151) mukaan hyvä kiinnittää huomiota erityisesti aineiston keruun toteutukseen tarkastellen miten aineisto on kerätty sekä huomioiden mahdolliset erityispiirteet ja ongelmat aineistonkeruussa. Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty teemahaastatteluin, mikä mahdollistaa sen, että haastateltavat voivat kertoa omin sanoin kokemuksistaan ja näkemyksistään. Haastatteluissa aineistoa kuitenkin kerätään tutkijan aloitteesta sekä hänen johdattelemanaan, ja haastatteluissa molemmat osapuolet vaikuttavat aina toisiinsa (Eskola & Suoranta 2014, 86). Haastattelijalla ei olekaan tutkimushaastatteluissa passiivinen tarkkailija, vaan osa vuorovaikutusprosessia (Eskola & Suoranta 2014, 94). Tässä opinnäytetyössä tutkijan rooli on otettu huomioon jo ennen aineiston keruun aloittamista ja tutkijan vaikutus on pyritty pitämään mahdollisimman vähäisenä. Tästä huolimatta tutkijalla voi kuitenkin olla jossakin määrin vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen.

Luotettavuustarkasteluihin on Tuomen (2007, 151) mukaan hyvä sisällyttää myös pohdintaa tutkittavien valinnasta: miten haastateltavat on valittu, miten heitä on lähestytty ja kuinka montaa henkilöä tutkimuksen tiimoilta on haastateltu. Tässä opinnäytetyössä potentiaalisia

haastateltavia tullaan lähestymään sähköpostitse ja haastateltaviksi valikoituvat sellaiset henkilöt, jotka työskentelevät rangaistusajan suunnitelmien parissa. Tutkimustoiminnassa on tärkeää varmistaa, ettei tutkittavien ammatin tai asuinpaikan perusteella ole mahdollista tunnistaa haastateltavia (Tuomi 2007, 151). Tässä opinnäytetyössä haastateltavat identifioivia tietoja ei tulla esittämään muuten kuin viran osalta. Virkanimike tulee kuitenkin kaikilla haastateltavilla olemaan sama, mikä vähentää yksittäisen haastateltavan tunnistettavuutta.

Tuomen (2007, 151) mukaan tutkimuksen luotettavuustarkasteluissa on hyvä kiinnittää huomiota myös tutkija-tiedonantajasuhteeseen, jolla viitataan esimerkiksi siihen, ovatko tiedonantajat saaneet tutustua tuloksiin ennen tutkimuksen julkaisua, ovatko he muuttaneet kommenttinsa tuloksia ja jos niin mistä syystä. Tässä tutkielmassa haastateltavien ei ole mahdollista tutustua haastattelujen jälkeen tutkielmien tuloksiin, mutta haastattelutilanteessa pyrittiin varmistamaan että haastattelija on ymmärtänyt haastateltavan oikein. Tässä edellytetään tutkijalta erityistä tarkkaavaisuutta analyysivaiheessa, minkä Tuomi (2007, 152) on nostanut yhdeksi erityisen keskeiseksi luotettavuuden arviointikriteeriksi laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista kulkea vapaammin analyysin, tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä, minkä vuoksi luotettavuustarkastelut rakentuvat eri tavalla laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välillä (Eskola & Suoranta 2014, 209). Tutkija joutuu laadullisessa tutkimuksessa jatkuvasti pohtimaan omia ratkaisujaan, sekä ottamaan kantaa sekä analyysin kattavuuteen, että luotettavuuteen samanaikaisesti (Eskola & Suoranta 2014, 209). Laadullisessa tutkimuksessa onkin tärkeää kuvata tarkasti miten analyysi on toteutettu, sekä miten tutkija päätyi juuri näihin tutkimustuloksiin ja johtopäätöksiin (Tuomi 2007, 152). Tässä opinnäytetyössä analyysiprosessi tullaan esittelemään tarkasti ja pohtimaan analyysin toteutusta suhteessa tutkimuksen luotettavuuteen. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa raportoinnilla onkin keskeinen merkitys, ja tutkimusraportissaan tutkijan tulee tarjota lukijalle riittävät tiedot siitä, miten tutkimus on tehty, jotta lukijan on mahdollista arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä (Tuomi 2007, 152). Laadullinen tutkimus lähtee ajatuksesta, että tutkija on tutkimuksensa keskeisin tutkimusväline, eikä mikään laadullinen tutkimus voi olla koskaan täysin riippumaton tekijästään. Tästä syystä luotettavuusarvioinneissa arvioidaan koko tutkimusprosessia ja laadullisen tutkimuksen raportit ovat usein henkilökohtaisempia kuin määrällisen tutkimuksen raportit ja sisältävät enemmän tutkijan omaa pohdintaa (Eskola & Suoranta 2014, 211 - 212.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta on pyritty parantamaan kuvaamalla tarkasti tutkimuksen toteutus alusta loppuun saakka.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitetään haastatteluista nousseet keskeiset tutkimustulokset. Luku on jaettu alaotsikollisiin kappaleisiin teemoittain. Aluksi kappaleessa käsitellään ransu työskentelyyn liittyviä työn sisällöllisiä kuormittavuustekijöitä. Toisessa alakappaleessa esitetään työn

järjestelyihin liittyviä kuormittavuustekijöitä ransun mukaisessa työskentelyssä. Seuraavaksi käsitellään työyhteisöön liittyviä kuormittavuustekijöitä ransu työskentelyssä. Osa haastatteluissa nousseista kuormittavuustekijäistä sijoittuu useamman teeman alle, jäsentämisen helpottamiseksi myös moniulotteiset kuormittavuustekijät on sijoitettu sopivimman yksittäisen teeman alle. Kappaleessa 5.4 siirrytään esittelemään tuloksia poran suhteesta psykososiaaliseen kuormittavuuteen ja lopuksi esitellään haastateltavien kehittämis ehdotuksia poraan.

#### 5.1 Työn sisällölliset kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä

Kaikki haastateltavat näkivät rangaistusajan suunnitelman olevan työnsä sisältö, eikä niinkään työnkuvaan vaikuttava lisä. Kuitenkin paradoksaalisesti haastateltavat kokivat huonosti vangin tilanteeseen sopivat ransut tai porat kuormittavuustekijöiksi itsessään, ei niinkään työnkuvakseen, vaan ulkoiseksi haitaksi. Hyvin tehty ransu oli kaikkien haastateltavien mukaan työn sisällöllistä kuormittavuutta madaltava tekijä, kuitenkin ransujen laatu vaihteli haastateltavien kokemuksen mukaan kovasti. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että laadultaan heikkoja ransuja tulee vastaan tasaisin väliajoin, kuitenkin kyse ei ole pääsäännöstä. Laadultaan heikko ransu vaikuttaa työn mielekkyyteen ja toisaalta vangin tuskastelu suunnitelman epärealististen tavoitteiden kanssa kuormittaa työntekijää myötäelämisen kautta. Toisaalta koettiin, että myös organisaatiolla on kohtuuttomia odotuksia vangin edellytyksiin nähden ja tämä näkyy ransuissa.

”Sitä oon monesti miettinyt et minkälaisia asioita vangilta vaaditaan siinä suunnitelmassa, joka hänelle on tehty tai jonka suunnittelu hän on ollut mukana ja verrattuna siihen mikä on konkreettisesti mahdollista tai mihin on resursseja tai mikä on vangin edunmukasta.” (T1)

”Niin epärealistiset tavoitteet. Toimintakykyyn ja siihen [nähden] miten ne pystyy selviytymään tuolla siviilissä ja integroitumaan. Ei se lähde siitä, että ne tungetaan vaan johonki kouluun ja saadaan hienoja merkintöjä vatiin, että niin ja niin moni on alottanu ammattikoulun.” (T4)

Laadultaan heikkoja suunnitelmia tulee usein siviiliarvion kautta. Haasteeksi nähtiin se, että tuomitut eivät saavu tekemään, yhdyskuntaseuraamustoimistoon yhdessä työntekijän kanssa, suunnitelmaansa, vaan ransu joudutaan tekemään muista lähteistä saaduista tiedoista. Tällöin suunnitelma ei usein vastaa vangin sen hetkistä tilannetta ja jää vankilan työntekijän tehtäväksi pohtia yhdessä vangin kanssa, että kuinka vankeusaikaa ryhdytään hyödyntämään. Haastateltavat kokivat, että Arke tekee hyvin yhteistyötä ja päivittää ransun kun vankeus alkaa, mikäli suunnitellut tavoitteet eivät vastaa vangin tilannetta. Haasteeksi kuitenkin muodostuu, etenkin lyhyiden vankeuksien osalta, ettei ransuja saada päivitettyä välittömästi vaan viiveellä, joka on riippuvainen Arken työtilanteesta. Toisaalta haasteeksi vaikutti muodostuneen myös



pidempien vankeuksien osalta se, että ransu päivitetään ennen kuin vanki siirtyy toiseen laitokseen. Vastaanottavalla laitoksella saattoi olla erinevä näkemys siitä mitä, ja millä aikataululla, voidaan vangin kanssa lähteä toteuttamaan. Tämän koettiin aiheuttavan haitallista kuormitusta.

”Se [kuormittaa], että rangaistusajan suunnitelmat tulee meille valmiina ja me lähdetään niitä toteuttaan. Se ei aina enää istu siihen vankiin se tehty rangaistusajan suunnitelma mitä meidän täytyy ([toteuttaa]. Meidän on mahdollisuus sitä muuttaa ja olla yhteydessä arkeen, se on tosi hieno juttu mut tota välillä siel on niinku meidän näkemyksen mukaan isoja ristiriitoja siinä mikä on se tärkein, mitä ensin ja niin edelleen.” (T5)

Aina ei riitä, että siviiliarvioinnissa tai arken tekemässä arvioinnissa on kyetty tekemään hyvä suunnitelma. Sosiaalityölle on tyypillistä myötäeläminen ja vastuunkanto asiakkaan tilanteen kohentumisesta. Aina vanki ei sitoudu sellaiseenkaan suunnitelmaan, jonka laatimiseen hän itse osallistunut. Tällaisessa tilanteessa työntekijät ovat joutuneet kovasti motivoimaan asiakastaan, tämä oli haastateltavien keskuudessa koettu psykososiaalista kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi. Ne haastateltavat, jotka työskentelivät sellaisilla vankiosastoilla, joille ei erikseen haeta kuvasivat kuinka juuri ransun tavoitteisiin sitouttamiseksi motivointi toi työhön toistuvasti vaikeita vuorovaikutustilanteita.

”Ehkä ainoa semmonen hieman kuormittava [tekijä], et tottakai täytyy omien asiakkaiden kohdalla motivoida heitä noudattaan sitä [ransua], et se ei oo mikään lähtökohtanen et kaikki niin tekee. Tai et kaikkia välttämättä kiinnostaa se ollenkaan tietysti.” (T2)

Työn sisällölliset kuormittavuustekijät haastatteluiden valossa menivät korostetusti lomittain työn järjestelyihin liittyvien kuormittavuustekijöiden kanssa. Työn suuresta määrästä johtuvien aikapaineiden takia työntekijä joutui tinkimään työn laadullisista vaatimuksista, jotka koettiin jo alun perin korkeiksi. Tämä näkyi työntekijän tunne-elämässä muun muassa riittämättömyyden tunteena.

”Sä haluaisit perehtyä johonkin asiaan enemmän, sä haluaisit olla ehkä käydä vielä vaikka pari keskustelua jonku kanssa, haluaisit nähdä vielä pari kertaa enemmän, haluaisit tehdä jotain vielä ehkä paremmin kun vaan sen minimivaatimuksen... tulee työntekijälle vähän niinku riittämättömyyden tunnetta.” (T1)

Työn sisällöllisten kuormittavuustekijöiden osalta korostui selkeästi, että on kuormittavaa työskennellä sellaisen ransun äärellä, joka ei sovi vangin sen hetkiseen tilanteeseen.

## 5.2 Työn järjestelyihin liittyvät kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä

Haastatteluissa nousi esiin, että työn järjestelyihin liittyvät kuormittavuustekijät ja työn sisältöön liittyvät kuormittavuustekijät ristesivät ransun mukaisessa työskentelyssä voimakkaasti. Niin ransun sisältöön liittyvät tekijät kuin laitoksen omat työn järjestelyihin liittyvät tekijät lisäsivät työntekijöiden psyykkistä kuormitusta. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työmäärä on liian iso ja että sitä on vaikea hallita. Asiaa pahensi yllättäen muuttuvat tilanteet sekä se, että vaikka ransu tehdään tuomitulle hänen oman vankeusaikansa mahdollisimman järkeväksi hyödyntämiseksi, tulee vankiloiden sitoutua toteuttamaan ransuja. Tilanteen nähtiin usein olevan se, varsinkin akkreditoitujen ohjelmien osalta, että kaikilla työntekijöillä ei ole soveltuvaa koulutusta vetää jotakin ohjelmaa, jolloin niitä työntekijöitä kuormitetaan lisää, joilla soveltuva koulutus on.

”Aikatauluttaminen on vaikeeta johtuen siitä työn määrästä sekä sitten ennalta arvaamattomista tilanteista. Koko ajan tulee yllättäviä muutoksia.” (T3)

”Mä aattelen et jos se [ohjelma] on sinne ransuun kirjattu, ni silloin meidän pitää pystyy se myös vangille tarjoo... sitten ku siihen ei oo tällä hetkellä meil talossa työntekijöitä kellä olis niitä koulutuksia... ni se tuo sen kuormittavuuden ittelle, et sä joudut vaan hoitaan sen asian kuntoon.” (T3)

Työntekijät pyrkivät tekemään kaikkensa asiakkaansa elämäntilanteen kohentamiseksi ja rangaistusajan suunnitelman toteuttamiseksi. Usein sen kerrottiin vaativan myös vankilan ulkopuolisten toimijoiden mukaan tuomista sekä siviiliin suuntautuneisiin palveluihin sitouttamista. Verkostojen luominen satoi paljon työntekijän työaikaa. Usein tilannetta pahensi se, ettei vankilarakennuksia ole suunniteltu sellaiseen käyttöön, mitä nykyisen kaltainen työskentely edellyttäisi.

”Mitä enemmän sä suunnittelet ja näät vaivaa verkostojen ja yhteistyökumppanien kokoomiseen ja saattaen vaihtamiseen... ni kylhän se vie paljon aikaa ja sit se mikä voi olla kuitenkin vankiloissa, [niin] kaikki nää rajalliset tilat.” (T6)

Nykyisellään vankiloissa organisoitavat rikosseuraamukset nähtiin moniammatillisuutta vaativiksi kokonaisuuksiksi. Aina ei ollut selvää kenen vastuualueelle käsillä oleva asia kuuluu. Toisaalta tavanomaisista poissaoloista kuten lomista tai sairauslomista johtuvat poissaolot koettiin lisäävän toisten työkuormaa. Toisaalta hallintoelimissä tehdään uusia linjauksia, joiden käytännön toteutuksen nähtiin jäävän suorittavalle tasolle, jossa se tarkoittaa työntekijälle uusia työtehtäviä, ilman että vanhoja tehtäviä poistettaisiin tai uudelleen järjesteltäisiin. Yhteistä kaikille haastateltaville oli se, että jokainen koki työtaakan ja vastuiden kasvaneen liian suuriksi.

”Voi kyl varmasti olla sitten vähän tietyllä tavalla epämääräisyyttä työnkuissa. Vaikka sen kuinka koittaa pureksii auki ni sit tulee aina jotain ylimäärästä sälää, tippuu ehkä jonku toisen poissaolosta, liittyen siihen tai sitten, että tulee painetta ylemmältä taholta, että tämä ja tämä pitää toteuttaa, tämän kaltaista toimintaa, mikä ei välttämättä huomioida siinä sun muissa työtehtävissä, et sulta jotain sieltä tippuis pois tai työajassa tai henkilöstöressurssien lisäämisessä.” (T6)

Lähes kaikki haastateltavat nostivat esiin epäselvät tehtävänkuvat, vastuut ja työnjaon. Eräässä haastattelussa kuvattiin, kuinka erityisohjaajan tehtäväksi oli ikään kuin vain tullut myös opinto-ohjaajan työtehtäviä, ilman että asiaa olisi yhteisesti tai esimiehen päätöksellä sovittu. Tämä näkyi myös työn sisältöön liittyvänä kuormittavuustekijänä työn pirstaloitumisena. Haastateltavat epäilivät tehtävänkuviiin, vastuisiin ja työnjakoon liittyvien haasteiden juontavan juurensa laitosten resurssipulasta.

”Sit se [että] sä erityisohjaajana yrität edistää [opintoja] vaik se olis opon hommia. Et ne on semmosia omaan työnkuvaan ylimääräisiä tehtäviä, mitkä sä joudut sen ransun takia hoitamaan, vaikka ne ei periaatteessa kuulukaan.” (T3)

Työn järjestelyllisten kuormittavuustekijöiden osalta korostui selkeästi yksin työskentelyn mukanaan tuomat kuormittavuustekijät. Lisäksi työn jakautumisessa ja organisoinnissa oli puutteita, joka näyttäytyi joidenkin työntekijöiden ylisuurena kuormittumisena.

### 5.3 Työyhteisöön liittyvät kuormittavuustekijät ransun mukaisessa työskentelyssä

Työyhteisöön liittyvistä kuormittavuustekijöistä korostui haastatteluissa vahvasti yksin työskentely ja sen kuormittavuus. Yksin työskentely koettiin vaikuttavan itse asiakas työskentelyyn ja sen laatuun. Yksin työskentelyn nähtiin vahvistavan työn sisällöllisiä kuormittavuustekijöitä. Tämä näkyi muun muassa tarpeena olla jatkuvasti valppaana, liiallisena tietomääränä ja vaikeina vuorovaikutustilanteina. Yksin työskentely kasvattaa myös työntekijän vastuuta. Haastatteluissa nousi esille kuinka työntekijä kerää kaiken tiedon yksin, joka yhtäältä hankaloitti tiedon prosessointia ja kasvatti yksittäisen työntekijän vastuun suureksi.

”Se normaali ryhmäjuttu, että mun pitää olla valppaana siinä, että kaikki tulee kuulluksi, kaikki tulee nähdyksi, että se vuorovaikutus olis suht tasavertasta ja hyvää siinä ryhmässä ja plus, että se asia tulis käytyä siinä, mikä olis millonki aiheena ja että mun auktoriteetti säilyy siinä ryhmässä. Et siinä on niinku monta kuormittavaa tekijää aina.” (T4)

”Niin sitten se, että kun on vaan yks työntekijä tekemässä niitä havaintoja, niin sitten on hirveen korkea kynnys tehdä niistä [havainnoista] numeroa, koska rupee aivan hirveen helposti miettiin, että ylireagoinko mä nytten tai tulkitsinko mä nyt vaan ton väärin tai oliskohan tässä nyt syytä tai aiheita.” (T4)

Kaikki haastateltavat mainitsivat huonon tiedonkulun. RISEn ja/tai Keskushallintoyksikön (Keha) kehittämistä uudistuksista ei tule tietoa suorittavalle tasolle. Työntekijät kokivat, että heille vain määrätään uusia tehtäviä tai toimintatapoja, ilman että heiltä itseltään kysyttäisiin mielipidettä asiaan. Suorittavalla tasolla tämä näkyy työn eräänlaisena puuroutumisena, jolloin uusia ohjeistuksia ja linjauksia ei joko noudateta ollenkaan (tai niistä ei edes tiedetä), tai sitten niistä omaksutaan vain osa. Eräs työntekijä korosti kuinka uusia linjauksia ja ohjeita tulee tiheään, mutta kukaan ei valvo niiden integroitumista osaksi joka päivästä työtä.

”Kylhän se vaikuttaa sit et tulee omituisia linjauksia ja ohjeistuksia, joita ei niinku viedä loppuun asti myöskään. Tulee jatkuvasti jotain mutta sitten kaiken asian seuranta, että miten ne on viety maaliin, on aivan luokattoman huonoa. Ja sit ne hukkuu sinne kaikkien uusien asioiden, uusien ideoiden ja linjojen alle.”  
(T2)

Rikosseuraamuslaitoksen eri organisaatioiden välisessä yhteistyössä nähtiin olevan haasteita. Puolet haastateltavista kokivat, etteivät näe tarkoituksenmukaiseksi pohtia eri organisaatioiden keskinäisen suhteen toimivuutta, sillä he olivat löytäneet yhteistyöorganisaatioista jonkun, työntekijän, jonka kautta he saavat asiansa hoidettua hyvin. Puolet haastateltavista kokevat organisaatioiden keskinäisen yhteistyön heikoksi. Nämä työntekijät kokivat, että yhteistyö toimii vain yksittäisten työntekijöiden välillä, jotka ovat heille usein tuttuja pidemmältä ajalta, mutta organisaatio tasolla työskentely olisi hankalaa ilman näitä henkilökohtaisia suhteita. Poikkeuksena kaikki haastateltavat mainitsivat toimivan yhteistyön arken kanssa. Organisaatioiden keskinäisen yhteistyön toimimattomuus ja siitä seuraava negatiivinen ilmapiiri kuormitti joitakin haastateltavia.

”Mua painaa se, että sanotaan ettei täällä toimi ilmapiiri niinku siis vankiloitten välillä ja yks-toimiston välillä, että jotain on tapahtunu että se ei toimi. Ja se ei oo koskaan yksipuolista” (T5)

Työyhteisöön liittyvistä kuormittavuustekijöistä korostui huono tiedon kulku. Tiedon kulun koettiin olevan huono laitoksen sisällä, laitosten välillä ja RISEssä ylhäältä alaspäin.

#### 5.4 Poran suhde psykososiaaliseen kuormittavuuteen

Haastateltavista kaksi kertoi työskennelleensä sellaisen vangin kanssa, jolle on tehty polutettu rangaistusajan suunnitelma, mutta eivät tienneet kuinka se työskentelyssä eroaa tavallisesta rangaistusajan suunnitelmasta. Yksi haastateltava kertoi, ettei pora ole näkynyt hänen arkisessa kuormittavuudessaan, sillä hänen osastollaan on aina pilkottu ransu pienempiin välitavoitteisiin ja osaston ohjelmaan kuului tiettyjä toimintoja kaikille, oli ne ransuun merkitty tai ei. Haastateltavista kolme työskenteli aktiivisesti porien parissa. Kaikki kolme korostivat poran olevan loistava työmenetelmä vangin näkökulmasta mutta lisäävän työntekijän kokonais

psykososiaalista kuormitusta entisestään, sillä pääsääntöisesti tavanomaisen ransun kuormittavuustekijät olivat läsnä myös pora työskentelyssä. Poran koettiin vievän paljon aikaa ja lisäävän siten kiirettä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että polutetut rangaistusajan suunnitelmat ovat olleet lähes poikkeuksetta laadultaan hyviä. Pora työmenetelmän lisäämään aikataulutushaastetta ei kuitenkaan pidetty kategorisesti sellaisena asiana, josta täytyisi päästä kokonaan eroon. Olennaisena asiana pidettiin porallisten vankien määrää osastolla.

”Se pora työllistää tosi paljon, se vie aikaa suhteessa aika paljon enemmän, ku semmonen kellä ei oo sitä poraa tehtynä.” (T3)

”Jossain vaiheessa mulla oli useempi, olisko ollu peräti kolme, niin silloin se näkyy se kuormitus,... koska sun pitää työntekijänäki sitoutuu siihen mitä siin sovitaan. Mut et nyt esimerkiks tällä hetkellä on vaan yks poravanki, ni se ei kuormita niin paljon, koska ne muut vangit kellä on ne tavalliset ransut, ni niitten kans pystyy sit pelaan.” (T3)

Pora työmenetelmään koettiin lisäävän työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä haitallisia kuormittavuustekijöitä organisaatiotasolla. Vankiloiden työntekijät kokivat, että arke on luonut uuden työmenetelmän, joka lisää heidän kuormittavuuttaan, mutta ei huomioi laitosten todellisia resursseja. Poran myös katsottiin velvoittavan intensiivisempään työskentelyyn ja poiketen tavanomaisesta ransusta, vaativan enemmän aikaa erilaisten palaverien järjestämiseen, silloinkin kun palaverille ei koettu tarvetta.

”Siinä se jotenki on mun mielestä vielä epäselvää se organisointi vastuu, et tavallaan se on arkesta lähtösin ja heidän uus työmuoto mitä koitetaan jalkauttaa väenväkisin erityisohjaajille tänne päin ilman, et meillä on välttämättä oikeesti resursseja niin ehkä syvälliseen (työskentelyyn) jokaisen vangin kohdalla kun mitä siinä on alkujaan ajateltu, ja sit tietysti kaikki nää kun et kokoonnutaan. Et kylhän se sitoo useiden ihmisten työaikaan ihan eri tavalla ku kokoonnutaan säännöllisesti näihin ransupalavereihin, silloinki ku mitään erityistä välttämättä ei ees oo niinku mitä käsitellään.” (T2)

”No esimerkiks just se, että ku se tulee tuolta arkesta tähän ni sinne ei huomioida esimerkiks osaston muuta tilannetta et millanen tilanne siel sattuu just sillä hetkellä oleen. Et jos sinne vaikka, mul on kaks sellasta vakipaikkaa jos siin sattuu oleen samaan aikaan vaikka koevapauden valmistelu ni siin vireillä tai jotain ryhmiä ni se ei niinku huomio sitä omaa työtilannetta. Et sit ku se pora siihen tulee ni sit mennään tavallaan niinku sen vangin tarpeet edellä. Sit lyödään siihen et pitää käydä just joku vaikka VKM:ä ni sit se on vaan niinku alotettava et mun on vaan löydettävä se aika sillä hetkellä.” (T3)

Organisaatiotasolla ongelmaksi koettiin myös se, että vangin siirtyessä laitoksesta toiseen, pora päivitetään aina edellisessä laitoksessa. Sen koettiin ajoittain aiheuttavan sovittamattomia ristiriitoja, jotka olivat omiaan aiheuttamaan kitkaa vangin, laitoksen ja kolmansien osapuolien välille.

”Se on muuttanut hyvään ja silleen raskaaseen suuntaan, että polutetaan toisessa vankilassa, sillai et se polku tehdään siellä ja voi olla niin, että se on tehty niin, että heti vangille on tehty se et pääsee heti vaikka nyt opiskelemaan tai jotain. He ei tee sitä päätöstä mutta totta kai he on keskustellu sen vankin kanssa mutta meille on kaikki siinä niinku periaatteessa valmiina. Me halutaan käytännön mukaan ensin tietää minkälainen se vanki on ja tutustua ja kaikkee. Ni ... pitäisi olla aikaa, eikä niin, että tulee meille ja viikon päästä alkaa opiskelu ja sit tulee niitä vaikeuksia, että vanki halua alottaa, ettei hänen opiskelu siirry. Me otetaan yhteyttä kouluun ja keskustellaan koulun kanssa ja heilläki on ollu se käsitys et tulee heti. Me ei saada lupaa aikaseksi, että he voisi lähteä heti opiskeleen. Ei päättäjä eikä kukaan tunne eikä me päästetä.” (T5)

Haastateltavat kokivat, että haasteita oli oman lähityöyhteisön kanssa tapahtuvassa yhteistyössä korostetusti pora työskentelyssä. Poran nähtiin vaativan koko työyhteisön panosta mutta kaikkia ei kuitenkaan oltu saatu sitoutettua toimintaan. Kuormitusta lisäsi myös epäselvät vastuut ja työnjaot. Epäselvyydet vastuissa ja työnjaossa koettiin näkyvän myös tilanteissa, joissa porallinen vanki siirtyy toiselle osastolle. Työntekijät eivät tienneet kenelle työskentely vastuu siirron jälkeen kuuluu, joten he jatkoivat työskentelyä vangin kanssa myös siirron jälkeen. Tämä lisäsi jälleen työntekijän aikapainetta, kun osasto kuitenkin täytetään edellisen vangin siirryttyä pois. Haastateltavat eivät osanneet sanoa kuuluuko asia laitoksen vai arken organisoitavaksi.

”Mulla ei riitä aika seurata [vankeja] joka paikkaa..., koska ne siirtyy monesti rikkeiden takia toiselle osastolle. Se on vähän jotenki epäselvää, et millon se tulee se vastuutyöntekijän vaihto... sillä vastaanottavalla osastolla ei oo välttämättä työntekijää, joka jatkaa sitä [poraa] sen kaa tai sit sen kalenterille ei mahdu jatkaa sitä suunnitelmaa. Nyt me ollaan sit hoidettu se niin et mä oon kulkenu siel perässä ja se on iso kuormittavuustekijä koska se vie siitä täydestä kalenterista aikaa.” (T3)

Pora työmenetelmään on sisällytetty pyrkimys kutsua koevapautta käsittelevään palaveriin kaikki vangin rikoksettomuutta tukevat sidosryhmät. Koko verkoston koolle kutsumisen nähtiin vievän jo ennestään täyteen ahdettua työaikaa. Kysymykseksi nousi myös, kuuluuko verkoston koolle kutsuminen vankilan vastuulle vai arken vastuulle, jonka työmenetelmä poran koettiin olevan. Osa haastateltavista koki poran tuoneen mukanaan myös psykososiaalista kuormitusta

vähentäviä tekijöitä. Yksi haastateltava kuvasi kuinka kaikki sitoutuvat työskentelyyn kun asiat on sovittu yhdessä vangin, vankilan työntekijän ja arken kanssa. Tällöin vankia ei tarvitse motivoida työskentelyyn samalla tavoin kuin tavallisen ransun kohdalla ajoittain käy.

”Mä pidän sitä hyvänä et se vähentää kuormitusta silleen, että siinä on se vanki ja se arken työntekijä ja siinä on itte, ni kaikki tietää mistä puhutaan et se lisää sitä yhteistä ymmärrystä, et kaikilla on yhteiset tavoitteet ja kaikki tietää oman osuutensa mikä pitää hoitaa.” (T3)

Suurin osa haastateltavista koki, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa tavallisen ransun sisältöön ja sitä kautta työnkuvaansa. Poran kuitenkin koettiin lisäävän työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia. Kuitenkin haasteeksi koettiin, ettei suinkaan aina sopija osapuolet jaa yhteistä käsitystä tavoitteista ja aikataulusta. Asiassa lopullisen päätöksen tekee Arke, joka koettiin kuormitusta lisääväksi tekijäksi.

”Voi olla myös aika eri näkemyksiä arviointikeskuksella ja sitten vaikka talon erityisohjaajilla siitä mitä missäki kohtaa olis järkevä... Et joskus ne näkemykset on aika erilaiset... monesti tuntuu et sieltä tulee poravankien kohdalla semmosta painetta ja velvotetta, et nyt täytyy tän kanssa käydä VKM ja käykää VKM uudestaan ja uudestaan.” (T2)

Porassa näyttäytyivät samat psykososiaaliset kuormittavuustekijät kuin tavallisessa ransussakin. Poran kuitenkin koettiin lisäävän työmäärää, joka lisäsi kiirettä, ja siten kuormittavuutta. Poralla nähtiin olevan myös psykososiaalista kuormittavuutta vähentävä vaikutus, kun vanki osallistuu tiiviisti oman suunnitelmansa tekoon, hän myös sitoutuu siihen paremmin, joka näkyy työntekijän kuormittavuudessa.

## 5.5 Kehittämisehdotukset poraan

Poran osalta koettiin, että laitosten välistä yhteistyötä tulisi parantaa, etenkin siinä vaiheessa kun vanki on vaihtamassa laitosta. Silloin kun yhteistyötä ei oltu tehty ennen kuin vangin ransu tai pora päivitettiin, kävi ajoittain niin, että vangin suunnitelmaa ei voitu toteuttaa sellaisenaan. Silloin siitä saattoi syntyä närää vangin ja vankilan työntekijän välille. Joskus myös kolmannet osapuolet joutuivat pettymään kun suunnitelman täytäntöönpano jouduttiin lykkäämään. Tähän haasteeseen ratkaisuksi ratkaisuksi tarjottiin lähempää yhteistyötä laitosten välillä jo suunnitelman päivitysvaiheessa, ennen vangin siirtoa. Ei ainoastaan riitä, että vastaanottavasta laitoksesta käydään kertomassa, että mikä on mahdollista ja millä aikataululla, vaan yhteistyössä tulisi korostua se, että jatketaan siitä mihin edelliset jäivät. Pidettiin myös tärkeänä, että Arke mahdollistaisi resursseista keskustelun jo ennen vangin kanssa käytävää palaveria, sillä koettiin vaikeaksi tuoda työtilanteeseen liittyviä asioita vangin edessä esille.

”Se olis niinku mun mielestä, että koska siellä lähettävässä laitoksessa on ammattilaiset tekemässä, tääl on ammattilaiset ottamas vastaan, niin kun sieltä suunnitellaan jonkun lähtevän tänne, niin siinä vaiheessa se yhteistyö pitää [järjestää] ja koska vanki on siellä, niin silloin meiltä täältä pitää lähteä työntekijän sinne suunnittelemaan.” (T5)

”Se on hyvä, et se on polutettu mut sitä ei ihan laitoksissa niinku ymmärretä mitä se tarkoittaa. Se polutettu ei tarkoita sitä, että edellinen laitos tekee valmiiks, et toiset on tehny hyvää työtä, ni se mihin vanki siirtyy ei ota koppia siitä tehdystä työstä. Et hakuses on vielä.” (T5)

Työntekijöille ei ollut selvää kaikilta osin miksi tiettyjä asioita tehdään porassa. Tällainen aikaa vievä asia oli arviointilomakkeiden täyttäminen. Isoksi kysymykseksi muodostui myös työn organisointi vastuu. Työntekijät kokivat, että erilaisten palaverien koolle kutsuminen kuuluisi Arkella. Myös laitoksen sisällä koettiin olevan työnjaollisia haasteita, joihin toivottiin Arkelta selkeämpää kantaa.

”Mä aattelen et jos on arviointikeskuksen työmenetelmä ni silloin heidän pitäis ottaa vastuu siitä organisoinnista eikä niin että se sit sälytetään vankilalle.” (T2)

”mulla on poravanki ja jotain tapahtuu ja hänet poistetaan osastolta niin oonko mä edelleen velvotettu olemaan ikäänku se hänen vastuutyöntekijänsä vai en...kuinka pitkään mun pitää kulkee niissä porapalavereissa mukana vielä sen jälkeen kun hän ei enää mun vastuuosastolla oo ollu.” (T2)

Poraan liittyvät kehittämissuositukset olivat osaltaan hyvin samankaltaisia kuin työntekijät olisivat toivoneet tavanomaiseen ransun mukaiseen prosessiinkin. Koettiin, että laitosten välistä yhteistyötä tulisi parantaa, jotta suunnitelmista saataisiin sellaisia, että niitä voidaan lähteä toteuttamaan välittömästi vastaanottavassa laitoksessa. Poran osalta kehitettävää oli lähinnä vastuutyöntekijän määrittäminen. Onko pora vain joidenkin työntekijöiden vastuulla vai kaikkien samaa työtä tekevien.

## 6 Johtopäätökset

Tässä luvussa kuusi raportoin tuloksista tekemistäni johtopäätöksistä. Johtopäätösten yhteydessä tulen vastanneeksi tutkimuskysymyksiin. Kappale on jaoteltu alakappaleisiin siten, että kussakin käsitellään yhtä teema erikseen ja teemat noudattelevat tutkimuskysymyksistä juontuvaa jakoa.

### 6.1 Rangaistusajan suunnitelman mukaisen työskentelyn kuormittavuudesta

Pohdittaessa ransun mukaisen työskentelyn kuormittavuutta on syytä lähteä siitä, minkälaisen merkityksen työntekijät antoivat ransulle työssään. Haastateltavat antoivat ristiriitaisen ja osin



jopa paradoksaalisen merkityksen ransulle. Yhtäältä haastateltavien mielestä ransun toteuttaminen on heidän työnkuvansa ja tehtävänsä, kuitenkin ransun tavoitteiden ollessa ristiriidassa heidän yhdessä vangin kanssa arvioimiensa tarpeiden kanssa, koettiin ransu lähinnä todellisen työnteon esteeksi. Hyvin tehdyn vangin tilanteeseen ja toimintakykyyn suhteutetun ransun koettiin olevan omiaan keventämään työntekijän työn sisällöllisiä ja myös järjestelyllisiä kuormittavuustekijöitä. Oikea suhtaisen ransun nähtiin antavan työlle askelmerkit, joita pitkin työntekijän ja vangin on helppo suunnistaa. Silloin kun kaikille osapuolille oli selvää mitä tehdä ja tavoitteet olivat realistisia, oli myös työntekijän mahdollista aikatauluttaa omaa työskentelyään osin joustavastikin. Näiltä osin korostuukin se, että ransu tehdään huolella. Ransu muodostaa lopullisen sapluunan, jonka puitteissa työtä tehdään ja näin ollen pitkälti määrittää työn sisällöllisen kuormittavuuden.

Riskien arviointi työpaikalla -työkirjassa (2015, 66) varoitetaan tehtävänkuvien, tavoitteiden ja vaikutusmahdollisuuksien puutteen olevan psykososiaalista kuormittavuutta mahdollisesti korottavia tekijöitä. Silloin kun ransun tavoitteet olivat epäsuhdassa vangin tilanteen ja toimintakyvyn kanssa koettiin työntekijöiden psykososiaalisen kuormittavuuden kasvavan. Ensinnäkin työntekijät kokivat työskentelyn epämotivoivaksi silloin, kun käy selväksi, ettei tavoitteita voida saavuttaa mutta on kuitenkin velvollisuus tukea ja auttaa vankia tavoitteisiin pääsemiseksi. Toiseksi työntekijä joutuivat käymään itsensä kanssa keskustelun etiikasta. Ainakin osa työntekijöistä piti epäeettisenä osallistumista sellaiseen työskentelyyn, josta ei uskottu voivan seurata kuin pettymys vangille. Lisäksi vangin avolaitokseen pääsemisen koettiin hankaloituvan tilanteissa, joissa tavoitteiden suuntaisesti ei edetä. Kolmanneksi työskentelysuhteen vangin kanssa koettiin muuttuvan hankalaksi silloin, kun vanki ei sitoudu tavoitteisiin, jotka hänelle on asetettu. Toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet työtehtävissä voivat kuormittaa emotionaalisesti ja vaikeuttaa työstä palautumista (Riskien arviointi työpaikalla -työkirja 2015, 66).

Ransujen laadulla koettiin olevan selkeä yhteys organisaation eri toimijoiden mahdollisuuksiin suoriutua omasta tehtävästään. Arviointikeskuksella uskottiin olevan hyvät mahdollisuudet tehdä vangin tilanteeseen sopiva suunnitelma, sillä arvioitava on arviointi hetkellä vapautensa menettäneenä ja täten tavoitettavissa koko prosessin ajan. Sen sijaan uskottiin, että Yhdyskuntaseuraamustoimiston siviiliarvioinnissa ei tuomittua aina kyetä tavoittamaan, koska tuomittu on arvioinnin hetkellä vielä vapaudessa, tällöin on käytännöllisesti katsoen mahdoton tehdä vangin tilanteeseen optimaalisesti sopivaan ransua. Heikon ransun ongelma kuitenkin lähinnä vaikuttaisi koskettavan lyhytaikaisvankeja, sillä Arken koettiin päivittävän ransun pienellä viiveellä vankilan työntekijän ja vangin pyynnöstä. Ransun päivittämistä automaattisesti heti tuomitun saapuessa vankilaan voitaisiin pitää perusteltuna ja tarkoituksen mukaisena, näin välttäisi siltä viiveeltä, joka seuraa siitä, että ensin jollakin työntekijällä tulee olla aikaa tavata vanki ja ottaa Arkeen yhteyttä, jotta Arke voi päivittää suunnitelman. On selvä, että myös Arkessa on tule viivettä, kun työtä paljon.

Työturvallisuuskeskus (2015, 6) pitää työn määrällistä ulottuvuutta psykososiaalisena kuormittavuustekijänä. Määrällisellä ulottuvuudella viitataan mm. työn liialliseen määrään, aikapaineeseen ja liialliseen/jatkuvaan kiireeseen. Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012, 413-415) ovat omassa työssään havainneet pohjoismaisessa sosiaalisessa työssä korostuvan kiireinen työtahti ja suuret asiakasmäärät. Tämä näyttäisi pitävän paikkaansa myös rikosseuraamusympäristössä. Suurimpana psykososiaalista kuormittavuutta aiheuttavana tekijänä aineistossa nousi esiin jatkuva kiire. Kiire muodostui liian suuresta työkuormasta, joka on jo itsessään kuormittavuutta aiheuttava tekijä. Liian suuren kuorman koettiin johtavan työn laadusta tinkimiseen. Aution ja kumppanien (2010) tekemässä tutkimuksessa oli havaittu sama ilmiö, että kiireeseen liittyy työmäärän epätasainen jakautuminen, johon yhdistyy työn ajoittainen ruuhkautuminen sekä aikapaineista seuraava tyytymättömyys työn laatuun. Myös tämän opinnäytteen aineistossa korostui liian vähäinen henkilöstön resurssointi. Toisaalta aina ei ollut kyse pelkästään henkilöstön liian vähäisestä määrästä, per se, vaan haasteen muodosti se, ettei uudelle henkilöstölle onnistuta kouluttamaan käytössä olevia akkreditoituja ohjelmia riittävän nopeasti, tällöin ne henkilöt, joilla on tarvittava koulutus, joutuivat vetämään ohjelmia myös toisten osastojen vangeille. Voidaankin todeta, että työn kiireen osalta näyttäytyi sekä puutteellinen resurssointi että huono työn organisointi.

Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012, 413-415) ovat havainneet yksin työskentelyn olevan yleinen kuormittavuustekijä sosiaalityössä. Yksin työskentelyn koettiin olevan omiaan aiheuttamaan psykososiaalista kuormittavuutta ainakin kolmella tavalla. Ensinnäkin yksittäisen työntekijän nähtiin kantavan vastuun prosessin etenemisestä organisaation puolesta yksin. Toiseksi käsiteltävän tiedon määrän koettiin kasvavan liian suureksi. Suuren tietomäärän itsessään kuormittavan luonteen lisäksi työntekijöitä kuormitti pelko siitä, että jotakin jää havaitsematta tai unohtuu. Liiallinen tietomäärä tai jatkuvasti muuttuvan tiedon omaksuminen haastaa ihmisen kognitiivisen toimintakyvyn rajat ja näin liiallinen ja huonosti hallittu tietotulva voi uhata tunnetta työn hallinnasta ja aiheuttaa psyykkistä kuormitusta (Riskien arviointi työpaikalla -työkirja 2015, 66). Kolmanneksi työntekijän kokivat jatkuvaa valppaana olon tarvetta. Valppautta vaadittiin niin vuorovaikutukseen ja tiedon keruuseen kuin turvallisuuden varmistamiseenkin. Jatkuva valppaana olo on omiaan aiheuttamaan väsymystä ja keskittymiskyvyn herpaantumista (Riskien arviointi työpaikalla -työkirja 2015, 65). Edellä mainitut kolme kuormittavuuden lähdettä ovat laadullisia psykososiaalisia kuormittavuustekijöitä (Työn henkisten kuormittavuustekijöiden hallinta 2015, 6). Yksin työskentely on ongelmallinen psykososiaalisen kuormittavuuden aiheuttaja siinä mielessä, että työpari työskentely vaatisi lisähenkilöstön palkkaamista. Vastaavasti asiaa voisi pyrkiä korjaamaan siten, että vartijoita käytettäisiin työparina. Kuitenkin vartijan työ on epäsäännöllistä vuorotyötä ja muut ransujen parissa työskentelevät tekevät päivätyötä.

Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla (2010, 115-117) tutkimuksessa havaittiin, että rikosseuraamusalalla on havaittavissa työhyvinvointia alentavia

työilmapiirin ongelmia, tiedonsaannin haasteita ja tyytymättömyyttä organisaation tavoitteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen. Vastaavia havaintoja nousee myös tämän tutkielman aineistosta. Vankilan sisäisten ja RISEn eri osaorganisaatioiden välisen kommunikaation haasteiden koettiin aiheuttavan psykososiaalista kuormitusta. Työntekijät eivät kokeneet aina tietävänsä mitä heiltä odotetaan, kun tieto uusista toimintatavoista ei laskeudu ylemmiltä portailta suorittavalle portaalle. Kuormittavuutta koettiin lisäävän myös suorittavassa portaassa eri toimijoiden huono henki ja yhteistyö. Koettiin ettei asioita saada vietyä eteenpäin muuta kuin muutaman luottokollegan kanssa. Tiedonkulun haasteet ovat sikäli nopealla aikataululla korjattavissa, että ne eivät tarvitse laajoja lisäresursseja. Tiedon kulun parantamisessa olisikin ensisijaisen tärkeää, että varmistuttaisiin siitä, että tieto tavoittaa kaikki työntekijät. Tässä tulee tärkeäksi esimiesten rooli, joiden tulisi varmistua ensinnäkin siitä, että he ovat itse tietoisia mitä heiltä odotetaan ja toiseksi heidän tulee varmistaa alaistensa tiedon saanti. Kuitenkin on hyvä huomioda, että ransun mukaisessa työskentelyssä psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden lähteet olivat vähäiset ja suhteellisen helposti korjattavissa. Arviointi kokonaiskuormituksen jääneen kohtuulliselle tasolle. Arvioin tarkemmin kuormittavuutta kappaleessa 6.2 karasekin JDCS-mallia hyväksi käyttäen.

## 6.2 Rangaistusajan suunnitelmasta polutettuun rangaistusajan suunnitelmaan Karasekin -mallilla tarkasteltuna

Lähden tarkastelussani siitä liikkeelle, että vankien parissa tehtävää sosiaalista työtä -siis sitä työtä, jolla tuetaan vankia pääsemään suunnitelmansa tavoitteisiin- voidaan pitää Karasekin JDCS -mallin mukaisesti työnä, jolla on korkeat työn vaatimukset. Tätä näkemystä tukee tehtävissä vaadittava korkeakoulututkinto ja ihmissuhdetyön yleisesti vaativa luonne. Tällaiset korkean työn vaatimuksen omaavat työt Karasek luokittelee joko psyykkisesti rankoiksi töiksi tai aktiivisiksi töiksi, riippuen työntekijän työn hallinnan tasosta. JDCS -malli tarjoaa mahdollisuuden havainnoida minkälaisesta työstä on ransujen ja porien kanssa tehtävässä työssä oikeastaan kysymys. Tämä tieto tarjoaa mahdollisuuden kiinnittää huomioita erilaisiin epäkohtiin ja toisaalta myös mahdollisuuden arvioida työn luonteen positiivisia tekijöitä.

Aineistosta nousi esiin, että työntekijöille on organisaation puolesta annettu varsin suuret mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijät kokivat, että saavat itse aikatauluttaa oman kalenterinsa, ja ransun tavoitteiden ollessa väljästi muotoillut, myös päättää sen minkälaisin menetelmin etenevät vangin asiassa. Vankeuden pituutta ei koettu työn hallintaa madaltavana tekijänä, sillä se enemmänkin työn luonnolliseksi reunaehdoksi. Poikkeuksen muodostivat ne tilanteet, joissa vanki vapautui pitkältä tuomiolta yllättäen valitustuomioistuimen alennettua tuomiota reilusti. Työn hallintaan ransun mukaisessa työskentelyssä koettiin vaikuttavan vain liian suuren työmäärän, joka supistaa oman aikatauluttamisen mahdollisuuksia. Ransun mukaisen työskentelyn voidaan katsoa muodostavan aktiivisen työn. Aktiivinen työ karasekin (2011, 34.7) mukaan aiheuttaa vain keskitasoista kuormittavuutta. Tällaisessa tehtävässä työn vaatimukset ovat niin korkeat, että syntyy

oppimisen tarve mutta kuormittavuus riittävän matala, että haasteiden tuoma energia voidaan suunnata tehokkaasti ongelmien ratkaisuun. Olisi hyvä, että laitoksissa sisäistettäisiin ransun mukaisen työn luonne aktiivisena työnä. Tällöin ymmärrettäisiin henkilöstön tarve voida hallita omaa työtään ja toisaalta myös syntyneen oppimisen tarpeen johdosta, olisi hyvä, että työntekijöille järjestyisi myös riittävästi aikaa kouluttaa itseään ja ottaa erilaisista ongelman aiheuttajista ja ratkaisuista selvää.

Työntekijät kokivat, että pora työskentely sisältää kaikki samat pohja ominaisuudet ja kuormittavuustekijät kuin tavanomaisessa ransun mukaisessa työskentelyssäkin. Poralla työmenetelmänä vaikuttaisi olevan työn hallintaa alentava vaikutus. Poran koetaan olevan intensiivisempi työmenetelmä kuin perinteisen ransun ja näin lisäävän työmäärää tuntuvasti, etenkin silloin kun porallisia vankeja on useita. Lisäksi poraan liittyvien verkostopalaverien koettiin vähentävän oman työn hallintaa, kun huomioon tuli otettavaksi myös muiden aikataulut. Lisäksi pora koettiin aiheuttavan lisääntyttä työn sisällöllistä, järjestelyihin liittyvää ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitusta. Työn hallinnan kannalta korostuukin sijoituslaitoksen ja Arken yhteistyön tärkeys poraa tehdessä. Arken on hyvä ottaa huomioon työntekijöiden mahdollisuudet suoriutua kulloistenkin tavoitteiden suuntaan työskentelyn suhteen. Toisaalta korostuu myös työntekijän oma vastuu työnsä rytmittämisestä ja myös esimiesten informoinnista, silloin kun kuorma käy liian suureksi.

Tilanteissa joissa toiseen vankilaan siirtyneelle vangille oli tehty suunnitelma lähettävässä laitoksessa, saattoi syntyä kiistaa vangin ja vastaanottavan laitoksen työntekijöiden välille. Tämä lähinnä siksi, ettei vastaanottavassa laitoksessa ollut edellytyksiä noudattaa suunnitelmaa. Toisaalta laitoksen sisällä koettiin olevan vaikeuksia saada kaikki tarvittavat toimijat koolle ja jollekin työntekijälle muodostui ikään kuin uudeksi työtehtäväksi muistutella myös muita palaverista. Työn järjestelyihin liittyvää kuormitusta koettiin syntyvän siitä, että yksittäinen vankilan työntekijä muodostaa ikuisen liiton porallisen vangin kanssa, riippumatta siitä millä osastolla vanki kulloinkin on sijoitettuna, tämän koettiin lisäävän myös työn määrää. Voidaan siis puhua tilanteesta, jossa myös työn sisällölliset kuormittavuustekijät kasvavat. Onkin tärkeää, ettei vangille annettaisi epärealistista kuvaa niistä mahdollisuuksista, joita hänellä mahdollisesti vankeuden aikana on. Rangaistusajan suunnitelma, sen tyypistä riippumatta, on vankia sitova, joten myös vankilan täytyy kyetä tarjoamaan mahdollisuudet sen edistämiseen. Kuitenkin silloin kun se ei ole mahdollista tulee, siitä kohtuuton kuormitus niin vangille kuin ongelman edestään löytävälle työntekijällekin. Pora muodostaa liiton työntekijän ja vangin välille. Tämä aiheuttaa kuormitusta työntekijälle, jonka asiakasmäärä vain kasvaa, riippumatta siitä mihin vanki kulkee. Näiltä osin pidänkin selvänä, että vastuun tulisi siirtyä aina sen osaston vastuutyöntekijälle, jonka osastolla vanki on sijoitettuna,

Toisaalta poran nähtiin myös vähentävän työn kuormittavuutta siten, että vankien koettiin sitoutuvan paremmin omaan työskentelyynsä. Näiltä osin voidaan ajatella työn vaatimusten

laskevan. Pora työmenetelmänä vaikuttaisi sisältävän sellaisia elementtejä, jotka ovat omiaan laskemaan työntekijän työn hallintaa muttei juurikaan sellaisia elementtejä, jotka laskisivat työn vaatimusta. Vaarana on, että työn hallinta laskee liian matalalle tasolle pitkäaikaisesti. Karasek kuvaa työtä, jossa on korkea työn vaatimus ja matala hallinta, psyykkisesti rankaksi työksi. Työntekijä, jonka tehtävässä on korkea vaatimus mutta matala hallinta kokee itsensä pahimmillaan toivottamaksi, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta purkaa painetta itselleen sopivin keinoin työtään hallitsemalla on seurauksena työntekijän sairastuminen (Karasek 2011, 34.6-7). Mikäli lähdetään liikkeelle siitä, että ransujen ja porien kanssa tehtävän työn tulisi olla aktiivinen työ, ei työn vaatimusten vähentäminen itsessään ratkaise ongelmaa. Työn vaatimusten laskiessa ja vaikuttamismahdollisuuksien pysyessä matalana työstä passiivista. Passiivinen työ ei motivoi tekijäänsä.

Sosiaalisen tuen osalta yksin työskentely korostui aineistossa. House (1981, 23-24) jaottelee sosiaalisen tuen lähteet muodollisiin ja epämuodollisiin, joista aineistoa kerättiin ainoastaan epämuodollisten osalta. Sosiaalista tukea ei koettu juuri työyhteisöstä liikenevän esimiesten ja kollegojen kiireellisen työtahdin vuoksi. Ajateltiin, ettei viitsi viedä toisen aikaa. Arviointikeskuksen koettiin antavan Housen (1981, 24) jaottelun mukaista instrumentaalista tukea, silloin kun nähtiin tarpeelliseksi tehdä muutoksia vangin suunnitelmaan. Niin ransujen kuin porienkin kanssa tehtävässä työssä korostuu yksin työskentely. Työpari työskentelymallilla voisi merkittävästi laskea työntekijän kuormittavuutta niin työn organisoinnin avulla kuin myös sosiaalisen tuen. Olisi tärkeää, että työntekijöiden olisi mahdollista saada sosiaalista tukea omalta lähiesimieheltään. Tämä vaatii sitä, että organisaatio varaa riittävästi aikaa esimiehille kohdata alaisiaan. Ajan saaminen vaatisi enemmän henkilöstöresursseja.

### 6.3 Kehittämisehdotukset polutettu rangaistusajan suunnitelma -työmenetelmään

On merkille pantavaa, että tutkielmaan haastateltaviksi osallistuvista vain puolet tiesivät, että mitä erityistä heiltä odotetaan silloin kun vangille on tehty polutettu rangaistusajan suunnitelma. Olisi tärkeää, että kaikki ylipäätään ransujen etenemistä seuraavat ja tukevat työntekijät tuntisivat mitä pora -työmenetelmänä pitää sisällään ja miksi se sisältää sellaisia elementtejä, kun siihen on asetettu. Tämä jo siksi, että kuten edellä todettua vanki saattaa siirtyä niin laitoksen sisällä kuin laitoksesta toiseenkin, eikä vastuutyöntekijä silloin välttämättä pysy samana. Vastuutyöntekijän vaihtumista voidaan pitää myös ehdottaman tärkeänä niiden työntekijöiden kuormittumisen kannalta, jotka tällä hetkellä joutuvat hoitamaan kaikki poralliset vangit riippumatta heidän sijoitus osastostaan. Myös Arken ja sijoituslaitosten keskinäistä kommunikaatiota laitosten käytössä olevien resurssien suhteen olisi syytä parantaa. Ei ole vangin etujen mukaista tehdä suunnitelmaa, jota ei ole toteutettavissa, vaikka lähtökohtaisesti julkisen toimijan resurssien puute ei saisikaan olla palveluista karsimisen peruste. Kuitenkaan nimenomaisesti poraa ei voida pitää subjektiivisena oikeutena, vaan asia kulminoituu nähdäkseni lähinnä yhdenvertaisuus kysymyksiin.

Rikosseuraamuslaitoksen aluehallinto-, keskushallinto- ja viimekädessä oikeusministeriötasolla tulisi pohtia henkilöstöresurssien riittävyyttä, mikäli tahdotaan ottaa poran kaltaisia intensiivisiä työskentelymenetelmiä käyttöön. Ensisijaisena apuna vankilat, joissa porallisia vankeja on sijoitettuna, voisivat harkita työn uudelleen järjestelyllisiä seikkoja. Näiltä osin olisi järkevä ainakin rajata siten, että toiselle osastolle siirtyvä vanki poistuisi lähettävän osaston työntekijän työjonosta, vastaanottavan osaston työntekijälle. Lisäksi on syytä pohtia myös sitä, että minkä tahon vastuulle erilaisten palaverien koolle kutsuminen kuuluu ja mitkä tahot lopulta ovat olennaisia. Lopuksi ei voi riittävästi painottaa sosiaalisen tuen merkitystä. Jonkinlainen työparimalli olisi syytä perustaa, ainakin porallisten vankien osalta. Lisäksi esimiesten ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta on syytä kehittää. Työntekijän psykososiaalisen kuormittavuuden kasvaessa liian suureksi, liian pitkäksi aikaa, tulee esimiehen ryhtyä pikaisiin kuormittavuutta keventäviin toimiin. Tällainen voisi olla työntekijän muiden oheistehtävien jakaminen väliaikaisesti muulle työyhteisölle.

## 7 Pohdinta

Tässä viimeisessä luvussa pohditaan opinnäytetyöprosessia, opinnäytteen luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä. Lisäksi ehdotan joitakin jatkotutkimusehdotuksia. Kappale etenee edellä esitettyjen teemojen mukaisesti.

### 7.1 Opinnäytetyöprosessista

Opinnäytetyöprosessi alkoi jo keväällä 2018. Opinnäytetyötä oli tarjottu Laurea ammattikorkeakoululle ja selvitetty, että suoritan tutkintoon liittyvän harjoitteluni Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen arviointikeskuksessa tuli luontaiseksi jatkumoksi myös opinnäytteen teko. Harjoittelussa saatu tietotausta helpotti myöhemmin opinnäyteprosessissa haastateltavien ymmärtämistä. Opinnäytteen aihe päätettiin yhdessä työelämäohjaajan kanssa. Opinnäytteen suunnitelma hyväksyttiin Laurean opinnäytetyöseminaarissa ennen tutkimusluvan hakemista ja haastateltavien rekrytointia.

Pyysin tutkimuslupaa kaikkien Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen vankiloiden johtajilta. Kaikki paitsi Suomenlinnan vankilan johtaja luvan myös myönsivät. Aineistonkeruun aikaan pora-työmenetelmä oli vielä suhteellisen tuore menetelmä, eikä haastateltavia siten onnistuttu rekrytoimaan kuin 6 kappaletta. Aineistonkeruu kesti lähes puolivuotta lupien saannin ottaessa prosessointi ajan ja sopivien ajankohtien löytäminen haastateltavien kanssa vaatiessa kuukausia. Mainittavaa on myös, että opinnäytteen työelämäohjaaja vaihtui kesken prosessin ja aihe tuli uudelle ohjaajalle täytenä yllätyksenä. Osaltaan tästä syystä yhteydenpito ohjaajan kanssa ei muodostunut erityisen tiiviiksi. Opinnäytetyöprosessi itsessään eteni varsin hätäilemättömään tahtiin. Tämä osaltaan allekirjoittaneen elämän muutosten johdosta. Jälkikäteen arvioiden prosessissa olisi voinut edetä ripeämpään tahtiin mutta prosesseilla on kuitenkin tapana ottaa se aika kuin ne nyt sattuvat ottamaan.

## 7.2 Luotettavuudesta ja eettisyydestä

Luotettavuutta pohdittaessa lähestys kysymystä perinteisten reliabiliteetin ja validiteetin. Reliabiliteetilla tarkoitetaan saman tuloksen saamista saamaa kohdetta tutkittaessa useammalla eri tutkimuskerralla. Toisaalta reliabiliteettiin liitetään usein myös ehto, jonka mukaan kahden eri tutkijan tulisi päätyä samaan tulokseen toistaessaan tutkimuksen. Validiteetilla taas viitataan tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyys. Tutkimushavaintoa voidaan pitää ulkoisesti validina silloin kun se kuvaa tutkimuskohteen juuri sellaisena kuin se on. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 184-190; Eskola & Suoranta 2000, 213.)

Reliabiliteetin pohtimisen olennaisuudesta laadullisessa tutkimuksessa käydään tiedeyhteisössä keskustelua. Lähdän siitä perusolettamuksesta, että haastattelutilanne on aina oma uniikki, tietyssä ajassa ja paikassa tapahtuva, dialoginen tilanne. Tällöin kukaan toinen ei itse asiassa edes voi uudelleen toteuttaa koeasetelmaani. Pidän kuitenkin varsin todennäköisenä, että toisen tutkijan toteuttaessa sama tutkimus, samalla tutkimusongelmalla, tulos olisi hyvin pitkälti samankaltainen. On syytä kuitenkin muistaa, ettei laadullisella tutkimuksella edes pyritä sellaiseen yleistettävyyteen, jota luonnontieteissä tavoitellaan erilaisilla koeasetelmilla. Yleistettävyyden osalta voidaan todeta, että otoksena kuusi haastateltavaa on niin pieni joukko, ettei siitä voida tehdä luotettavaa yleistystä mutta antaa tärkeää tietoa aiheesta kuitenkin. Aineisto satureitui ja tavoitti lähes kaikki sekä ransujen että porien parissa työskennelleet aineistonkeruu ajankohtana. Jossakin toisessa ajassa ja paikassa, toisilla työntekijöillä, tulos voi olla toinen, ilman että se söisi tämän tutkielman luotettavuutta. Validiteetin osalta voidaankin todeta, että kaikki eri vaiheet on tehty huolellisesti ja valinnat tehty tutkimusongelman johdattelemana. Olen myös pyrkinyt kuvaamaan opinnäyteprosessin mahdollisimman tarkasti tässä raportissa. Tämä on myös osa tutkielman eettisesti kestävästä tekemisestä.

Eettisyyden osalta tämä opinnäytetyö ei ollut erityisen kompleksinen, sillä tutkielman aihetta ei voi pitää erityisen arkana ja haastateltavat olivat aikuisia ja työntekijäasemassa. Tutkimusluvan saamiseksi olin Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen kaikkien vankiloiden - Vantaan vankilaa lukuun ottamatta- johtajiin sähköpostitse yhteydessä saadakseni tutkimusluvan. Lupa myös myönnettiin yhtä vankilaa lukuun ottamatta. Jo haastateltavia rekrytoidessa esitin sähköpostissa saatekirjeen (liite 2). Saatekirje käytiin läpi myös ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Haastateltavien kanssa allekirjoitettiin myös suostumuslomake (liite 3) ennen haastattelun aloittamista. Haastateltavat siis tiesivät voivansa perua osallistumisensa missä tahansa vaiheessa opinnäyteprosessia. Lisäksi haastateltavat saivat tiedon siitä, kuinka aineistoa käsitellään.

Tämän opinnäytteen osalta isoimpia kysymyksiä oli haastateltavien anonymisointi. On selvä, että pora -työmenetelmän kanssa on työskennellyt niin pieni joukko ihmisiä, että on helppo

päätellä, ketkä tutkielmaan on mahdollisesti ottanut osaa. Tästä syystä suoralainauksista on poistettu murteenomaiset ilmaisut tai selkeät sanalliset maneerit. Myöskään suoralainauksen yhteydessä ei ole eritelty millä tehtävänimikkeellä henkilö työskentelee. Toisin sanoen erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, ettei olisi pääteltävissä kuka on sanonut mitään, vaikka osallistujia joukko olisikin mahdollisesti pääteltävissä. Vaikka tutkielman kannalta olisi voinut olla mielenkiintoista käsitellä myöskin joitakin terveystietoja, olen jättänyt ne käsittelyn ulkopuolelle tunnistamisriskin vuoksi. Toisaalta tunnistamisriskistä on keskusteltu haastateltavien kanssa, ja kaikki ovat sen riskin osaltaan hyväksyneet.

### 7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkielman tulosten valossa on helppo esittää useampikin jatkotutkimusehdotus. Ensinnäkin ehdotan, että olisi hyvä tutkia vankiloiden prosessia, niiden jouhevuutta ja tehokkuutta. Erityisenä kiinnostuksen kohteena työtehtävien siirtyminen työntekijältä toiselle vangin vaihtaessa osastoa. Tämän opinnäytteen tulosten valossa näyttäisi selvältä, että aina ei työtehtävät vaihdu lähettävän osaston vastuutyöntekijältä vastaanottavan osaston työntekijälle. Tämä on omiaan lisäämään lähettävän osaston työntekijän kuormittavuutta, jopa sellaiselle tasolle, että se voi altistaa uupumiselle. Toisaalta vastaanottavan osaston vastuutyöntekijä on samanaikaisesti alikäytöllä, jota ei voida prosessien tehokkuuden kannalta pitää tarkoituksen mukaisena. Lisäksi työtehtävien jakautumista olisi hyvä myös tutkia siltä kannalta, että kaikilla työntekijöillä ei ole oikeutta vetää tiettyjä aggretoituja ryhmiä. Tällöin joku muu joutuu vetämään ryhmän oikeudettoman työntekijän puolesta. On syytä kysyä, että tasataanko tehtäviä sitten jotenkin, vai tuleeko ryhmän vetäminen muiden töiden päälle. Tämän opinnäytteen puitteissa herää myös kysymys, että onko kyseessä aina samat työntekijät, joille tulee erilaisia ”lisätehtäviä”.

Toiseksi olisi hyvä tutkia Rikosseuraamuslaitosten eri organisaatioiden keskinäisen kommunikaation ja prosessien sujuvuutta. Olisiko mahdollista luoda vielä selkeämpi työnjako lähettävän ja vastaanottavan vankilan välillä, silloin kun ransu tai pora päivitetään ennen vangin siirtoa laitokseen. Tämän tutkielman puitteissa on näyttänyt siltä, että vankiloiden välinen kommunikointi ei ole systemaattista vaan lähinnä yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisiin suhteisiin perustuvaa yhteydenpitoa. Tätä ei voida pitää hyvänä prosessin hallintana, siksi olisikin syytä luoda selkeä kommunikointi kanava eri laitosten välille. Lisäksi näyttäisi siltä, että tieto uusista hankkeista ja linjauksista ei kulje sujuvasti RISEn organisaatiossa ylhäältä alas. On työn vaikuttavuuden, oikeudenmukaisuuden ja kuormittavuuden kannalta tärkeää, että tieto saavuttaa jokaisen työntekijän, oli kyse sitten vartijasta tai erityisohjaajasta, vakinaisesta tai määräaikaisesta työntekijästä.

Lopuksi ehdotan, että pora -työmenetelmän vaikuttavuutta tulisi tutkia ja tehdä panos-tuotos analyysi ottaen huomioon kuinka paljon työläämmästä ja kuormittavammasta menetelmästä on työntekijöille kyse. Tämän opinnäytteen aineistossa mainittiin useasti poran olevan vangin



kannalta loistava työmenetelmä. Tämä on lupaava viesti, jonka saattamana on hyvä kehittää poraa eteenpäin ja mahdollisesti saada sellaista oppia, jota voi siirtää tavanomaiseen ransu työskentelyynkin. On kuitenkin samaan aikaan selvä, että RISEn kaltaisen asiantuntija organisaation tärkein omaisuus on sen osaava työvoima, siksi työntekijöiden hyvinvoinnista on ensisijaisen tärkeää huolehtia. Näin ollen ensisijaisesti ehdottaisinkin henkilöstöresurssien kasvattamista. Tällainen päätös on julkisessa organisaatiossa aina päätöksenteon takana ja siksi aina optimaaliseen ratkaisuun ei päästä. Ensimmäisessä olisikin syytä ryhtyä selvittämään onko poran vaikuttavuus niin merkittävä, että se on omiaan oikeuttamaan työntekijöille aiheutuvan lisäkuormituksen.

## Lähteet

### Painetut

Anis, M. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto.

Autio, Hanna-Leena., Leinonen, Minna., Nikkanen, Risto., Otonkorpi-Lehtoranta, Katri., Syrjä, Sannu. & Uosukainen, Katja. 3/2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Helsinki: Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja

Arviointikeskuksen projekti: suunnitelmallisen työskentelyn vahvistaminen rangaistusaikana. 2018. Helsinki: Arviointikeskus

Banks, S. 2012. Ethics and values in social work. 4. painos. Lontoo: Palgrave.

Cox, T. & Griffiths, A. 2005. The nature and measurement of work related stress: theory and practice. Teoksessa Wilson, J. R. & Corlett, N. (toim.) Evaluation of human work. 3. Painos. Florida: CRC Press

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8 uud. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Eskola, J., & Suoranta J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 2015. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus.

House, J. 1981. Work stress and social support. E-kirja. Massachusetts: Addison-Wesley.

Huhtala, M. 2014. Toimivat hyveet: eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Suomen psykologinen seura: Helsinki

Hyvärinen, M., Nikander, P., & Ruusuvoori, J. 2017. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

- Junnonen, S-R., Hämmäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O. & Salo, P. 2019. Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000-2012. vol. 27 (2). Joensuu: Janus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. 3. painos. Helsinki: Books on Demand
- Karasek, R. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24. 285-308.
- Karasek, R. 2011. Demand/Control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behaviour development. Teoksessa J.M. Stellman (toim.) *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, 4. Painos. E-kirja. Geneve: International Labor Organization
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.
- Myhrberg, P. 2016. Vankeuden täytäntöönpano. 2. Uud. Painos. Helsinki: Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (4). Turku: Turun yliopisto
- Riskien arviointi työpaikalla -työkirja. 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Thompson, N. 2015. *Understanding social work: Preparing for practice*. 4. Painos. Lontoo: Red globe press.
- Stake, R.E. 2010. *Qualitative research: Studying how things work*. New York: Guilford Press.
- Tuomi, J. 2007. *Tutki ja lue. Johdatus tieteelliseen tekstin ymmärtämiseen*. Jyväskylä: Tammi.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uud.laitos)*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- 263/2004 vp. Hallituksen esitys.
- 27.11.2009/953. Laki rikosseuraamuslaitoksesta.
- 548/2017. Valtioneuvoston asetus vankeudesta.

23.9.2005/767. Vankeuslaki.

#### Sähköiset

Arviointikeskukset 2018. Luettu 7.5.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano/vankeusrangaistukseentuomittujensijoittelujasiirtaminen/arviointikeskukset.html>

Ilmarinen, J. 2020. Luettu 02.02.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Rikosseuraamuslaitos 2019. Luettu 7.5.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>

Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto 2018. Luettu 5.4.2019.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoitomistot/helsinginyhdyskuntaseuraamustoimisto.html>

## Kuviot

Kuvio 1 Mukaelma: Psykososiaaliset kuormitustekijät (Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta, Työturvallisuuskeskus 2015, 7.) .....	13
Kuvio 2 Mukaelma Karasekin työn hallinnan ja vaativuuden malli (Karasek 1979) .....	17

## Taulukot

Taulukko 1 Esimerkki alkuperäisilmaisun pelkistyksestä .....	25
Taulukko 2 Esimerkki pelkistettyjen ilmauksien luokittelusta alaluokiksi .....	25
Taulukko 3 Esimerkki alaluokkien pelkistyksestä yläluokiksi .....	26

## Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelurunko .....	55
Liite 2:Saatekirje .....	57
Liite 3:Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen.....	59

## Liite 1: Teemahaastattelurunko

### Taustatiedot:

- Ikä
- Sukupuoli
- Työhistoria
- Toimipiste
- Kokemus omassa työtehtävässä
- Kokemus porasta

*Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään millaisia psykososiaalisia kuormittavuustekijöitä ilmenee rangaistusajan suunnitelman parissa tehtävässä työssä ja miten polutettu rangaistusajan suunnitelma on mahdollisesti näkynyt näissä asioissa. Lisäksi pyritään selvittämään minkälaisia kehittämissuunnitelmia sinulla on polutetun rangaistusajan parissa tehtävään työhön. Tämä haastattelu on jaettu kolmeen eri teemaan ja jokaisen teeman osalta käydään aluksi läpi millaisia asioita tähän liittyy. Haastattelu tulee kestämään noin puolesta tunnista tuntiin ja voit kysyä missä tahansa vaiheessa haastattelua kysymyksiä, mitä sinulle tulee mieleen tai jos jokin asia jää epäselväksi. Tuleeko tässä vaiheessa jo jotakin kysyttävää? Saanko luvan tallentaa tämän haastattelun? Kaikki tähän haastatteluun liittyvät materiaalit ja tallenteet tullaan hävittämään lopullisen opinnäytetyön palauttamisen jälkeen. Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen saa perua missä vaiheessa vain. Tutkimustuloksia tullaan käsittelemään siten, että sinua ei ole tunnistettavissa opinnäytetyöstä.*

### TEEMA 1: Työn sisältö

*Aloitetaan tämä haastattelu työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi epäselvyys siitä, mitä omiin työtehtäviin kuuluu, työn edellyttämä valppaus, suuren tietomäärän pyörittäminen ja keskeytykset työntekoon esimerkiksi melun takia, muutokset työssä sekä työtehtävissä sekä vastuu omassa työssä. Tällaisiin tekijöihin liittyy myös se miten paljon työtehtävissä on vaihtelua päivän aikana - onko työ hyvin yksitoikkoista vai sisältyykö työhön paljon erilaisia tehtäviä, jotka vaihtelevat päivien aikana ja miten työn vaatimukset ovat suhteessa omaan osaamiseen ja vastuuseen rikosseuraamusmiehenä. Lisäksi näihin asioihin liittyy myös se, miten hyvin pystyt hyödyntämään työssäsi omaa ammattiosaamistasi ja kehittämään sitä.*

- Näkemykset työn sisällöllisestä kuormittavuudesta

Millaiset työn sisällölliset asiat kuormittavat rangaistusajan suunnitelman parissa tehtävässä työssä?

Miten usein?

Minä aikoina?

- Poran suhde työn sisällölliseen kuormittavuuteen
- Poran suhde omaan työnkuvaan

*(työn sisällöllisen painopisteen muuttuminen, työnkuvan laajentuminen, yhteistyön vahvistuminen, voimakkaampi osallistuminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen)*

- Omat vaikutusmahdollisuudet

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia? Missä asioissa? Miten paljon?

Jos ei niin miten näkyy kuormittavuudessa

- Kehitysehdotukset ja muutostoiveet poran osalta

## TEEMA 2: Työn järjestelyt

*Jatketaan seuraavaksi työjärjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn määrään, työtahtiin, aikatauluihin ja työtehtävien jakautumiseen liittyvät kysymykset, epäselvyydet työnkuvassa sekä työaikaan, työpäivien pituuteen ja työstä palautumiseen liittyvät seikat. Tähän teemaan liittyy myös se, miten oman työn tavoitteet ovat suhteessa resursseihin ja miten työvälineet ja olosuhteet vaikuttavat työn kuormittavuuteen.*

- Näkemykset työn järjestelyjen kuormittavuudesta

Millaiset asiat työn järjestelyissä kuormittavat?

Miten usein?

Minä aikoina?

- Poran suhde työn järjestelyjen kuormittavuuteen

*(työn määrä, työn jakautuminen organisaatiossa, kokemukset porasta suhteessa työjärjestelyihin)*

- Omat vaikutusmahdollisuudet

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia? Missä asioissa? Miten paljon?

Jos ei niin miten näkyy kuormittavuudessa

- Kehitysehdotukset ja muutostoiveet poran osalta

## TEEMA 3: Työyhteisön sosiaalinen kuormitus (organisaatio ja työyhteisö)

*Seuraavaksi käydään läpi organisaatioon liittyviä kuormitustekijöitä. Näihin liittyy se, miten vuorovaikutus organisaatiossa toimii ja millainen johtamiskulttuuri organisaatiossa on, miten tieto kulkee organisaatiossa ja miten vuorovaikutus organisaatiossa toimii, miten esimieheltä saa tukea tarvittaessa ja työn jatkumiseen liittyvät epävarmuustekijät. Organisaatioon liittyviin kuormitustekijöihin kuuluvat myös työssä koettu häirintä ja epäasiallinen sekä syrjivä kohtelu ja mahdollisen väkivallan uhan vaikutukset työssä koettuun kuormitukseen.*

- Näkemykset organisaatioon liittyvistä kuormitustekijöistä



Millaiset asiat omassa organisaatiossa kuormittavat?

Miten usein?

Minä aikoina?

- Poran suhde työn sosiaaliseen kuormittavuuteen (organisaatio)

*(johtaminen, organisaation erityispiirteet, tiedonkulku)*

- Omat vaikutusmahdollisuudet

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia? Missä asioissa? Miten paljon?

Jos ei niin miten näkyy kuormittavuudessa

- Kehitysehdotukset ja muutostoiveet poran osalta

*Lopuksi käydään vielä läpi työyhteisöön liittyviä kuormitustekijöitä. Näihin liittyy se, miten hyvin vuorovaikutus työyhteisössä toimii, miten työ jakautuu työyhteisössä ja miten hyvin työyhteisöstä saa tukea omaan työskentelyyn sekä mahdollinen häirintä, epäasiallinen ja syrjivä kohtelu työyhteisössä.*

Näkemykset työyhteisöön liittyvistä kuormitustekijöistä

Millaiset asiat työyhteisössä kuormittavat?

Miten usein?

Minä aikoina?

- Poran suhde työn sosiaaliseen kuormittavuuteen (työyhteisö)

*(työyhteisöstä saatu tuki tai tuen puute, työssä koettu häirintä)*

- Omat vaikutusmahdollisuudet

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia? Missä asioissa? Miten paljon?

Jos ei niin miten näkyy kuormittavuudessa

- Kehitysehdotukset ja muutostoiveet poran osalta

Liite 2:Saatekirje

Saatekirje tutkimukseen osallistuvalla

Hyvä rikosseuraamusesimies/ (erityis)ohjaaja,

Olen rikosseuraamusalan sosionomi opiskelija Laurea ammattikorkeakoulusta. Teen

opinnäytetyötäni yhteistyössä Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen Arviointikeskuksen kanssa. Opinnäytetyössäni on tarkoitus tarkastella millaisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee vankiloiden työntekijöiden rangaistusajan suunnitelmien parissa tehtävässä työssä. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään työntekijöiden näkemyksiä polutettu rangaistusajan suunnitelma -työmenetelmän merkityksestä työskentelyn psykososiaaliselle kuormitukselle sekä polutetun rangaistusajan suunnitelman parissa tehtävän työn kehittämisehdotuksia. Tavoitteena on tuottaa aiheesta tietoa Etelä-Suomen rikosseuraamusalueen Arviointikeskukselle.

Tutkimus toteutetaan yksilöteemahaastatteluin, jonka kesto on 30-60 minuuttia ja järjestetään laitoksessasi. Haastattelu tallennetaan äänitiedostolle. Tallennetta ja haastateltavan tietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen, kuin tämän opinnäytetyön tekoon. Haastateltavien anonymiteetista huolehditaan koko opinnäytetyö prosessin ajan, eikä haastateltavia ole tunnistettavissa lopullisesta opinnäytetyöstä. Tallenteisiin eikä muihin tietoihin ole pääsyä muilla, kuin opinnäytteen tekijällä. Kaikki materiaali hävitetään asianmukaisella tavalla opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Sonja Holopainen Rskk:sta ja Arken yhteyshenkilönä Jussi Leino.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan opinnäytetyöhön, ota yhteyttä sähköpostitse XXX tai puhelimitse XXX. Annan mielelläni lisätietoja opinnäytteestä. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja osallistumisensa voi perua missä tahansa vaiheessa opinnäytetyöprosessia. Haastattelu on luottamuksellinen.

Terveisin,

Heikki Sarilo

Liite 3: Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen

Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurilan toimipiste 2019

Olen saanut tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta. Lisäksi olen tietoinen siitä, että:

- Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista
- Osallistumisensa voi perua opinnäytetyöprosessin missä vaiheessa vain
- haastattelu äänitetään audiotallenteelle
- haastatteluissa kerätty materiaali hävitetään kokonaisuudessaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen
- haastattelu on luottamuksellinen
- haastateltavien anonymiteetista huolehditaan eikä materiaalia luovuteta kolmansille osapuolille

Pvm ja paikka \_\_\_\_\_

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys \_\_\_\_\_

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys \_\_\_\_\_