



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtyminen

Hiltunen, Marko- Ranne, Mika

2014 Laurea Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtyminen

Hiltunen, Marko
Ranne Mika
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2014

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila
Rikosseuraamusala, sosionomi (AMK)

Tiivistelmä

Hiltunen, Marko - Ranne, Mika

Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtyminen

Vuosi 2014 Sivumäärä 59

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtymistä niin kattavasti, että tutkimuksemme tulokset olisivat hyödynnettävissä tulevaisuudessa. Opinnäytetyömme aiheen valitsimme, koska katsoimme työssä viihtymisen olevan oleellinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Kylmäkosken vankilassa on viime vuosina panostettu aikaisempaa enemmän työhyvinvoinnin parantamiseen, ja nyt halusimme kyselytutkimuksen avulla selvittää, viihtyykö valvontahenkilökunta työssään ja voisiko työssä viihtymistä parantaa.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen, kyselylomakkeen tuottaen määrällistä ja laadullista aineistoa. Kyselylomake laadittiin Webropol-ohjelmalla ja lähetettiin sähköpostitse Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnalle. Tutkimustulokset esitetään yksinkertaisen frekvenssijakauman pohjalta, jota seuraavat analyysi ja johtopäätökset. Kyselylomakkeen avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Tutkimustuloksissa esiintyi eriäviä näkökantoja lomakkeen väittämien ja avointen vastausten kesken, joita pohditaan opinnäytetyön johtopäätökset ja pohdinta -osiossa. Aineistosta esiintyi huomioitavina asioina sisäilman laadun parantaminen, koulutuksen lisääminen sekä esimiestyössä henkilöstöasioiden hoitaminen, työilmapiiriin panostaminen sekä palautteen anto.

Asiasanat, työssä viihtyminen, valvontahenkilökunta, vankila

Laurea University of Applied Sciences
Tikkurila
Criminal Sanctions Agency, Bachelor of Social Sciences

Abstract

Hiltunen, Marko - Ranne, Mika

The Kylmäkoski prison's monitoring staff's enjoyment at work

Year 2014 Pages 59

Our aim was to survey the enjoyment at work of the supervisory staff in the Kylmäkoski prison to the extent that the survey results could be taken into use and thus increase the enjoyment at work of the supervisory staff in the future. We chose the topic of our thesis because we found that enjoyment at work is a relevant part of the holistic work environment welfare. The Kylmäkoski prison has paid more attention in recent years than before to the enjoyment at work, and now with the help of the survey we want to investigate does the monitoring staff enjoy their work and could the enjoyment at work be improved.

The thesis was carried out by using a quantitative survey method. The questionnaires produced both quantitative and qualitative material. The questionnaire was created by using a Webropol program and it was sent by e-mail Kylmäkoski prison's supervisory staff. The results of the survey are shown by the basis of a simple frequency distribution followed by analysis and conclusions. The open answers of the questionnaire were analysed by using content analysis method. The survey results show contradictions between the statements on the questionnaire and the answers to open questions. The contradictions are dealt in the chapter of conclusions and deliberation of the thesis. Following topics rose from the survey material: improvement of the quality of the air indoors, increase in education and concerning the supervisory staff taking care of the personnel issues, emphasizing of working atmosphere as well as giving feed-back.

Keywords, enjoyment at work, monitoring staff, prison

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Yhteiskunnallinen viitekehys	8
3	Kehittämissympäristön kuvaus	8
4	Teoreettinen viitekehys	9
4.1	Työympäristön rakenteelliset tekijät.....	12
4.2	Työympäristön henkiset ja sosiaaliset tekijät.....	13
4.2.1	Työntekijän omaan työhön liittyvät subjektiiviset kokemukset	13
4.2.2	Työyhteisön ja esimiestyön vaikuttavat tekijät.....	15
4.3	Työympäristön fyysiset tekijät.....	17
5	Tutkimusasetelma	18
5.1	Tutkimustavoitteet	18
5.2	Tutkimusongelmat/ -kysymykset.....	18
5.3	Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu.....	19
5.4	Tutkimusmenetelmän valinta	19
5.5	Aineiston analyysi	19
5.6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	22
6	Tutkimustulokset	22
6.1	Vastaajien tausta.....	23
6.2	Työympäristön vaikutus työssä viihtymiseen.....	25
6.2.1	Siisteystaso	25
6.2.2	Melu.....	25
6.2.3	Valaistus	26
6.2.4	Ilmastointi	26
6.2.5	Työympäristön viihtyisyys.....	27
6.3	Työn arvostuksen vaikutus työssä viihtymiseen.....	28
6.3.1	Työskentelemisen mielekkyys.....	28
6.3.2	Työn arvostus	28
6.4	Työilmapiirin vaikutus työssä viihtymiseen.....	30
6.4.1	Suhteet työtovereihin	30
6.4.2	Työtoverin tukeminen	31
6.4.3	Häirintä ja syrjintä muiden työntekijöiden taholta.....	31
6.4.4	Sisäiset ristiriidat.....	32
6.4.5	Työpaikkakiusaaminen	32
6.5	Esimiestyön vaikutus työssä viihtymiseen.....	34
6.5.1	Vankilan johdolta saatu palaute.....	34
6.5.2	Esimiesten vaikutus työssä viihtymiseen	35
6.6	Valvontatyön haastavuuden vaikutus työssä viihtyvyyteen.....	39

6.7	Turvallisen työskentelyilmapiirin vaikuttaminen työssä viihtymiseen	43
6.8	Työvuoron aikana tapahtuvan liikunnan vaikutus työssä viihtymiseen	48
6.9	Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat	51
7	Pohdinta	53
8	Johtopäätökset ja kehittämissuositukset	56
9	Lopuksi	58
10	Lähteet	59

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtymistä. Opinnäytetyö keskittyy työssä viihtymiseen, joka on osa laajempaa työhyvinvointi -käsitettä. Työssä viihtyvyyteen vaikuttavia asioita on useita. Olemme pyrkineet korjaamaan aihetta työssä viihtyvyyteen vaikuttavista näkökulmista.

Rikosseuraamusala on ollut isojen muutosten kohteena viime vuosina ja työn sisältö on kokenut monia muutoksia. Selvyys omasta roolista, työyhteisön muutoksissa, ja siinä toimimisessa voi olla haastavaa. Vankilat ovat tiiviitä työympäristöjä. Tämänkaltaiset työympäristöt luovat usein erityisiä haasteita henkilöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin.

Vankilassa huomio keskittyy henkilökunnan välisiin, vankien ja henkilökunnan välisiin sekä vankien keskinäisiin suhteisiin. Esimiehiltä odotetaan ohjausta ja kannanottoa laitoksen erilaisiin ja usein myös haasteellisiin ihmisten välisiin tilanteisiin. Vuorovaikutussuhteiden lisäksi monilla muillakin seikoilla mm. työskentelyolosuhteet, johdon viestinnän ja ohjauksen taso, omat tavoitteet työnsä suhteet ym. on merkitystä työssä viihtymiseen.

Pohtiessamme opinnäytetyön aihetta, meille oli alusta asti selvää, että opinnäytetyö liittyy jollain tavalla Kylmäkosken vankilaan, koska me molemmat työskentelemme siellä rikosseuraamusesimiehinä. Ranne työskentelee rangaistusajansuunnitelmista vastaavana rikosseuraamusesimiehenä ja Hiltunen turvallisuudesta vastaavana rikosseuraamusesimiehenä. Oletimme, että valvontahenkilökunnan työssä viihtymisen taso on viime vuosina laskenut ja siksi halusimme selvittää, että onko asia todellakin näin. Tutkimuksen kohderyhmäksi valitsimme siis Kylmäkosken vankilan vartijat ja turvallisuudesta vastaavat rikosseuraamusesimiehet. Tämä opinnäytetyö on tehty parityönä ja molempien tekijöiden kädenjälki näkyy jollain lailla jokaisessa opinnäytetyön osa-alueessa. Mielenkiintoa on vaihdettu ja korjausehdotuksia on tehty puolin ja toisin.

2 Yhteiskunnallinen viitekehys

Työhyvinvointia säätelevät mm. erilaiset lait, kuten Työsopimuslaki, Työturvallisuuslaki, Tasa-arvolaki sekä Työsuojeluun ja Työterveyshuoltoon liittyvät lait. Nämä edellyttävät erilaisia työhyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä ennakkotoimenpiteitä kuten Tasa-arvosuunnitelman, Työterveyshuollon toimintasuunnitelman sekä Työsuojelun toimintaohjelman laatimista. Lait ja suunnitelmat eivät kuitenkaan tee mitään. Ne ovat johtamisen työkaluja. Työhyvinvointi syntyy aktiivisella työhyvinvoinnin johtamisella sekä henkilöstön oma-aloitteisuuteen perustuvilla työhyvinvointitaidoilla. Risealan strategiassa 2011 - 2020 määritellään myös henkilökuntaan kohdistuvia tavoitteita ja arvoja. Arvoista mainittakoon ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö”.

3 Kehittämissympäristön kuvaus

Eduskunnan päätöksellä 1.1.1993 Kylmäkosken kuntaan perustettiin Hämeen lääninvankila, joka alkoi toimia itsenäisenä laitoksena 1.3.1993. Aikaisemmin laitos oli osa Hämeenlinnan keskus- ja lääninvankilaa. Laitos rakennettiin vastaamaan Hämeen alueen tutkintavankien säilyttämisestä. Vankipaikkoja laitoksessa on 113, seitsemällä eri asunto-osastolla, joille kullekin mahtuu 15 - 20 vankia pääosin yhden hengen selleihin. Kylmäkosken vankilan alaisuuteen ovat aiemmin kuuluneet myös nyt jo lakkautetut Pirkkalan työsiirtola ja Toijalan yövankilaosasto.

Aikanaan Hämeen lääninvankila perustettiin tutkintavankilaksi, jonka tavoitteena oli tutkintavankien ja sakkovankien säilyttäminen. Henkilöstö ja toiminnot mitoitettiin vastaamaan näitä tarpeita. Vankisijoittelua muutettiin vuonna 2000 ja vankilaan sijoitettiin myös vankeusvankeja.

Tämän seurauksena Kylmäkosken vankila osoittautui hyvin nopeasti vankipaikoiltaan liian pieneksi. Vuosikymmenen puolivälissä vankilan johto ja Kylmäkosken kunta esittivät vankilan laajennusta, vastauksena yliasutukseen ja Kylmäkosken kunnan tippumiselle kriisikunta kastiin. Eduskunta myönsi suunnittelurahan laajenukselle, mutta vankeinhoidolla oli muita suunnitelmia eikä todellista suunnittelua koskaan käynnistetty.

1.10.2006 vankeinhoidolle laadittiin perustuslakipainotteinen vankeuslaki ja vankeinhoidon organisaatiota muutettiin. Kylmäkosken vankila kuului Länsi-Suomen aluevankilaan. Muutoksen tavoitteeksi oli asetettu hallinnon keventäminen ja henkilöstön lisääminen vangin kanssa tehtävään lähityöhön. Tämänkin muutoksen piti helpottaa Kylmäkosken vankilan yliasutus- ja henkilöstötilannetta.

Koko vuosikymmenen Kylmäkosken vankilassa odotettiin ministeriön ja rikosseuraamusviraston lupauksen täyttymistä. Näitä lupauksia ei tällä vuosikymmenellä pystytty lunastamaan ainaakaan Länsi-Suomen aluevankilan osalta.

1.1.2010 tehtiin uusi organisaatiomuutos, jolla yhdistettiin entinen vankeinhoitolaitos ja kriminaalihuoltolaitos sekä siirryttiin viidestä aluevankilasta kolmeen rikosseuraamusalueeseen. Nyt toimimme Rikosseuraamuslaitoksen, Länsi-Suomen rikosseuraamusalueen, Pirkanmaan rikosseuraamuskeskuksen, Kylmäkosken vankilan yksikkönä. Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan virkarakenne muodostuu 52 virasta. Viroista 45 on vartijan virkoja, joista yksi toimii päivävuorossa. Yksi vartijoista toimii myös koiran ohjaajana. Rikosseuraamusmiehen virassa on 7 henkilöä. Heistä yksi työskentelee päivävuorossa ja loput kuusi vuorotyötä tekevinä valvontapuolen esimiehinä. Vuosien tuomat muutokset niin laki- kuin organisaatiomuutostenkin muodossa ovat todennäköisesti vaikuttaneet valvontahenkilökunnan työssä viihtymiseen tavalla tai toisella.

4 Teoreettinen viitekehys

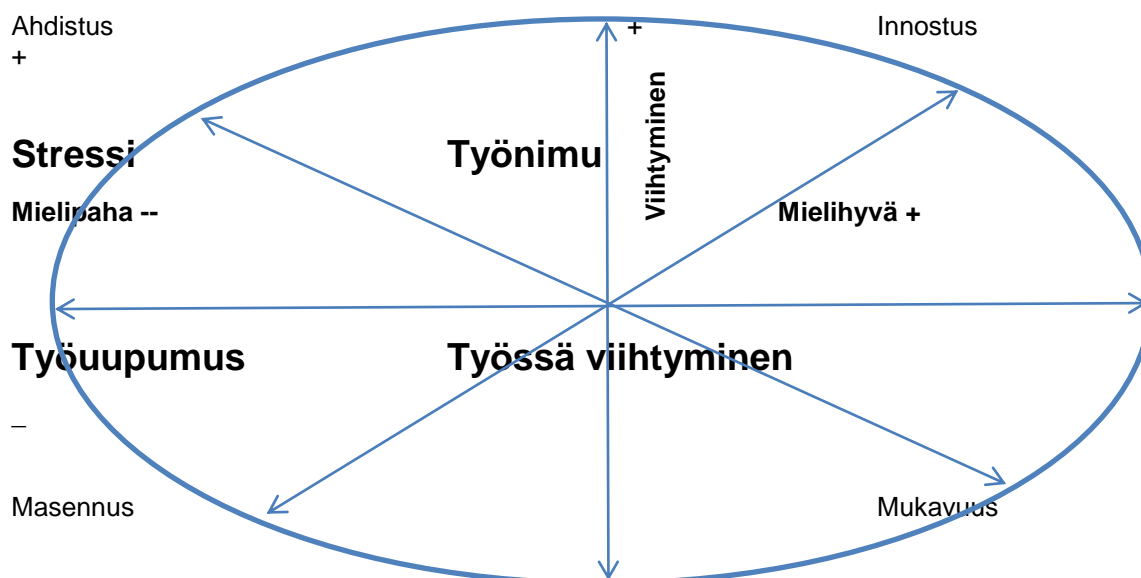
Rikosseuraamusalalla on tutkittu työssä jaksamista, joka sisältää usein myös osaltaan työssä viihtymisen huomioon ottamista. Yleisellä tasolla työssä jaksamista on tutkittu usealla eri ammatti-alueella sekä eri organisaatioissa. Rikosseuraamusalalla työssä jaksamista ovat tutkineet ainakin (Tarasoff & Vähä-Ruona 2009.) Tarasoff ja Vähä-Ruona kartoittivat niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat lähityöntekijöiden työssä jaksamiseen Vaasan vankilassa ja Kriminaalihuoltolaitoksen Pohjanmaan aluetoimistossa. Opinnäytetyön tulosten perusteella Tarasoff ja Vähä-Ruona tulivat siihen tulokseen, että työssä jaksamista edisti yhteistyöhaluinen, avoin, työntekijöiden ammattitaitoa arvostava ja jaksamista tukeva organisaatio. Tärkeäksi koettiin, että työyhteisö olisi avoin ja vuorovaikutustaitoinen. Lisäksi työyhteisöllä tulisi olla selkeät tavoitteet. Tulosten mukaan aluetoimiston ja vankilan lähityöntekijöistä enemmistö tunsu jaksavansa hyvin työssään. Vaikka laitokset olivat toimintaympäristöltään kovin erilaisia, työssä jaksamiseen vaikuttavat sekä positiiviset että negatiiviset tekijät ovat hyvin samankaltaisia. Kehittämistoiveet kohdistuivat tyky-toimintaan, resursseihin ja työn sisältöön, tiedonkulkuun ja ilmapiiriin. (Tarasoff & Vähä-Ruona 2009).

Pauliina Hirvikoski on Pro-gradu- tutkielmassaan (Hirvikoski 2011.) tarkastellut työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä. Hirvikoski selvitti tutkielmassaan, että mitä tekijöitä valitun kohdeorganisaation työntekijät liittivät omaan työviihtyvyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiinsa. Hirvikoski teki tutkimuksen, koska hän halusi saada syvempää tuntemusta kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin käsitteestä, jotta organisaatiossa voitaisiin panostaa työhyvinvointiin ja työviihtyvyyden kehittämiseen aikaisempaa tehokkaammin. Hir-

vikosken tutkimuksen tulokset osoittivat, että työviihtyvyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin liitetään käsitteitä hyvin laajasti ja työhyvinvointikäsitteen ymmärrys on hyvin yksilöllistä. Hirvikoski päätyi jakamaan tulokset viiteen pääluokkaan, jotka olivat: Terveys, ajankäyttö, työtehtävät, koti ja vapaa-aika sekä sosiaaliset suhteet. (Hirvikoski 2011).

Opinnäytetyömme tärkein tutkittava käsite on työssä viihtyminen. Työssä viihtymisellä tarkoitamme, että kokeeko Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunta työpaikalla olon miellyttäväksi. Työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä ovat muun muassa työpaikan ilmapiiri, suhteet työtovereihin, esimiehiin ja asiakkaisiin (Lehto & Sutela 2008.) Työssä viihtymistä vähentäviä seikkoja ovat muun muassa kiire, huono viestintä, vaikutusmahdollisuuksien puute ja huono työpaikan ilmapiiri (Lehto & Sutela 2008.) Viihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä on siis useita. Osa johtuu työstä ja osalle selitys löytyy muualta. Myös työntekijällä itsellään on mentävä hyvin, jotta viihtyvyys olisi kunnossa. Ongelmia pitäisi pystyä ennakoimaan ja sitä kautta välttää epäkohtien esille tuleminen. Valitettavasti kuitenkin olemme tavallisesti tilanteessa, jolloin pyritään korjaamaan olemassa olevia ongelmia. Kiireessä saattavat näennäiskohteet olla etusijalla ja todelliset ongelmat jäädä syrjään. Hyvät työolosuhteet ja näin myös viihtyisä työpaikka ovat luonnollisesti onnistunut kokonaisuus erilaisia toimenpiteitä. Positiivisten asioiden on oltava onnistuneessa suhteessa toisiinsa. Mikäli esimerkiksi työturvallisuutta laiminlyödään, on henkisestä työsuojelusta varsin turha puhua. Jos koulutuksella aktivoidaan työntekijöitä omaehtoisuuteen, voidaan kaikki tuhota huonoilla johtamismenetelmillä. (Ilmarinen 1990, 119).

Työssä viihtyminen on osa työhyvinvointia. Työhyvinvointi on laaja ja moniulotteinen käsite, jota ei ole määritelty yksiselitteisesti ja tarkasti. Työhyvinvointia voidaan kuvata mielekkääksi olotilaksi, tunnetilaksi, työkyvyksi, koetuksi terveydeksi sekä kyvyksi kokea työn iloa ja selviytymisen tunnetta työssä. Eräs määritelmä sanoo työhyvinvoinnin tarkoittavan työntekijän selviytymistä työssään. (Mannila 2009.) Työhyvinvointia voidaan määritellä myös työuupumuksen oireiden puuttumisena eli energisyytenä, sitoutumisena sekä ammatillisena itsetunttona. Työhyvinvointia on tähän asti tutkittu lähinnä työuupumuksen kautta, mutta nykyään tutkimuksen trendi on positiivisempi. (Aitoaho, Komulainen 2005.) Tarkoituksena onkin rajata opinnäytetyömme tarkasti pelkästi työssä viihtymisen selvittämiseen Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan keskuudessa.



Kuvio 1. Henkilökohtaisen työ hyvinvoinnin malli
(Warr P. 1990, Hakanen J. 2004.)

Kuviossa 1. henkilökohtainen hyvinvointi on jaettu siihen liittyvän virittyneisyyden ja mielihyvän tunne-kokemuksiin. Kuvio on ellipsin muotoinen, koska mielihyvä akselilla on suurempi paino kuin virittyneisyydellä.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelyn mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työ hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (www.stm.fi).

Sosiaali- ja terveysministeriön linjauksen mukaan terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla. Linjauksen mukaan hyvä työ sisältää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen, työpaikalla vallitsevan luottamuksen ja aidon yhteistoiminnan sekä tasa-arvon. Hyvä työpaikka on työympäristön näkökulmasta terveellinen, turvallinen ja viihtyisä. Hyvä johtaminen ja esimiestyö, mielekkäät ja mielenkiintoiset tehtävät sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen ovat hyvän työpaikan ominaisuuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011).

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi.

si tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

1. Vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
2. Vaara- haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla
3. Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllistä
4. Tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

4.1 Työympäristön rakenteelliset tekijät

Työturvallisuuslaki määrittelee säännökset myös työympäristön suunnitteluun. Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että suunniteltavana olevat olosuhteet tulevat vastaamaan lain vaatimuksia. Järjestelyissä on otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Huono sisäilma vaikuttaa työssä viihtymiseen. "Sairas rakennus" -oireyhtymä alkoi esiintyä laajemmin parikymmentä vuotta sitten kouluissa, hotelleissa, päiväkodeissa ja toimistoissa. Eri-tyyppisen paljon oireita ilmeni sellaisissa suurissa rakennuksissa, joissa oli täysin koneellinen ilmanvaihto. Yleensä ihmiset kertoivat flunssan kaltaisista oireista, väsymyksestä, päänsärystä ja viihtymättömyydestä. Tosin tällaisia oireita saattaa esiintyä ajoittain terveilläkin ihmisillä, joten sairaaksi rakennus voidaan luokitella vasta kun käyttäjällä on epätavallisen paljon oireita. (Korhonen & Lintunen 2003). Ilmastoinnilla hallitaan sisäilman puhtautta, lämpötilaa, kosteutta ja ilman liikettä säätämällä tulo-, poisto- tai kierrätysilmaa. Sisäilman huono laatu aiheuttaa viihtyvyyshaittoja tai työperäisiä sairauksia. Rakennusten kosteus- ja homevauriot

altistavat työntekijöitä mikrobeille. Pysyväksi tarkoitettujen työhuoneiden ilmatilan tulee olla vähintään kymmenen kuutiometriä työntekijää kohden. Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa ja ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen. Jos työpaikalla syntyy ilman epäpuhtauksia tai lämpökuormia, riittävä tehokkuus edellyttää yleensä koneellista ilmanvaihtoa. Jos työpaikalla on koneellinen ilmanvaihto, se on pidettävä toimintakunnossa. Ilmanvaihtolaitteistossa olevat epäpuhtaudet saattavat aiheuttaa terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Hyvä järjestys ja siisteys työpaikalla helpottavat ja nopeuttavat työskentelyä sekä lisäävät viihtyvyyttä ja edistävät paloturvallisuutta. Työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä huolehtiminen on osa työtä ja kuuluu jokaiselle. Siisteyttä on poistaa turvallisuudelle ja terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava lika, pöly ja roskat työtiloista ja kulkuväyliltä. Siisteys edellyttää myös työtilojen, henkilöstötilojen ja ulkoalueiden tarkoituksenmukaista siivousta. Sammutusvälineiden ja varaueloskäyntien tai sähkökaapin eteen asetetut tavarat hidastavat tulipalon syttyessä poistumista ja sammutusta sekä saattavat lisätä palon aiheuttamia vahinkoja. (Työturvallisuuskeskus, 2011).

4.2 Työympäristön henkiset ja sosiaaliset tekijät

4.2.1 Työntekijän omaan työhön liittyvät subjektiiviset kokemukset

Työterveyslaitoksen vuonna 2000 tekemän Työ ja terveys- tutkimuksen mukaan lähes kaikilla ammatti- ja toimialoilla esiintyy jonkin verran häirintää. Tietyissä työympäristöissä häirintää on enemmän, tällaisia ovat esimerkiksi naisille miesvaltaiset alat (poliisi, armeija, rakennusala). Kuljetus- ja liikennealalla, terveys- ja sosiaalialan töissä sekä palvelutyössä työskentelevät ovat kertoneet muita aloja useammin kokevansa ahdistelua. Vankeinhoito on esimerkiksi yksi miesvaltainen ala, jossa henkinen väkivalta ja erilaiset kielteisen käyttäytymisen muodot ovat voimakkaammin läsnä kuin useimmissa muissa työyhteisöissä. 1990- luvun lopulla toteutetun vankeinhoitotutkimuksen mukaan vankeinhoitohenkilöstöstä kaikkiaan 22% oli kohdannut henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista (naisista 25% ja miehistä 20%). Näistä henkistä väkivaltaa kohdanneista naisista peräti neljännes mutta miehistä vain 4% ilmoitti joutuneensa sukupuolisen häirinnän kohteeksi työtovereiden tai esimiesten taholta. Erityisen yleistä häirintää oli valvontahenkilöstön keskuudessa: 43% naisista ja 6% miehistä oli kokenut sukupuolista häirintää. (Kauppinen & Purola 2001).

Työpaikkakiusaaminen on asia mitä ei pitäisi olla tai suvaita missään työyhteisössä. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla oikeus henkisesti turvalliseen työympäristöön. Valitettavasti tämä ei kuitenkaan aina toteudu. Joissakin työyhteisöissä valitettavasti ilmenee työntekijään tai työn-

tekijöihin kohdistuvaa kiusaamista. Kiusaaminen voi tapahtua työtovereiden keskinäisissä suhteissa tai esimies-alaisuudessa, puolin ja toisin. Työpaikkakiusaamiselle ei ole olemassa yhtä kansainvälisesti sovittua määritelmää. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston esimerkkimääritelmä kuuluu seuraavasti:

"Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa mielivaltaista käytöstä, joka kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään ja muodostaa terveys- ja turvallisuusriskin"

Tässä määritelmässä "mielivaltainen käytös" tarkoittaa käytöstä, jota olosuhteet huomioon ottaen voi pitää uhria nöyryyttävänä, alentavana tai uhkaavana. "Terveys- ja turvallisuusriski" sisältää työntekijän henkiselle ja fyysiselle terveydelle aiheutuvat riskit. Työpaikkakiusaamisen vähentämisellä ja estämisellä voidaan parantaa työelämän laatua. Jos viitteitä kiusaamisesta ilmenee, on asiaan puututtava heti. Vihiä työpaikkakiusaamisen olemassaolosta voi saada esimerkiksi työntekijöiden kanssa käytävistä kehityskeskusteluista tai työilmapiirikartoituksista. Esimiehen on puututtava työyhteisön ristiriitoihin viimeistään silloin, kun ne alkavat haitata työn tekemistä tai työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. (www.tyoelamaan.fi).

Heinz Leymannin (Leymann 1996.) mukaan kiusaamiseen sisältyy viisi eri kategoriaa riippuen siitä, minkälaisia vaikutuksia kiusaamisen kohteeseen kohdistuu.

Ensimmäinen (1.) kategoria liittyy kommunikoinnin mahdollisuuksiin tai niiden puuteisiin. Esimies ei välttämättä anna mahdollisuutta kommunikoida ja henkilö hiljennetään. Henkilöä kohtaan voidaan hyökätä sanallisesti ja hänen työtään saatetaan kritisoida.

Toinen (2.) kategoria liittyy kiusatun sosiaalisten suhteiden ylläpitoon. Tähän liittyy kollegoiden puhumattomuus kiusatulle, sekä eristäminen esimerkiksi huoneeseen kauaksi muista.

Kolmas (3.) kategoria liittyy kiusatun kykyyn säilyttää henkilökohtainen maineensa. Monenlainen juoruilu, naurunalaiseksi tekeminen ja pilailu esimerkiksi kiusatun vammaisuuden, etnisen taustan ja esimerkiksi puhutavan kustannuksella saattaa aiheuttaa sen, että kiusattu kokee henkilökohtaisen maineensa menetetyksi.

Neljäs (4.) kategoria liittyy henkilön ammatilliseen tilanteeseen. Kiusatulle henkilölle ei anneta enää työtehtäviä tai sitten ne ovat pelkästään merkityksettömiä työtehtäviä.

Viides (5.) kategoria liittyy henkilön terveydentilaan. Henkilölle saatetaan antaa vaarallisia työtehtäviä ja/ tai muut työntekijät uhkailevat fyysisesti ja käyvät käsiksi. (Leymann 1996).

Työpaikkakiusaamisen määrittely on siksi erityislaatuista, koska kyse on usein hyvin subjektiivisesti koetusta ja määritellystä ilmiöstä. Oleellista on se, miten kiusattu kokee itseensä kohdistuvan käytöksen. Joku voi kokea leikinlaskun tai kiusoittelun normaaliksi työyhteisöön kuuluvaksi vuorovaikutukseksi, joku toinen taas kokee sen kiusaamiseksi ja ihmisarvoa alentavaksi. Tästä syystä työpaikkakiusaamisen käsite on osittain kokenut inflaation, kun sitä on käytetty kuvaamaan lähes mitä tahansa työpaikalla tapahtuvaa negatiivista käytöstä. (Tuomola 2005).

Kiusaamisen piirteitä ovat säännöllisyyden ja pitkäkestoisuuden lisäksi mm. uhrin tai uhrien puolustuskyvyttömyyden, pyrkimyksen sosiaalisten suhteiden rajoittumiseen puhumattomuudella ja syrjinnällä, haitan aiheuttamisen mustamaalaamisella ja pilkkaamisella, käytännön-toimista haittaan aiheuttamiselle otetaan esille vaimentaminen, uhkailu ja moittiminen sekä työtilanteiden vaikeuttamiseksi tai loukkaamiseksi vähäpätöiset työt tai aliarvostus. (Havunen ja Lavikkala 2010).

Kiusaamisen piirteitä ovat muun muassa kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet ja olankohautukset, puhumattomuus, kuuntelemattomuus, tervehtimisen sivuuttaminen, uudelleen sijoittelu erilleen muista ja puheenvuoron keskeyttäminen. Väärän tiedon levittäminen, selän takana pahan puhuminen, juorut, mustamaalaus, kritisointi, haukkuminen, nöyryyttäminen, pilkka ja mitätöinti luetaan myös kiusaamiseksi (Havunen ja Lavikkala 2010).

Rikosseuraamusalalla työpaikkakiusaamiseen liittyvää tutkimusta on tehty ainakin Jokelan ja Riihimäen vankiloissa (Pöyhönen 2012.) Opinnäytetyöstä nousi esiin mm. työpaikkakiusaamisesta aiheutuvat seuraukset ja vaikutukset. Työhyvinvoinnin ongelmiksi kohdelaitoksissa nousi selkeästi puutteellinen tiedottaminen ja korkeat sairauspoissaololukemat sekä työpaikkakiusaamisen vaikutukset työhyvinvointiin erilaisin seurauksin. Pöyhösen opinnäytetyössä todettiin myös, että usein ongelmat voivat olla peräisin kuitenkin organisaatiokulttuurin, sen rakenteen tai peräti muutospaineen aiheuttamista kokemuksista tai näkemyseroista. Kysymyksessä ei välttämättä siten ole tarkoitushakuinen kiusaaminen tai ongelmien ruokkiminen, vaan toistuvien asiaristiriitojen suma, mikä voi ajan kuluessa henkilöityä eri toimijoiden väliseksi ihmissuhde konfliktiksi (Pöyhönen 2012).

4.2.2 Työyhteisön ja esimiestyön vaikuttavat tekijät

Terveystuho alalta löytyy pro gradu- tutkielma, jonka aiheena on työssä pysyminen (Taina Lampu 2009.) Lampun tutkimuksessa etsittiin keinoja, joilla määräaikaiset hoitajat saadaan pysymään työssä. Lampun tutkimuksen mukaan esimiestyöllä voidaan vaikuttaa määräaikaisten hoitajien työssä pysymiseen. Työaikamuodon valinta sekä työaikoihin vaikuttaminen

parantavat työssä viihtymistä ja pysymistä. Esimiehen asenne ja tuki vaikuttavat työssä pysymiseen. Työtovereiden koulutustaso vaikuttaa työhyvinvointiin, mutta koulutusta merkityksellisempää on työtovereiden osaaminen. Lampun tutkimuksessa miesten ja naisten vastausten välillä ei ollut juurikaan eroa. (Lampu 2009).

Maarit Vihottula (Vihottula 2010.) on opinnäytetyössään tutkinut metsäkoneenkuljettajien työssä viihtymistä. Vihottulan opinnäytetyössä selvitettiin metsäkoneenkuljettajien työssä viihtymistä sekä tyytyväisyyttä palkkaukseen ja esimiehen toimintaan. Pääpaino opinnäytetyössä oli syissä, joiden takia metsäkoneenkuljettajat eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja joiden takia he mahdollisesti suunnittelevat alan vaihtoa. Vihottulan opinnäytetyössä todettiin metsäkoneenkuljettajien viihtyvän pääsääntöisesti hyvin työssään. Yksittäisistä olosuhdetekijöistä negatiivisimmin viihtyvyyteen vaikuttivat pitkät työmatkat ja -päivät. Tietotekniikan kehittymistä pidettiin positiivisena tekijänä työssä viihtymisen kannalta. Suurimmat syyt alalta pois hakeutumiseen tai sen harkitsemiseen olivat alan palkkaus sekä työnantajan kohtelu. (Vihottula 2010).

Ulla Peltola on Pro-Gradu- tutkielmassaan (Peltola 2008.) kuvannut laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työhyvinvointia edistäviä sekä estäviä tekijöitä. Peltola keräsi tutkimusaineston haastatteleamalla Laboratoriokeskuksen eri toimialueilla työskenteleviä laboratoriohoitajia. Peltolan tutkimuksen mukaan työhyvinvointia edistivät suunnitelmallinen perehdytys, työkierto, tasapuolinen ja työntekijöitä arvostava esimiestyö, työvuorojen ja työnjaon oikeudenmukaisuus, asiallinen ja oikea-aikainen tiedottaminen, hyvät sosiaaliset suhteet sekä toimiva tiimityö. Työhyvinvointia estivät puutteellinen perehdytys, epätasapuolinen esimiestyö, työvuorojen ja työnjaon epäoikeudenmukaisuus, puutteet tiedottamisessa, työtoverin epäasiallinen kohtelu sekä resurssien vähyys. (Peltola 2008).

Esimiestyön yksi tärkeimmistä työvälineistä on palautteen antaminen. Palautteen antamisen avulla esimies voi korjata ongelmia ja kannustaa sekä ohjata ja motivoida alaisiaan. Henkilöstö myös toivoo saavansa esimieheltä sekä positiivista että korjaavaa palautetta. Esimiehiä kehoitetaan antamaan jatkuvaa palautetta alaisilleen ja varhaista puuttumista erilaisiin ongelmiin korostetaan. Esimiehen on usein vaikea tietää, miten hänen alaisensa tulee reagoimaan puuttumiseen, ohjaukseen, arviointiin tai palautteeseen. Esimiehen tehtävänä on kuitenkin edustaa realiteetteja ja siltä pohjalta antaa palautetta ja tehdä suoritusarviointeja. Siksi esimiehen on vain toimittava ja astuttava joskus hyvinkin heikoille jälle katsomaan, mitä tapahtuu. Palautteen antamisessa tärkeää on, että se on annettu oikein ja kohdistuu työsuoritukseen tai käyttäytymiseen. Vastareaktio saattaa olla kielteinen ja siksi on tärkeää, että palaute on kohdennettu oikein. (Järvinen 2011).

Pekka Järvinen mainitsee kirjassaan (Järvinen 2011.) neljä johtajuuden vaatimusta, jotka jokaisen esimiehen pitäisi tiedostaa ja täyttää siitä huolimatta, vaikka se tuntuisi haastavalta. Järvisen mukaan Johtajuus merkitsee ensinnäkin esimerkillisyyttä. Esimiehen pitää olla roolimalli työpaikalla käyttäytymisen ja toimimisen suhteen. Jos esimies ei toimi organisaation arvojen mukaan, niin alaiset ajattelevat helposti, että ei sitä heiltäkään edellytetä.

Toisena vaatimuksena Järvinen esittää, että esimiehen pitää toimia myös ammatillisesti. Esimies edustaa kaikessa toiminnassaan organisaation perustehtävää eli olemassaolon tarkoitusta. Esimiehen esimiesrooli erottuu asenteen ja käyttäytymisen näkökulmasta katsottuna muista työpaikan rooleista. Esimiehen tulisi kyetä muuta henkilöstöä paremmin hillitsemään ja hallitsemaan tarpeitaan ja tunteitaan.

Kolmantena johtajuuden vaatimuksena Järvinen esittää oikeudenmukaisuuden. Järvisen mukaan oikeudenmukaisuus liittyy vahvasti johtajuuteen ja se kuuluu kiinteästi ammatilliseen käyttäytymiseen. Työntekijät haluavat tasapuolista kohtelua esimieheltä. Esimiehellä ei saisi olla suosikkeja eikä myöskään epäsuosittuja alaisia. Jotta tasapuolinen kohtelu toteutuisi, niin esimiehen pitäisi pystyä ammatillisen roolinsa avulla ylittämään alaisiin kohdistuvat sympatiat ja empatiat. Esimiehen tulisi pystyä kohtelemaan alaisiaan tasapuolisesti, vaikka joku alainen olisikin parempi työssään.

Neljäntenä vaatimuksena Järvinen esittää, että esimiehen tulee olla aito. Ilman esimiehen aitoutta esimiehen rooli saattaa näyttää alaisten silmissä keinotekoiselta. Aitous antaa esimiehellekin luvan olla vain ihminen. Omana itsenään oleminen ei kuitenkaan ole helppoa kaikille ja se vaatii rohkeutta (Järvinen 2011).

4.3 Työympäristön fyysiset tekijät

Auran ja Sahin (Aura & Sahi 2006.) mukaan työpaikkaliikunta tukee työyhteisön ilmapiiriä. Yhteiset liikuntavuorot lisäävät yhteisyyttä. Ongelmana on joskus se, että peliporukkaan on hankala päästä mukaan, koska ryhmät saattavat olla vakiintuneita. Tähän voidaan vaikuttaa yhteisillä pelisäännöillä. Esitetyt johtopäätökset perustuvat lukuisiin tutkimustuloksiin. Esimerkkejä yksittäisistä tutkimustuloksista ovat mm. seuraavat: liikuntatapahtumiin osallistuvat kokivat työpaikan ilmapiirin paremmaksi kuin tapahtumiin osallistumattomat ja aktiivisesti osallistuvien työtyytyväisyys oli parempi kuin tapahtumiin osallistumattomien, eikä liikuntaaktiivisuuden taso vaikuttanut näihin tuloksiin. Säännölliseen työpaikkaliikuntaan osallistuneet kokivat esimies- alainen- suhteen paremmaksi kuin ne, jotka eivät osallistuneet liikuntaan. Näihin tuloksiin vaikuttaa osin valikoituminen, ts. työhönsä tyytyväiset osallistuvat tapahtumiin enemmän kuin tyytymättömät. Jos tämä otetaan huomioon ja tuloksia arvioidaan

kriittisesti, voidaan kuitenkin todeta, että yhteinen liikunta tukee ilmapiirin ja työtyytyväisyyden kehittämistä. (Aura & Sahi 2006).

Kärkkäinen ja Railo (Kärkkäinen & Railo 2000.) ovat pro gradu tutkielmassaan tutkineet henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä työpaikkaliikunnasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden näkemyksiä ja näkemyseroja työpaikkaliikunnan merkityksestä työyhteisössä. Tässä tutkimuksessa henkilöstöpäälliköt edustivat työnantajapuolta ja luottamushenkilöt työntekijäpuolta. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että henkilöstöpäälliköiden (työnantajat) mielestä työpaikkaliikunnan yhtenä tärkeänä tavoitteena oli saada työntekijät oivaltamaan liikunnan merkitys omalle työkyvylle ja saada sitä kautta yritykselle taloudellista hyötyä. Luottamushenkilöiden (työntekijät) mielestä työntekijäpuolella korostettiin oman liikuntalajin löytymistä työpaikkaliikunnan avulla. Työntekijät myös liittivät työpaikkaliikunnan merkityksen henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat. (Kärkkäinen & Railo 2000).

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tutkimustavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää, että viihtyykö valvontatyötä tekevä virkamies Kylmäkosken vankilassa ja mitkä ovat työssä viihtymiseen vaikuttavat tekijät. Katsoimme aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi, koska työssä viihtymistä ei ole aiemmin rikosseuraamusalalla tutkittu. Opinnäytetyömme tarkoituksena on saada selville sellaista tietoa jota työnantaja voisi hyödyntää, sekä myös tehdä mahdollisia muutoksia, taatakseen laitoksemme valvontahenkilökunnan työssä viihtymisen. Toivomme, että tutkimuksemme tulokset auttaa laitoksemme johtoa rakentamaan sellaisia toimintamalleja, joilla pystyttäisiin parantamaan valvontahenkilökunnan työssä viihtymistä.

5.2 Tutkimusongelmat/ -kysymykset

-Miten valvontahenkilökunta on kokenut työssä viihtyvyyden Kylmäkosken vankilassa?

-Mitkä ovat työssä viihtymiseen vaikuttavat tekijät?

5.3 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

Opinnäytetyö toteutettiin määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen, kyselylomakkeen tuottaen määrällistä ja laadullista aineistoa. Kyselylomake laadittiin Webropol- ohjelmalla ja lähetettiin sähköpostitse kohderyhmälle. Kyselylomakkeen lähetimme sähköpostitse lähes kaikille Kylmäkosken vankilan valvontatyötä tekeväille virkamiehille. Kylmäkosken vankilassa valvontatyötä tekeviä vartijoita on 45 ja rikosseuraamusesimiehiä 6. Muutama virkamies oli virkavapaalla, joten heille emme kyselyä lähettäneet. Kysely lähetettiin 48:lle valvontatyötä tekeväille Kylmäkosken vankilan virkamiehelle. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kysyimme tutkimusluvan Kylmäkosken vankilan johtajalta suullisesti ja saimme myöntävän vastauksen tutkimuksemme toteuttamiselle. Vankilanjohtaja antoi luvan, että kyselyyn saa vastata työajalla.

5.4 Tutkimusmenetelmän valinta

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi www-kyselyn, koska mielestämme se sopi erinomaisesti tutkimuksemme aiheen (työssä viihtyminen) tutkimiseen. Aluksi suunnittelimme tekevämme kyselyn paperiversiona mutta sitten kuulimme, että Webropol -ohjelmalle luotava www- kysely on yksinkertainen ja helppo toteuttaa, niin päädyimme siihen. www -kyselyllä on Heikkilän mukaan (Heikkilä 2010, 20) etuja, jotka osaltaan vahvistivat päätöstämme tehdä kysely internetin kautta. Heikkilän mukaan www -kyselyn etuina on, että haastattelijaa ei tarvita ja täten haastattelijan vaikutus tutkimustuloksiin vältetään. Lisäksi vastausten saaminen on nopeaa ja kyselyyn voi lisätä myös arkaluonteisia kysymyksiä, koska kysely tehdään anonyymi-kyselyinä. Huonona puolena www -kyselyssä on, että siihen jätetään helposti vastaamatta ja vastausten tarkkuus on kyseenalainen. (Heikkilä 2010, 20).

Käytimme kyselylomakkeessa useimmissa väittämissä Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten "täysin samaa mieltä" (tai samaa mieltä) ja toisena ääripäänä "täysin eri mieltä" (tai eri mieltä). Vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto. Asteikolla voi olla arvoja enemmänkin kuin viisi. (Heikkilä 2010,53).

5.5 Aineiston analyysi

Teimme opinnäytetyömme sekä kvantitatiivista, että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa käytetään

täsmällisiä ja laskennallisia, ihmistieteissä usein tilastollisia menetelmiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2010, 16). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. (Heikkilä 2010, 16)

Kyselylomakkeen tulokset esitetään yksinkertaisen frekvenssijakauman pohjalta. Kyselylomakkeen avoimet vastaukset analysoimme sisällönanalyysimenetelmällä, joka on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysiä voi pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikonaisuuksiin. Sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Useimmat eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat periaatteessa tavalla tai toisella sisällönanalyysiin, jos sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä väljänä teoreettisena kehyksenä. Tästä näkökulmasta sisällönanalyysiä ei voi pitää myöskään pelkästään laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä. (Tuomi, Sarajärvi 2013).

Sisällönanalyysillä pyritään analysoimaan erilaisia dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentteja voivat olla esimerkiksi kirjat, artikkelit, päiväkirjat, kirjeet, haastattelu, puhe, keskustelu, dialogi, raportit ja miltei mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali voi olla dokumentti. Sisällönanalyysi sopii hyvin täysin strukturoimattomankin aineiston analyysiin. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Avainajatus on siinä, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovituja tai harkittuja. Periaatteessa teorian merkitys analyysin ohjaajana liittyy metodologiaan siten, että tutkimuksessa julkilausutut metodologiset sitoumukset ohjaavat analyysia. Aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöistä ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, koska analyysin oletetaan olevan aineistolähtöistä. Teoria, joka tutkimuksessa liittyy analyysiin ja analyysin lopputulokseen, koskee vain analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Toteutimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin Tuomen ja Sarajärven (2013, 108.) esittämällä tavalla. Analyysitapa on karkeasti kuvattuna kolmivaiheinen prosessi: 1) aineiston redusointi

eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Aineiston ryhmittelyssä samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokitteluyksikkönä voi olla esimerkiksi tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Aineiston abstrahoinnissa aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä siis yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2013).

Käytännössä sisällönanalyysin tekeminen tapahtui niin, että ensin tulostimme avoimet vastaukset Webropol -ohjelmasta paperille. Seuraavaksi kävimme aineiston läpi ja valikoimme aineistosta olennaisesti kysymyksiin liittyvät vastaukset, jotka liittyivät vastaajien työssä viihtymiseen Kylmäkosken vankilassa. Tämän jälkeen kävimme aineiston paremmin läpi ja erottelimme ja merkitsimme värikynällä ne asiat, jotka sisältyivät aiheeseen. Epäolennaiset vastaukset jätimme pois tutkimuksesta. Sitten keräsimme merkityt asiat yhteen ja luokittelimme asiat eri teemoilla kuten ”tasapuolinen kohtelu”, ”työturvallisuus” jne. Lopuksi kirjoitimme lyhyen yhteenvedon ja perään suoria lainauksia, jotka mielestämme parhaiten kuvasivat kyseistä aihealuetta.

Kyselylomakkeen teimme Webropol -ohjelmalla, jonka lähetimme sähköpostitse lähes kaikille Kylmäkosken vankilan valvontatyötä tekeväille virkamiehille. Kylmäkosken vankilassa valvontatyötä tekeviä vartijoita on 45 ja rikosseuraamusmiehiä 6. Muutama virkamies oli virkava-paalla, joten heille emme kyselyä lähettäneet. Kysely lähetettiin 48:lle valvontatyötä teke-välle Kylmäkosken vankilan virkamiehelle. Vastauksia saimme 30 ja näin vastausprosentiksi muodostui 62,5%. Tutkimuksemme on mielestämme luotettava ja tarkka joten hyvän tutki-muksen perusvaatimukset, eli reliabiliteetti validius toteutuvat.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset eivät siis saa olla sattumanvaraisia. Luotettava tutkimus on sellainen, että se voidaan tarvittaessa tois-taa ja tulokset ovat samanlaiset. Jotta tutkimuksen reliabiliteetti ei kärsi, tulee tutkijan koko tutkimuksen ajan olla tarkka ja kriittinen. Tutkijalle on tärkeää, että hänellä on taito tulkita tulosteet oikein ja käyttää vain sellaisia analysointimenetelmiä, jotka hän hallitsee hy-vin. (Heikkilä 2010, 30).

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksella mitataan sitä, mitä oli tarkoituskin selvittää. Tutkijan pitää asettaa täsmälliset tavoitteet tutkimukselleen tai muuten hän tutkii vääriä asioita. Tutkimuksen validius pitää varmistaa etukäteen, koska myöhemmin sen tarkastelu on hankalaa. (Heikkilä 2010, 30).

5.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus on toteutettu anonyymikyselynä, joten yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen oli myös täysin vapaaehtoista ja siihen sai jopa vastata työajalla vankilanjohtajan luvalla. Kylmäkosken vankilan johto ilmaisi suurta kiinnostusta kyselytutkimustamme kohtaan jo etukäteen, koska aiheen katsottiin olevan erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Myös vastaajilta saamamme palautteen myötä aihe osoittautui suurimman osan mielestä mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi. Useat vastaajat ilmaisivat toiveensa, että lopputuloksista olisi hyötyä ja muutoksia saataisiin aikaan. Tämän johdosta uskomme, että vastaajat vastasivat rehellisesti kyselylomakkeeseen. Vastaajat tuntevat tutkimuksen tekijät henkilökohtaisesti, mutta tällä ei liene vaikutusta lopputuloksiin. Aihe oli kuitenkin sellainen, että tuttavuussuhteella ei oletettavasti ollut suurta merkitystä vastausten määrään tai laatuun. Tutkimus on myös tarvittaessa toistettavissa. Kyselylomakkeen väittämien ja avointen vastausten välillä oli osittain ristiriitoja. Tämän tuomme esille johtopäätökset ja pohdinta -osiossa.

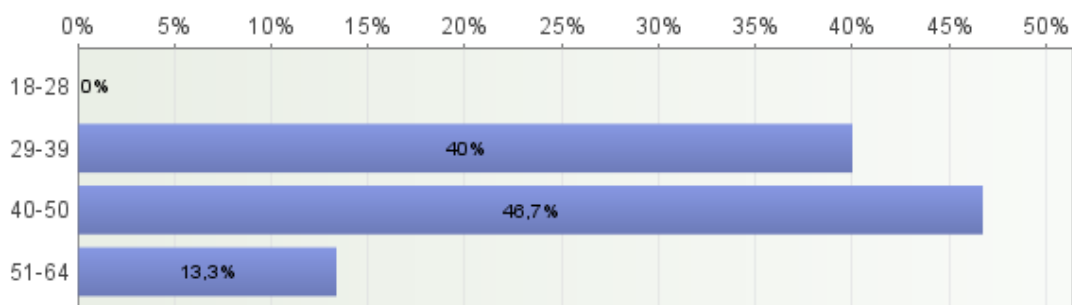
Tutkimuksen ydinasia on tutkimusaineiston analysointi, tulkinta ja siitä tehtävien johtopäätösten teko. Tässä vaiheessa tutkijalle selviää, minkä tyyppisiä vastauksia hän esittämiinsä ongelmiin saa. Aineistosta päästään tekemään päätelmiä vasta esitöiden jälkeen. Ensimmäinen vaihe on saatujen tietojen tarkistus. Aineistosta tarkistetaan virheellisyydet ja mahdolliset puuttuvat tiedot. Toiseksi tietoja voidaan täydentää esim. kyselylomakkeita karhuamalla. Kolmas vaihe on aineiston järjestäminen saadun tiedon tallennusta ja analysointia varten. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta muodostetaan muuttujia ja se koodataan muuttujaluokituksen mukaisesti. Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian kyselylomakkeiden palautumisen jälkeen (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara. 2006).

6 Tutkimustulokset

Esittelemme kyselylomakkeen vastaukset lomakkeen rungon mukaisessa järjestyksessä. Avointen kysymysten suorat lainaukset on esitetty samalla tavoin kysymyskohtaisesti. Päädyimme vastausten esittämiseen kuvioiden muodossa, koska tällä tavoin vastaukset ovat loogisia ja helposti tulkittavissa.

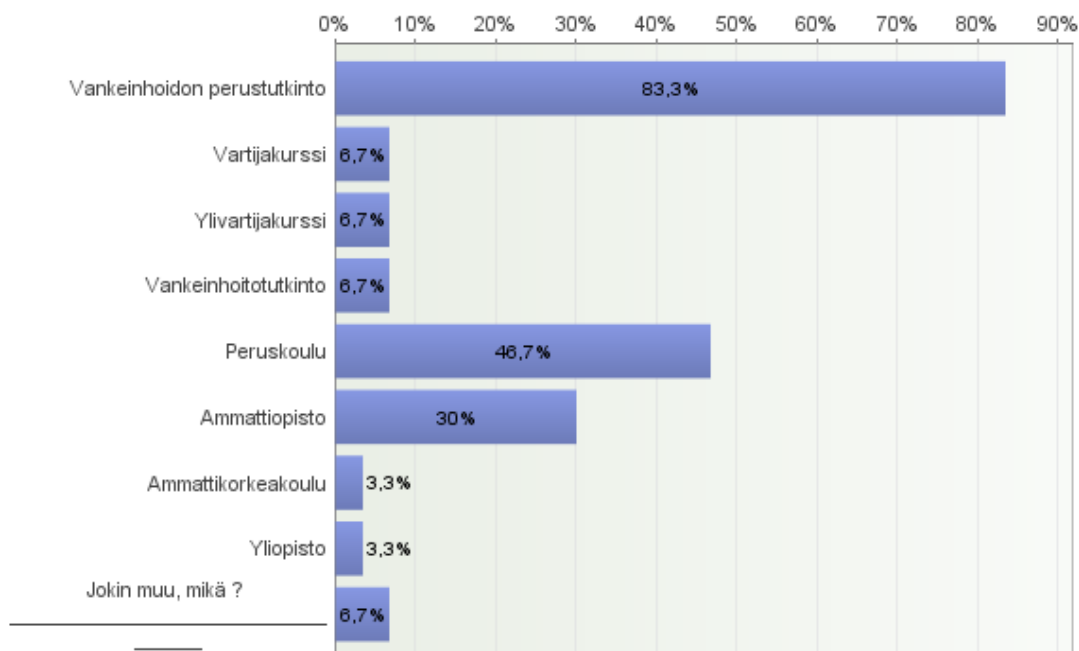
6.1 Vastaajien tausta

Vastaajien ikä jakautui niin, että 40% vastaajista oli 29-39 -vuotiaita, 46.7% vastaajista oli 40-50 -vuotiaita ja 13.3% vastaajista 51-64 -vuotiaita. (Kuvio 2.)



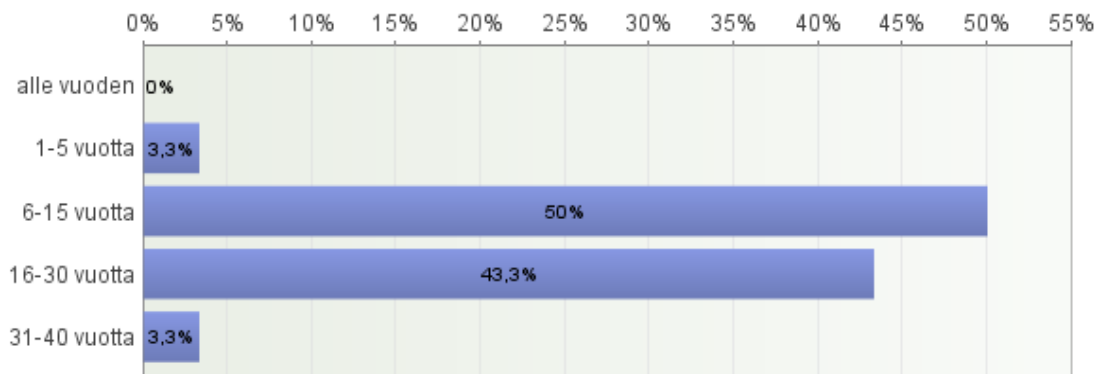
Kuvio 2. Vastaajien ikä.

Vankeinhoidon perustutkinnon oli suorittanut 83.3% vastaajista, vartijakurssin 6.7% vastaajista, ylivartijakurssin 6.7% vastaajista ja vankeinhoitotutkinnon 6.7% vastaajista. (Kuvio 3.)



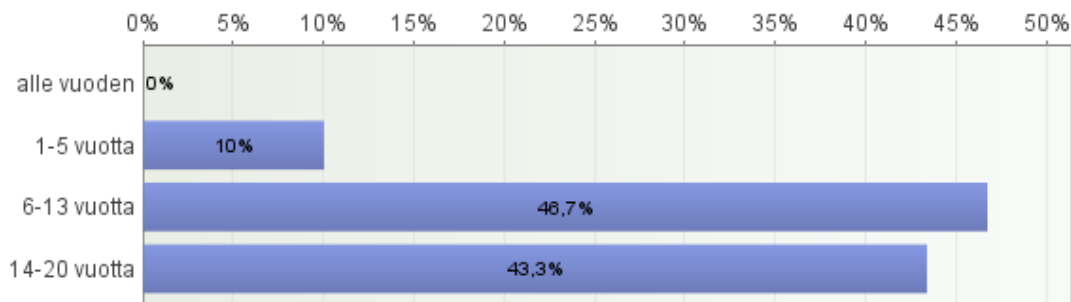
Kuvio 3. Vastaajien koulutus

Vastaajista 3.3% oli työskennellyt rikosseuraamusalalla 1-5 vuotta, 50% vastaajista 6-15 vuotta, 43.4% vastaajista 16-30 vuotta ja 3.3% vastaajista 31-40 vuotta. (Kuvio 4.)



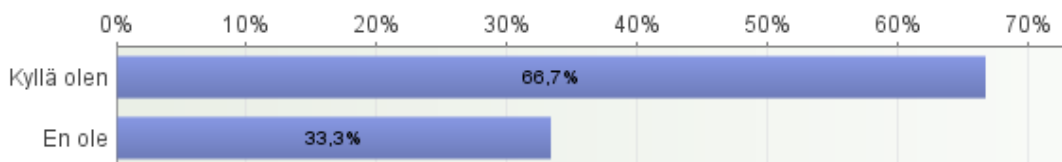
Kuvio 4. Vastaajien työkokemus rikosseuraamusalalla

Vastaajista 10% on työskennellyt Kylmäkosken vankilassa 1-5 vuotta, 46.7% 6-13 vuotta ja 43.3% 14-20 vuotta. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien työkokemus Kylmäkosken vankilassa.

Vastaajista 66.7% on työskennellyt myös muussa kuin Kylmäkosken vankilassa. (Kuvio 6.)

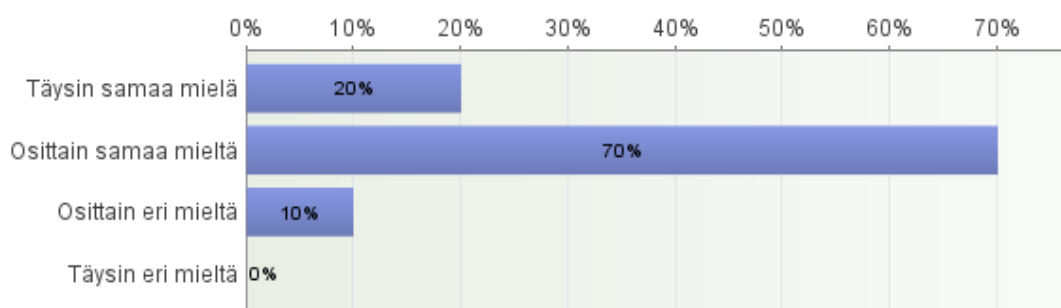


Kuvio 6. Työkokemus toisesta vankilasta

6.2 Työympäristön vaikutus työssä viihtymiseen

6.2.1 Siisteystaso

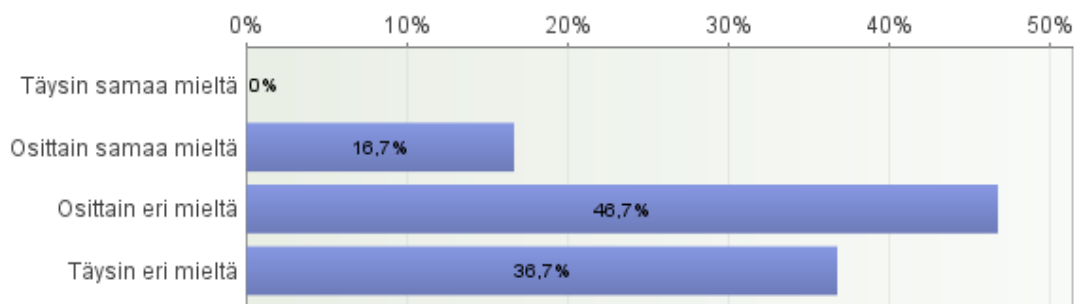
Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisyiden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteystä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Vastaajista suurimman osan mielestä Kylmäkosken vankilan yleinen siisteystaso on laadukas. Vastaajista 90% oli osittain tai täysin samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilan yleinen siisteystaso on laadukas. Vain 10% vastaajista oli osittain eri mieltä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kylmäkosken vankilan siisteystaso on laadukas

6.2.2 Melu

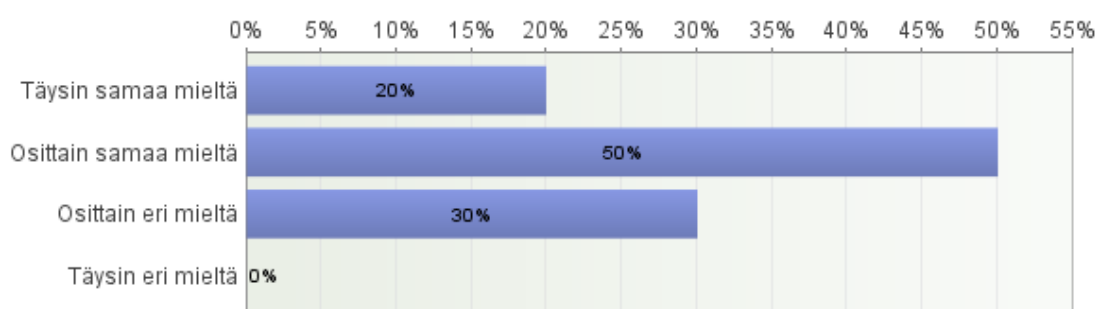
Työturvallisuuslain mukaan työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville lämpöolosuhteille, melulle, paineelle, värinälle, säteilylle tai muille fyysikaalisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Vastaajista suurimman osan mielestä Kylmäkosken vankilassa ei ole liian meluisaa. Vastaajista 83.4% oli osittain tai täysin eri mieltä väitteestä: "Kylmäkosken vankilassa on liian meluisaa". 16.7% vastaajista oli osittain samaa mieltä. Kukaan ei ollut täysin samaa mieltä. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kylmäkosken vankilassa on liian meluisaa

6.2.3 Valaistus

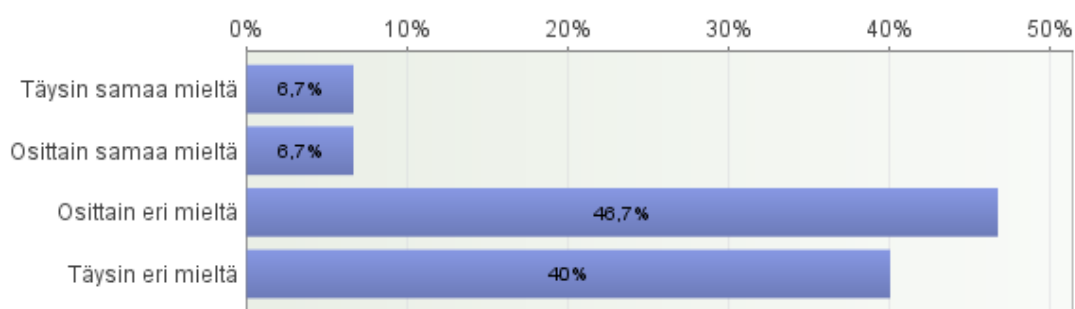
Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla tulee olla työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Sinne on mahdollisuuksien mukaan päästävä riittävästi luonnonvaloa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Kylmäkosken vankilan työpisteiden valaistus on vastaajista suurimman osan mielestä täysin ajan tasalla. 70% vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että työpisteiden valaistus on täysin ajan tasalla. 30% vastaajista oli osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Työpisteiden valaistus on ajan tasalla

6.2.4 Ilmastointi

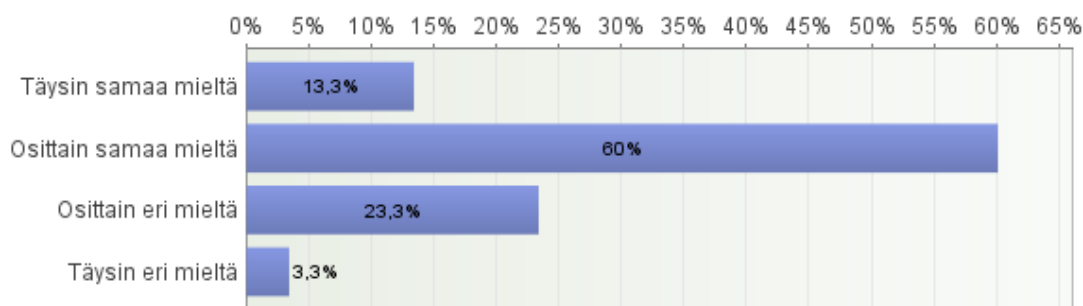
Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla tulee olla riittävästi kelpollista hengitysilmaa. Työpaikan ilmanvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen. Työhuoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä. Siellä tulee olla myös riittävästi tilaa työn tekemiseen ja työn vaatimaa liikkumista varten. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Vastaajista suurimman osan mielestä Kylmäkosken vankilan ilmastointi ei toimi hyvin. Vastaajista 86.7% oli täysin tai osittain eri mieltä väitteestä: "Kylmäkosken vankilan ilmastointi toimii hyvin ja on asianmukainen". 13.4% vastaajista oli väitteestä täysin tai osittain samaa mieltä. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Ilmastointi toimii hyvin ja on asianmukainen

6.2.5 Työympäristön viihtyisyys

Vastaajista suurimman osan mielestä Kylmäkosken vankilan työympäristö on viihtyisä. 73.3% oli osittain tai täysin samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilan työympäristö on viihtyisä. 26.6% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Kylmäkosken vankilan työympäristö on viihtyisä

Kylmäkosken vankilan työympäristö koetaan pääsääntöisesti viihtyisäksi. Avoimista vastauksista nousi kuitenkin usean vastaajan osalta tyytymättömyys vankilan ilmastointiin ja ilman huonoon ilman laatuun.

"Täydellinen ja kunnollinen korjaus ilmastointiin"

"Ilmastointi nykyaikaisemmaksi"

"Ilman laatu on välillä tunkkainen ja tupakansavu käytävällä häiritsevää"

Lisäksi esiin nousi, että paikkoja voisi ruveta jo siistimään ja korjailemaan.

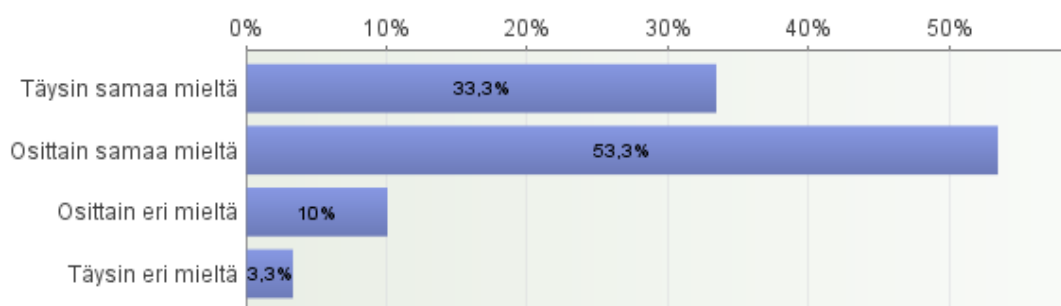
"Seiniin voisi maalaila jotain rauhoittavia teoksia. Mielellään sellaisia joista tunnistaa mitä kuva esittää"

"Kuluneet seinäpinnat uusiksi"

6.3 Työn arvostuksen vaikutus työssä viihtymiseen

6.3.1 Työskentelemisen mielekkyys

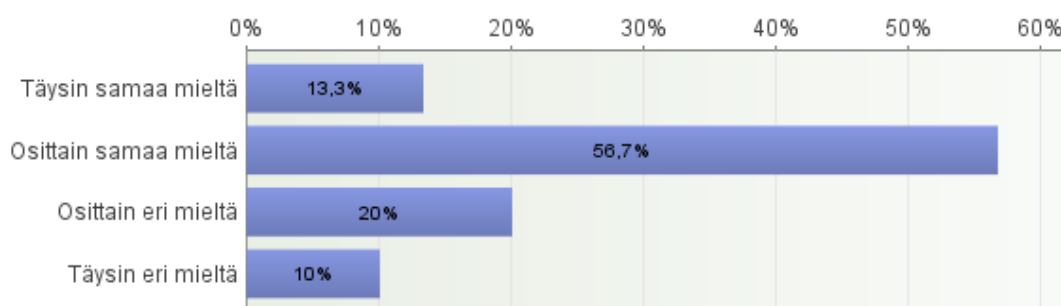
Vastaajista suurin osa työskentelee mielellään Kylmäkosken vankilassa. Vastaajista 86.6% oli täysin tai osittain samaa mieltä väitteestä: "työskentelen mielelläni Kylmäkosken vankilassa". 13.3% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Työskentelen mielelläni Kylmäkosken vankilassa

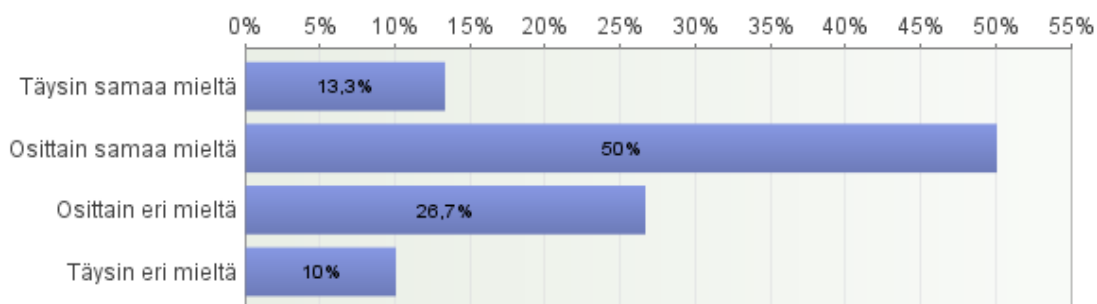
6.3.2 Työn arvostus

Vastaajista suurin osa (70%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että työtoverit arvostavat heidän työtään. 30% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 13.)



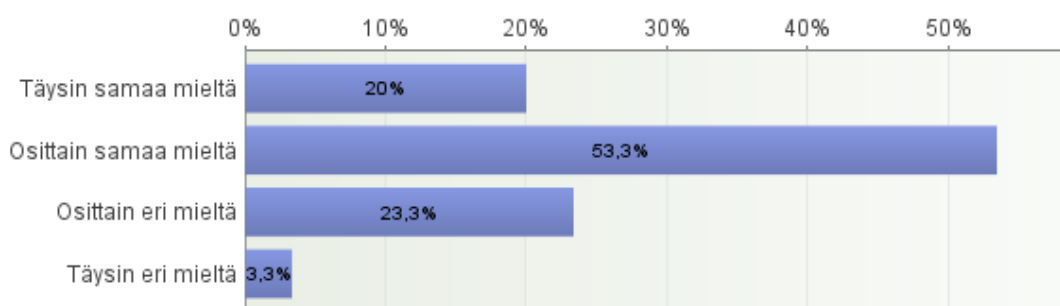
Kuvio 13. Työtoverit arvostavat työtäni

Vastaajista 63.3% kokee, että esimiehet arvostavat heidän työtään. 36.7% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 14.)



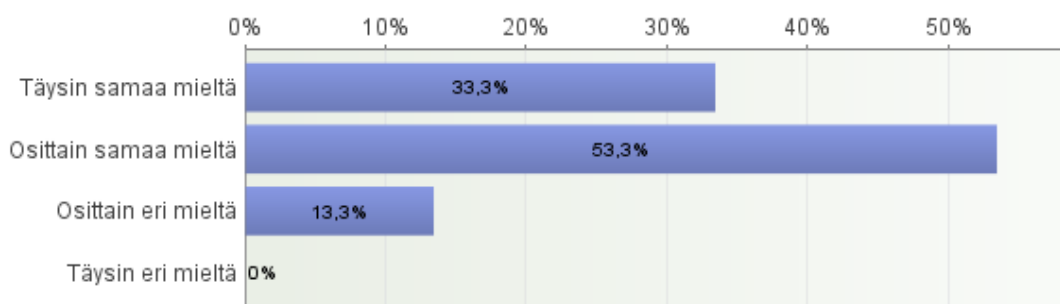
Kuvio 14. Esimiehet arvostavat työtäni

Vastaajista suurin osa (73.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he arvostavat esimiesten tekemää työtä. 26.6% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Arvostan esimiesten tekemää työtä

Vastaajista suurin osa (86.6%) kokee, että Kylmäkosken vankilassa on mukava työskennellä. 13.3% vastaajista oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Kylmäkosken vankilassa on mukava työskennellä

Avoimissa vastauksissa oli osittain ristiriitaisuuksia kyselylomakkeen väittämiin verrattuna. Avoimista vastauksista nousi selkeästi esiin, että työtä ei arvosteta ja palautteen saaminen on vaikeaa.

" Eri sektoreiden työntekijät voisivat paremmin tutustua toistensa töihin ja sitä kautta voisi arvostus lisääntyä"

"Joidenkin työtä arvostetaan, joidenkin ei. Varmaan ihan oikeista ansioista, jotka ei välttämättä avaudu tavan tallaajalle..."

"Ei aina arvosteta henkilökunnan venymistä!"

"Minkäänlaista luottamusta ei ole esim. rikosseuraamusesimiehiin noin yleisellä tasolla. Pomo määrää ja puuttuu kaikkeen"

Avoimissa vastauksissa nousi myös esiin, että positiivisen palautteen saaminen on vaikeaa.

"Positiivisen palautteen saaminen on erittäin vaikeaa"

"Positiivista palautetta annetaan hyvin harvoin"

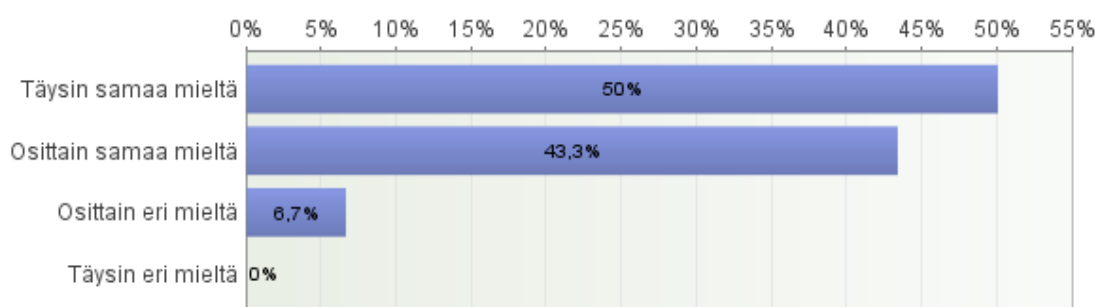
"Harvoin kuulee positiivista palautetta, negatiivinen kyllä muistetaan tuoda julki"

6.4 Työilmapiirin vaikutus työssä viihtymiseen

Lehdon ja Sutelan (Lehto & Sutela 2008.) tutkimuksen mukaan suhteet työtovereihin ovat erittäin tärkeitä suomalaisille, erityisesti naisille. Tutkimuksen mukaan naisista peräti 71 ja miehistä 64 prosenttia mainitsee työtoverit viihtymistä lisäävänä tekijänä. Työtoverit lisäävät viihtyvyyttä ennen kaikkea kunta-alan hyvinvointipalveluissa opetus-, terveydenhuolto- ja sosiaalityön ammattiryhmissä. Mitä nuorempia vastaajat ovat, sitä useammin työtoverit koetaan viihtymistä lisääväksi tekijäksi. (Lehto & Sutela 2008).

6.4.1 Suhteet työtovereihin

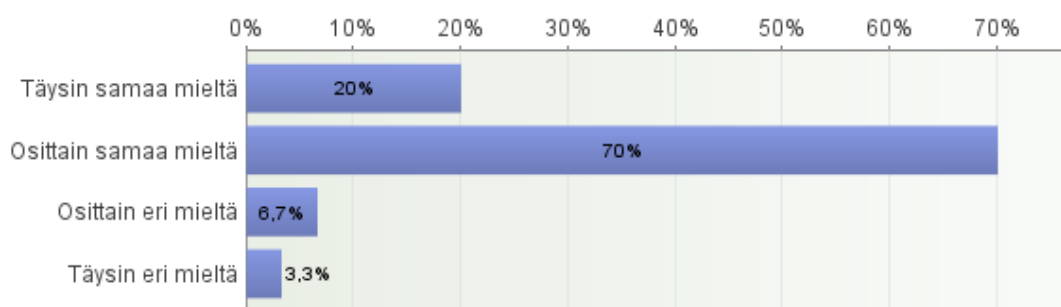
Vastaajista suurin osa kokee, että heillä on hyvät suhteet työtovereihin. Vastaajista 94.3% oli täysin tai osittain samaa mieltä. 6.7% vastaajista oli osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Suhteet työtovereihin ovat hyvät

6.4.2 Työtoverin tukeminen

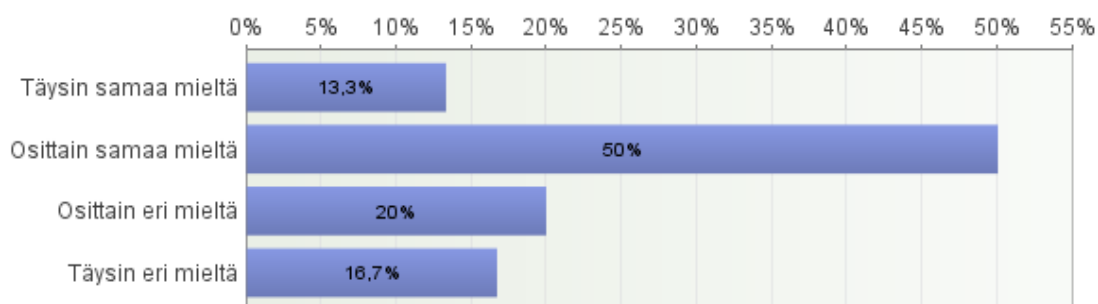
Suurin osa Vastaajista (90%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että työtoverit tukevat heitä. 10% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 18.)



Kuvio 18. Työtoverit tukevat

6.4.3 Häirintä ja syrjintä muiden työntekijöiden taholta

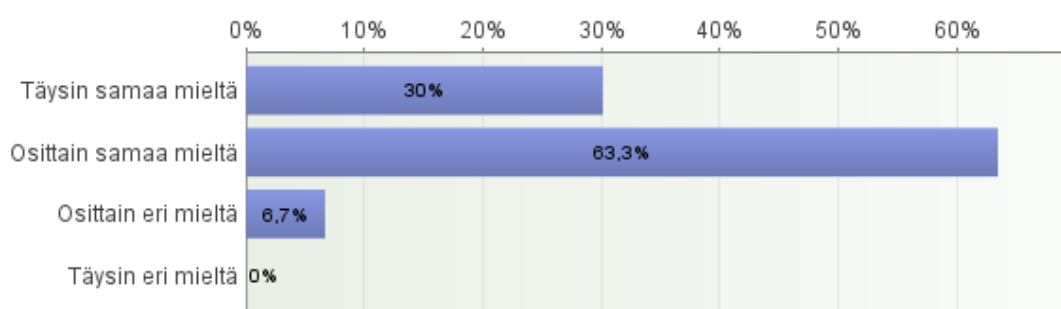
Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Vastaajista suurin osa(63.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilassa ei ole häirintää eikä syrjintää muiden työntekijöiden taholta. 36.7% vastaajista täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Kylmäkosken vankilassa ei ole häirintää eikä syrjintää muiden työntekijöiden taholta

6.4.4 Sisäiset ristiriidat

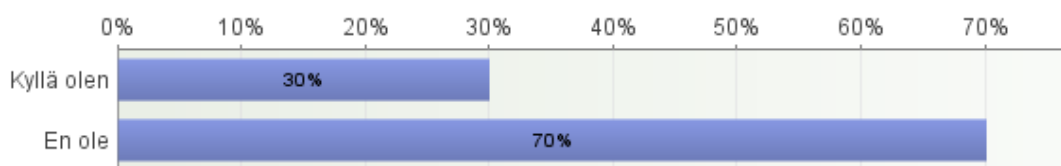
Suurin osa vastaajista (93.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että työyhteisössämme on sisäisiä ristiriitoja. 6.7% vastaajista oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Työyhteisössämme on sisäisiä ristiriitoja

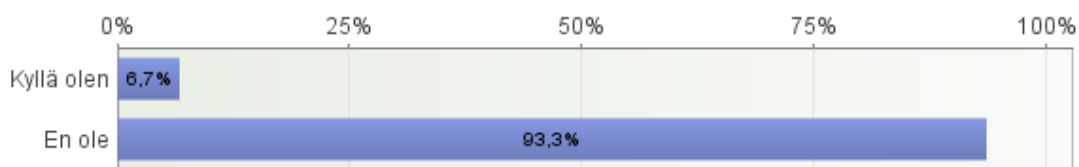
6.4.5 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on jokaisen henkilön oma subjektiivinen näkemys asiasta. Tämä tulee muistaa opinnäytetyömme tuloksia tarkastellessa työpaikkakiusaamisen osalta, koska emme kysyneet tarkentavia kysymyksiä, että millaista kiusaaminen on ollut. Kysyimme asiasta vain yksinkertaisella kysymyksellä. Kiusaamisesta puhumalla ja käyttämällä kiusaamisen käsitettä voidaan ilmaista esimerkiksi tyytymättömyyttä esimieheen tai organisaation järjestelmiin. Tietyn asian kutsuminen kiusaamiseksi voi olla myös altavastaaajan painostus- tai vaikutuskeino. Hyvin monenlaista käytöstä kuvaillaan kiusaamisena, vaikka se ei tieteellisten tai useissa tutkimuksissa käytettyjen kriteerien valossa sitä olekaan. (Tuomola 2005). Vastaajista 30% on tuntenut itsensä työpaikkakiusatuksi viimeisen viiden vuoden aikana. 70% ei ollut tuntenut itseään kiusatuksi. (Kuvio 21.)



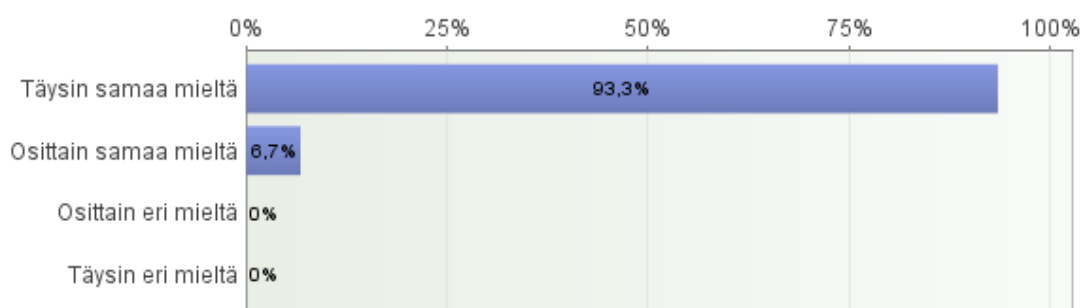
Kuvio 21. Työpaikkakiusatuksi itsensä kokeneet

Vastaajista 6.7% kertoi syllistyneensä työpaikkakiusaamisen ja 93.3% kielsi syllistyneensä työpaikkakiusaamiseen. (Kuvio 22.)



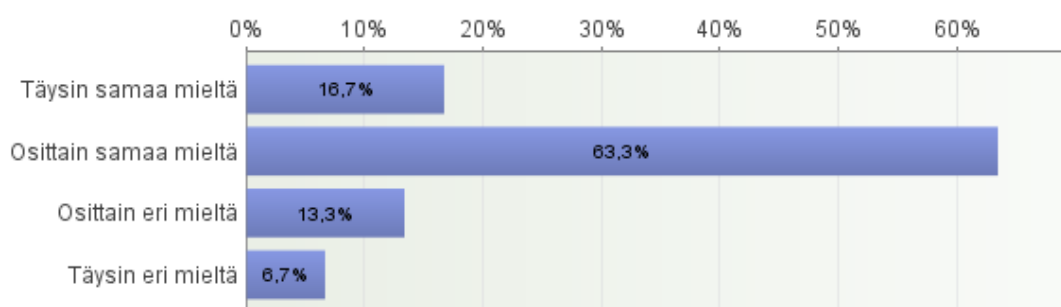
Kuvio 22. Työpaikkakiusaamisen myöntäneet

Vastaajista 93.3% oli täysin samaa mieltä, että työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa selkeästi työssä viihtymiseen. 6.7% oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin erimieltä ei ollut yhtään vastaajaa. (Kuvio 23.)



Kuvio 23. Työilmapiiri vaikuttaa työssä viihtymiseen

Vastaajista suurin osa (80%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilassa on hyvä työilmapiiri. 20% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 24.)



Kuvio 24. Kylmäkosken vankilassa on hyvä työilmapiiri

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, että kuinka Kylmäkosken vankilan työilmapiiriä voisi parantaa? Selkeästi esiin nousi, että henkilökuntaa ei kohdella tasapuolisesti ja esimiesten linjaukset eivät ole yhtenäisiä.

"Täytyy ymmärtää, että ollaan samassa veneessä! Keskustella asioista avoimesti! Kohdella kaikkia tasapuolisesti"

""Tasapuolinen kohtelu"

"Jokainen arvostaisi eri tehtävissä olevien työntekijöiden työtä! Johtoportaalte/esimiehille hillittyä käytöstä!"

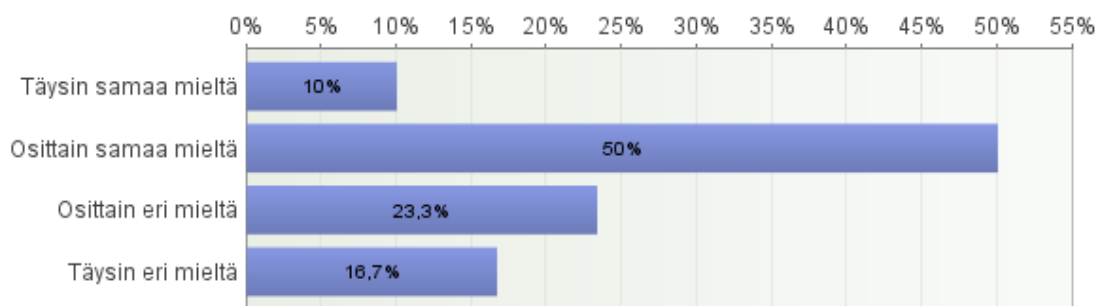
"Esimiesten linjat yhtenäisiksi"

"Johdolta tiukempaa otetta tarpeen vaatiessa. Nyt mennään huutoäänestyksellä joissain asioissa"

6.5 Esimiestyön vaikutus työssä viihtymiseen

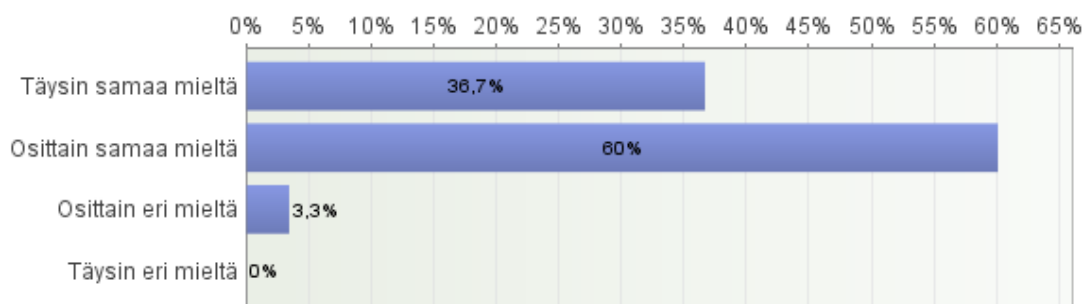
6.5.1 Vankilan johdolta saatu palaute

Vastaajista suurin osa (60%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilan johdolta saa selkeää palautetta työstä. 40% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 25.)



Kuvio 25. Vankilan johdolta saa selkeää palautetta työstä

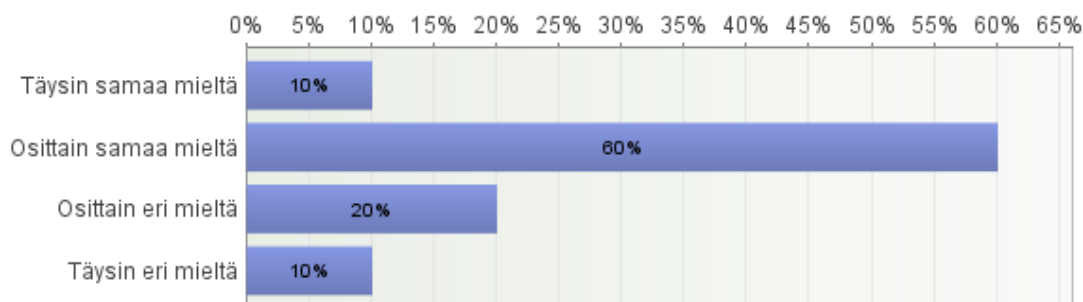
Vastaajista suurin osa (96.7%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilan johdon selkeä palaute parantaisi työssä viihtymistä. 3.3% vastaajista oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Vankilan johdon selkeä palaute parantaisi työssä viihtymistä

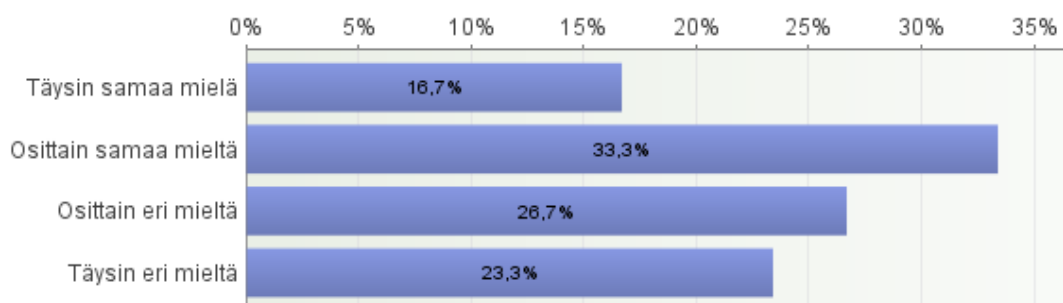
6.5.2 Esimiesten vaikutus työssä viihtymiseen

Vastaajista suurin osa (70%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että voi luottaa esimieheensä. 30% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 27.)



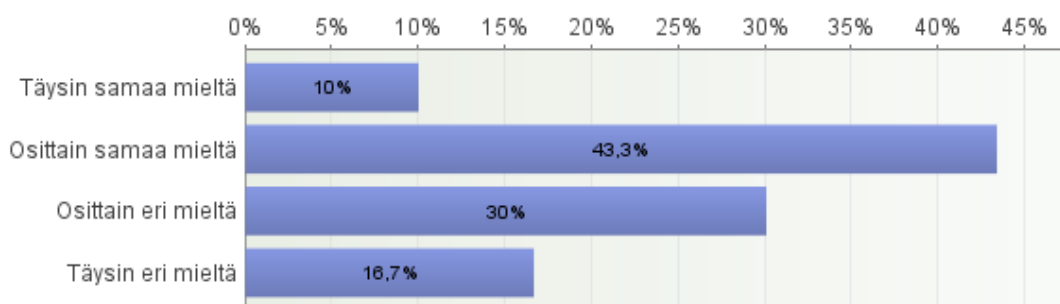
Kuvio 27. Voin luottaa esimieheeni

Puolet vastaajista (50%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että kaikki esimiehet kohtelevat häntä tasapuolisesti. 50% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 28.)



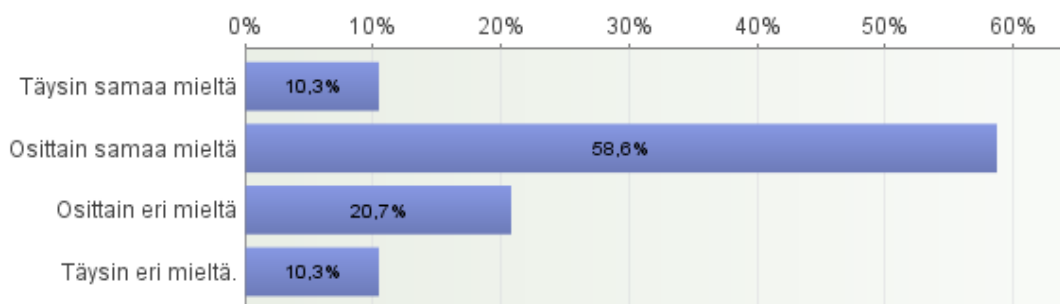
Kuvio 28. Kaikki esimiehet kohtelevat alaisiaan tasapuolisesti

Vastaajista noin puolet (53.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että esimiehet kuuntelevat alaisiaan tehdessään päätöksiä. 46.7% oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 29.)



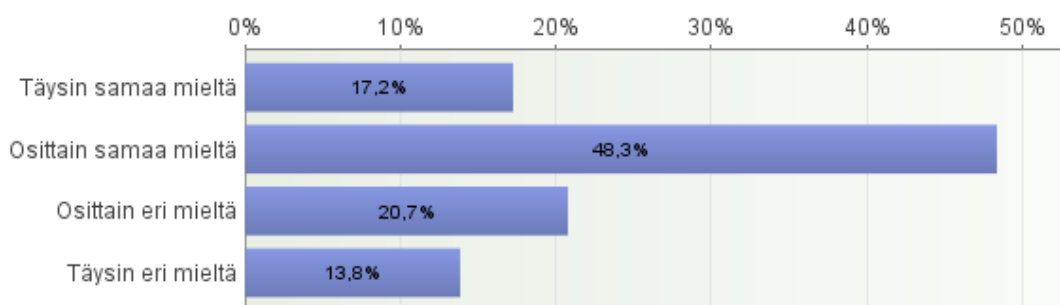
Kuvio 29. Esimiehet kuuntelevat alaisiaan tehdessään päätöksiä

Vastaajista suurin osa (68.9%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että esimies huomioi ja vie eteenpäin vastaajan ehdottamia ideoita. 31% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 30)



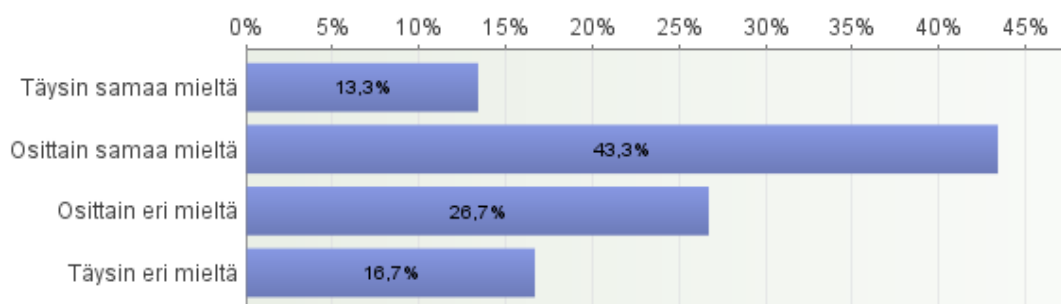
Kuvio 30. Esimies huomioi ja vie eteenpäin ehdottamiani ideoita.

Vastaajista yli puolet (65.5%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että saa lähiesimieheltään riittävästi kannustavaa palautetta. 34.5% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 31.)



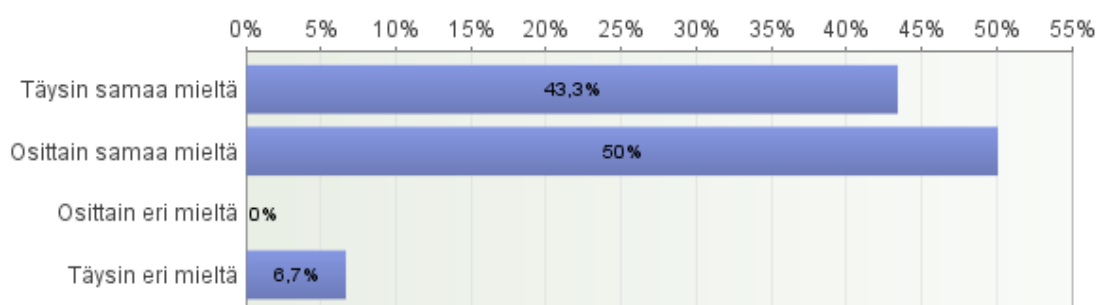
Kuvio 31. Lähiesimieheltä saa riittävästi kannustavaa palautetta

Vastaajista noin puolet (56.6%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että hänen esimiehensä kertoo päätöksensä perusteet avoimesti. 43.4% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 32.)



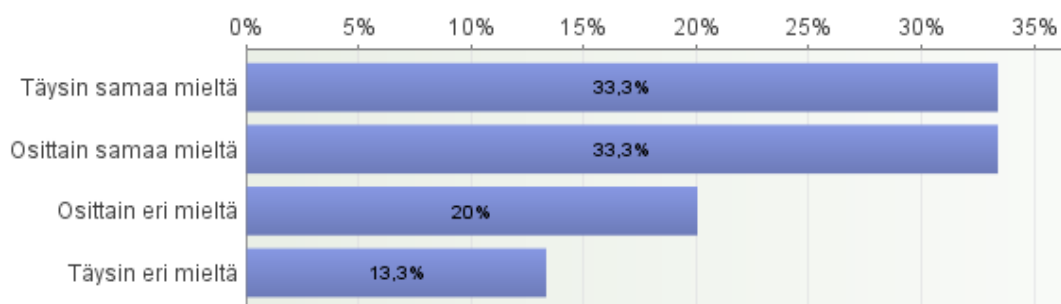
Kuvio 32. Esimies kertoo päätöksensä perusteet avoimesti

Vastaajista suurin osa (93.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he tulevat hyvin toimeen esimiesten kanssa. 6.7% vastaajista oli täysin eri mieltä. Yksikään vastaaja ei ollut osittain eri mieltä. (Kuvio 33.)



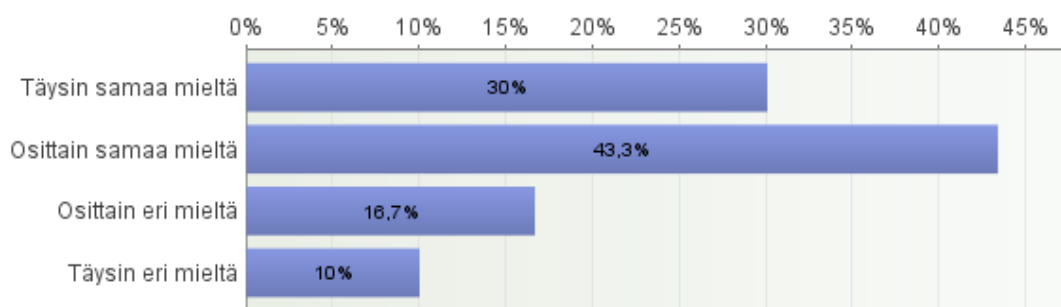
Kuvio 33. Tulen hyvin toimeen esimiesteni kanssa

Vastaajista yli puolet (66.6%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että hänen työssä viihtymiseensä on merkitystä sillä, kuka työvuorossa on esimiehenä. 33.3% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 34.)



Kuvio 34. Työssä viihtymiseeni on merkitystä sillä, kuka työvuorossani on esimiehenä

Vastaajista suurin osa (73.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että hänen työssä viihtymiseensä on merkitystä sillä, ketkä työvuorossa on työtovereina. 26.7% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 35.)



Kuvio 35. Työssä viihtymiseeni on merkitystä sillä, ketkä työvuorossani ovat työtovereinani

Avoimista vastauksista nousi selkeästi esiin, että suurin osa vastaajista koki esimiesten kohtelevan valvontahenkilökuntaa eriarvoisesti. Toki tyytyväisyyttäkin esiintyi esimiestyön suhteen.

"Ehkä negatiivista että positiivista palautetta voisi antaa enemmän ja ainakin työntekijöiden räikeimpiin verbaalisiin alilyönteihin puuttua. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen esimiestyöhön ja satunnainen viihtymättömyys työpaikalla ei johdu siitä"

"päätöstenteossa voisi kuulla enemmän työntekijöitä"

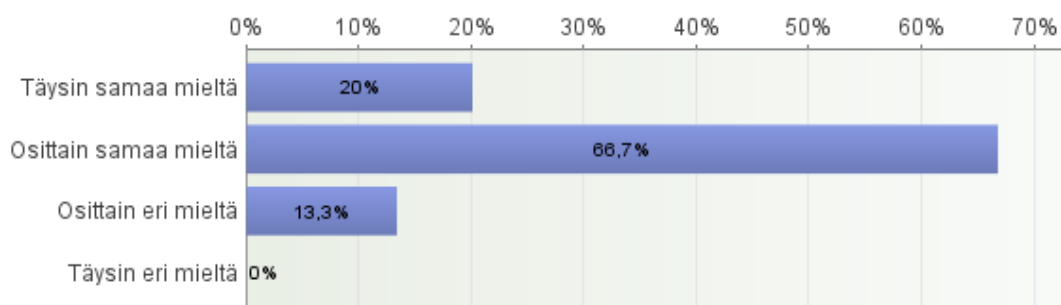
"Josko kaikki esimiehet noudattaisivat samoja linjoja ja joskus siltä osaston vartijaltakin kannattaa kysyä osaston asioista ja vangeista!!!!"

"Kaikki esimiehet pisteyttäisivät yhdessä alaiset, nyt eriarvoisessa asemassa työntekijät, kelle sattuu kukakin pisteyttäjä..."

"Esimiesten pitäisi pystyä vetämään samaa linjaa ja "seisottava" alaisensa takana tehdessään vankia koskevia päätöksiä"

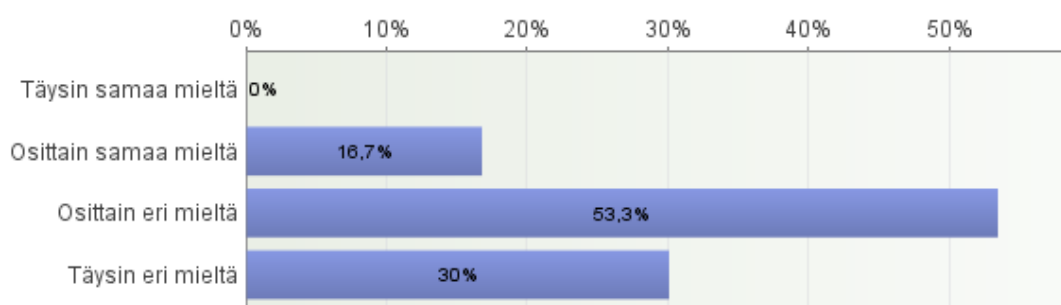
6.6 Valvontatyön haastavuuden vaikutus työssä viihtyvyyteen

Vastaajista suurin osa (86.7%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että valvontatyö on henkisesti raskasta. 13.3% vastaajista oli osittain eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. (Kuvio 36.)



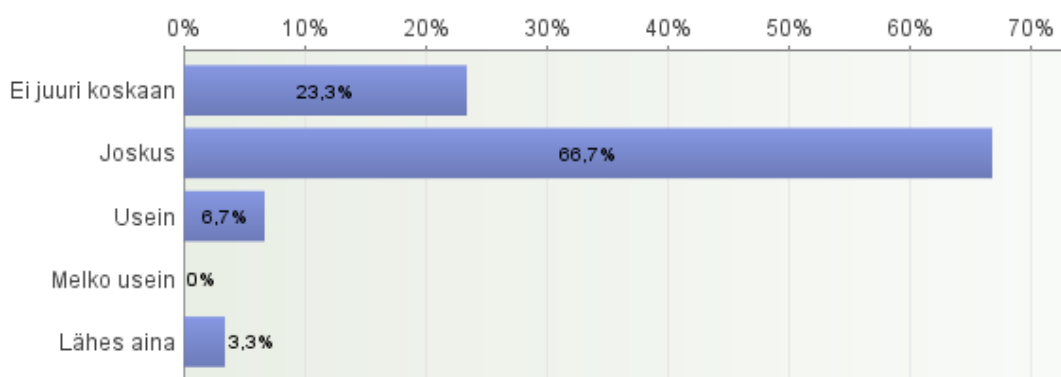
Kuvio 36. Työni on henkisesti raskasta

Vastaajista 16.7% oli osittain samaa mieltä, että valvontatyö on fyysisesti raskasta. 53.3% oli osittain eri mieltä ja 30% täysin eri mieltä. Kukaan ei ollut täysin samaa mieltä. (Kuvio 37.)



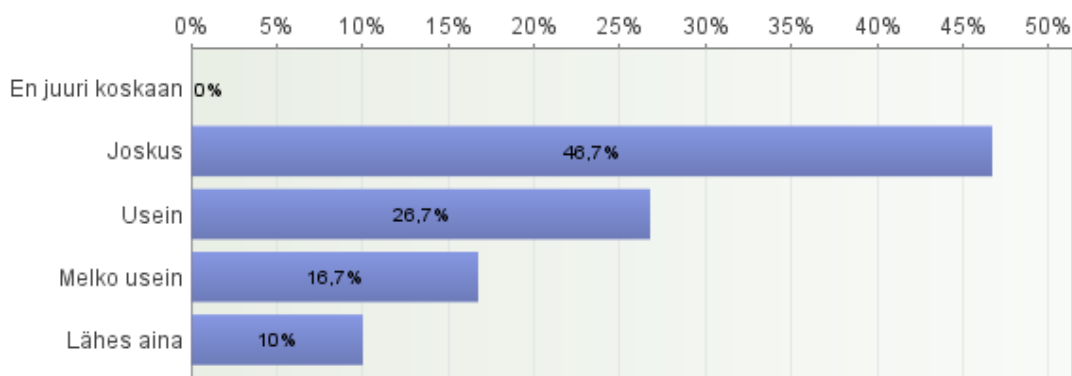
Kuvio 37. Työni on fyysisesti raskasta

Vastaajista 23.3%:lla ei juuri koskaan ole niin kiire töissä, ettei hän ehdi käydä kahvilla tai syömässä. 66.7%:lla on joskus, 6.7%:lla usein ja 3.3%:lla lähes aina niin kiire töissä, ettei hän ehdi käydä kahvilla tai syömässä. (Kuvio 38.)



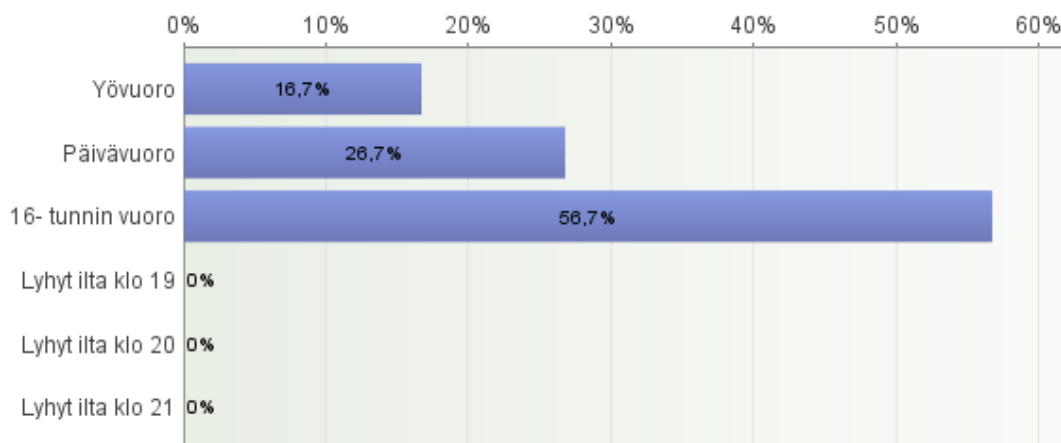
Kuvio 38. Minulla on niin kiire töissä, että en ehdi käydä kahvilla tai syömässä

Vastaajista 46.7% on joskus väsynyt työvuoron jälkeen. 26.7% usein, 16.7% melko usein ja 10% lähes aina. (Kuvio 39.)



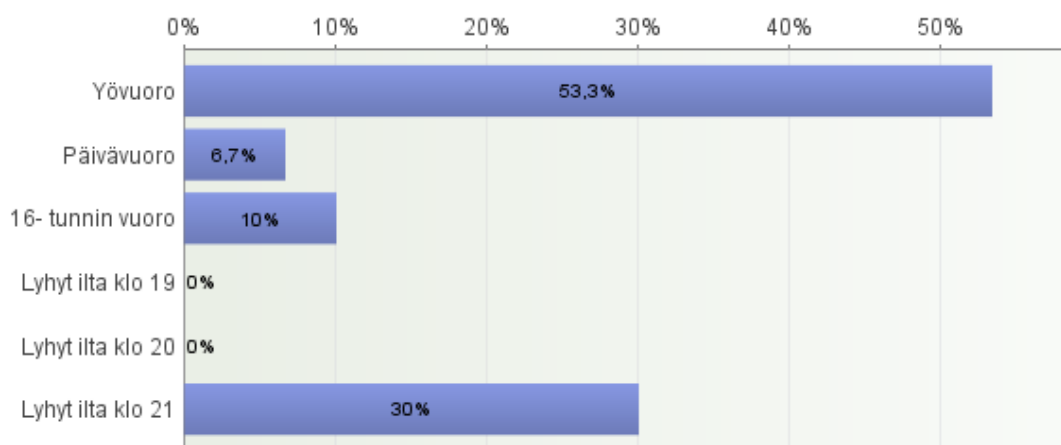
Kuvio 39. Olen väsynyt työvuoron jälkeen

Vastaajista 16.7% mielestä yövuoro on mieluisin työvuoro. 26.7%:n mielestä päivävuoro ja 56.7%:n mielestä 16-tunnin vuoro. Lyhyt ilta klo 19, 20 ja 21 ei ollut kenenkään mielestä mieluisin työvuoro. (Kuvio 40.)



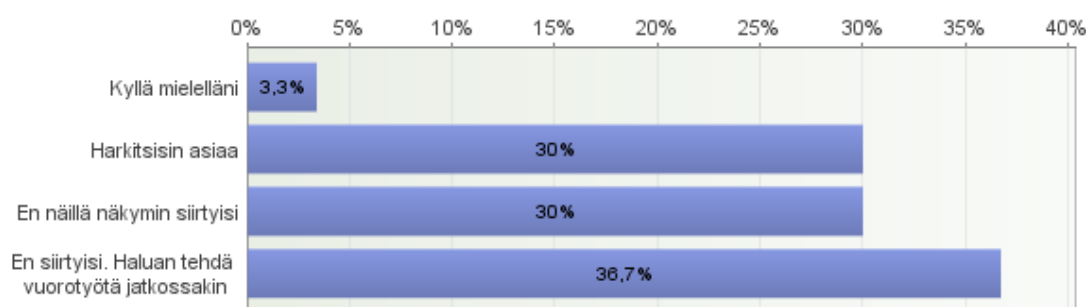
Kuvio 40. Mieluisin työvuoro

Epämiellyttävin työvuoro on vastaajista 53,3%:n mielestä yövuoro. 6,7%:n mielestä päivävuoro, 10%:n mielestä 16:n vuoro ja 30%:n mielestä lyhyt ilta klo 21. Lyhyt ilta klo 19 ja -20 ei ollut kenenkään mielestä epämiellyttävin työvuoro. (Kuvio 41.)



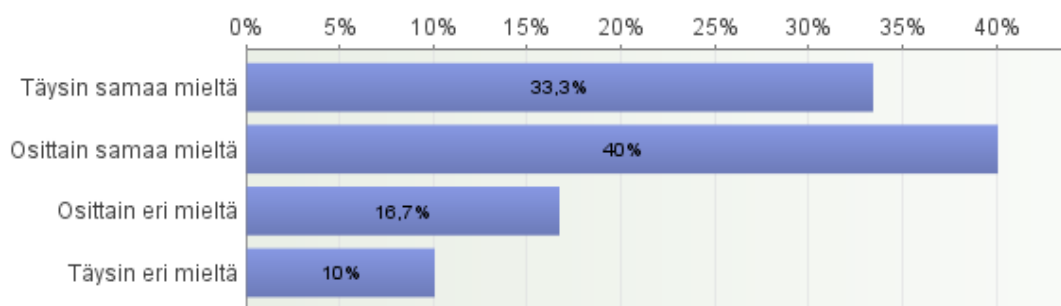
Kuvio 41. Epämiellyttävin työvuoro

Vastaajista 3,3% siirtyisi tekemään päivävuoroa, jos sitä hänelle tarjottaisiin. 30% harkitsisi asiaa, 30% ei näillä näkymin siirtyisi ja 36,7% ei siirtyisi vaan haluaa tehdä vuorotyötä jatkossakin. (Kuvio 42.)



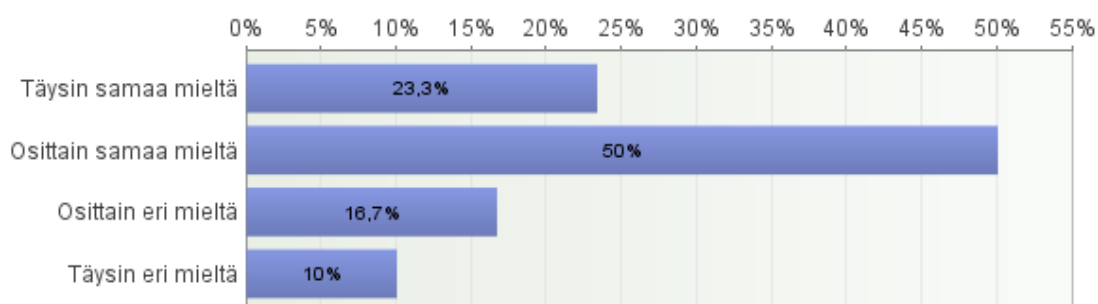
Kuvio 42. Siirtyisin tekemään päivävuoroa jos sitä minulle tarjottaisiin

Vastaajista suurin osa (73.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että vankimäärän lisääntyminen vaikuttaa työssä viihtymiseen negatiivisesti. 26.7% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 43.)



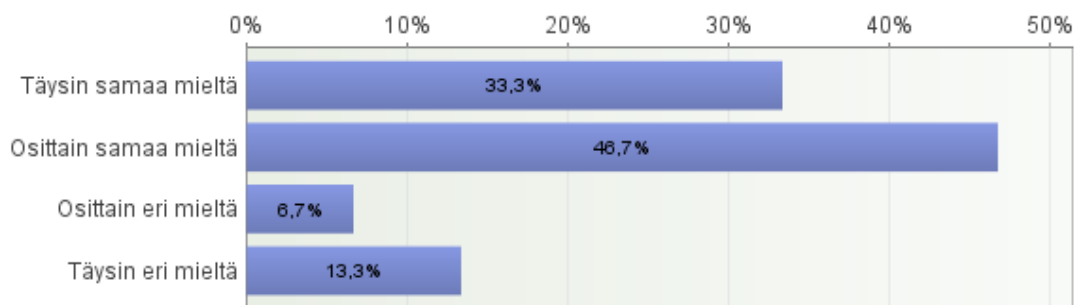
Kuvio 43. Vankimäärän lisääntyminen vaikuttaa työssä viihtymiseen negatiivisesti

Vastaajista suurin osa (73.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he haluavat työskennellä vain nykyisessä työpisteessä, koska viihtyvät siinä niin hyvin. 26.7% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 44.)



Kuvio 44. Haluan työskennellä vain nykyisessä työpisteessä, koska viihdyn siinä niin hyvin

Vastaajista suurin osa (80%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilassa on joitakin työpisteitä, joissa he eivät työskentele mielellään. 20% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 45.)



Kuvio 45. Kylmäkosken vankilassa on joitakin työpisteitä, joissa en työskentele mielelläni

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että valvontahenkilökunta voisi viihtyä paremmin, jos valvontapuolelle saataisiin enemmän resursseja. Vankilaturvallisuuteen olisi syytä panostaa jatkossa enemmän. Fyysisen kunnon ylläpitäminen katsottiin lisäävän työssä viihtymistä.

"Kaikissa työvuoroissa on hyvätkin puolensa. Yövuoro on raskas, mutta toisaalta helpoin koska vanki yleensä nukkuu. Pitkät päivät tuntuvat mukavilta välillä myös. Tärkeintä on ettei valvouksia kasaannu liikaa lyhyelle ajalle. Työvuorolistamme numerolla ollessa on mielestäni hyvä ja sopii elämäntilanteeseeni. Viihtyvyyttä lisäisi se, että linja vankeja kohtaan olisi suurinpiirtein samanlainen, ettei ns. "hyvä vartija" ja "huono vartija" vangin silmissä korostuisi"

"Panostamalla vankilaturvallisuuteen tekniikassa, päiväjärjestyksessä ja koulutuksessa. Kamerateat, ruokailut osastolla, tummennukset, henkilökunnan voimankäyttö-, palo- ja pelastuskoulutuksen lisääminen yms. Vankiluvun pitäminen siedettävänä"

"Liikuntaa lisäämällä vapaa-ajalla, sitä kautta jaksaminen parantuu työssäkin"

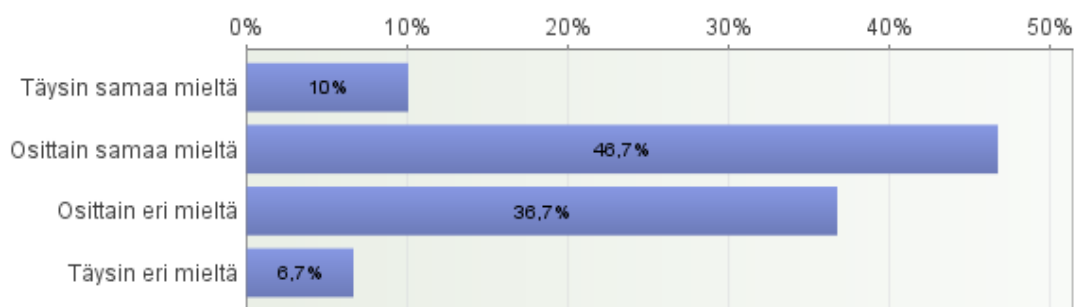
"Liikuntatunnit ovat tärkeitä"

6.7 Turvallisen työskentelyympäristön vaikuttaminen työssä viihtymiseen

Työturvallisuuslain mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet joissa ennakolta

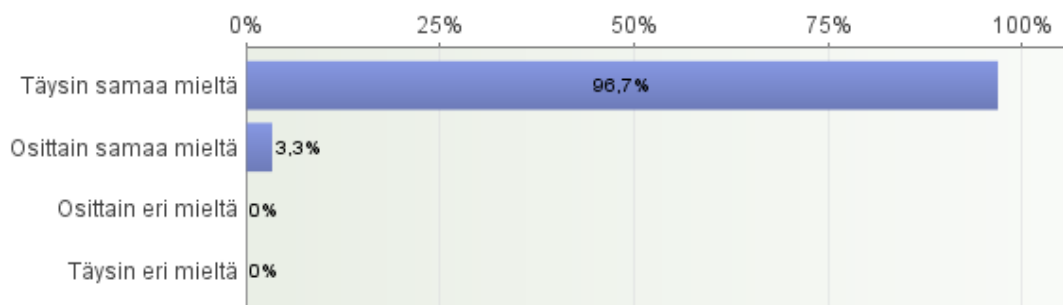
kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Vastaajista 56.7% oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Työskenteleminen Kylmäkosken vankilassa on täysin turvallista. 43.4% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 46.)



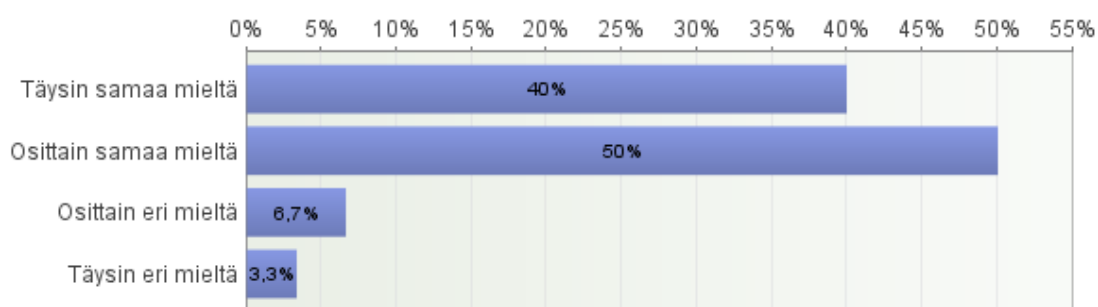
Kuvio 46 Työskenteleminen Kylmäkosken vankilassa on täysin turvallista

Vastaajista 96.7% oli täysin samaa mieltä, että turvallinen työskentelyilmapiiri lisää työssä viihtymistä. 3.3% vastaajista oli osittain samaa mieltä. Täysin tai osittain eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja. (Kuvio 47.)



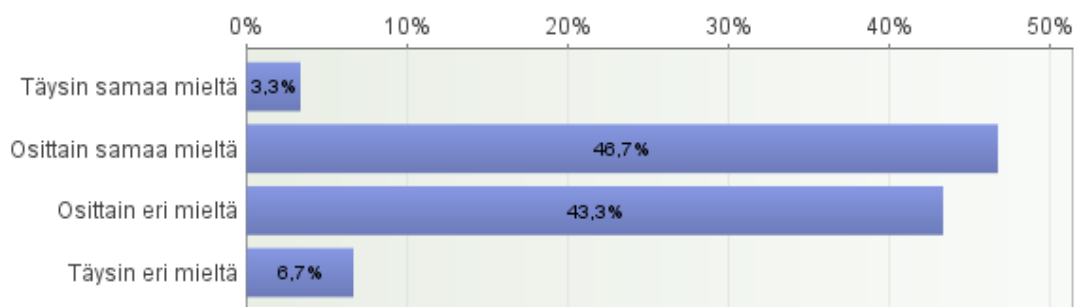
Kuvio 47. Turvallinen työskentelyilmapiiri lisää työssä viihtymistä

Vastaajista 90% oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he kokevat olonsa vähemmän turvalliseksi joidenkin työtovereiden seurassa. 10% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 48.)



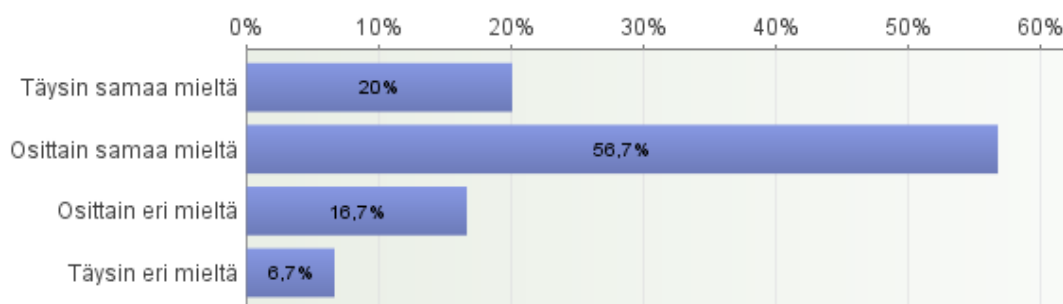
Kuvio 48. Koen oloni vähemmän turvalliseksi joidenkin työtovereideni seurassa

Vastaajista puolet (50%) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että kokevat olonsa turvalliseksi, koska heidän voimankäytön taitonsa on riittävällä tasolla. 50% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 49.)



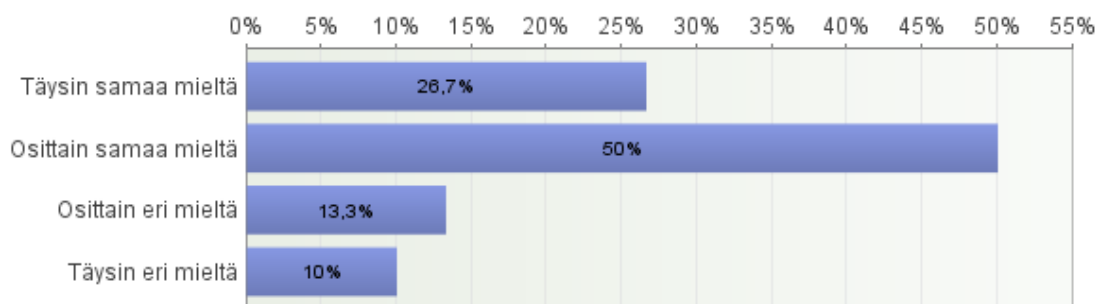
Kuvio 49. Koen oloni turvalliseksi, koska henkilökohtainen voimankäytön taitoni on riittävällä tasolla

Vastaajista suurin osa (76.7%) on täysin tai osittain samaa mieltä, että he luottavat täysin työtovereiden ammattitaitoon ja apuun vaativan tilanteen sattuessa. 23.4% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 50.)



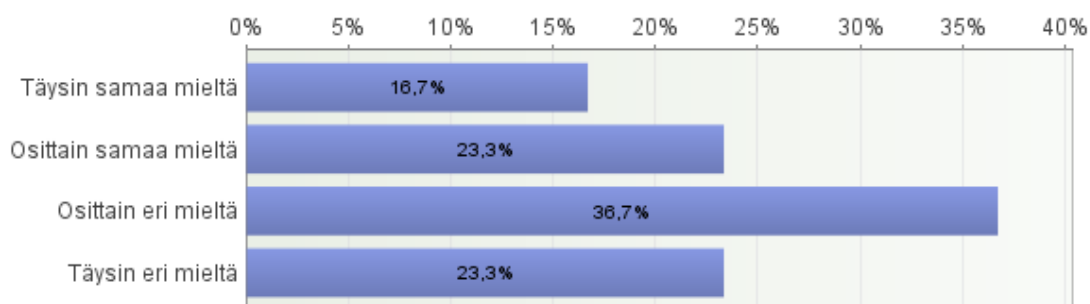
Kuvio 50. Luotan täysin työtovereiden ammattitaitoon ja apuun vaativan tilanteen sattuessa

Vastaajista suurin osa (76.7%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että haluaisivat oppia lisää voimankäytöstä, jotta tuntisivat olonsa turvallisemmaksi ja siten viihtyisivät paremmin. 23.3% vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 51.)



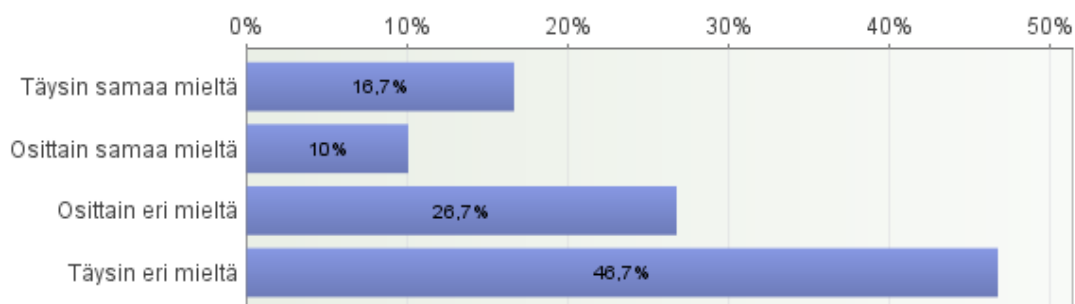
Kuvio 51. Haluaisin oppia lisää voimankäytöstä, jotta tuntisin oloni turvallisemmaksi ja siten viihtyisin paremmin

Vastaajista yli puolet (60%) oli täysin tai osittain eri mieltä, että Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineellistä voimankäytön koulutusta. 40% vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä. (Kuvio 52.)



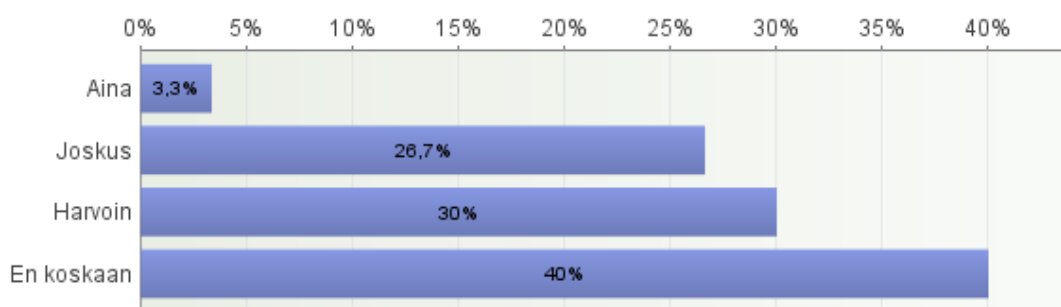
Kuvio 52. Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineellistä voimankäytön koulutusta

Vastaajista suurin osa (75.4%) oli täysin tai osittain eri mieltä, että Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineetöntä voimankäytön koulutusta. 26.7% vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä. (Kuvio 53.)



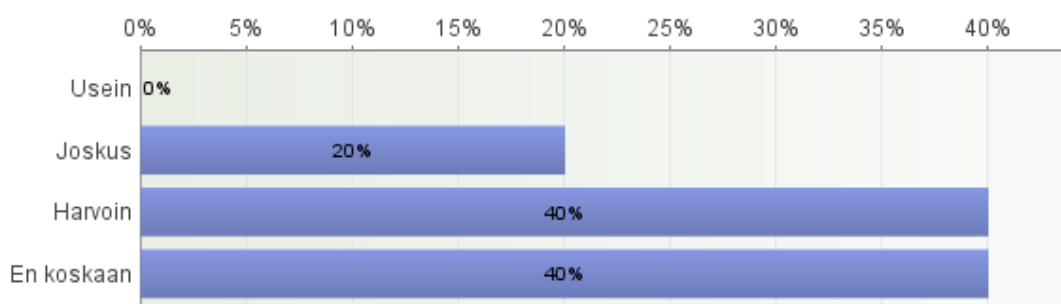
Kuvio 53. Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineetöntä voimankäytön koulutusta

Vastaajista 40% ei koe koskaan voimankäytön koulutustilaisuuksia epämiellyttäväksi. 30% vastaajista kokee harvoin, 26.7% joskus ja 3.3% vastaajista aina. (Kuvio 54.)



Kuvio 54. Koen voimankäytön koulutustilaisuudet epämiellyttäväksi

Vastaajista 40% ei ole koskaan tuntenut pelkoa työvuoron aikana. 40% vastaajista harvoin ja 20% vastaajista joskus. Usein ei pelkoa ollut tuntenut kukaan. (Kuvio 55.)



Kuvio 55. Olen tuntenut pelkoa työvuoron aikana

Avoimista vastauksista kävi selkeästi ilmi, että työturvallisuutta ja siten työssä viihtymistä voitaisiin parantaa koulutusta ja henkilökuntaa lisäämällä.

"Henkilökunnan määrä pitäisi olla riittävä joka tilanteessa. Koulutusta vaativiin tilanteisiin lisää."

"Koulutusta lisättävä ja välineitä uudistettava (radiot aivan surkeita, tosin onko VIRVEkään oikotie onneen)"

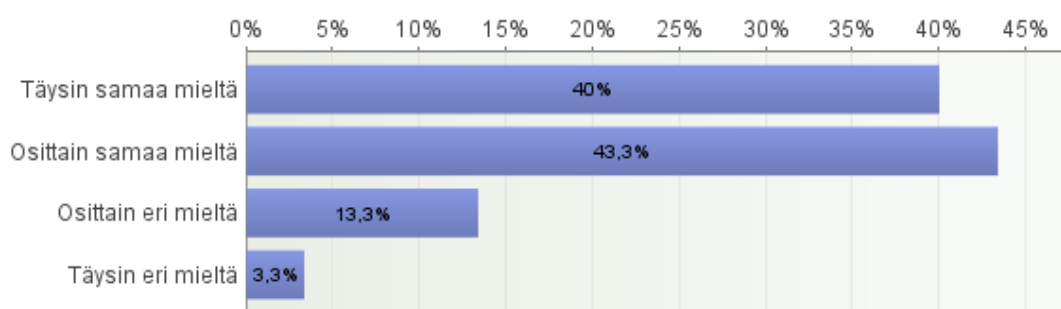
"Voimankäyttökoulutuksen lisäämisellä ja erityisesti valvontaryhmien harjoittelulla. Valvontaryhmän yhteisillä harjoitteilla opittaisiin miten kukin toimii voimankäyttötilanteissa.

"Vähemmän päällekkäisiä toimintoja ilta-aikaan. Enemmän henkilökuntaa, ettei olisi vajaita listoja"

"Eteenpäin menoa olisi jo se että vaarallisia, eskaloituvia tilanteita ei luotaisi ihan itse"

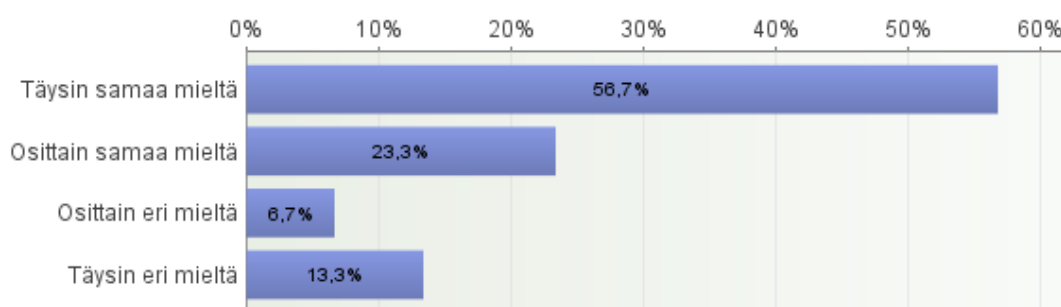
6.8 Työvuoron aikana tapahtuvan liikunnan vaikutus työssä viihtymiseen

Vastaajista suurin osa (83.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että Kylmäkosken vankilassa on hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa. 16.6% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 56.)



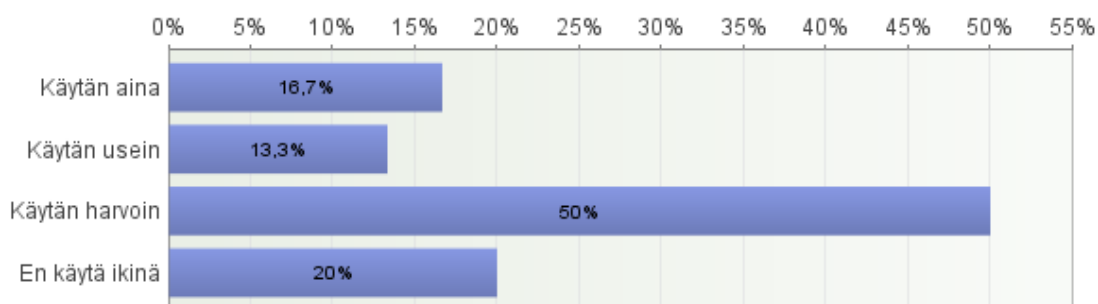
Kuvio 56. Kylmäkosken vankilassa on hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa

Vastaajista suurin osa (80%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työvuoron aikana lisää heidän työssä viihtymistään. 20% vastaajista oli täysin tai osittain ei mieltä. (Kuvio 57.)



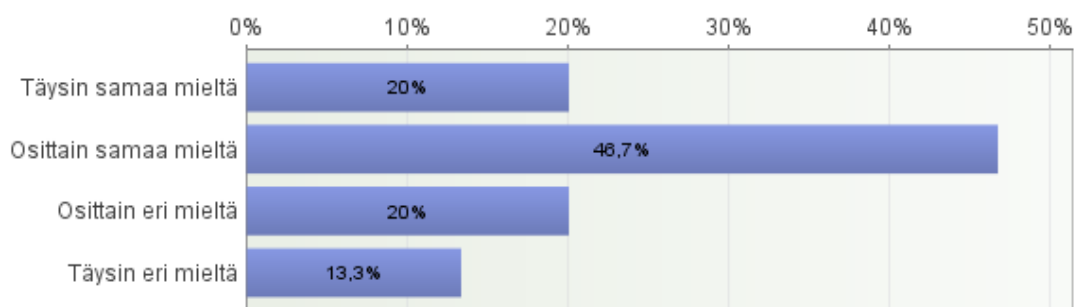
Kuvio 57. Mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työvuoron aikana lisää työssä viihtymistä

Vastaajista 30% käyttää työnantajan tarjoaman liikuntatunnin aina tai usein kun se on mahdollista. 70% vastaajista käyttää harvoin tai ei ikinä, vaikka se olisi mahdollista. (Kuvio 58.)



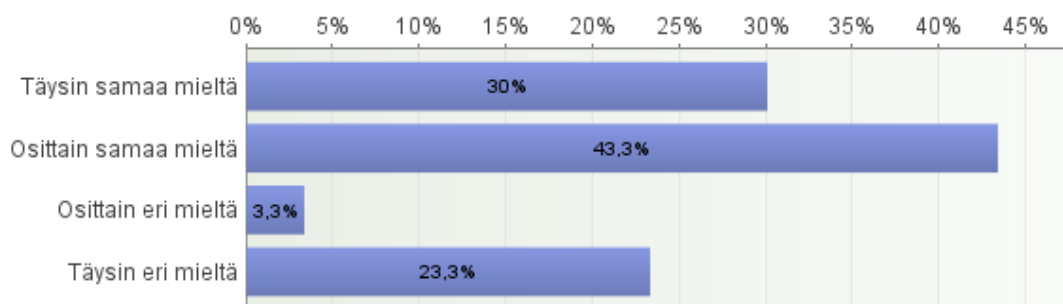
Kuvio 58. Käytän työnantajan tarjoaman liikuntatunnin aina kun se on mahdollista

Vastaajista 66.7 oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he haluaisivat pitää liikuntatunnin työvuoron aikana mutta se ei ole mahdollista heidän työpisteensä takia. 33.3% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 59.)



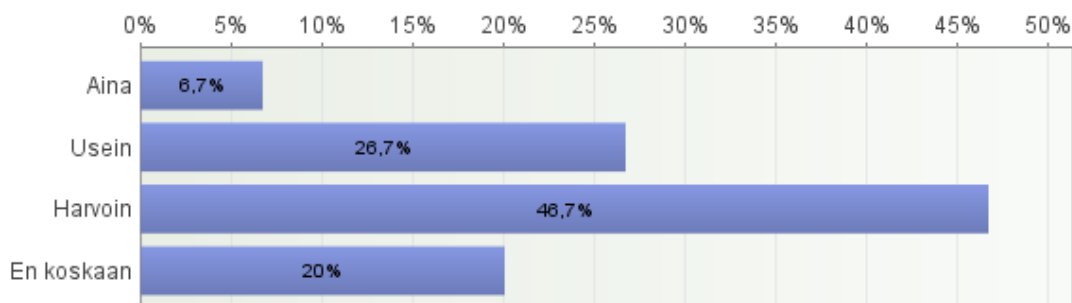
Kuvio 59. Haluaisin pitää liikuntatunnin työvuoroni aikana, mutta se ei ole mahdollista työpisteeni johdosta.

Vastaajista suurin osa (73.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että on väärin, että muut voivat pitää liikuntatunnin, mutta vastaaja ei voi. 26.6% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 60.)



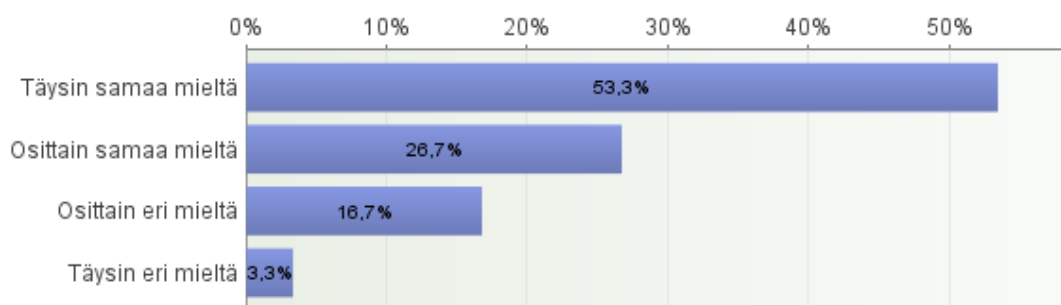
Kuvio 60. Mielestäni on väärin, että muut voivat pitää liikuntatunnin, mutta minä en

Vastaajista selvästi alle puolet (33.4%) kertoo harrastavansa liikuntaa työvuoron aikana aina tai usein. Suurin osa vastaajista (66.7%) kertoo harrastavansa liikuntaa työvuoron aikana harvoin tai ei koskaan. (Kuvio 61.)



Kuvio 61. Harrastan liikuntaa työvuoron aikana.

Vastaajista suurin osa (80%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että työnantajan pitäisi tukea enemmän henkilökunnan liikuntamahdollisuuksia työssä viihtyvyyden lisäämiseksi. 20% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 62.)



Kuvio 62. Mielestäni työnantajan pitäisi tukea enemmän henkilökunnan liikuntamahdollisuuksia työssä viihtyvyyden lisäämiseksi

Avoimista vastauksista kävi selkeästi ilmi, että mahdollisuus liikuntatuntien pitämiseen lisäisi valvontahenkilökunnan työssä viihtymistä. Katkeruutta aiheutti eniten se, että liikuntatuntia ei voinut pitää, vaikka olisi halunnut.

"Liikuntatuntien pitäminen mahdolliseksi kaikille"

"Keinotekoiset viikkotuntikiintiöt pitäisi poistaa ja sallia liikunta aina kun se on mahdollista töiden häiriintymättä"

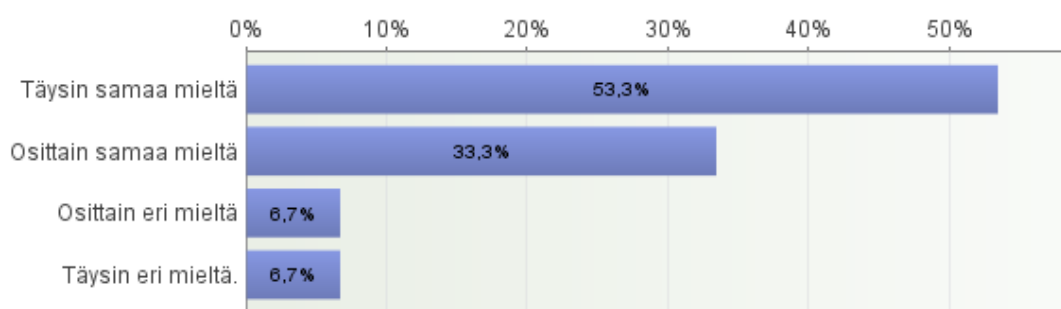
"Pääsy liikuntatunneille viikoittain ei ole kaikille mahdollista. Riippuu paljon työpisteestä. Itse olen saanut asian sujumaan kun suunnittelee sen ajoissa"

"Koskaan en ole liikuntatuntia saanut pitää. Kaksi kertaa olen kysynyt eikä käynyt!!! Toisille se on mahdollista aina ja useammankin kerran viikossa!!! Naama tuntuu ratkaisevan tämänkin asian..."

"Tasapuolisuus liikuntatuntien käytössä, toiset pystyvät pitämään joka viikko, kaikki ei. Ne jotka aina pystyvät käymään, ehkä voisivat joskus tulla muita päästämään liikuntatunnille tai joku muu järjestely"

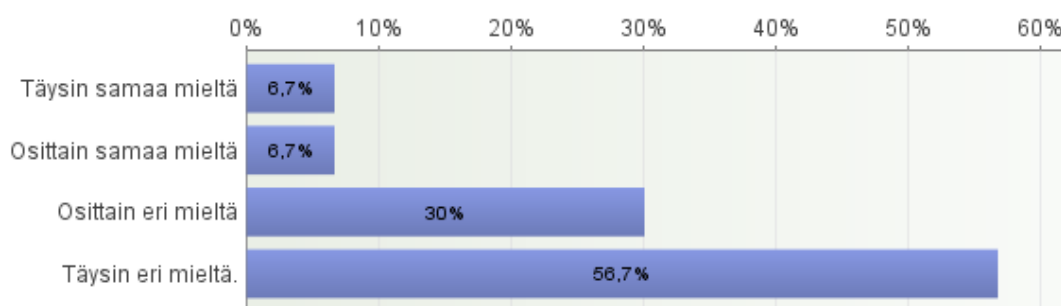
6.9 Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat

Vastaajista suurin osa (86.6%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että heidän tavoitteenaan on jatkaa nykyisessä työtehtävässä. 13.4% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 63.)



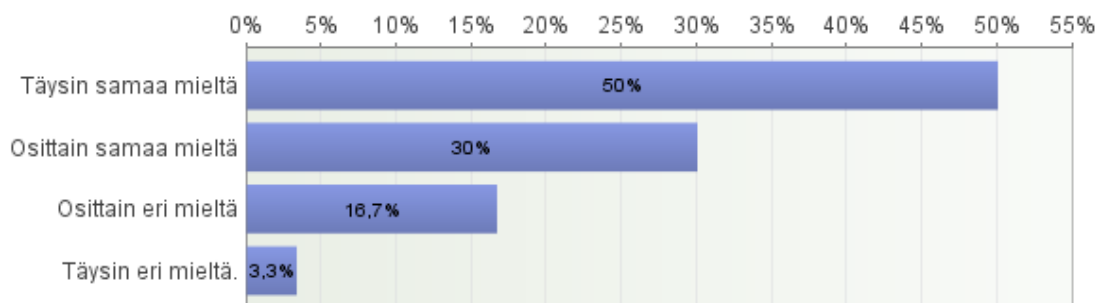
Kuvio 63. Tavoitteenani on jatkaa nykyisessä työtehtävässäni

Vastaajista selkeä vähemmistö (13.4%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he hakeutuvat muutaman vuoden sisällä muun alan töihin. Suurin osa vastaajista (86.6%) oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 64.)



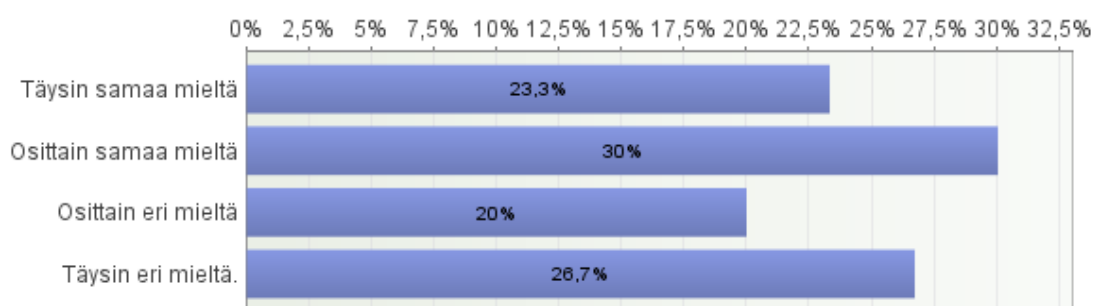
Kuvio 64. Aion hakeutua muutaman vuoden sisällä muun alan töihin

Vastaajista suurin osa (80%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he haluavat työskennellä rikosseuraamusalalla jatkossakin. 20% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 65.)



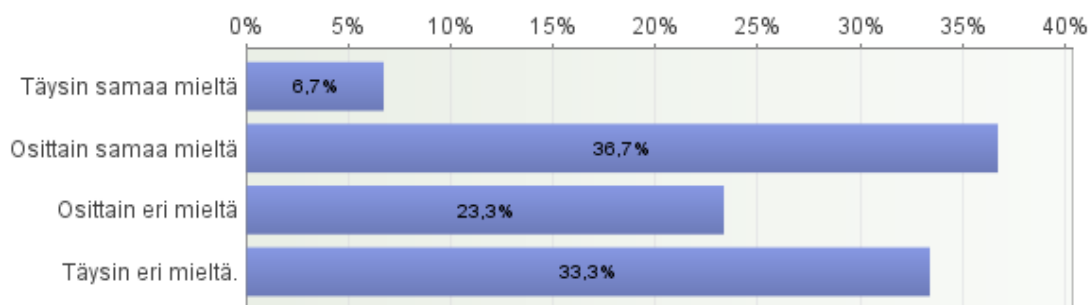
Kuvio 65. Haluan työskennellä rikosseuraamusalalla jatkossakin

Vastaajista hiukan yli puolet (53.3%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että he aikovat hakea työssä osaamista edistävään koulutukseen heti kun siihen on tilaisuus. 46.7% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 66.)



Kuvio 66. Aion hakeutua työssä osaamistani edistävään koulutukseen heti kun siihen tulee tilaisuus.

Vastaajista alle puolet (43.4%) oli täysin tai osittain samaa mieltä, että heidän tavoitteenaan on edetä urallaan mahdollisimman pitkälle. 56.6% vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä. (Kuvio 67.)



Kuvio 67. Tavoitteenani on edetä urallani mahdollisimman pitkälle

Avoimena kysymyksenä kysyimme kuinka valvontahenkilökunta kokee oman työssä viihtymisensä tällä hetkellä. Vastajista suurin osa viihtyy työssään hyvin. Toisaalta osa ilmaisi huonon viihtymisensä hyvinkin selkeästi.

"Olen tyytyväinen moniin asioihin työssäni. Useimmat työtoverit ovat mukavia ja reiluja, samoin esimiehet. Vuorotyö sopii minulle. Koen olevani itselleni parhaassa työpisteessä. Toisinaan kuitenkin harkitsen vakavissani alan vaihtoa"

"Viihdyn työssäni, mutta en kaipaa sitä vapailla ollessani"

"Tällä hetkellä ei valittamista, oma kunto ok, jaksaa paremmin töissä kun fyysinen kunto on ok"

"Koen viihtyvänä työssäni, ei harmita lähteä aamulla töihin"

"Viihdyn työssäni, koska on mahtavat työkaverit!"

"Huono lähes kestämatön tilanne"

"On hyviä ja huonoja päiviä ja joskus jopa tosi huonoja, jotenkin vaan ei aina jaksa tätä kaikkea sekamelskaa..."

"En viihdy hyvin. Kouluarvosana työssä viihtymisestä on välttävä 5"

7 Pohdinta

Pohtiessamme kyselytutkimuksen tuloksia sekä niissä ilmenneiden väittämien ja avointen kysymysten välisten vastauksien eroavaisuutta päädyimme seuraavankaltaisiin tulkintoihin. Avointen kysymysten ja väittämien välillä ei välttämättä ole ristiriitaisuutta. Käsite ja käsitteellisyys ovat voineet vaikuttaa siihen miten vastaaja on väittämän tai kysymyksen tulkinnut. Toisaalta taas väittämien esim. esimiesten tasapuoliseen kohteluun liittyvä väittämä sekä avoimen kysymyksen antama negatiivinen palaute saattavat olla täysin tasapainossa keskenään. Prosentuaalisesti osittain tai täysin erimieltä olleet ovat saattaneet olla aktiivisempia myös avointen vastausten annossa.

Opinnäytetyömme mukaan pääsääntöisesti Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunta koki viihtyvänsä työssään ja toimipisteessään. Myös työilmapiiri koettiin hyväksi ja työskentely mukavaksi joskin toisaalta taas todettiin, että Kylmäkosken vankilan työilmapiirissä on eripuruutta. Työn arvostuksen suhteen mielipiteet jakoutuivat. Osa henkilökunnasta koki, että heidän työtään arvostetaan. Osa henkilökunnasta taas koki, että tekemästään työstään ei saa riittävästi positiivista palautetta.

Opinnäytetyömme perusteella voi todeta, että Kylmäkosken vankilassa on hyvä työilmapiiri. Valvontahenkilökunta kokee, että suhteet työtovereihin ovat hyvät ja työtoverit myös tukevat toisiaan. Kuitenkin myös häirintää ja syrjintää esiintyy sekä työyhteisön sisäisiä ristiriitoja on olemassa. Huolestuttavin tulos ilmeni työpaikkakiusaamisen määrässä Kylmäkosken vankilassa. Peräti 30% vastaajista koki tunteneensa itsensä työpaikkakiusatuksi viimeisen viiden vuoden aikana. Määrä on korkeahko ja se tulee huomioida jatkossa. Pitää kuitenkin muistaa, että kysyimme työpaikkakiusaamisesta vain yhdellä kysymyksellä. Tämä saattoi vaikuttaa siihen, että 30% vastaajista vastasi kokeneensa itsensä työpaikkakiusatuksi viimeisen viiden vuoden aikana, koska emme olleet määritelleet tarkemmin, että mitä tarkoitamme työpaikkakiusaamisella.

Työskenteleminen Kylmäkosken vankilassa koetaan turvalliseksi pienellä varauksella. Tämä on ymmärrettävää koska vankilassa on aina riski joutua voimankäyttötilanteeseen. Vastaajien mielestä turvallinen työskentelyilmapiiri lisää työssä viihtymistä. Huolestuttavana seikkana nousi esiin, että suurimman osan vastaajien mielestä joidenkin työtovereiden seurassa olo koetaan vähemmän turvalliseksi. Suurin osa kuitenkin luottaa työtovereiden ammattitaitoon ja apuun vaativan tilanteen sattuessa. Omasta voimankäytön taidostaan vastaajien mielipiteet jakoutuivat. Osa katsoo osaavansa tarpeeksi hyvin ja osa ei. Opinnäytetyömme mukaan valvontahenkilökunta haluaisi oppia lisää voimankäytöstä, jotta he tuntisivat olonsa turvallisemmaksi ja siten viihtyisivät paremmin. Koulutusta ei kuitenkaan ole järjestetty tarpeeksi. Välineellistä voimankäyttöä on pystytty kouluttamaan melko hyvin, mutta välineettömän voimankäytön koulutuksen tilanne on huonompi. Valvontahenkilökunta ei koe voimankäytön koulutustilaisuuksia epämiellyttäväksi.

Opinnäytetyömme tulosten perusteella, näyttää selkeältä, että välineettömän ja välineellisen voimankäytön koulutusta olisi syytä lisätä Kylmäkosken vankilassa. Esim. Valvontaryhmittäin harjoittelemalla työtoveri tulisi tutummaksi ja sitä kautta luottamus työtoveriin mahdollisesti lisääntyisi. Välineettömän voimankäytön koulutuksen aloittaminen Kylmäkosken vankilassa uudelleen vahvistaisi valvontahenkilökunnan turvallisuuden tunnetta ja siten myös työssä viihtymistä. Tulosten perusteella työnantajan tulisi pohtia onko koulutus riittävällä tasolla ja täyttääkö se mm. lain edellytykset (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Opinnäytetyömme mukaan valvontatyö koetaan henkisesti raskaaksi, mutta ei niinkään fyysisesti raskaaksi. Työn määrä on ilmeisesti sopiva koska vastaajat eivät kokeneet, että heillä tulisi työvuoron aikana kiire selviytyä töistään. Hiukan yllättäen mieluisammaksi työvuoroksi koettiin 16 -tunnin vuoro, joka on siis pisin työvuoro Kylmäkosken vankilassa. Yövuoro koettiin epämiellyttävimmäksi työvuoroksi. Valvontatyössä työssä viihtymistä alentavana tekijänä nähtiin selkeästi vankimäärän lisääntyminen. Selvää on, että mitä enemmän vankeja, sitä enemmän on myöskin töitä. Liian suuri vankimäärä kuormittaa valvontahenkilökuntaa ja näin alentaa työssä viihtymistä. Yliasutus ylläpitää myös yleistä levottomuutta vankiyhteisön parissa, näin ollen valvontahenkilökunnan työn haasteellisuus on usein epämääräisten konfliktien selvittämistä sekä yleisen päiväjärjestyksen ylläpitämisen vaativuutta.

Valvontahenkilökunnalla on Kylmäkosken vankilassa hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa. Mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työvuoron aikana koetaan selkeästi työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi. Kylmäkosken vankilassa työntekijällä on mahdollisuus käyttää yksi tunti viikossa työaikaan liikunnan harrastamiseen. Kaikki eivät tätä mahdollisuutta käytä vaikka voisivat ja osa ei pysty käyttämään vaikka haluaisi. Joistakin työpisteistä liikuntatunnin pitäminen onnistuu helpommin ja tämä aiheuttaa ongelmia jos asiaa pohditaan tasapuolisen kohtelun näkökulmasta. Tutkimuksessa nousi selkeästi esiin, että vastaajat kokevat epäoikeudenmukaisuutta ko. asian suhteen. Toisaalta taas vain 30% käyttää työnantajan tarjoaman liikuntatunnin aina tai usein kun se on mahdollista. 70% vastaajista käyttää harvoin tai ei ikinä, vaikka se olisi mahdollista. (Kuvio 58.)

8 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunta kokee työympäristön pääsääntöisesti viihtyisäksi. Suurin osa vastaajista koki mm. vankilan fyysiset puitteet hyväksi, lukuun ottamatta huonoa ilmanlaatua. Pientä kulumaa alkaa näkyä useissa paikoissa ja tämä on ymmärrettävää, koska Kylmäkosken vankila on ollut käytössä reilut 20 vuotta, vuoden 2013 loppuun mennessä. Negatiivisena asiana esiin nousivat Kylmäkosken vankilan huono ilmastointi ja siitä seuraava huono ilmanlaatu, esimiesten alaisiinsa kohdistuva epätasa-arvoinen kohtelu sekä kiusaamisen sekä häirinnän ja syrjinnän määrä.

Esimiestyön yksi tärkeimmistä työvälineistä on palautteen antaminen (Järvinen 2011.) ja Kylmäkosken vankilassa se on tutkimuksemme mukaan puutteellista. Esimiesten kyky palautteen antamiseen alaisilleen saattaisi lisätä työn arvostusta ja samalla myös työssä viihtyminen lisääntyisi. Esimiehiä pitäisi kouluttaa ja ohjeistaa palautteen antamisessa, jotta se sujuisi jatkossa paremmin ja olisi osa jokaisen esimiehen "työkalupakkia". Esimiestyöllä on vaikutusta valvontahenkilökunnan työssä viihtymiseen. Esimiehiin luotetaan ja esimiesten kanssa tullaan hyvin toimeen mutta tutkimuksen mukaan tasapuolinen kohtelu esimiesten taholta valvontahenkilökuntaa kohtaan ei toteudu täysin Kylmäkosken vankilassa. Opinnäytetyömme mukaan selkeää vaikutusta työssä viihtymiseen on työvuorossa olevalla esimiehellä. Vielä suurempi merkitys on sillä, ketkä työvuorossa on työtovereina. Lähtökohtaisesti esimiesten täytyy pystyä kohtelemaan alaisiaan tasapuolisesti. Väistämätön tosiseikka kuitenkin on, että nk. ihmisten välisiin "henkilökemioihin" on vaikea tai lähes mahdotonta vaikuttaa. Toisten kanssa viihtytään vaan paremmin kuin toisten henkilöiden kanssa.

Tämän pohjalta ajatuksia herätti Varhaisen puuttumisen -mallin toteutuminen Kylmäkosken vankilassa. Varhaisen puuttumisen opastusta ja ohjeistusta on käsittääksemme annettu kaikille esimiestahoille. Olisi ehkä syytä vielä enemmän koko henkilöstön keskuudessa keskustella ko. asiasta ja sen tarkoituksellisuudesta. Työpaikkakiusaamisen poistaminen tai edes vähentäminen lisääisivät todennäköisesti työssä viihtymistä Kylmäkosken vankilassa.

Opinnäytetyömme tulosta tukee ainakin osittain aihetta sivuavat aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt. Mäkitalo ja Saaristo tekivät vuonna 2009 opinnäytetyön, jossa tutkittiin Hämeenlinnan vankilan henkilökunnan kokemuksia turvattomuudesta. (Mäkitalo, Saaristo 2009.) Mäkitalon ja Saariston opinnäytetyöstä kävi ilmi, että samoin kuin Kylmäkosken vankilassa, valvontatyö koetaan henkisesti raskaaksi mutta ei fyysisesti. Lisäksi Mäkitalon ja Saariston opinnäytetyöstä kävi ilmi, että voimankäyttökoulutus katsottiin erittäin tärkeäksi asiaksi Hämeenlinnan vankilan valvontahenkilökunnan keskuudessa. Mäkitalon ja Saariston opinnäytetyön mukaan Hämeenlinnan vankilan valvontahenkilökunnan esimiesten toimenkuvaa ihmeteltiin. Opinnäytetyö on tehty vuonna 2009 ja ainakin tuolloin esimiesten toimenkuva Hämeen-

linnan vankilassa oli epäselvä, ainakin valvontahenkilökunnan mielestä (Mäkitalo, Saaristo 2009). Kylmäkosken vankilassa esimiesten roolit ja toimenkuvat ovat olleet mielestämme aina selkeät ja toimivat. Luultavasti nyt (2013) myös Hämeenlinnan vankilassa esimiesten roolit ja toimenkuvat ovat paremmin selvillä valvontahenkilökunnan keskuudessa. Esimiesten rooli on tärkeä. Opinnäytetyössämme tuli ilmi, että vastaajat kokivat työssä viihtymistä alentavaksi tekijäksi sen, että esimiehet eivät kohtele heitä tasapuolisesti. Peltolan tutkimuksen mukaan (Peltola 2008.) tasapuolinen ja työntekijöitä arvostava esimiestyö edistää työhyvinvointia. (Peltola 2008).

Henkilökunnan työssä viihtymisen kannalta oleellista olisi huomioida myös vankimäärä suhteessa henkilökunnan määrään. Opinnäytetyömme perusteella voi todeta että, Kylmäkosken vankilasta pitäisi siirtää sellaiset vangit pois, jotka eivät sijoitusmääräysten mukaan kuulu Kylmäkosken vankilaan. Jo tällä keinolla vankimäärää saataisiin jonkin verran vähennettyä ja henkilökunnan työssä viihtymistä lisättyä.

Opinnäytetyömme perusteella kuusi oleellisinta asiaa, joiden korjaaminen lisäisi valvontahenkilökunnan työssä viihtymistä ovat seuraavat:

1. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ja sen poistaminen Kylmäkosken vankilasta kokonaan
2. Esimiesten kohtelu alaisiin nähden tasapuoliseksi / palautteen antaminen
3. Voimankäyttökoulutuksen lisääminen
4. Työvuoron aikana tapahtuvan liikunnan harrastamisen mahdollistaminen tasapuolisesti
5. Kylmäkosken vankilan ilmaston kunnon kartoitus sekä korjaus tai uudistaminen
6. Vankimäärän pitäminen sopivana mahdollisuuksien mukaan.

Lopputuloksena voidaan todeta, että pääsääntöisesti Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunta viihtyy työssään hyvin. Suurin osa haluaa jatkaa nykyisessä työtehtävässään ja työskennellä jatkossakin rikosseuraamusalalla. Työtä edistävään koulutukseen hakeutumiseen on myös jonkin verran halukkuutta ja tätä tukee myös se, että melko suuri osa vastaajista haluaa myös edetä urallaan mahdollisimman pitkälle. Opinnäytetyön tulosten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että Kylmäkosken vankilan valvontahenkilökunnan työssä viihtyminen on suhteellisen hyvässä mallissa. Aina kuitenkin voi kehittää ja parantaa työolosuhteita työssä viihtymisen lisäämiseksi.

9 Lopuksi

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista, koska aihe aidosti kiinnosti meitä. Lisäksi intoamme lisäsi vielä vankilan johdolta saatu viesti, että kyselytutkimus valvontahenkilökunnan työssä viihtymisestä koetaan ajankohtaiseksi ja tarpeelliseksi. Toivomme, että tutkimuksemme tulokset otettaisiin huomioon ja havaittuihin ongelmiin ja epäkohtiin pyrittäisiin vaikuttamaan. Opinnäytetyötä tehdessämme saimme kattavasti tärkeää ja uutta tietoa. Toivomme, että opinnäytetyömme sisällöstä olisi hyötyä, jotta voisimme paremmin viihtyä työssämmme Kylmäkosken vankilassa. Lopuksi haluamme vielä kiittää valvontahenkilökuntaa kyselytutkimukseen osallistumisesta ja vankilan johtoa erittäin asiallisesta suhtautumisesta opinnäytetyömme tekemiseen.

10 Lähteet

- Aura, Ossi & Sahi, Timo. (2006) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy
- Havunen, Risto & Lavikkala, Anna. Ongelmia ratkaiseva esimies. 2010. Talentum.
- Heikkilä, Tarja (2010). Tilastollinen tutkimus . Helsinki: Edita
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Sirkka. 2006. 12.painos. Tutki ja kirjoita. Tammi, Helsinki.
- Hirvikoski, Pauliina (2011). Kokemuksia työhyvinvoinnista- Työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. 2011: Tampereen yliopisto.
- Ilmarinen. (1990) Työn ilo, tekemisen vapaus. Jyväskylä: Gummerus
- Järvinen, Pekka (2011). Esimiestyön vaikeus ja viisaus. Helsinki: WSOYpro Oy
- Kauppinen, Kaisa & Purola Mari. (2001) Flirtti, häirintä, jännite. Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos
- Korhonen, Heikki & Lintunen Martti. (2003) Hyvä sisäilma. Keuruu: Oy Like kustannus Ltd
- Kärkkäinen, Hilka & Railo, Virpi. (2000). Yritys ei liiku työntekijän puolesta. Pro-gradu tutkielma. 2000. Jyväskylän yliopisto
- Lampu, T. 2009. Työssä pysyminen. Määräaikaisena työskentelevien hoitotyöntekijöiden pysyminen erikoissairaanhoidon organisaatiossa. Pro gradu-tutkielma. Oulun Yliopisto.
- Lehto, Anna-Maija. & Sutela, Heli. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus
- Leymann, Heinz. (1996). The Content and development of mobbing at work, european journal of work an organizational Psychology
- Mannila, Marja-Liisa (2009). Voimaantumisen saloja: Hoitotyöntekijöiden kokemuksia voimaantumisesta vanhusten palveluasumisessa. Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu, ylempi ammattikorkeakoulututkinto: Opinnäytetyö.
- Mäkitalo Harri, Saaristo Jaana. (2009) Henkilökunnan kokemuksia turvattomuudesta Hämeenlinnan vankilassa. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö.
- Peltola, Ulla (2008). Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro-gradu tutkielma. 2008: Tampereen yliopisto
- Pöyhönen, Markku (2012) Konfliktien kehittyminen ja työpaikkakiusaaminen Jokelan ja Riihimäen vankiloissa. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2011). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020.
- Tarasoff, Petriina & Vähä-Ruona, Kirsi. (2009) Lähityöntekijöiden työssä jaksaminen Vaasan vankilassa ja Krimiinaalihuoltolaitoksen Pohjanmaan aluetoimistossa. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli. (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuomola, Tarita. (2005) Työpaikkakiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteetti-projektina. Pro-gradu tutkielma. 2005: Helsingin yliopisto

Työturvallisuuskeskus. (2011) Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Painojussit Oy

Vihottula, Maarit. (2010) Metsäkoneenkuljettajien työssä viihtyminen. Opinnäytetyö.

<http://www.bna.fi/FI/Tyohyvinvointi>

http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hgIF5q/Risen_strategia_2011-2020.pdf

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyopaikkakiusaaminen/>

Liite

Viihdytkö työssäsi ?

Taustakysymykset

1. Ikä *

- 18-28
- 29-39
- 40-50
- 51-64

2. Koulutus (voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Vankeinhoidon perustutkinto
- Vartijakurssi
- Ylivartijakurssi
- Vankeinhoitotutkinto
- Peruskoulu
- Ammattiopisto
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Jokin muu, mikä ? _____

3. Kauanko olet työskennellyt rikosseuraamusalalla? *

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-15 vuotta
- 16-30 vuotta
- 31-40 vuotta

4. Kuinka kauan olet työskennellyt Kylmäkosken vankilassa ? *

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-13 vuotta
- 14-20 vuotta

5. Oletko työskennellyt jossain muussa vankilassa kuin Kylmäkosken vankilassa? *

- Kyllä olen
- En ole

Työympäristön vaikutus työssä viihtymiseeni

6. Siisteys lisää työssä viihtyvyyttä. Kylmäkosken vankilan yleinen siisteystaso on laadukas. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

7. Melu on häiritsevää tai kuulolle haitallista ääntä. Kylmäkosken vankilassa on liian meluisaa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Hyvä valaistus merkitsee mm. työssä viihtyvyyttä. Kylmäkosken vankilassa työpisteiden valaistus on täysin ajan tasalla. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Kylmäkosken vankilan ilmastointi toimii hyvin ja on asianmukainen. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Kylmäkosken vankilan työympäristö on viihtyisä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Miten parantaisit Kylmäkosken vankilan työympäristöä paremman viihtyvyyden kannalta? *

Työn arvostuksen vaikutus työssä viihtymiseen

12. Työskentelen mielelläni Kylmäkosken vankilassa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä

- Täysin eri mieltä

13. Koen, että työtoverini arvostavat tekemääni työtä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Koen, että esimiehet arvostavat työtäni. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Arvostan esimiesten tekemää työtä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Kylmäkosken vankilassa on mukava työskennellä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Mitä muuta tulee mieleen työn arvostuksesta Kylmäkosken vankilassa? *

Työilmapiiri

18. Suhteet työtoveriheni ovat hyvät. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Saan tukea työtovereiltani. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä

- Täysin eri mieltä

20. Kylmäkosken vankilassa ei ole häirintää eikä syrjintää muiden työntekijöiden taholta. *

- Täysin samaa mieltä
 Osittain samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

21. Työyhteisössämme on sisäisiä ristiriitoja. *

- Täysin samaa mieltä
 Osittain samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

22. Olen tuntenut itseni työpaikkakiusatuksi viimeisen viiden vuoden aikana. *

- Kyllä olen
 En ole

23. Olen syyllistynyt työpaikkakiusaamiseen viimeisen viiden vuoden aikana. *

- Kyllä olen
 En ole

24. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa selkeästi työssä viihtymiseen. *

- Täysin samaa mieltä
 Osittain samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

25. Kylmäkosken vankilassa on hyvä työilmapiiri. *

- Täysin samaa mieltä
 Osittain samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

26. Miten Kylmäkosken vankilan työilmapiiriä voisi parantaa? *

Esimiestyön vaikutus työssä viihtymiseen

27. Vankilan johdolta saa selkeää palautetta työstä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Vankilan johdon selkeä palaute parantaisi työssä viihtymistä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

29. Työntekijänä voin luottaa esimieheeni. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Kaikki esimiehet kohtelevat minua tasapuolisesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Esimiehet kuuntelevat alaisiaan tehdessään päätöksiä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Esimieheni huomioivat ja vievät eteenpäin ehdottamiani ideoita. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

33. Lähiesimieheni antaa riittävästi kannustavaa palautetta työstäni. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Esimieheni kertoo päätöksensä perusteet avoimesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

35. Tulen hyvin toimeen esimiesten kanssa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

36. Työssä viihtymiseeni on merkitystä sillä, kuka työvuorossani on esimiehenä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

37. Työssä viihtymiseeni on merkitystä sillä, ketkä työvuorossani ovat työtovereinani. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

38. Miten esimiestyötä voisi kehittää, jotta viihtyminen Kylmäkosken vankilassa parantuisi? *

Valvontatyön haastavuuden vaikutus työssä viihtymiseen

39. Työni on henkisesti raskasta. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

40. Työni on fyysisesti raskasta. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä

- Täysin eri mieltä

41. Minulla on niin kiire töissä, että en ehdi käydä kahvilla tai syömässä. *

- Ei juuri koskaan
- Joskus
- Usein
- Melko usein
- Lähes aina

42. Olen väsynyt työvuoron jälkeen. *

- En juuri koskaan
- Joskus
- Usein
- Melko usein
- Lähes aina

43. Mieluisin työvuoro on? *

- Yövuoro
- Päivävuoro
- 16- tunnin vuoro
- Lyhyt ilta klo 19
- Lyhyt ilta klo 20
- Lyhyt ilta klo 21

44. Epämiellyttävien työvuoro on? *

- Yövuoro
- Päivävuoro
- 16- tunnin vuoro
- Lyhyt ilta klo 19
- Lyhyt ilta klo 20
- Lyhyt ilta klo 21

45. Siirtyisin tekemään päivävuoroa, jos minulle sitä tarjottaisiin. *

- Kyllä mielelläni
- Harkitsisin asiaa
- En näillä näkymin siirtyisi
- En siirtyisi. Haluan tehdä vuorotyötä jatkossakin

46. Vankimäärän lisääntyminen Kylmäkosken vankilassa vaikuttaa työssäviihtymiseeni negatiivisesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

47. Haluan työskennellä vain nykyisessä työpisteessäni, koska viihdyn siinä hyvin. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

48. Kylmäkosken vankilassa on joitakin työpisteitä, joissa en työskentele mielelläni. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

49. Kerro miten voisit viihtyä paremmin, vaikka teet valvontatyötä? *

Työturvallisuuden vaikutus työssä viihtyvyyteen

50. Työskenteleminen Kylmäkosken vankilassa on täysin turvallista. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

51. Turvallinen työskentelyilmapiiri lisää työssä viihtymistä. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

52. Koen oloni vähemmän turvalliseksi joidenkin työtovereideni seurassa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

53. Koen oloni turvalliseksi, koska henkilökohtaisen voimankäytön taitoni on riittävällä tasolla. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

54. Luotan täysin työtovereiden ammattitaitoon ja apuun vaativan tilanteen sattuessa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

55. Haluaisin oppia lisää voimankäytöstä, jotta tuntisin oloni turvallisemmaksi ja siten viihtyisin paremmin. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**56. Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineellistä voimankäytön koulutusta (Etälamautin, ampu-
ma-ase, OC-sumutin jne)**

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

57. Kylmäkosken vankilassa järjestetään tarpeeksi välineetöntä voimankäytön koulutusta. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

58. Koen voimankäytön koulutustilaisuudet epämiellyttäväiksi. *

- Aina
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

59. Olen tuntenut pelkoa työvuoron aikana. *

- Usein
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

60. Miten työturvallisuutta voisi parantaa Kylmäkosken vankilassa? *

Liikuntamahdollisuuksien vaikutus työssä viihtymiseen

61. Kylmäkosken vankilassa on hyvät mahdollisuudet harrastaa liikuntaa. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

62. Mahdollisuus liikunnan harrastamiseen työvuoron aikana lisää työssä viihtymistäni *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

63. Käytän työnantajan tarjoaman tunnin liikuntatunnin kun se on mahdollista. *

- Käytän aina
- Käytän usein
- Käytän harvoin
- En käytä ikinä

64. Haluaisin pitää liikuntatunnin työvuoroni aikana, mutta se ei ole mahdollista työpisteeni johdosta. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

65. Mielestäni on väärin, että muut voivat pitää liikuntatunnin mutta minä en. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

66. Harrastan liikuntaa työvuoron aikana *

- Aina
- Usein
- Harvoin
- En koskaan

67. Mielestäni työnantajan pitäisi tukea enemmän henkilökunnan liikuntamahdollisuuksia työssä viihtyvyyden lisäämiseksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä

- Täysin eri mieltä

68. Miten liikuntamahdollisuuksia ja siten mahdollista työssä viihtymistäsi voisi parantaa Kylmäkosken vankilassa? *

Tulevaisuuden suunnitelmani

69. Tavoitteenani on jatkaa nykyisessä työtehtävässäni. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

70. Aion hakeutua muutaman vuoden sisällä muun alan töihin. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

71. Haluan työskennellä rikosseuraamusalalla jatkossakin. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

72. Aion hakeutua työssä osaamistani edistävään koulutukseen heti kun siihen tulee tilaisuus. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

73. Tavoitteenani on edetä urallani mahdollisimman pitkälle. *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä.

74. Kuvaile vielä muutamalla sanalla millaiseksi koet oman työssä viihtymisesi tällä hetkellä ? *

75. Vapaa sana

76. Palautteesi kyselystä
