



# Sijaisvartijoiden kokemuksia perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista Vantaan vankilassa - Perehdytysprosessin toteutuksen ja sisällön kehittäminen

Minna Liukkonen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Sijaisvartijoiden kokemuksia perehdytyksestä ja työhyvinvoin-  
nista Vantaan vankilassa - Perehdytysprosessin toteutuksen ja  
sisällön kehittäminen**

**Minna Liukkonen**  
Sosionomikoulutus  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2020

Minna Liukkonen

**Sijaisvartijoiden kokemuksia perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista Vantaan vankilassa -  
perehdytysprosessin toteutuksen ja sisällön kehittäminen**

Vuosi

2020

Sivumäärä

81

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Vantaan vankilan sijaisvartijoiden perehdytyksen nykytila ja kehittää perehdytysprosessia vastaamaan paremmin nykyajan työn vaatimuksia. Näkökulmaksi otettiin sijaisvartijoiden näkemykset, jotta perehdytysprosessi olisi mielekäs ja kehitettävä myös tulokkaan näkökulmasta. Vantaan vankilan perehdytysprosessia haluttiin laajentaa sisällöltään ja toteutukseltaan laadukkaammaksi ottaen huomioon myös työhyvinvoinnin näkökulma. Opinnäytetyön tilaaja oli Vantaan vankila.

Opinnäytetyön viitekehys muodostui perehdyttämistä käsittelevästä teoriasta ja vartijan työn vaatimuksista suhteessa tulokkaan kykyihin. Perehdyttämistä tarkasteltiin sen tuomien etujen ja työhyvinvointiin vaikuttavien seikkojen näkökulmasta. Viitekehyksessä tarkasteltiin lähemmin myös perehdytysprosessin sisältöä suunnitteluvaiheesta varsinaiseen toteutukseen. Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, mutta tutkimuksen rinnalla kulki kehittämistehtävä, josta lopulliset tuotokset ovat näyttönä opinnäytetyön ohessa. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Vantaan vankilan sijaisvartijoille järjestetyillä ryhmähaastatteluilla. Ryhmähaastatteluissa kartoitettiin perehdytyksen nykytilaa ja tulokkaiden kokemuksia perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista sekä niiden kehittämisestä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä.

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tuotoksena syntyi perehdytysuunnitelma, perehdytyspassi ja tulokkaalle ennen työsuhteen alkua lähetettävä ennakkomateriaali. Opinnäytetyön ohessa, osana kehittämistehtävää, työasemille kerättiin perehdytyksessä jo aiemmin käytettyä materiaalia. Yhdessä opinnäytetyön ohella syntyneet tuotokset sekä työasemien materiaalit luovat kokonaisuuden, jolla varmistetaan perehdytysprosessin tasainen laatu sekä perehdytyksen toteutus ja sisältö ovat vakiot perehdyttäjistä riippumatta. Perehdyttämisen kokonaisuutta ja työhyvinvointia voitaisiin kehittää edelleen tiedottamalla uudesta perehdytysprosessista koko laitoksen henkilökuntaa, koota perehdyttämiseen soveltuva henkilöstö, sekä kartoittaa henkilökunnan toiveita erilaisten toimipaikkojen suhteen.

Asiasanat: perehdyttäminen, vankila, tulokas, sijaisvartija, rikosseuraamusala, työhyvinvointi

Minna Liukkonen

**Temporary Prison Guards' Experiences of New Employee Orientation and Wellbeing at Work - Improvement of New Employee Orientation Process' Implementation and Content**

Year	2020	Pages	81	81
------	------	-------	----	----

---

The aim of this Bachelor's thesis was to find out the current state of new employee orientation for temporary prison guards and to improve the orientation process to correspond better with the present job qualifications. The purpose was to take note of temporary prison guards' opinions so that the employee orientation process would be meaningful and instructive, also from newcomers' point of view. The aim was to expand the content of the processes in order to be of better quality and to implement the wellbeing at work as well. This thesis was ordered by Vantaa prison.

The theoretical framework consisted of new employee orientation process theories and the qualifications of prison guard's work in relation to newcomers' abilities. The new employee orientation process was also viewed more closely from the beginning of its' planning to the actual implementation. This thesis was based on qualitative research but beside the thesis there was a development task of which outputs are displayed beside the thesis. The information was collected by group interviews arranged for Vantaa prison's temporary prison guards. The aim of the group interviews was to survey the current state of new employee orientation and new employees' experiences of the orientation process and wellbeing at work. Information was analysed by content analysis.

The output of this thesis' development task was a plan for new employee orientation, an orientation checklist and an information package to be sent to new employees beforehand. In addition, as a part of this development process, already existing information used on the new employee orientation process was collected to a database at workstations. Together these outputs and database materials create an entirety of which the quality and implementation and content are constant regardless of the instructor. The processes could still be developed by informing the whole prison personnel of this new orientation process, aggregating an applicable staff for the orientation process and survey the personnel's wishes for different kinds of positions at work.

Keywords: new employee orientation, prison, temporary prison guard, criminal sanctions field, wellbeing at work

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Toimintaympäristö .....	8
3	Perehdyttämisen yhteiskunnalliset taustat, vaatimukset ja tarkoitus.....	9
3.1	Laitoskohtaiset haasteet rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä .....	9
3.2	Perehdyttämisen lakiperusta .....	11
3.3	Perehdyttämisen yhteiskunnallinen merkitys .....	12
3.4	Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus .....	14
4	Teoreettinen viitekehys .....	17
4.1	Vartijan työn kvalifikaatiot ja kompetenssit .....	17
4.2	Sijaisvartijan ominaisuudet, rooli ja rooli odotukset .....	18
4.3	Perehdytyksen edut.....	20
4.4	Perehdytyksen suunnittelu, toteutus ja sisältö .....	20
4.5	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	22
5	Tutkimusasetelma.....	23
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	23
5.2	Laadullinen tutkimus .....	25
5.3	Harkinnanvarainen näyte ja tutkimuksen toteutus.....	28
5.4	Aineiston analyysi .....	31
5.5	Opinnäytetyöntekijän rooli kehittämistehtävässä .....	35
6	Ryhmähaastatteluiden tulokset .....	37
6.1	Perehdytyksen eri osa-alueiden nykytila.....	37
6.2	Perehdytyksen sisällön nykytila .....	41
6.3	Perehdytyksen laatu ja kehittäminen .....	43
6.4	Työsuhteen aloituksen vaikutukset työhyvinvointiin .....	45
7	Johtopäätökset .....	47
7.1	Perehdytyksen toteutus .....	48
7.2	Perehdytyksen sisältö.....	50
7.3	Perehdytyksen laatu .....	53
7.4	Perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin .....	55
7.5	Yhteenveto .....	57
8	Pohdinta .....	58
8.1	Opinnäytetyön prosessi.....	58
8.2	Ammatillinen pohdinta .....	59
8.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	60
8.4	Kehittämisehdotukset .....	63
	Lähteet.....	65

Kuviot .....	68
Taulukot .....	69
Liitteet .....	70

## 1 Johdanto

Muistatko, kun lähdit innokkaana ensimmäistä päivää kouluun? Varmasti sait ensimmäisenä päivänä kunnollisen opastuksen opettajan johdolla, mitä nyt tapahtuu ja minne pitää mennä. Entä jos tilanne olisikin ollut toisin, kukaan ei olisikaan kertonut juuri mitään, vaan sinun olisi itse pitänyt selvittää, minne pitää mennä ja mitä tehdä? Se olisi varmasti vaikuttanut negatiivisesti halukkuuteesi mennä kouluun seuraavana päivänä. Edellä mainitun esimerkin on tarkoitus kuvata, millainen vaikutus ensimmäisellä päivällä on motivaatioon ja innostukseen, oli kyse sitten koulusta tai työpaikasta. Yleisesti ottaen perehdytystä pidetään tärkeänä prosessina, mutta käytännössä perehdytys saattaa jäädä hyvin suppeaksi. Perehdyttämisellä on myös suuri merkitys työnantajamielikuvan luomisessa uudelle työntekijälle heti työsuhteen alussa. Sitä kautta sillä on merkitystä heti työsuhteen alussa työntekijän kokemukseen arvostuksesta ja odotuksista työpaikkaa kohtaan. Perehdyttäminen on työnantajan lakisääteinen velvoite yhtä lailla kuin esimerkiksi palkanmaksu. Perehdytyksestä kuitenkin usein tingitään vedoten resurssipuulaan tai kiireeseen, mutta silti työntekijältä odotetaan nopeaa omaksumista ja hyvää tulosta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten perehdytysprosessin eri osa-alueet ovat huomioitu nykyisessä perehdytysprosessissa Vantaan vankilassa ja miten prosessia pitäisi kehittää, jotta se olisi onnistunut. Tarkoituksena oli myös selvittää, miten työhyvinvointi koetaan työsuhteen alussa ja miten siihen vaikuttavia tekijöitä tulisi ottaa huomioon. Opinnäytetyössä esitellään lyhyesti Vantaan vankilaa toimintaympäristönä sekä Rikosseuraamuslaitoksen arvoja, strategiaa ja visiota. Työssä avataan myös lyhyesti perehdyttämisen yhteiskunnallista merkitystä ja historiaa, sekä perehdyttämisen lakiperustaa. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään aluksi itse vartijan työn vaatimuksia sekä yleisesti vartijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvia odotuksia. Seuraavaksi käsitellään itse perehdyttämisen tarkoitusta - mihin sillä pyritään ja mitä etuja sillä saavutetaan. Lopuksi teoriaosuudessa käsitellään vielä perehdytysprosessin kulkua ja sisältöä sekä perehdyttämisen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, mutta opinnäytetyön prosessin rinnalla kulki kehittämistehtävä, joiden yhteistyöllä muodostuivat lopulliset tuotokset. Opinnäytetyön tilaaja oli Vantaan vankila. Tutkimuskysymykset ovat esitelty tutkimusasetelmaa käsittelevässä luvussa. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin kahdella ryhmäkeskustelutilaisuudella Vantaan vankilan sijaisvartijoille. Ryhmäkeskusteluja käsiteltiin sisällönanalyysillä ja tuloksien ja johtopäätösten tulkinnassa käytettiin teoriaa apuna. Kehittämistehtävän tuotoksena syntyi perehdytysuunnitelma, perehdytyspassi ja palautekysely perehdytyksestä. Lisäksi koottiin ennakkomateriaalipaketti sekä perehdytysmateriaalit laitoksen työasemille, mutta näiden osalta itse olivat materiaalit jo ennalta olemassa.

## 2 Toimintaympäristö

Vantaan vankila aloitti toimintansa toukokuussa vuonna 2002. Vankila toimii Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiossa Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella. Vankilan perustehtävänä on tutkintavankeuden toimeenpano ja vanginkuljetus Etelä-Suomen alueella. Vankilassa on 190 vankipaikkaa ja vanginkuljetuksia on vuosittain noin 9000. Lisäksi vankilassa on 26 paikkainen matkaselliosasto vankien tilapäistä majoitusta varten. Vankilan tiloissa toimii myös Psykiatrisen vankisairaalan Vantaan yksikkö, jossa on 14 vankipaikkaa ja jossa hoitojaksolla käy vankeja eri puolilta Suomea. Lisäksi Psykiatrisessa vankisairaalassa tehdään vaarallisuusarvioita ja mielen-tilatutkimuksia. Vantaan vankila on osa Rikosseuraamuslaitosta, jonka tavoitteena on uusintarikollisuuden vähentäminen ja yhteiskunnan turvallisuuden lisääminen. Vantaan vankila on profiloitunut toimintansa erityisesti tutkintavankien muutosmotivaation herättelyyn, päihteidenkäytön vähentämiseen sekä vankeuteen valmistamiseen. (Vantaan vankila 2017.)

Kuten muutkin organisaatiot, myös Rikosseuraamuslaitos määrittelee toimintansa strategian ja vision eli toisin sanoen tulevaisuuden tavoitteet sekä keinot, joilla niihin pyritään. Tavoitteet voivat toteutua ainoastaan silloin, kun jokainen työntekijä tietää ja ymmärtää ne ja ymmärtää myös oman työnsä vaikutuksen kokonaisuuden kannalta strategian toteutumiseen. Yksittäisen työntekijän osuus koko organisaation tavoitteista voi olla vain pieni siivu, mutta on tärkeää, että hän ymmärtää laajemman kokonaisuuden ja oman osansa siitä. Hyppäsen mukaan toiminta-ajatus, strategia ja visio ovat organisaation johtamisen kivijalkoja, joita ilman strategia ei toimi. (Hyppänen 2007, 42). Rikosseuraamuslaitoksen strategia koskee koko organisaatiota, mutta toteutukset vaihtelevat yksiköittäin. Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartassa on visiona rikoksettomaan elämään valmentaminen ja turvallinen siirtyminen kohti avoimempaa täytäntöönpanoa (Rikosseuraamuslaitos 2020a). Visiolla tarkoitetaan tavoitetilaa, joka halutaan toteutuvan pitkällä tähtäimellä. Hyppäsen (2007) mukaan hyvä visio on sellainen, mikä on yksinkertainen, selkeä ja johdonmukainen sekä vaikuttaa henkilöstöön sekä järkeen vetoavien asioiden puolesta että tunteiden pohjalta. (Hyppänen 2007, 44). Rikosseuraamuslaitoksen visio on: *Valmennamme rikoksettomaan elämään - turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa* (Rikosseuraamuslaitos 2020a).

Vankilaa johtaa johtaja ja yleisjohdon lisäksi johtajan välittömään alaisuuteen kuuluu myös hallinnon ja taloushallinnon vastuualueet. Organisaatiossa on heti johtajan alapuolella kaksi apulaisjohtajaa, joista toinen vastaa vankilan toiminnoista ja toinen vankilan turvallisuudesta. Heidän alaisuudessaan toimivat rikosseuraamusesimiehet, erityishenkilöstö ja vartijat. (Vantaan vankila 2017.) Rakenteellisesti vankila on osastoitu, mikä tarkoittaa sitä, että vankien välistä kanssakäymistä on rajoitettu ja kukin osasto toimii itsenäisesti. Työntekijän kannalta osastointi tarkoittaa sitä, että erilaisia toimintaympäristöjä on paljon. Vantaan vankilalle vahvistetut arvot ovat oikeamielisyys, turvallisuus ja yhteishenki (Vantaan vankila).



Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavia arvoja ovat turvallisuus, oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen ja usko ihmisen kykyyn muuttua (Rikosseuraamuslaitos 2020a).

Vankilaympäristössä tulisi turvallisuuden olla ylimpänä arvona, sillä valvontahenkilöstö on vastuussa sekä vankien, ulkopuolisten henkilöiden sekä henkilöstön turvallisuudesta. Laajemmalti ajateltuna vankilan henkilöstö vastaa omalta osaltaan myös yhteiskunnan turvallisuudesta, sillä eri henkilöstöryhmät pyrkivät ohjaamaan vankeja kohti rikoksetonta elämää. Sitä kautta peilausten onkin tärkeää uskoa siihen, että ihminen kykenee muuttumaan pois rikolliselta uralta. Tutkintavankilassa korostuu ihmisarvon kunnioittaminen ehkä vielä enemmän kuin muussa suljetussa laitoksessa, sillä vangin perusoikeuksia, kuten oikeutta yhteydenpitoon on saatettu rajoittaa. Tällöin on tärkeää ymmärtää vankilaan saapumisesta aiheutuvat henkistä kuormittavuutta lisäävät tekijät, jotka saattavat aiheuttaa tai lisätä vangille esimerkiksi mielenterveyden ongelmia. Oikeudenmukaisuus ja oikeamielisyys ovat arvoja, joilla on suuri merkitys myös vankilan turvallisuudelle. Kun vanki kokee tullessa kohdeksi oikeudenmukaisesti ja reilusti, välttyään usein turhilta järjestystä vaarantavilta tapahtumilta.

### 3 Perehdyttämisen yhteiskunnalliset taustat, vaatimukset ja tarkoitus

Tässä luvussa taustoitetaan perehdytyksen yhteiskunnallisia ja rikosseuraamusalan alakohtaisia edellytyksiä, vaatimuksia ja taustoja. Aluksi luvussa kuitenkin keskitytään rekrytointiin ja perehdytyksessä vaikuttaviin haasteisiin Vantaan vankilassa. Perehdyttämisessä vaikuttavaa lakiperustaa ja perehdyttämisen varsinaista tarkoitusta käsitellään myös lyhyesti tässä luvussa.

#### 3.1 Laitoskohtaiset haasteet rekrytinnissa ja perehdyttämisessä

Vantaan vankila toimii myös rikosseuraamusalan tutkintoa opiskelevien koulutusvankilana, jossa kokelaat voivat suorittaa tutkintoon liittyviä työssäoppimisjaksoja. Rikosseuraamusalan tutkinnolle valitaan henkilöt pääsykokeiden tuloksena. Näin voidaan olettaa, että tutkintoa suorittamaan ja sitä kautta vankilaan vanginvartijan työhön ohjautuvat olisivat sopivia yksilöitä juuri siihen työhön. Määräaikaiseksi sijaisvartijaksi tulevat henkilöt eivät käy läpi kyseistä prosessia, jolloin onnistuneella rekrytinnilla on suuri merkitys vankilaan vartijaksi tulevien henkilöiden osalta. Huonosti sujunut rekrytointi on rasite koko vankilan henkilökunnalle ja tällöin myös työtyytyväisyys kärsii, kun oikeat ihmiset eivät ole oikeilla paikoilla. Myös tulokkaan itse voi olla paha olla työyhteisössä, jos ei omaa oikeanlaisia ominaisuuksia tehtävän hoitamiseen tai vastaanotto uudella työpaikalla on johdannossa kuvatun kaltainen. Usein perehdyttäminen yrityksissä on usein esimiesten vastuulla ja toimipaikkakohtaisesta työhön opastuksesta vastaa sitten koko työyhteisö (Kupias & Peltola 2009, 47). Vantaan vankilassa esimiehet eivät kuitenkaan juuri ole osallistuneet perehdyttämisprosessiin, eikä vankilassa ole ollut tiettyjä nimettyjä

perehdyttäjiä. Toisaalta myös koko henkilökunta ei välttämättä ole sitoutunut perehdyttämiseen tai työnopastukseen kokonaisvaltaisesti, mikä olisi tärkeää onnistuneen perehdytysprosessin ja koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Perehdyttäminen saatetaan myös nähdä suppeasti työn mekaanisena opastamisena, jolloin prosessista jää tärkeitä kokonaisuuksia perehdyttämättä.

Rekrytointi on osoittautunut haasteeksi Vantaan vankilassa, sillä laitoksessa on tarvetta jatkuvalla sijaisvartijana toimimiselle. Kahden vuoden määräaika sijaisvartijana toimimiselle aiheuttaa myös omalta osaltaan jatkuvaa uuden henkilöstön perehdyttämistarvetta. Rekrytointia ei ole tehty ikään kuin julkisesti, vaan usein tulokkaat ovat tunteneet jo jonkun laitoksessa työskentelevän henkilön, ja sitä kautta päässeet rekrytointiin mukaan. Rekrytointivaiheen ja työhaastattelun jälkeen ei yhteydenpitoa ole juuri laitoksen ja tulokkaan välillä ollut ja tulokkaan tiedossa on lähinnä ollut päivämäärä ja kellonaika, jolloin työt alkavat.

Keväällä ollessani rekrytointitapahtumassa Santahaminan varuskunnassa havaitsin, että Rikosseuraamuslaitos ei ole kovin tunnettu organisaatio varusmiesten keskuudessa. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus ja vanginvartijan ammatti olivat myös monelle vieraita asioita. Myös Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa on havaittu, että vanginvartijan koulutuksen hakijamäärät ovat vähentyneet ja koulutukseen hakeutuvien määrää pitäisi saada nostettua. Tällöin juuri oikeanlaisten hakijoiden määrä myös kasvaisi. Tästä voidaan päätellä, että myöskään vankilat eivät ole kovin tunnettuja työnantajia ja usein vankilaan työhön hakeutuva onkin jonkun jo alalla olevan tuttava. Olen myös havainnut, että alaa tuntemattomilla on usein melko väärä kuva vankilatyöstä, usein se mielletään enemmän elokuvien tuottamien mielikuvien mukaan kuin todellisuuden mukaan. Toisaalta olen kuullut tulokkaan myös halunneen töihin vankilaan, koska on kuullut työn olevan helppoa ja vaatimuksilta vähäistä. Mielestäni ideaalitilanne olisi se, että jo työhön vankilaan hakeutuva olisi aidosti kiinnostunut alasta ja hakeutuisi myöhemmin alan koulutukseen kahden vuoden määräajan aikana. Tällöin kunnollisesta perehdyttämisestä hyötyisi moni taho myös jälkeinpäin sekä mahdollisesti oma laitos koulutuksen jälkeen. Työnantajamielikuvalla on myös tässä merkitystä, sillä koulutukseen lähtevä käy vielä kahdessa muussa eri laitoksessa työharjoittelussa koulutuksen aikana ja usein valitsee tulevan työpaikkansa näiden väliltä. Jos työntekijä on saanut kunnollisen perehdytyksen ja miellyttävän työnantajamielikuvan jo ensimmäisessä laitoksessa, on ehkä todennäköisempää, että hän myös halua palata sinne koulutuksen jälkeen.

Opinnäytetyön tekijän havainnot perehdytyksestä Vantaan vankilassa ovat sen suuntaisia, että perehdytys on koettu nimenomaan työnopastuksena. Toisin sanoen tulokkaan perehdytyksessä kiinnitetään huomiota ainoastaan työtehtävien fyysiseen suoritukseen ja laitoksen fyysiseen struktuuriin. Opinnäytetyön tekijän oma visio olisi nähdä perehdyttäminen laajempaan käsitteenä, jolloin perehdyttäminen alkaa jo rekrytointiprosessista. Tällöin perehdyttäjä olisi tietoinen jo tulevasta tulokkaasta ja osaisi valmistautua myös itse perehdyttämiseen.

Perehdyttäjän täytyy myös itse olla perehtynyt perehdyttämisen konseptiin tai muutoin se jää pelkästään tilojen ja toimipaikkojen esittelyksi. Perehdyttäminen nähdään usein myös hyvin lyhyenä ajanjaksona, jolloin aikaa ei juuri jää muuhun kuin työhönoastukseen ja laitoksen miljööseen ja toimipaikkoihin tutustumiseen. Kuitenkin tulevan työntekijän pitäisi saada perehdytys myös Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin ja visioon, omaa työtä koskevaan lainsäädäntöön, erilaisiin tietojärjestelmiin ja hälytysjärjestelmiin sekä työaikaehtoihin ja palkanmaksuperusteisiin. Myös resurssien suhteen on aiemmin ollut haasteellista löytää tarpeeksi aikaa kunnolliseen perehdyttämiseen. Kokemukseni mukaan perehdyttäminen on nähty laitoksessa ikään kuin aikaa vievänä rasitteena, eikä kunnollisen perehdytyksen tuomia etuja ole nähty.

Vanhempien kollegoiden kertomaa on, että aikoinaan ei perehdytystä alalla juuri saanut. Tulokkaalle annettiin avaimet käteen ja laitettiin vankien joukkoon itse pärjäämään ja etsimään vastaukset. Tilanteessa ikään kuin otettiin miehestä mittaa ja katsottiin, että pärjääkö alalla. Tällaiset perehdytyskäsitykset vallitsevat vieläkin osalla valvontahenkilökunnasta. Usein kuulee sanottavan, että tekemällä oppii ja päivää pidempi perehdytys on hukkaan heitettyä aikaa. Toisaalta myös tulokkailla ei välttämättä ole ollut aiempaa kokemusta perehdytettävänä olemisesta, joten he eivät välttämättä osaa sitä edes odottaa tai vaatia.

Perehdyttäjinä on toiminut työvuorojen mukaan joku siihen soveltuva henkilö. Kuitenkaan itse perehdyttäjäkään ei välttämättä ole saanut itse perehdytystä perehdyttämiseen ja saattaa saada tiedon perehdytettävästä ja omasta perehdyttäjän roolista aamulla töihin tullessa. Tällöin perehdyttäminen saattaa olla enemmänkin laitoksen tiloihin tutustumista, työhönoastusta ja henkilökunnan tervehtimistä. Myös yhtä aikaa aloittavien tulokkaiden määrää olisi hyvä rajoittaa tai porrastaa ne eri päiville esimerkiksi kausisijaisten aloittaessa kesän alussa. Oma kokemus on myös osoittanut, että monen tulokkaan yhtäaikainen perehdyttäminen on haasteellista, jos tulokkailla on kovin erilaiset taustat. Tällöin perehdyttäminen täytyy suorittaa vähiten työkokemusta ja alasta tietävän mukaan. Perehdyttäjää pitäisi myös informoida etukäteen saapuvasta tulokkaasta, jolloin hän ehtii valmistautua perehdyttämisen prosessiin. Perehdyttäjän olisi hyvä tietää tulokkaasta jo etukäteen esimerkiksi ikä ja aiempi kokemus sekä osaaminen, jotta perehdytys voidaan räätälöidä hänelle sopivaksi.

### 3.2 Perehdyttämisen lakiperusta

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, mikä tarkoittaa velvollisuutta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on myös suunniteltava toimenpiteet siten, että työolosuhteissa lähtökohtaisesti vaara- ja haittatilanteiden syntyminen estetään. Työnantajan on myös jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta koko organisaation kaikkien osien toiminnassa. (L738/2002.) Edelleen

työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijän ammatillinen osaaminen ja kokemus huomioon ottaen tulee työntekijä perehdyttää riittävästi työhön ja siihen liittyviin seikkoihin:

*Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*

*1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*

*2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*

*3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*

*4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (L738/2002.)*

Perehdyttäminen ei siis ole vapaaehtoinen lisä uudelle työntekijälle, vaan jokaisella työntekijällä on oikeus saada kunnollinen perehdytys työsuhteen alkaessa ja myös työtehtävien muuttuessa. Työturvallisuuslaki velvoittaa yksiselitteisesti työnantajan huolehtimaan kunnollisesta perehdytyksestä työntekijälle. Laissa myös nimenomaisesti viitataan työntekijän aiempaan ammatilliseen osaamiseen ja kokemukseen perehdytyksen osalta eli perehdytys tulee mitoittaa suhteessa niihin. Työympäristönä vankilaa voidaan pitää poikkeuksellisenä. Erityisiä vaara- ja haittatilanteita voi esiintyä, jolloin perehdyttämisen tärkeys korostuu entisestään.

### 3.3 Perehdyttämisen yhteiskunnallinen merkitys

Lainio (2008) käsittelee pro gradu -tutkielmassaan mm. perehdyttämisen yhteiskunnallista kehittymistä. Tutkimuksessa viitataan koko yhteiskunnan muutokseen, joka on alkanut joitakin vuosikymmeniä sitten. Näiden muutosten seurauksena on muodostunut nyky-yhteiskunta, jossa keskeisiä käsitteitä ovat muun muassa tietoyhteiskunta, jälkiteollisuus, informaatiotalous, digitaalinen aikakausi ja tietotalous. Lainion mukaan nämä kaikki termit kuvaavat yhteiskunnan rakennemuutosta. (Lainio 2008, 64.) Samaan aikaan on odotettavissa paineita työurien pidentämiseen eliniänodotteen kautta ja osaaminen ja uuden oppimisen vaaliminen ovat tärkeitä asioita kilpailukyvyyn ja tuottavuuden saralla (Hyppänen 2020, 3). Samat muutokset koskevat

myös rikosseuraamusalaa ja koskettavat siten myös vankiloiden henkilöstöä. Pelkästään kulttuuri vangin ja työntekijän kohtaamisen välillä on muuttunut paljon niistä ajoista, jolloin ei ollut suotavaa kommunikoida puolin eikä toisin. Tuskin on myöskään dynaamisesta turvallisuudesta tai lähityöstä puhuttu kehruhuoneiden aikana ainakaan siinä laajuudessa tai muodossa kuin nykyisin. Tekniikan kehittyminen on tuonut myös uudenlaisia valvontamahdollisuuksia rikosseuraamusalalle, sijoittuen sekä aikaan ennen rangaistuksen aloitusta, että sijoittuen rangaistuksen loppupäähän. Tekniikka mahdollistaa myös vankiloiden arjessa uudenlaisia käytäntöjä sekä vankien että henkilökunnan keskuudessa. Myös lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita tarkennetaan tai luodaan aika ajoin, jolloin virkamiehen tulee pysyä ajan tasalla eri säästösten suhteen.

Perehdyttäminen on saanut alkunsa teollistumisen ajasta, jolloin kasvavalla teollisuudella oli tarve opastaa nopeasti työntekijöitä tehtaisiin. Silloin perehdyttämisen keskeinen tavoite oli häiriöttömän tuotannon lisäksi taitava työsuoritus. Jo silloin taitava työsuoritus oli tarkkaan mitoitettu ja ennakkoon suunniteltu. Taylorilaisen käsityksen mukaan työhön on löydettävissä yksi paras malli toteuttaa työ. Tämän käsityksen mukaan työn suunnittelu ja toteutus on erotettu toisistaan. Lisäksi perehdyttämisen oppimiskäytännöt ovat olleet pitkälti behavioristisen oppimiskäsityksen mukaisia, jonka mukaan kouluttajalla on ollut keskeinen rooli ja työntekijä nähdään vastaanottavana osapuolena. Huolimatta siitä, että toimintaympäristöt ovat muuttuneet, mielletään perehdyttämisen käytännön mallit edelleen vanhasta ajattelusta, jossa kehittämistä ei korosteta, vaan keskitytään pelkkään työn hallintaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.)

Aiemmin perehdyttäminen on nähty ensisijaisesti työhön opastamisena, ei niinkään yritykseen tai yhteisöön tutustumisena laaja-alaisemmin. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaisuutta laajempi perehdyttäminen on yhä tärkeämpää, eikä pelkkä työhön opastaminen riitä. Yhä enemmän on työntekijällä oltava ymmärrys siitä, miksi organisaatio on olemassa ja miten se toimii. (Kupias & Peltola 2009, 13-14.) Lainsäädäntö ja perinteet sekä erilaiset uudenlaiset yhteiskunnalliset periaatteet ovat saaneet yritykset kiinnittämään huomiota perehdytykseen. Kupias ja Peltola (2009, 17) ovat määritelleet tarpeet, joiden vuoksi yritykset ovat lähteneet perehdyttämisen ajatteluun mukaan. Näitä määreitä ovat:

- *työn hallinnan edistäminen*
- *sopeuttaminen työhön ja työyhteisöön*
- *sitouttaminen*
- *tuloksellisuus ja kannattavuus*
- *työhyvinvointi*
- *organisaation uudistaminen*
- *työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen*
- *sisäänajo*
- *organisaation strategian toteuttaminen*
- *johtamisen väline*
- *muutos, kehittyminen*
- *säilyttäminen/uudistaminen*
- *vähemmän virheitä*
- *turvallisuus*
- *menestyminen*
- *työtehtävien oppiminen*
- *osaamisen jakaminen*

(Kupias & Peltola 2009, 17)

Perehdyttämistä on usein ajateltu kapea-alaisesti, jolloin se on lähinnä ollut toimintamallien tarjoamista ja opastusta työvälineiden käyttöön. Perehdyttäminen voidaan nähdä ikään kuin pelkkänä tapahtumana, jossa käydään asiat läpi perehdytyksen muistilistan avulla. Tuotannollisen historiansa vuoksi perehdytys usein painottuu työnopastukselliseen näkökulmaan. Kuitenkin on muistettava, että työnopastus on vain osa perehdyttämisprosessia ja prosessiin sisältyy myös edellä listattuja elementtejä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 37.) Vankilaa ei voida pitää tuotannollisena laitoksena ja työopastuksellisen puolen lisäksi perehdytyksen tulisi sisältää myös muita piirteitä.

### 3.4 Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan rakenteet, ihmiset, tavat sekä työhön kohdistuvat odotukset, vastuut ja velvollisuudet (Rauramo, P. 2020, 7). Kupias ja Peltola (2009, 19) määrittelevät perehdytyksen seuraavasti:

*”Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään, ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota.”* (Kupias & Peltola 2009, 19.)

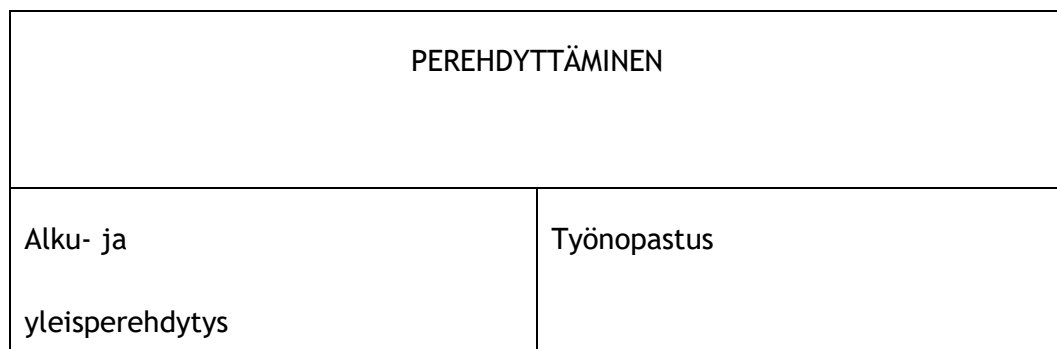
Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan kaikki pitävät perehdyttämistä tärkeänä, mutta silti se on eräs laiminlyödyimpiä prosesseja eri organisaatioissa. Työyhteisön tai organisaation kulttuuri saattaa olla muodostunut hyvinkin pitkän ajan kuluessa ja uusi työntekijä halutaan osaksi tätä kulttuuria. Kuitenkin ennen kuin organisaatiossa voi osata toimia täysipainoisesti, on oma osaminen osattava ensin tulkita uuteen ympäristöön sopivaksi ja nivottava uuden yhteisön toimintaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14-15.)

Perehdyttäminen on joskus määritelty yksisuuntaiseksi tapahtumaksi, jossa tavoitteet asetetaan vain organisaation näkökulmasta. Toisin sanoen perehdyttäminen keskittyy ainoastaan uuden työntekijän käyttäytymisen vaikuttamiseen ja muu työyhteisö rajataan sen ulkopuolelle. Tästä saattaa seurata, että uusi työntekijä ei pääse hyödyntämään omaa asiantuntemustaan ja toisaalta organisaation kannalta tämä asiantuntijuus jää hyödyntämättä. Tällöin voidaan puhua ikään kuin työntekijän sopeuttamisesta organisaatioon. Tulokas kohtaa usein organisaatiossa kaksi osittain kilpailevaa todellisuutta, joita ovat arjen kulttuuri ja johdon strategisesti määrittelemä tavoitetodellisuus. Yksittäisten toimenpiteiden sijaan perehdyttäminen tulisi nähdä

kokonaisvaltaisena tulokkaan vastaanottamisena sekä laadukkaana organisaatiossa toistettavana rakenteena. (Kjelin & Kuusisto 2003,15-17.)

Perehdyttävän omat käsitykset vankilasta ja työstä siellä vaikuttavat myös tulokkaan oppimiseen perehdytyksen yhteydessä. Monella sijaisvartijaksi tulevalle käsitykset perustuvat median antamaan mielikuvaan, joka on jokseenkin väärä. Perehdytyksen yhteydessä tulokas voi huomata, että jokin asia on tuttua tai että hänen käsityksensä onkin ollut täysin väärä (vrt. Salovaara 2004). Vanginvartijan työhön liittyy myös valtaa, jota ei voi käyttää mielivaltaisesti. Kuten yleisesti tunnettu Stanfordin vankilakoe osoitti, kuka tahansa voisi päätyä toimimaan julmasti, jos siihen annetaan rajoittamaton valta. Tällainen mielikuva voi olla myös tulokkaalla, jos se perustuu ainoastaan elokuvien ja tv- ohjelmien antamaan mielikuvaan. Siksi perehdytyksen on tärkeää sisältää myös muita, kuin pelkkiä työnopastuksellisia piirteitä.

Perehdytyksen vaikutukset näkyvät koko työyhteisössä. Tällaisia piirteitä voivat olla esimerkiksi koko työyhteisön toimintatapojen tehostuminen ja koko työyhteisön kehittyminen ja toiminnan tarkasteleminen. (Kupias & Peltola 2009, 112.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin perehtyjän eli tulokkaan perehdytykseen.



Kuvio 1: Perehdyttämisen kokonaisuus Kupiaksen ja Peltolan mukaan (2009)

Oheisessa kuviossa 1 nähdään Kupiaksen ja Peltolan ajatus perehdyttämisen kokonaisuudesta. Perehdyttäminen käsitteenä on mielletty yksiselitteisenä, kuitenkin sen tarkempi sisältö on muuttunut ajan kuluessa. Kuvion mukaan perehdyttäminen ei olekaan niin yksiselitteistä, kuin se usein mielletään. Kuvion mukaan perehdyttäminen olisikin eräänlainen yläkäsite, joka käsittelee sekä alku- ja yleisperehdytyksen että työnopastuksen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hyvä perehdyttäminen sisältää kaikki käytännön toimet, opastamisen varsinaiseen työhön, työympäristöön ja organisaatioon. Hyvän perehdyttämisen tunnusmerkkejä on myös tulokkaan osaamisen huomioiminen ja hyödyntäminen jo perehdytysprosessin aikana. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Korkiakangas määrittelee työnopastuksen olevan työhön välittömästi liittyvien tietojen ja taitojen opastamista ja pitää sitä perehdyttämisen tärkeimpänä vaiheena

(Korkiakangas 2016). Joka tapauksessa perehdyttämisen käsitteeseen liittyy sekä itse työn suorittamiseen että työn taustalla vaikuttaviin asioihin perehtymistä, jotka vaihtelevat eri toimialoilla.

Perehdyttämisen tarkoituksena on valmentaa työntekijä tehtävään ja tutustuttaa hänet työympäristöön, työpaikalla vallitseviin oloihin, organisaation strategiaan ja visioon, oman työyhteisön tavoitteisiin ja omaan työtehtävään kohdistuviin odotuksiin. Perehdytysprosessissa saattaa olla useita eri toimijoita, joilla jokaisella on oma tehtävänsä ja roolinsa. (Lepistö 2004, 58.)

Perehdyttämisen välitön tavoite on antaa tulokkaalle perusvalmiudet työstä suoriutumiseen. Samalla pyritään vähentämään epävarmuutta ja uuden työn aiheuttamaa jännitystä työntekijässä. Luonnollisesti perehdyttämällä pyritään mahdollisimman nopeaan työsuorituksen oppimiseen. Kuitenkin näiden tavoitteiden ohessa on huomioitava perehdytyksen vaikutus työviihtyvyyteen ja jopa työpaikan vaihtuvuuteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46-47.) Kjelinin ja Kuusiston (2003, 46) mukaan erityisesti tuotannossa on painotettu työtapaturmien vähentämistä hyvällä perehdytyksellä, mutta turvallisuusalalla voidaan katsoa sama näkökulman olevan läsnä esimerkiksi väkivaltatilanteiden estämisen suhteen.

Perehdyttämisen ydin on oppiminen. Usein määritelmät oppimisesta ovat hyvin yleisluontoisia. Ikonen (2000, 14) mukaan nykyaikainen oppimispsykologian mukainen käsitys oppimisesta on seuraavanlainen: *”Oppimisella tarkoitetaan suhteellisen pysyviä, kokemukseen perustuvia muutoksia yksilön tiedoissa, taidoissa ja valmiuksissa sekä niiden välityksellä itse toiminnassa. Oppiminen lisää yksilön mukautumiskykyä vaihtelevissa tilanteissa sekä mahdollistaa ympäristön muutosten ennakoinnin ja ilmiöiden hallinnan.”* (Ikonen 2000,14.) Oppimista seuraa osaaaminen ja siihen vaikuttaa monet asiat joko positiivisesti tai negatiivisesti. Esimerkiksi oppimiseen käytetty aika voi vaikuttaa osaamiseen positiivisesti, jos siihen on käytetty tarpeeksi aikaa tai negatiivisesti, jos aikaa on ollut liian vähän. Osaaminen vaikuttaa myös yksilön motivaatioon ja työhyvinvointiin. Sopivan haasteellinen työ ja onnistumisen kokemukset innostavat ja motivoivat. Toisaalta jos työn vaatimukset ylittävät yksilön osaamisen, stressi lisääntyy ja vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. (Hyppänen 2020, 3.)

Organisaation ajatusmallit perehdyttämisen oppimisesta vaikuttavat myös itse perehdyttämisen tilanteessa. Ajatusmallit voivat olla joko piileviä tai tiedostettuja ja ne heijastuvat tapaan jakaa tietoa ja osaamisen kehittämistä. Näin ollen olisikin tärkeää, että kehittämisestä vastaavat henkilöt ovat riittävän tietoisia niin omista kuin organisaatiossa vallitsevista oppimiskäsitteistä. Jos perehdyttäjä ei ole itse perehtynyt ihmisen oppimisen teoriaan, saattaa jopa omat koulunkäyntikokemukset muodostaa käsityksen oppimisesta vielä nykyäänkin. Myös tulokkaan omat ajatusmallit vaikuttavat siihen, millaiseksi tulokkaan rooli perehdytystilanteessa muodostuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 38-39). Tähän viitattiin jo aiemmin, kun kerrottiin aiemmin perehdytyksen olleen *”avaimet käteen ja kongille selviytymään”*. Toisin sanoen organisaatiossa



saattaa vielä olla vallalla oppimiskäsitys, jonka mukaan perehdytystä ei tarvita, vaan tekemällä oppii.

Perehdyttäjällä on tärkeä rooli tulokkaan oppimisen edistäjänä. Parhaimmillaan perehdyttäjä on samalla koko työyhteisön oppimisen edistäjä (Kupias & Peltola 2009, 112-117.) Jos työssä aloittaminen ja työyhteisö ei tarjoa tulokkaalle riittävää tukea kiinnittyä työhön ja työyhteisöön, jää todennäköisesti paljon kapasiteettia käyttämättä tai pahimmassa tapauksessa työsuhte jää lyhyeksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 57-58.) Perehdyttäjä voi siis ikään kuin nostaa työyhteisön osaamisen tasoa, kun perehdytyksen taso on korkealla. Toisaalta myös muu henkilökunta on avainasemassa tulokkaan vastaanotossa, sillä tulokkaan tarvitsee kokea kuuluvansa työyhteisöön, jotta työhön sitoutuu.

#### 4 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa tutustutaan perehdytyksen teoriaan. Luvussa tarkastellaan perehdyttämistä yleisellä tasolla ja mitä sillä tarkoitetaan, mitkä ovat sen tuomat edut, miten se pitäisi suunnitella ja toteuttaa, millainen sisältö sillä tulisi olla ja miten se vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Luvussa tarkastellaan ensin kuitenkin sekä työntekijään että työhön kohdistuvia odotuksia, jotka olisi hyvä olla selvillä ennen rekrytointia ja työsuhteen ja perehdytyksen aloitusta.

##### 4.1 Vartijan työn kvalifikaatiot ja kompetenssit

Oikeusministeriö määrittelee rikosseuraamusalalla vartijana toimimisen edellytykset, joita ovat työryhmämietinnön mukaan yleistieto, perustieto vankeinhoidosta, turvallisuusosaaminen sekä perustiedot vankiin vaikuttamisesta uusintarikollisuuden ehkäisyn näkökulmasta (Oikeusministeriö 2007, 17; Häkkinen, Komulainen, & Satukangas, 2018, 13-15). Näitä vartijana toimimisen edellytyksiä voidaan pitää eräänlaisina kvalifikaatioina, joita vartijana toimivalta odotetaan. Pohjosen (2005, 105-107) mukaan kvalifikaatiot eivät ole vakioita, vaan ne saattavat muuttua yhteiskunnan, ihmisten ja työpaikan muutosten mukana.

Rikosseuraamusalan tutkintoon, joka antaa kelpoisuuden vartijan virkaan, koulutetaan ainoastaan Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa Vantaan Tikkurilassa. Kelpoisuutta vartijan virkaan ei voi saavuttaa yleisessä koulutuksessa suoritetulla koulutuksella muutoin kuin soveltuvalle korkeakoulututkinnolla. Valtioneuvoston asetuksessa Rikosseuraamuslaitoksesta määritellään edellytykset, jolloin vartijan kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa. Vartijan virkasuhde voidaan määrätä määräaikaisesti yhteensä enintään kahden vuoden ajaksi. Myös tällöin vartijalta vaaditaan sellainen taito ja kyky, jota tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää. (A1739/ 2015.) Voidaan siis todeta, että myös sijaisvartijalta voidaan odottaa tietynlaista osaamista, jotta työstä voi suoriutua menestyksekkäästi.

Ammattispesifiset taidot ovat taitoja suoritua jostakin erityisestä toiminnosta, jota esiintyy vain tietyissä ammateissa. Ammattispesifit taidot kehittyvät työtehtävien ja kokemuksen myötä, mutta edellytyksenä on oman ammattialan tietämys ja taito soveltaa sitä käytännössä. (Hanhinen 2010, 65.) Rikosseuraamusalan tutkinnon osaamisalueet ovat laillisuus ja eettisyys, turvallisuus ja valvonta sekä lähityö ja kuntoutus (Häkkinen ym. 2018, 13-16). Kompetenssi on yleisimmin tieteellisessä kirjallisuudessa käytetty osaamiseen viittaava termi (Hanhinen 2010, 52). Hanhisen mukaan perinteinen ja samalla yleisen tason kompetenssi voidaan ymmärtää kykynä suoritua tehtävistä, yksilön ominaisuuksina tai edellä mainittuina yhdessä. Toisin sanoen kompetenssi voidaan ymmärtää kykynä suoritua työtehtävistä ja yksilön ominaisuuksista yhdessä. Tulokkaan tulisi siis olla kyvyiltään ja ominaisuuksiltaan sopiva, jotta oppii ja selviytyy näistä ammattispesifeistä toiminnoista. Vartijan viranhakuilmoituksissa on mainittu lähes poikkeuksetta hyvät vuorovaikutustaidot ja hakijan henkilökohtainen sopivuus rikosseuraamusalan tehtäviin viran menestyksekkään hoitamisen edellytyksinä. Myös sitoutumista Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin painotetaan. Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat turvallisuus, oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen ja usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua (Rikosseuraamuslaitos 2020). Perehdyttämiseen liittykin aina jollakin tavalla käsitys työstä. Jo rekrytointivaiheessa on tulokkaalla oltava riittävä ymmärrys työn sisällöstä ja tavoitteista. Tällöin työssä tarvittava pätevyys ymmärretään oikein ja tehtävään palkataan sopiva henkilö. Varsinaisessa perehdyttämisessä sitten varmistetaan, että tulokkaan työpanos suuntautuu oikeisiin asioihin, joita varten hänet on palkattu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 53.)

#### 4.2 Sijaisvartijan ominaisuudet, rooli ja rooli-dotukset

Kjelin ja Kuusisto (2003, 92) ovat määritelleet listauksen työn ihannehakijan ominaisuuksista, ihanneprofiilin. Ihanneprofiili on usein pitkä lista niistä ominaisuuksista, joita hakijan tulisi omata. Lyhyesti sanottuna tällainen listaus tulisi jakaa kahteen osaan, selviytymis- ja onnistumiskriteereihin. Nimensä mukaisesti ensimmäiset ovat välttämättömiä työstä selviytymisen kannalta ja toiset auttavat myös onnistumaan tehtävässä. Työtehtävän kannalta tulisi miettiä, mistä ominaisuuksista voidaan tinkiä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 92-93; vrt. Koivisto 2004, 45-46.) Vartijan työn kvalifikaatioiden ja kompetenssin pohjalta olisi hyvä luoda jonkinlainen vartijan ihanneprofiili rekrytoinnin tueksi. Pitäisi miettiä, mitkä ovat ne minimikriteerit, joilla työstä voidaan selviytyä. Kuitenkin tulisi ottaa huomioon myös rikosseuraamuslaitoksen strategian mukainen toiminta myös henkilöstön suhteen. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on kuitenkin olla luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka osaava ja motivoitunut henkilöstö tekee mielekästä työtä (Rikosseuraamuslaitos 2020a). Pelkillä selviytymiskriteereillä ei ehkä strategian mukaisen tavoitteeseen päästä. Samoin tulisi määritellä tehtävänkuva mahdollisimman tarkasti, jotta voidaan määritellä, millainen rooli-dotus vartijana toimivalle asetetaan. Työn vaatimukset voidaan ajatella osaamisena, jota työntekijältä odotetaan. Osaamisen vaatimusten lisäksi tulisi pohtia tehtävän asettamat erityispiirteet, joita voidaan pitää reunaehtoina tehtävälle. Tällaisina erityispiirteinä voidaan pitää esimerkiksi työaikoja, matkustusvalmiutta tai

työturvallisuustekijöitä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 92.) Toisaalta myös vartijan ihanneprofiili on tavallaan määritelty pisteytyslomakkeessa, jos ajatellaan, että työn suorituksen laatu ollessa korkeimmalla pistetasolla, vastaa vartijan ihanneprofiilin määritelmää työn laadun suhteen.

Henkilökohtaiset ominaisuudet ovat laaja soveltuvuusala rikosseuraamusalalla ja ehkä niiden pohjalta ei ole järkevää muodostaa vartijalle tällaista ihanneprofiilia. Joskus tarvitaan puhdasta fyysistä voimaa ja joskus erityisen hyviä vuorovaikutustaitoja. Eri tilanteissa erilaiset ominaisuudet ovat joko selviytymis- tai onnistumiskriteerejä. Kuitenkin näiden perustehtävien ja odotusten kautta voidaan odottaa tulokkaan soveltavan niitä oman näkemyksensä mukaisesti, jos haluaa päästä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Rooliodotusta pohtiessa tulisi miettiä työlle perustehtävä. Perustehtävän tarkoituksena on vastata kysymykseen, miksi tämä työtehtävä on olemassa (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.) Perustehtävän lisäksi organisaation strategia vaikuttaa yksilön työrooliin. Strategiasta ei usein puhuta muualla kuin vuosittaisissa palavereissa johtajien esittämänä, jolloin työntekijän oma rooli jää strategiaprosessissa hämäräksi. Kuitenkin strategian ja jokaisen organisaation jäsenen välillä on olemassa yhteys ja jokaisen työpanos vaikuttaa siihen, miten organisaation strategia toteutuu. Yhteyden voi tehdä näkyväksi ja se on myös kehitettävissä. Se kuitenkin vaatii oman strategisen roolin ymmärtämistä. Ennen kaikkea tämä tarkoittaa sitä, että yksilö hahmottaa oman toiminnan vaikutuksen organisaation strategian toteutumiseen. (Aaltonen, Ikävalko, Hämäläinen, Suominen, Teikari, & Mantere, 2006, 85.) Vartijan työlle on jo kirjattu perustehtävät Vantaan vankilan työjärjestykseen.

Roolilla tarkoitetaan yksilön suhdetta ympäröivään organisaatioon, asiakkaisiin ja muihin toimijoihin. Koska rooli määritellään suhteessa toisiin rooleihin, tarvitaan aina myös vastarooli. Roolin mukana määritellään myös yksilön valta-asema suhteessa muihin henkilöihin, mutta myös se, minkälaisia asioita yksilön tulisi saada aikaiseksi osana prosessia. Näin roolien voidaan ajatella määrittelevän myös konkreettisia työtehtäviä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.) Sosiologiassa roolilla tarkoitetaan niitä odotuksia, joita esimerkiksi työyhteisö kohdistaa tietyissä asemassa olevaan yksilöön. Usein rooleista puhuttaessa yksilö nähdään passiivisena toimijana, joka toimii ennalta määritellyn käsikirjoituksen mukaan. Kuitenkin rooli voitaisiin nähdä myös dynaamisena ja yksilöstä lähtevänä, jolloin yksilö arvioi omaan toimintaansa liittyviä odotuksia ja soveltaa niitä oman näkemyksensä mukaisesti. (Aaltonen ym. 2006, 86.)

Työhön ja työntekijään kohdistuu siis erilaisia rooleja ja odotuksia. Onnistuneeseen työkokemukseen vaikuttavat sekä työntekijän rooli, että odotukset työtä kohtaan, mutta myös työnantajan odotukset työstä suoriutumiseen ja strategian mukaiset tavoitteet. Siksi olisi tärkeää määritellä mahdollisimman tarkasti sekä työhön kohdistuvat odotukset ja tarpeet sekä itse työntekijään kohdistuvat odotukset. Nämä edellä mainitut toimenpiteet kohdistuvat aikaan ennen työsuhteen alkua, seuraavassa luvussa käsitellään itse perehdytyksen tarkoitusta.

### 4.3 Perehdytyksen edut

Perehdyttäminen on yksi tärkeimpiä työpaikalla toteutettavaa koulutusta. Onnistuneella perehdyttämisellä on suuri vaikutus motivaatioon, työturvallisuuteen, työn tuloksiin sekä työyhteisön hyvinvointiin. (Lepistö 2004, 56.) Perehdyttämisen hyödyt saadaan näkyville myös tarkasteltaessa työnantajamielikuvaa, joka perehdytettävälle perehdytyksen myötä muodostuu. Työnantajamielikuvan muodostamme omien kokemustemme ja muiden kertoman perusteella. Mielikuva vaikuttaa mm. siihen, miten myönteisesti myöhemmin opiskelijat hakeutuvat työharjoitteluun tai työhön kyseiseen yritykseen. (Kangas & Hämäläinen 2010, 5.) Se, että saamme juuri oikeanlaisten työntekijöiden kiinnostuksen heräämään työpaikasta, vaatii pitkäjänteistä työtä työnantajamielikuvan eteen. Erityisesti työntekijöiden arvostamien asioiden tiedostaminen ja kehittäminen ovat avainasioita työnantajamielikuvan kehittämisessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 24.)

Valvisto (2005) vertaa teoksessaan perehdyttämistä lasten kasvattamiseen. Hän kertoo kuulensa, kuinka jotkut vanhemmat väittävät, etteivät kasvata lapsiaan vaan he kasvavat kuin itsestään. Kuitenkin vanhemmat ovat aina roolimalleja lapsilleen ja kasvattavat heitä sitä kautta, joko tiedostamatta tai tiedostaen. Samalla tavalla Valvisto vertaa uusien työntekijöiden perehdytystä lasten kasvatukseen; perehdyttäminen tapahtuu aina jollakin tavalla, oli talossa varsinaista perehdyttämishjelmaa tai ei. (Valvisto 2005, 47.)

Perehdyttämisen yksi tärkein tehtävä on saada uuden työntekijän työpanos mahdollisimman nopeasti tuottavaksi. Samalla perehdyttämisellä viedään yritystä lähemmäksi sen strategian ja arvojen mukaista visioita ja tavoitteita. Perehdytys ei ole onnistunut, jos samalla ei siirry tietoa arvoista ja talon tavoista toimia. Sen voidaan todeta olevan vaillinainen myös, jos se ei anna uudelle työntekijälle mahdollisuutta kyseenalaistaa ja tuoda esille omia näkemyksiään. Yrityksen identiteetin kannalta oleelliset asiat tulee kerrata uudelleen ja uudelleen. Näitä asioita ovat juuri visio, arvot ja strategia. Ne henkilöityvät aina yrityksen johtoon ja lähimpään esimieheen, siksi uuden työntekijän tulisi kuulla nämä asiat juuri heiltä. (Valvisto 2005, 47-49.)

### 4.4 Perehdytyksen suunnittelu, toteutus ja sisältö

Lepistön (2004, 58-59) mukaan esimiehen tulisi vastata perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Hän voi kuitenkin delegoida opastuksen kokeneelle työntekijälle tai hoitaa opastuksen itse. Joka tapauksessa vastuu perehdytyksen organisoinnista on esimiehellä. Työpaikalla saattaa olla nimetty yleisperehdyttäjä, joka on usein talossa pitkään ollut työntekijä. Yhtenä tärkeänä esimiehen tehtävänä voidaan pitää työyhteisön valmentamista uutta työntekijää varten. Työyhteisön olisi hyvä tietää jo etukäteen uudesta tulokkaasta. Esimies on myös valmiina ottamaan tulokkaan vastaan ensimmäisenä työpäivänä ja selvittää tulokkaan sen hetkiset tiedot tulevasta työstä ja onko jotain materiaalia jo jaettu tulokkaalle. Alun

tutustumisessa olisi hyvä selvittää tulokkaan aiempi työkokemus ja koulutus sekä keskustella molemminpuolisista odotuksista. (Lepistö 2004, 58-59.)

Perehdytys on hyvä aloittaa ennakkovalmisteluilla jo ennen uuden työntekijän saapumista, jotta kaikki tarpeellinen on valmiina. Uudelle tulokkaalle voidaan myös laatia perehdytysohjelma, mikä on lista perehdytettävistä asioista aikatauluineen. Jo ennen työsuhteen aloitusta, voidaan tulokkaalle antaa perehdytysmateriaalia, jonka avulla tulokas voi tutustua yritykseen. (Hyppänen 2007, 195.) Perehdytysohjelman sisällön rakentamisessa voidaan pitää riittävänä ohjeena kokonaiskuvan antamista, perehdytyksen oikea-aikaisuutta sekä konkretiaa. Ohjelmaa suunniteltaessa voidaan miettiä niitä seikkoja, jotka auttavat tulokasta menestymään tehtävässään. Lopulliseen perehdytyksen sisältöön vaikuttavat yrityksen arvot, strategia ja tavoitteet sekä tulokkaan aiempi osaaminen suhteessa uuteen työtehtävään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198-199.)

Useimmiten sijaisvartijoilla ei ole aiempaa osaamista vankilatyötä ajatellen. Perehdyttäminen on prosessi, joka on samaan aikaan sekä ainutlaatuinen että yhdenmukainen kaikille tulokkaille. Tulokas tulisi siis vastaanottaa ja kohdata yksilönä ja perehdyttämisen tulisi olla laadultaan samanlainen ja yrityksen arvoja ja strategiaa noudattava kaikille tulokkaille. (Kjelin & Kuusisto 2003, 193-194.) Perehdytyksen sisältö voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, jotka poikkeavat toisistaan melko paljon. Nämä osa-alueet ovat liiketoiminnallinen ja käytännöllinen perehdytys ja ne sisältävät sekä arvoja ja strategiaa käsitteleviä että käytännöllisiä arkipäivän teemoja. Perehdyttämisessä on sekä laajoja kokonaisuuksia että vähäpätöisemmiltä tuntuvia pienempiä asioita ja siksi perehdyttämisen sisällön kuvaaminen kattavasti onkin vaikeaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201.)

Perehdyttämisessä käytettävä materiaali sisältää yleensä tärkeää tietoa koko henkilöstölle. Usein valmista materiaalia on myös jo olemassa ja sitä kannattaakin hyödyntää. Perehdyttämistä varten suunniteltu materiaali kannattaa pitää mahdollisimman vähäisenä ja panostaa enemmän materiaalin käytännöllisyyteen. Intranetin hyödyntäminen on myös suositeltavaa, mutta kuitenkin perehdyttäjän opastuksella, ei itsenäiseen tutustumiseen kehottamalla. Ylipäänsä yrityksen internet-sivuilla on usein tulokasta kiinnostavaa tietoa ja erilaisilla extranet-ratkaisuilla voi tulokas perehtyä yrityksen henkilöstölle tarkoitettuihin sivustoihin etäyhteyden avulla jo ennen varsinaisen työsuhteen alkua. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206-208.) Mielikuva organisaatiosta muodostuu ensimmäisten kontaktien kautta. Perehdyttämismateriaalin tulisi välittää sitä ilmapiiriä, jota yrityksessä arvostetaan. Materiaalilla on tarkoitus tehdä tulokkaan olosta rentoutuneempi, ei jännittyneempi. Kaikkea informaatiota ei tarvitse muistaa ulkoa ja esimerkiksi intranet voisi olla sellainen paikka, josta tietoa voi tarvittaessa tarkistaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211.)

#### 4.5 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Meillä kaikilla on oma arvopohja, joka vaikuttaa meidän jokapäiväiseen elämäämme. Ihmisen elämänlaatu taas pohjautuu henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen puoleen. Hyvinvoinnin edellytys on tasapaino näiden asioiden välillä. Myös työyhteisössä on kiinnitettävä huomiota yksilön hyvinvointiin ja näkökulma onkin huomioitu työsuojelulainsäädännössä mm. riittävän perehdytyksen näkökulmasta. Henkinen hyvinvointi on paljon kiinni yksilön arvoista ja tarkoituksellisuuden kokemuksista. Työelämässä arvokkaiksi koetut asiat saattavat vaihdella eri ihmisillä ja luonnollisesti myös uravaihe vaikuttaa näihin asioihin. Työntekijän oma motivaatio ja tavoitteet tehtävän suhteen vaikuttavat paljon siihen, miten hän asettautuu suhteessa tehtäväänsä. Myös organisaatiolla on omat arvot ja tavoitteet. Työyhteisössä tulisi kyetä yhdistämään sekä omat että yrityksen arvot, jolloin yksilö saattaa kokea työnsä arvokkaaksi ja omien arvojen mukaista tyydytystä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100-101.) Työntekijän on kuitenkin hyväksyttävä se tosiasia, että hän on itse vastuussa omasta työurasta, ammatillisesta kehittämisestä ja motivaatiosta (Valvisto 2005, 75.) Ei siis voida ajatella, että pelkästään työnantaja olisi vastuussa esimerkiksi työntekijän työhyvinvoinnista.

Rikosseuraamuslaitoksen strategiakartassa on määritelty henkilöstöä koskevia tavoitteita. Rikosseuraamuslaitos pyrkii olemaan luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka henkilöstö on motivoitunut ja osaavaa ja kokevat työnsä mielekkäänä. (Rikosseuraamuslaitos 2020a.) Vantaan vankilalle tehdään vuosittain työhyvinvointisuunnitelma, josta tiedotetaan koko henkilökuntaa. Työhyvinvoinnin kehittäminen koskettaa työn eri osa-alueita ja työntekijää. Varsinaiseen työhön liittyviä kehittämisalueita ovat esimiestyö ja johtaminen, työn sisältö, vaatimukset ja organisointi sekä työyhteisön toimintatavat ja työolot. Yksilön työhyvinvointia koskevat asiat ovat toimintasuunnitelmassa terveyden ja toimintakyvyn lisäksi ammatillinen osaaminen, asenteet, motivaatio ja arvot. Vantaan vankilassa toimii myös työhyvinvointitoimikunta, jonka kokoukset ovat avoimia koko henkilökunnalle. (Vantaan vankila 2018.)

Työyhteisöön kuulumisen on todettu olevan työhyvinvointia ja työssä pysymistä tukeva seikka. Vuorovaikutus on merkittävässä roolissa, mutta toistaiseksi ei tiedetä, millainen vuorovaikutus tukisi tätä yksilön kuulumisen tunnetta työyhteisöön. Työyhteisön vuorovaikutussuhteet muodostuvat työn ohessa ja sen kautta ja niiden laatu ja merkitys vaihtelevat. (Rajamäki & Mikkola 2017, 255.) Toimivat sosiaaliset vuorovaikutussuhteet ovat olennainen osa turvallisuuden tunteesta uudella tulokkaalla. Sosiaalista hyvinvointia voidaankin lisätä siten, että tulokasta tuetaan näissä vuorovaikutussuhteissa niin yhteistyötahojen kuin työyhteisön jäsenten välillä. Tulokkaan esittely työyhteisön jäsenille on oiva keino vuorovaikutussuhteiden luomisessa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 102-103.) Etenkin uudessa työpaikassa aloittaessa, ovat työyhteisön vertais-suhteet merkittäviä mm. sosiaalisen tuen ja yhteenkuuluvuuden suhteen (Rajamäki & Mikkola 2017, 255).

Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus eli se tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Terminä työhyvinvointi on kuitenkin aikaan ja kulttuuriin sidonnainen. Työhyvinvoinnin edellytys on mielekäs ja sujuva työ, turvallisessa ja terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä. (Virtanen & Sinokki 2014, 28-29.) Vielä muutama vuosikymmen taaksepäin arvostettiin pitkiä työuria ja työuraa rakennettiin pitkällä tähtäimellä. Nuoremman polven, tässä tapauksessa 1990-2000 -luvuilla aloittaneiden työntekijöiden keskuudessa ollaan taas valmiita siirtymään ammatista toiseen ja saatetaan kouluttautua moneenkin kertaan työuran aikana. (Kaivola & Launila 2007, 19.)

Kaivola & Launila (2007, 20-21) kertovat teoksessaan Hyvä työpaikka tutkija Chris Agyris kehittäneen käsitteen psykologinen sopimus 1960-luvulla. Yleensä tällä tarkoitetaan epävirallisia odotuksia, joita on työntekijän ja työnantajan välillä. Luonteeltaan tämä suhde on siis vaihtosuhte; työpanokselle pitäisi saada vastinetta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mitä enemmän toinen osapuoli saa omille odotuksille vastakaikua, on tämä psykologinen sopimus sitä vahvempi. Viime vuosina tämä psykologisen sopimuksen käsite on saanut osakseen mielenkiintoa enenevässä määrin, sillä erilaisten muutosprosessien myötä on koettu, että tätä sopimusta rikotaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan puolelta on vaadittu sitoutumista ja uskollisuutta, mutta itse ei kyetä lupaamaan samoja asioita työntekijälle. Tämä aiheuttaa jatkuvaa tasapainoilua työnantajan vaatimusten ja epävarmuuden keskellä ja kun tämä psykologinen sopimus tulee rikotuksi, on seurauksena työmotivaation ja sitoutumisen vähentyminen. Tämän seurauksena poissaolot lisääntyvät, työsuoritus heikkenee ja houkutus lähteä työelämästä lisääntyy. (Kaivola & Launila, 20-21.) Kun työroolit ovat selkeitä ja luottamuksen tunne työyhteisön sisällä olemassa, on tyytyväisyys työhön ja sitä kautta myös sitoutuminen työhön paremmin läsnä. Sen lisäksi ihmiset, jotka viihtyvät työrooleissaan ja tuntevat voivansa hyödyntää osaamistaan tässä roolissa, eivät ole yhtä alttiita työpaikan vaihdolle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 59.)

## 5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitteita sekä millainen oli opinnäytetyön toteutus aiheanalyysistä ja tutkimussuunnitelmasta varsinaisen tutkimuksen toteutukseen. Lopuksi luvussa taustoitetaan opinnäytetyöntekijän omaa roolia osana perehdytysprosessin kehittämistyötä.

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia jo olemassa olevaa tietoa perehdyttämisestä, perehdyttämisen käytännöistä ja sisällöstä sijaisvartijoille Vantaan vankilassa. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin ryhmähaastatteluja, jotka

esitellään luvussa tarkemmin. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sijaisvartijoiden perehdyttämisen prosessia aineistojen analyysin ja johtopäätösten mukaan sekä tarkastella miten tulokkaan työhyvinvointia pitäisi tukea.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan vankilan henkilökunnan kanssa. Tietoa haettiin lähinnä suomalaisesta kirjallisuudesta, tutkimuksista ja artikkeleista sekä arkihavainnoinnin keinoja käyttäen. Vantaan vankilan perehdytyksen nykytilan ja kehittämistarpeiden selvittämiseksi järjestetään ryhmäkeskustelutilaisuudet kouluttamattomille sijaisvartijoille. Opinnäytetyötä varten anottiin tutkimuslupa Vantaan vankilan johtajalta, mikä löytyy liitteestä 1.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää sijaisvartijana toimivien tulokkaiden perehdytyksen nykytila Vantaan vankilassa. Tavoitteena oli saada selville, mitä tulokkaat itse toivovat perehdytykseltä, jotta se koettaisiin onnistuneena. Kahvipöytäkeskusteluiden perusteella perehdyttämisen laatu ja strategiat ovat vaihdelleet suuresti perehdyttäjistä ja käytettävissä olevasta ajasta riippuen. Tavoitteena olisi yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä, seurata perehdytyksen laatua ja vaikutusta työhyvinvointiin sekä vastuuttaa perehdyttäminen asiasta kiinnostuneelle pienelle ryhmälle, joka jatkossa hoitaisi perehdyttämisen ja sen kehittämisen. Laitoksella on jo olemassa erinäisiä perehdytysoppaita, jotka pienellä päivityksellä saadaan ajantasaisiksi. Siksi opinnäytetyön tarkoituksena ei ole kehittää uutta perehdytysopasta, vaan kehittää perehdyttämisen prosessia kokonaisvaltaisesti.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Miten perehdytyksen eri osa-alueet ovat huomioitu nykyisen perehdytysprosessin toteutuksessa ja sisällössä sijaisvartijoille Vantaan vankilassa ja miten niitä pitäisi kehittää ottaen huomioon myös perehdytyksen laatu?
- Miten sijaisvartija Vantaan vankilassa kokee työsuhteen aloituksen vaikuttavan työhyvinvointiin ja miten näitä vaikuttavia tekijöitä tulisi ottaa huomioon työsuhteen alussa?

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa Vantaan vankilan perehdyttämiskäytännöistä, perehdyttämisen sisällöstä ja perehdyttämisen vaikutuksesta tulokkaan työhyvinvointiin. Rikosseuraamusalaa ja siten myös vankiloiden toimintaa ohjaavat laajasti erilaiset lait ja asetukset, määräykset ja ohjeet. Siten perehdyttämisen tulisi sisältää laajasti tietoa sijaisvartijana aloitavalle koskien tulokkaan oikeuksia ja velvollisuuksia. Pelkästään jo virkamiehenä toimiminen tuo tulokkaalle erilaisia virkasuhteeseen liittyviä edellytyksiä verrattuna esimerkiksi kaupassa työskentelevälle ihmiselle. Tällä tarkoitan esimerkiksi edellytystä virkamiehen käyttäytymiselle asemansa mukaisesti myös vapaa-ajallaan.



Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla perehdyttämisen prosessia voitaisiin kehittää siten, että se koetaan mielekkäänä kaikille osapuolille ja että se ei vaikuta ainakaan negatiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksen alussa ei ollut vielä tiedossa, mitä opinnäytetyön tuotoksena syntyy, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä perehdytyksen nykytila on ja miten sitä pitäisi kehittää. Vasta tämän jälkeen päädyttiin lopullisiin kirjallisiin tuotoksiin. Tutkijan näkökulma oli kuitenkin, että varsinaista perehdytysopasta ei tuoteta, sillä sellainen oli jo olemassa, joskin pieniä päivityksiä sekin oli vailla. Perehdytysopas on muokattavissa tietojen päivityksellä esimerkiksi erilaisten vankiosastojen profiilin suhteen tai käytännön puhelinnumeroiden päivityksen suhteen. Perehdytysopas on useimmiten myös laitoskohtainen, jolloin siihen on esitelty erilaiset vankiosastot ja toiminnot. Tällaisen oppaan käytettävyys on rajoitettu ainoastaan yhteen laitokseen. Vaikka tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää nimenomaan Vantaan vankilan perehdytysprosessia, on lopullinen perehdytysuunnitelman rungon käyttö mahdollista myös muissa Rikosseuraamuslaitoksen toimipaikoissa.

## 5.2 Laadullinen tutkimus

Tutkimuksella pyritään aina saavuttamaan jokin tarkoitus tai tehtävä. Tutkimuksen tarkoitus taas ohjaa tutkimusmenetelmän valintoja. Tutkimus voi olla joko kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen. Kvantitatiivinen tutkimus tähtää yleispätevän syyn ja seurauksen lakien selvittämiseen, kun taas kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 138,161.) Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on moninaisen todellisen elämän kuvailu. Kuitenkin tutkimuksessa on otettava huomioon myös se, että tämä todellinen elämä ei voi olla mielivaltaisesti jaoteltu eri osa-alueisiin. Eri tapahtumat todellisuudessa vaikuttavat toisiinsa ja näin ollen on mahdollista löytää monenlaisia suhteita asioiden ja tapahtumien välillä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Tutkija hahmottaa tutkittavat ilmiöt tutkimustietoon ja teoriaan tutustuessa. Se miten jokin ilmiö taas näyttäytyy tutkittavan elämässä, riippuu myös tutkittavan omasta elämäntilanteesta. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, 66-67.) Toiset tutkijat käyttävät niin sanottuja työhypoteeseja, jotka ovat tutkijan odotuksia tuloksista. Ne voivat olla hyvin viitteelliseltäkin esitysmuodoltaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 159.) Tässä opinnäytetyössä oli työhypoteesina, että perehdytyksen prosessia tulisi kehittää. Se mitä lähdettiin kuitenkin tutkimaan, oli se, mitä prosessista tulisi kehittää.

Opinnäytetyön tutkimustyyppiä valikoitui kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää mahdollisimman laajasti perehdytyksen nykytilaa ja sen vaikutuksia valvontahenkilöstön työhyvinvointiin Vantaan vankilassa. Kvalitatiivisella tutkimusotteella halutaan selvittää käyttäytymisen merkitys ja sen asiayhteys (Hirsjärvi & Hurme 2004, 27). Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää perehdytyksen prosessia tulokkaan näkökulmasta työhyvinvointia tukevasti. Kvalitatiivinen eli laadullinen ja kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tai

analyysi eivät kuitenkaan poissulje toisiaan, vaan niitä voidaan käyttää myös rinnakkain. Kvalitatiivinen tutkimus tuo esille haastateltavien näkemykset, mutta kvantitatiivisella otteella saadaan esille näkemysten laajuus. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 27). Tämän opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastattelua. Tutkimusaineiston analyysissä on käytetty myös osittain kvantitatiivisia menetelmiä. Lähinnä kvantitatiiviset menetelmät esiintyvät aineiston analyysin yhteydessä siten, että tuloksissa on määritelty, kuinka monta kertaa jokin asia toistui vastauksissa. Kuitenkaan opinnäytetyön tekijä ei pitänyt tässä tutkimuksessa oleellisena sitä, että jokaisen luokitellun ilmaisen lukumäärä olisi kerrottu tarkasti, sillä tarkoituksena ei ollut etsiä tilastollisia eroja tai muuttujia.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui ryhmähaastattelu. Tarkemmin määriteltynä ryhmähaastatteluiden runko oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelun runko löytyy liitteestä 3. Tällaisen tutkimusmenetelmän ominaispiirteenä on, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet saman tilanteen. Myös tutkija on perehtynyt tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön ja sen perusteella tehnyt eräänlaisia oletuksia, joiden pohjalta hän kehittää haastattelun rungon. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47-48.) Tällaisessa teemamuotoisessa ryhmähaastattelussa ei rakenneta yksityiskohtaista haastattelukysymysrunkoa vaan aiemmin teorian pohjalta määriteltyjen teema-alueiden mukaisia haastattelua ohjaavia kysymyksiä. Teemojen tulisi olla riittävän väljiä, jotta tutkittavan ilmiön todellinen laajuus saa ansaitsemansa huomion. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 66-67.) Teemahaastattelun nimitys juontaa siitä, että haastattelu on nimensä mukaisesti kohdennettu tiettyihin teemoihin, joista haastattelutilanteessa keskustellaan. Teemahaastattelu on määritelty enemmän puolistrukturoiduksi menetelmäksi siksi, että haastattelun osa-alueet, teemat ovat kaikille samat, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa ja järjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47-48.)

Ryhmähaastattelussa on paikalla useita henkilöitä samaan aikaan ja tavoitteena on muodostaa keskustelua ryhmässä tutkijan haluamasta aiheesta tai teemasta. Haastateltavien voi toisinaan olettaa jännittävän haastateltavaa, eikä yksilöhaastattelusta näin ollen tulisi toivottua keskustelua. Toisaalta ryhmähaastattelussa osallistujat saavat toisistaan tukea, jolloin haastattelusta saadaan tietoa enemmän. Toimivana haastatteluryhmänä voidaan pitää 4-8 hengen kokoonpanoa. Haastateltavan joukon tulisi olla mahdollisimman homogeeninen, jotta kaikki ymmärtävät esitetyt kysymykset. Keskusteluiden on tarkoitus olla ilmapiiriltään avoimia ja vapaita, mutta ongelmia saattavat aiheuttaa yksittäiset dominoivat henkilöt. Ryhmähaastattelutilanteen ongelmana saattaa olla myös itse keskustelun aikaansaaminen. Ryhmähaastattelun suunnitteluvaiheessa on päätettävä, halutaanko tilaisuus toteuttaa haastatteluna vai toivotaanko siitä saamaan keskustelua aikaiseksi. (Eskola & Suoranta 2008; 94, 96-97.) Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskustelumutoisena, jolloin tavoite on melko vapaamuotoinen ja osanottajat voivat kommentoida melko spontaanisti ja tuottaa monipuolista tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2004, 61.) Tässä opinnäytetyössä oli toivottavaa saada keskustelua teemojen mukaisista aihepiireistä, jotta aiheista saataisiin mahdollisimman paljon tietoa.

Edellä mainittujen määritelmien mukaan tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli puolistrukturoitu teemamuotoinen ryhmähaastattelu. Tässä työssä oli toivottavaa saada keskustelua aikaiseksi, sillä tutkija ei välttämättä ole osannut asettaa etukäteen oikeita kysymyksiä tutkimuskysymysten selvittämiseksi, mutta teemojen mukaisista alueista oli tehtävissä lisäkysymyksiä tarpeen vaatiessa. Kyseiseen tutkimusmenetelmän muotoon päädyttiin, koska tutkimuksen toteuttaminen lomakekyselynä olisi jättänyt asian etäiseksi, eikä aiheesta olisi ollut mahdollista saada tarkkaa tietoa. Kyselylomakkeen heikkoutena tässä tutkimuksessa olisi voitu pitää myös sitä, että vastausvaihtoehtoja olisi vaikea saada vastaamaan laajasti osallistujien todellisia ja oleellisia ajatuksia (Hirsjärvi & Hurme 2004, 37). Yksilöhaastattelu olisi saattanut tuoda mukaan hiukan syvyyttä, mutta erilaisten näkökulmien herääminen ja pohtiminen olisi jäänyt vähäiseksi. Kokemusten mukaan ryhmähaastattelutilanteissa saadaan myös ujompian ja arempien mielipiteet paremmin esille (Hirsjärvi & Hurme 2004, 63.) Haastattelun tarkoituksena on joka tapauksessa välittää tietoa haastateltavan kokemuksista ja ajatuksista (Hirsjärvi & Hurme 2004, 41).

Ryhmähaastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään, millainen perehdytyksen prosessi tällä hetkellä on eri perehdytyksen teemojen suhteen ja mitä tulokkaat itse siltä toivoisivat. Toisena teemana olivat perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin etenkin työsuhteen alussa. Aineiston analyysivaiheessa kuitenkin huomattiin, ettei pelkästään perehdytyksen vaikutusta työhyvinvointiin ollut mielekäästä tutkia. Ryhmähaastatteluissa nimittäin ilmeni, että osalla perehdytys oli kestänyt, tai sen oli mielletty kestäneen ainoastaan yhden päivän. Tästä syystä oli mielekäästä tutkia koko työsuhteen alun vaikutuksia työhyvinvointiin, jotta aikajana on pidempi kuin yksi päivä.

Ryhmähaastatteluihin valittiin alle kaksi vuotta sijaisvartijoina toimineet, sillä heillä on tuorein kokemus siitä, millainen perehdytys on tällä hetkellä. Hetken kuitenkin jo työssä olleina, on heille myös oletettavasti tullut ajatuksia siitä, mitä olisivat työhön tutustuttuaan perehdytykseltä toivoneet. Toisaalta lopullisissa tuotoksissa on nähtävissä myös aiempaan teoriatietoon pohjautuvia johtopäätöksiä, sillä ei voida olettaa haastatteluihin osallistuneiden tuntevan teoriaa siitä, mitä perehdytyksen sisällössä esimerkiksi tulisi ottaa huomioon.

Ryhmähaastatteluissa oli teemoiteltu kysymysrunko, jota tutkija tarvittaessa täydensi lisäkysymyksillä ryhmähaastattelun edetessä. Tavoitteena oli saada avointa keskustelua aikaan, jolloin haastatteluun tulisi lisää syvyyttä ja erilaisia näkökulmia. Kuitenkin täytyy muistaa, että tarkoituksena oli saada tietoa ja päästä tiettyyn päämäärään, jolloin puhutaan haastattelusta, kun taas keskustelun funktio voisi olla pelkkä yhdessäolo (Hirsjärvi & Remes 2004, 42). Tästä syystä käytetään tässä opinnäytetyössä nimitystä ryhmähaastattelu ryhmäkeskustelun sijaan, vaikka tavoitteena myös oli saada keskustelua aikaan. Ryhmähaastatteluissa haluttiin selvittää muun muassa perehdytyksen toteutus ja sisältö eri teemojen alueilla, joita ovat työympäristö, työpaikalla vallitsevat olot, organisaation strategia ja visio, työyhteisön tavoitteet ja yksilöön ja

työtehtävään kohdistuvat odotukset. Edellä mainittujen osa-alueiden selvityksessä tarkasteltiin sekä nykytilaa, että tulokkaiden toiveita sisältöjen suhteen. Ryhmähaastattelussa oli tarkoitus selvittää myös, millaisia hyviä perehdytyskäytäntöjä ja kokemuksia haastateltavilla oli muista työpaikoista ja niiden soveltuvuutta Vantaan vankilan perehdytyskäytäntöihin. Lopuksi ryhmähaastattelussa tarkasteltiin vielä työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja uudessa työssä aloittaessa.

Ryhmäkeskustelut litteroitiin, jolloin niistä oli helpompi nostaa esille tulleita seikkoja. Litterointien jälkeen tapahtui aineistojen analyysi. Aineiston analyysi on kuvattu tarkemmin luvussa 6.4. Analyysin pohjalta valittiin tärkeimmät kehitysehdotukset koskien tulokkaiden perehdytystä, jotka olivat perehdytysohjelman luominen, perehdytyspassin luominen sekä perehdytyksen laadun varmistaminen palautekyselyllä perehdytysjakson päättyessä.

### 5.3 Harkinnanvarainen näyte ja tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen koehenkilöt voidaan valita joko sattumanvaraisesti tai tarkoituksella. Yleisesti ottaen sattumanvaraista pidetään parempana tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tarkoituksella valittu otos on tyypillisesti sellainen, että jokin joukko on saatu helposti mukaan tai on haluttu tutkia nimenomaisesti jotakin oleellista joukkoa. (Metsämuuronen 2006, 45.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on ollut tapana puhua harkinnanvaraisesta näytteestä puhuttaessa tutkimuksen otoksesta. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 58.) Sopivana haastateltavien lukumääränä on pidetty 15 henkeä. Jos joukko on liian pieni, ei aineistosta voida tehdä tilastollisia johtopäätöksiä ja jos joukko on liian suuri, saattaa aineistojen tulkinta jäädä pinnallisemmaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 58.) Tutkija voi myös valita luonnollisesti olemassa olevan ryhmän haastatteluita varten. Tällöin aineiston koko määräytyy sen mukaan, monta jäsentä kyseiseen ryhmään kuuluu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181-182). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli pyrkiä ymmärtämään perehdytystä ilmiönä syvällisemmin ja peilaamaan sitä teoreettista viitekehystä vasten, jolloin pienemmälläkin joukolla haastateltuna saadaan jo merkittävää tietoa opinnäytetyötä varten. Kohdejoukko myös määräytyi edellä mainitun luonnollisen ryhmän muodostavasta joukosta, josta vielä valikoitiin tutkimuksen tarkoitusta vastaava pienempi ryhmä.

Ennen opinnäytetyön aloittamista, tutkimuslupa anottiin Vantaan vankilan johtajalta (liite1). Opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoituivat Vantaan vankilan sijaisvartijat, joilla ei ole Rikosseuraamusalan tutkintoa. Rikosseuraamusalan tutkinnon suorittaneet ovat saaneet koulutuksen työhön ja suurin osa vakituisista vartijan viranhaltijoista on kyseisen koulutuksen käynyt. Toisaalta myös koulutuksen saaneet täytyy vielä perehdyttää laitoksen toimintaan, mutta perusasioihin ei tarvitse enää kiinnittää huomiota. Ennen opinnäytetyön prosessin aloittamista oli pohdittava, onko järkevämpää tutkia perehdytystä koulutettujen vai kouluttamattomien näkökulmasta. Koulutetuilla on ehkä parempi näkemys siitä, millaista perehdytyksen pitäisi olla

suhteessa koulutettuihin asioihin, mutta toisaalta vaarana voi olla jo pitkän työuran aiheuttama urautuneisuus. Myös aiemmin mainittu perehdytyksen puute ja suppeat oppimiskäsitykset olisivat ehkä vaikuttaneet pitkään alalla olleiden näkemyksiin perehdytysprosessin sisällöstä. Opin- näytetyön tekijä tuli siihen lopputulokseen, että hiljattain perehdytyksen saaneilta saa parhaan näkemyksen siitä, millainen perehdytysprosessi tällä hetkellä on ja miten se on vaikuttanut työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneilla tulokkailla on myös perehdytysprosessi suhteelisen tuoreessa muistissa, sillä kaikki kutsutut ovat työskennelleet alle kaksi vuotta Vantaan vankilassa. Tutkimukseen ei kuitenkaan kutsuttu ketään alle kolme kuukautta työssä ollutta, sillä heillä ei välttämättä olisi ollut vielä selvää näkemystä siitä, miten perehdytysprosessia voisi kehittää. Opinnäytetyön lopulliset tuotokset eivät myöskään nojaa pelkästään tutkimuksesta saadun tiedon analyysiin, vaan myös jo olemassa olevaa teorian tietoa on yhdistetty. Pelkästään tulokkaiden näkemykset perehdytysprosessin sisällöstä eivät välttämättä tuo parasta mahdollista lopputulosta, sillä heillä ei ole teorian tietoa pohjalla.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei välttämättä etsitä tilastollisia yleistyksiä, vaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin tai saamaan tietoa jostakin ilmiöstä tai etsimään uusia teoreettisia näkökulmia ilmiöön. Jo muutaman henkilön haastattelulla voidaan saada merkittävää tietoa. Haastateltavien valinta voidaan aloittaa myös kokeilevalla keskustelulla, jotta tutkija tietää, miten henkilöt ymmärtävät tutkimuksen aiheen. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 59.) Perehdyttämisen nykytilan selvittämiseen kutsuttiin Vantaan vankilassa sijaisvartijoina toimivia vartijoita. Ryhmähaastatteluihin kutsuttiin sekä miehiä että naisia. Ennen haastattelukutsujen lähettämistä kerrottiin kohdejoukolle opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Sama informaatio oli haastattelukutsussa, joka lähetettiin sähköpostitse kunkin vastaanottajan virkasähköpostiin. Haastattelukutsuja (liite 2) lähetettiin 12 kappaletta ja haastatteluun suostuneita oli seitsemän. Tutkimukseen kutsutut haastateltavat olivat valikoituneet edellä mainituilla kokeilevilla keskusteluilla, jotta haastateltavien joukko edustaisi mahdollisimman homogeenistä ryhmää ja kaikilla haastateltavilla olisi suunnilleen sama käsitys haastattelun aiheesta. Haastattelut järjestettiin Vantaan vankilassa 27.12.2019 ja 10.1.2020. Ensimmäiseen haastatteluun osallistui neljä henkilöä ja toiseen kolme.

Haastattelujen järjestämiseen oli laitoksen johtajan suostumus suorittaa ne työajalla sekä haastattelijan että haastateltavien osalta. Alueellisen työvuorosunnitteluun oltiin ajoissa yhteydessä, jotta haastatteluun suostuneet olisivat yhtä aikaa työvuorossa haastattelijan kanssa, sovitut päivät olivat 20.12.2019 ja 27.12.2019. Työvuorojen vahvistamisen jälkeen ilmeni, että näin ei kuitenkaan ollut kyetty menettelemään työvuorojen ja henkilöiden suhteen. Tämä aiheutti ongelmia, sillä työvuorot vahvistetaan aina kuudeksi viikoksi eteenpäin, eikä haastattelijalla ollut aikaa odottaa seuraavan jakson alkua. Loppujen lopuksi piti lähettää haastattelukutsu vielä uudestaan muutamille määräaikaisille vartijoille, jotka olivat haastatteluun jo suostuneiden kanssa samaan aikaan työvuorossa. Näin saatiin pienellä viiveellä haastattelupäivät sovittua. Seuraavaksi sovittiin laitoksen sisäisen työvuorosunnittelijan kanssa, että kyseiset

henkilöt ovat sovittuina päivinä ainoastaan laitoksen sisäisillä toimipaikoilla töissä, eivätkä lähde ulkopuolisille toimipaikoille, jotta ovat haastattelun aikana paikalla. Työvuorosuunnittelijalle korostettiin haastatteluihin osallistuvien yksityisyyden suojasta ja osallistumisen luottamuksellisuudesta. Ongelmaksi muodostui se, että haastattelijan oli suojeltava haastateltavien yksityisyyttä, eikä näin ollen voinut kirjoittaa työvuorolakanaan suoraan, että kyseisillä henkilöillä on näinä päivinä opinnäytetyöhön liittyvä haastattelu. Se olisi tuonut julki liian suurelle joukolle haastatteluihin osallistuvien tiedot. Loppujen lopuksi kyseisille päiville kirjoitettiin kyseisten henkilöiden kohdalle, että toimipaikkaa ei saa vaihtaa, jotta haastateltavat eivät olisi kyseisinä päivinä laitoksen ulkopuolisissa toimipaikoissa.

Ensimmäisenä haastattelupäivänä ilmeni, että yksi haastatteluun suostunut oli estynyt viime hetkellä osallistumasta ryhmähaastatteluun. Näin ollen haastattelijan saapuessa työpaikalle haastattelupäivänä, oli vielä kerran muutettava haastateltavien kokoonpanoa. Ryhmähaastatteluun saatiin suostuteltua yksi myös aiemman kutsun saaneista, joka sattui sillä hetkellä olla paikalla. Suostuttelu perustui siihen tosiasiaan, että kyseinen henkilö edusti sitä ryhmää, jonka edustajia paikalle haluttiin. Suostuttelu korostaakin jokaisen haastateltavan ainutlaatuisuutta ja tärkeyttä tutkimuksen etenemiselle (Hirsjärvi & Hurme 2004, 85). Lopulta ensimmäiseen haastatteluun saatiin neljä määrääaikaista vartijaa mukaan. Toisen sovitun haastattelupäivän kanssa ei ilmennyt ongelmia, vaan se toteutui sovitusti.

Haastatteluiden miljöö oli Vantaan vankilan luokkatila, joka oli rauhallinen ja lukittu tila. Olettavaa oli, että haastattelut saadaan vietyä läpi ilman ulkoisia häiriötekijöitä ja näin myös tapahtui. Haastateltavat pyydettiin istumaan rinkiin pöydän ääreen, jotta pöydän keskelle sijoitettu nauhuri tavoittaa tasapuolisesti kaikkien äänet. Haastateltavia pyydettiin laittamaan omat matkapuhelimet ja virve-puhelimet äänettömälle, jottei tallenteelle tule ylimääräisiä häiriöääniä. Nauhurin toimivuus testattiin vielä ennen varsinaisen haastattelun alkua. Haastateltavia pyydettiin myös puhumaan vapautuneesti, mutta selkeällä ja kuuluvalla äänellä. Ennen haastattelun alkua kerrattiin vielä osallistujille haastattelun tarkoitus ja tavoitteet ja muistutettiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Haastatteluihin osallistuneille kerrottiin myös, että osallistumisesta haastatteluun työajalla on sovittu työvuorosuunnittelun kanssa. Nauhoitetun tallenteen osalta osallistujille kerrottiin, että se tulee ainoastaan opinnäytetyön tekijän käyttöön ja se hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Lopullisen opinnäytetyön osalta kerrottiin, että siinä tullaan käyttämään suoria lainauksia haastattelusta, mutta haastateltavat eivät ole siitä tunnistettavissa. Lopullisessa opinnäytetyössä myös tunnistetiedot ovat sekoitettu, jotta lainauksia ei ole mahdollista jäljittää kehenkään yksittäiseen vastaajaan. Haastatteluiden tallenteet olivat laadultaan hyviä, eikä ketään vastaajaa jouduttu äänen heikon laadun vuoksi jättämään tutkimuksen ulkopuolelle. Opinnäytetyön tekijä tunsikin kaikki haastatteluun osallistuneet, joten nauhurilla olevat äänet olivat helppo tunnistaa ja henkilöidä. Haastateltavien osalta ei kerätty ollenkaan henkilötietoja, sillä se ei ollut tarpeen. Myöskään henkilöiden

laitoksessa työskentelyaikaa, sukupuolta tai ikää ei kysytty, sillä myös tällä haluttiin suojata osallistujien yksityisyyttä ja turvata osaltaan tutkimuksen eettisyys.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on tuottaa aineistoon selkeä rakenne ja siten tuottaa uutta tietoa aiheesta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineistoa, kuitenkin mitään kadottamatta. Analyysillä pyritään ennemmin luomaan hajanaisesta aineistosta selkeitä kokonaisuuksia ja siten kasvattamaan saatua tietoa. (Eskola ja Suoranta 2008, 137.)

Ennen aineiston analyysia, on panostettava aineiston lukemiseen. Osittain aineisto on tutkijalle jo tuttua, sillä se on käyty läpi jo kahteen kertaan haastattelutilanteessa ja litterointivaiheessa. Kuitenkin aineistoa olisi luettava kokonaisuutena useaan kertaan, jolloin aineistosta alkaa syntyä uusia ajatuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 143.) Analyysitapa riippuu siitä, mihin tutkimuksella pyritään. Kun pyritään ymmärtämään tutkimustehtävää, valitaan laadullinen analyysi ja päätelmien teko (Hirsjärvi ym. 2009, 224). Laadullisen aineiston käsittelyyn kuuluu monia vaiheita, jossa eritellään, luokitellaan ja pyritään luomaan kokonaiskuva tutkimustehtävästä (Hirsjärvi & Hurme 2004, 143). Ensimmäiseksi laadullisessa analyysissä järjestetään aineisto. Tämä tapahtuu sen jälkeen, kun se on kerätty ja purettu tekstiksi ja luotu käsiteltävään muotoon. Tässä vaiheessa usein kehitellään yleistyksiä aineiston tulkinnaksi, mutta ne eivät kuitenkaan muodosta erityisen järjestelmällistä runkoa, joka muodostaisi tutkimuksen järjestelmällisen analyysin jatkokehittelyä varten. Tällaisen välttämiseksi pitäisi edetä analyysissä asteittain. (Eskola & Suoranta 2008, 150-151).

Haastattelukysymykset (liite 3) muodostavat jo itsessään eräänlaisen luokittelun, josta tässä työssä lähdettiin liikkeelle ja samalla tuli käytyä läpi koko aineisto. Sulkusen ja Kekäläisen (1992, 20-21) mukaan ensimmäisen jäsenystävän pitäisi olla sellainen, että sekä haastateltavat että haastattelija ymmärtävät käsitteet suunnilleen samalla tavalla, sitten analyysi ja tulointa tapahtuvat useassa vaiheessa. Aineiston ymmärtämiseen tähtäävä lähestymistapa on tavallisesti laadullista analyysiä. Laadullisen aineiston analyysissä voidaan käyttää useita eri menetelmiä. Ne ovat aina tutkijan päätettävissä, mitä analyysimenetelmiä käytetään.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sillä pyritään luomaan hajanaisesta aineistosta selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus informaation muodossa. (Tuomi & Sarajärvi, 2017.) Sisällönanalyysin kohteena voivat olla kaikki tekstimuotoon purettu aineistot. Sen tarkoituksena on löytää ydinasia runsaasta sisällöstä. Tämän opinnäytetyön analyysi oli aluksi aineistolähtöinen eli sisällöstä pyrittiin tuottamaan jonkinlainen teoreettinen kokonaisuus. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa voi ongelmana olla kuitenkin se, voidaanko aineisto analysoida jättäen tutkijan ennakkoluulot sen ulkopuolelle. Aineistolähtöisen analyysin ongelmia voidaan pyrkiä estämään teoriaohjaavalla analyysillä, jossa teoria toimii apuna, mutta analyysi ei kuitenkaan pohjaudu suoraan jo olemassa olevaan

teoriaan. Tässä opinnäytetyössä onkin käytetty teoriaohjaavaa lähestymistapaa, jotta opinnäytetyön tekijän omat uskomukset tai asenteet eivät vaikuttaisi lopputulokseen. Teorialähtöisessä tutkimuksessa määritellään tutkittavat ilmiöt jo jonkin tunnetun määritelmän mukaisesti. Tämän tapaisessa tutkimuksessa analyysillä pyritään testaamaan ilmiö uudessa yhteydessä. (Tuomi, J & Sarajärvi 2017.) Sisällön analyysi voi tarkoittaa myös määrällistä tarkastelua. Määrällisessä tarkastelussa voidaan laskea ilmiöön liittyvien käsitteiden esiintymistä lukumääräisesti. (Kananen 2012, 116.) Tätä ei kuitenkaan voida pitää varsinaisena sisällön analyysinä, vaan puhutaan enemmän sisällön erittelystä, jota voidaan käyttää sisällönanalyysin apuna (Tuomi & Sarajärvi, 2017). Tässä opinnäytetyössä on käytetty sisällönanalyysissä sekä määrällistä että tekstuaalista tarkastelua. Määrällistä tarkastelua on käytetty jonkin kokemuksen tai kehitysehdotuksen esiintymistiheyden määrittelyssä. Tällöin esimerkiksi määritelmä ”suurin osa” tarkoittaa vähintään neljän haastateltavan osuutta tämän opinnäytetyön tuloksissa.

Tässä opinnäytetyössä aloitettiin aineiston analyysivaihe litteroimalla, eli haastattelumateriaali purettiin kirjalliseen muotoon. Litteroinnilla tarkoitetaan puhutun aineiston kirjoittamista puhtaaksi sanasta sanaan (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Litterointi voidaan tehdä myös valikoiden esimerkiksi vain haastateltavien puheesta (Hirsjärvi & Hurme 2004, 138). Tässä opinnäytetyössä käytettiin valikoivaa litterointia ja jätettiin haastattelijan kommentit ja muu selkeästi aiheeseen liittymätön keskustelu litteroidusta aineistosta pois. Pelkästään haastattelijan esittämät varsinaiset kysymykset otettiin litterointiin mukaan. Litteroinnin tarkkuudesta ei olekaan yksiselitteisiä ohjeita, vaan tutkimuksen luonteesta riippuen voidaan päättää litteroinnin tarkkuus (Hirsjärvi & Hurme 2004, 139). Litteroitavaa aineistoa oli nauhoitettuna kokonaisuudessaan ajallisesti noin kaksi tuntia kahden ryhmähaastattelun ajalta. Molemmat ryhmähaastattelut litteroitiin saman päivän aikana ja kirjallista materiaalia syntyi yhteensä 14 sivua. Molemmat ryhmähaastattelut olivat nauhoitettu omaksi tallenteeksi, joten molemmat litteroitiin omaksi aineistoksi. Haastateltaville annettiin oma tunniste litteroidussa aineistossa, joka helpotti analyysivaiheessa tarvittaessa erottamaan vastaukset ja vastaajat toisistaan.

Tässä opinnäytetyössä olivat myös ryhmähaastattelukysymykset osittain laadittu jo olemassa olevan teorian pohjalta. Perehdytyksen nykytilaa kuvaavissa ryhmähaastattelukysymyksissä oli käytetty Lepistön (2004, 58) määrittelemää runkoa perehdytyksen sisällöstä. Tällä pyrittiin jakamaan perehdytyksen nykytila selkeästi kysymyksissä eri luokkiin, jotta analyysivaiheessa on helpompi ryhmitellä aineisto. Kuten jo aiemmin mainittiin, on tämän opinnäytetyön analyysita-poina käytetty sekä aineistolähtöistä että teoriaohjaavaa lähestymistapaa. Analyysivaiheessa edettiin aluksi aineistolähtöisesti, jolloin aineistosta tuodaan esille keskeisimmät asiat riippumatta siitä, miten ne suhteutuvat aiempiin tutkimuksiin. Aineistolähtöinen analyysi käsitti tässä opinnäytetyössä aineiston pelkistämisen ja ryhmittelyn. Tämän jälkeen teoriaohjaava analyysi liitettiin mukaan luokkien muodostamiseen. Analyysin loppuvaiheessa otettiin teoreettinen viitekehys mukaan kerätyn aineiston analysointiin. Tällöin aineiston analyysin aikana tutkijan ajattelua ohjaavat aineisto, mutta niiden tulkintaa ohjaa jo olemassa oleva teoria.



Sisällönanalyysillä pyritään saamaan aineistosta tiivistetty ja yleisluontoinen kuvaus käsillä olevasta ilmiöstä. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin aluksi luoda kokonaiskuva ja miettiä, mikä on oleellista haastateltujen kokemuksista. Aineisto ryhmiteltiin ensin karkeasti haastattelukysymysten mukaan, jolloin aineistoon tuli myös perehdyttyä alustavasti ja kaksi eri haastattelukertaa yhdistyi samaksi aineistoksi. Litteroitu aineisto käytiin läpi etsien ilmaisuja, joissa oli samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Huomion kohteena oli perehdytyksen kehittämistä ja työhyvinvointia kuvaavat ilmaisut tai lauseet.

Sisällönanalyysi on tekstin analysointia. Ensimmäinen vaihe on tekstin pelkistäminen, jossa tarkoituksena on karsia tutkimuksen kannalta epäoleellinen pois. Pelkistämällä litteroitu aineisto saatiin hallittavampaan ja käsitteellisempään muotoon. Esimerkki pelkistämisestä on taulukossa 1. Pelkistämisen jälkeen tapahtui aineiston luokittelu. Aineiston luokittelu luo pohjan, jonka mukaan aineistoa voidaan tulkita ja tiivistää. Luokat voidaan ymmärtää työkaluina, joiden avulla voidaan kehittää teoriaa tai löytää suuresta aineistomassasta keskeiset osat. Se, mistä luokat muodostuvat, riippuu tutkimustehtävästä ja tutkijan kyvystä käyttää omaa teoreettista tietämystään. Luokittelussa voidaan käyttää mm. toisten tutkijoiden tekemää luokittelua samasta aiheesta tehdyssä tutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 147-148.) Tässä opinnäytetyössä luokittelu tapahtui Lepistön (2004, 58) määrittelemän perehdytykseen kuuluvan rungon mukaisesti, minkä mukaan perehdyttämisen tarkoituksena on valmentaa työntekijä tehtävään ja tutustuttaa hänet työympäristöön, työpaikalla vallitseviin oloihin, organisaation strategiaan ja visioon, oman työyhteisön tavoitteisiin ja omaan työtehtävään kohdistuviin odotuksiin (Lepistö 2004, 58). Toinen luokittelu tapahtui perehdyttämisen kehittämistarpeiden ja työhyvinvointiin vaikuttavien seikkojen mukaan.

”..täällä se perehdytys menee sillee miten se normipäivä menee,... mut sitte sellaisia mahdollisia poikkeavia tilanteita ei käyty ollenkaa läpi.”	Poikkeavien tilanteiden perehdytyksen puutteellisuus
”..et ite joutu kysyä, et mitäs sitte jos käy jotain, ni esimies vastas et ei tääl käy ikinä mitään.”	Ongelmatilanteiden vähättely perehdytyksessä
”...et ku oli selitetty, et vangit ei saa huu-della ulkoilussa toisille pihuille tai kerroksille, et mitäs sit, kielletäänkö niitä? Joo kielletään. -No mut mitäs jos ne ei tottele? - Kyl ne tottelee.”	Mitä tehdään, kun vanki ei tottele

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä alkuperäisestä ilmaisusta pelkistämiseen

Luokittelu on kuitenkin vain yksi välivaihe analyysin rakentamisessa. Luokkien yhdistelyn tuloksena olevia teemoja voidaan nimetä jo olemassa olevien teoreettisten käsitteiden mukaisesti. Aineiston analyysia ohjasi teemoittelu, jossa tavoitteena oli löytää aihetta kuvaavia ilmiötä. Teema-alueittain tapahtuva yhdistäminen on perusteltua, kun halutaan tehdä päätelmiä laajemmista kokonaisuuksista (Hirsjärvi & Hurme 2004, 141- 142). Tässä opinnäytetyössä teema-alueiksi muodostui perehdytyksen toteutus, sisältö ja laatu. Yhdistämisvaiheessa on tutkijan ajattelutyön ja ymmärtämisen osuus tärkeä, sillä löydetty yhteydet tulisi ymmärtää myös teoreettisesti. Vaikka tutkijan oma ajatusmaailma vaikuttaa luokitellun aineiston tarkasteluun, tulisi ilmiötä pyrkiä ymmärtämään monipuolisesti ja kehittää sellainen teoreettinen malli, johon luokiteltu aineisto integroituu. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 149-150.) Tässä opinnäytetyössä pyrittiin etsimään vastausta kysymykseen millainen perehdytysprosessin pitäisi olla, jotta se palvelee sijaisvartijaksi tulevan osaamistarpeita parhaiten. Tästä johtuen luokitelluista kokonaisuuksista piti vielä etsiä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön analyysiin liittyi luokkien yhdistelyä ja muokkausta teemoiksi sekä tutkimuskysymysten tarkentamista. Tutkimuskysymykset kulkivat luokittelussa ja laajempien teemojen luomisessa koko ajan rinnalla. Taulukossa 2 esimerkki luokitteluista ja niiden ryhmittelystä laajempaan teemaan.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty	Sisältöluokka	Teema
"..täällä se perehdytys menee silleen miten se normipäivä menee,... mut sitte sellaisia mahdollisia poikkeavia tilanteita ei käyty ollenkaa läpi."	Poikkeavien tilanteiden perehdytyksen puutteellisuus		
"..et ite joutu kysyä, et mitäs sitte jos käy jotain, ni esimies vastas et ei tääl käy ikinä mitään."	Ongelmatilanteiden vähättely perehdytyksessä	Perehdytyksen runko/Työpaikalla vallitsevat olot	Perehdytyksen sisältö
"...et ku oli selitetty, et vangit ei saa huu-della ulkoilussa toisille pihaille tai kerroksille, et mitäs sit, kielletäänkö niitä? Joo kielletään. -No mut mitäs jos ne ei tottele? -Kyl ne tottelee."	Mitä tehdään, kun vanki ei tottele		

Taulukko 2: Esimerkki taulukoinnista ja teema-alueiden yhdistelystä

Eskola ja Suoranta (2008, 149-150) määrittelevät laadullisen tutkimuksen analyysin ja tulkinnan suhteet kahden eri mallin mukaan. Ensimmäinen niistä on malli, jossa analyysia ja tulkintaa ei eroteta. Käytän tässä työssä kuitenkin Eskolan ja Suorannan määrittelemää toista näkemystä, jossa analyysissa erotellaan tutkimusongelmaan nähden olennainen aines. Vasta analyysin jälkeen tulkitaan aineistoja. Toisin sanoen litteroidusta haastattelumateriaalista laaditaan tulkintoja vasta sitten, kun ne on ensin ryhmitelty edes karkeasti. Tällaisesta ryhmittelystä voidaan käyttää nimitystä koodaus, mutta tässä opinnäytetyössä käytän ryhmittelystä käsitettä luokittelu. (Eskola & Suoranta 2008, 149-150.)

Luonnollisesti analyysien toivottu lopputulos on onnistunut tulkinta. Samaa aineistoa voidaan tulkita eri näkökulmista ja monella eri tavalla. Onnistuneena tulkintaa voidaan pitää silloin, kun saman näkökulman omaksuva lukija löytää tekstistä ne asiat, jotka tutkijakin löysi, riippumatta omasta mielipiteestä näkökulmaa kohtaan. Kun tekstistä voidaan hakea eri asioita, voivat tulkinnatkin olla erilaisia. On myös arvioitava, onko olemassa vain yksi oikeampi tulkinta vai kenties useita yhtä perusteltuja tulkintoja. Tutkittavien ilmiöiden sosiaaliset merkitykset tulevat esille tulkintojen avulla ja ne myös tuovat lisäarvoa tutkimuskohteen ilmiölle (Hirsjärvi & Hurme 2004, 151-152.)

### 5.5 Opinnäytetyöntekijän rooli kehittämistehtävässä

Opinnäytetyön tekijä on suorittanut rikosseuraamusalan tutkinnon ja ollut vartijan työssä Vantaan vankilassa vuodesta 2016. Tekijä on toiminut vartijan työn ohessa myös perehdyttäjänä sekä rikosseuraamusalan tutkintoa suorittavien harjoittelunohjaajana. Opinnäytetyön oli tarkoitus olla laadullinen tutkimus, mutta prosessin edetessä mukaan tuli toiminnallinen tutkimusote. Ennen opinnäytetyön aloitusta ei ollut selvillä, miten perehdytysprosessia pitäisi kehittää. Näin ollen ei myöskään ollut tiedossa, onko tarkoituksenmukaista tuottaa jotakin opinnäytetyön prosessin ohella syntyvää tuotosta. Opinnäytetyön tekijän taustat olivat jo vaikuttaneet tekijän omaan teoriapohjaan perehdytyksestä ennen opinnäytetyöprosessin aloitusta. Tästä johtuen tekijällä oli kerättynä valmiina omiin tiedostoihin uralla vastaan tulleita valmiiksi tuotettuja materiaaleja liittyen laitoksen esittelyyn, rikosseuraamusalan arvoihin ja strategiaan, turvallisuuden, henkilöstöhallintoon, yleisiin käytäntöihin ja muihin tärkeisiin aiheisiin liittyen. Kaikki tiedostot olivat saatavilla Oikeusministeriön intranetistä, Rikosseuraamuslaitoksen koulutuksien materiaaleista tai työpaikan työasemilta. Toisin sanoen, tietoa ja materiaalia oli tarjolla ja käytettävissä paljon, mutta monessa eri paikassa.

Opinnäytetyön tuloksista, jotka esitellään seuraavassa luvussa, ilmenee, että tulokkaat toivoivat enemmän teoriaopetusta ennen varsinaisen työn aloitusta. Tästä syntyi idea koota nämä jo olemassa olevat materiaalit samaan paikkaan, jolloin ne ovat helposti löydettävissä myös tulokkaan näkökulmasta. Lopulta tiedostoja oli niin paljon, että oli pohdittava, miten ne saadaan

hallittavampaan muotoon. Lopulta materiaalit jaoteltiin seuraavassa kappaleessa esitellyn perehdytysuunnitelman mukaisesti päiväkohtaisiin kansioihin.

Aineistojen analyysin myötä ilmeni, että laitokselle oli tarvetta luoda perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelma luotiin sekä opinnäytetyön tulosten, taustalla vaikuttavan teorian, opinnäytetyön tekijän kokemuksen yhdistelyn tuloksena ja yhtenä tämän opinnäytetyön tuotoksena. Perehdytysuunnitelmaa vertailtiin vielä muiden vankiloiden saatavilla oleviin suunnitelmiin, jotta varmistuttiin, ettei mitään oleellista ole unohtunut. Perehdytysuunnitelma oli laitoksen johdon toiveesta viiden päivän mittainen. Laitoksen johto hyväksyi suunnitelman sellaisenaan kun opinnäytetyöntekijä sen oli kehittänyt ja esittänyt opinnäytetyön tuotoksena. Perehdytysuunnitelma löytyy liitteestä 6.

Aineistojen analyysin yhteydessä havaittiin, että kuitenkin pelkkä perehdytysuunnitelma ei ole riittävä perehdytysprosessin kehittämisessä. Perehdytyspassi tai perehdytyksen tarkistuslista ilmeni työn tuloksista olevan tarpeellinen. Tarpeellinen siksi, että ainoastaan sillä voidaan kontrolloida perehdytysprosessin eteneminen ja opitut asiat. Toisaalta sillä myös turvataan työntekijän oikeusturvaa, sillä sen avulla voidaan osoittaa perehdytyksen tapahtuneen lakisääteisesti. Perehdytyspassi syntyi niin ikään opinnäytetyön tuotoksena. Perehdytyspassin muodostamisessa käytettiin pohjana perehdytysuunnitelmaa, sillä on tarkoituksenmukaista, että ne sisältävät samoja asioita. Kuitenkaan perehdytyspassissa ei tarvitse olla yhtä yksilöityjä osa-alueita, kuin mitä perehdytysuunnitelmassa on. Perehdytyspassi luotiin myös käytännön syistä yhden A4 lomakkeen mittaiseksi. Laitoksen johdon toiveesta perehdytyspassia muokattiin vielä vastaamaan päiväkohtaisia ohjelmia. Perehdytyspassi on liitteessä 5.

Loppuvaiheessa opinnäytetyön analyysiä ja kehittämistehtävää syntyi vielä idea tulokkaalle lähetettävästä ennakkomateriaalista. Idea syntyi sekä tulosten pohjalta, joiden mukaan teoriatietoa kaivattiin enemmän ja ennakkomateriaalia pidettiin hyvänä ajatuksena, että myös perehdytysuunnitelman ajankäytön pohjalta. Vaikka perehdytysuunnitelma oli jo muodostunut huomattavan laajaksi, oli viiteen päivään mahdotonta mahduttaa kaikkea tietoa. Tästä syntyi ajatus tulokkaalle lähetettävästä ennakkomateriaalista, johon tulokas voisi tutustua jo ennen työn aloittamista. Ennakkomateriaali muodostui käytännön syistä melko pitkälle lainsäädäntöön pohjautuvista asioista, sillä tietoturva- ja salassapitomääräyksistä johtuen ei juuri muuta tietoa voida tulokkaalle etukäteen lähettää. Ennakkomateriaali on liitteessä 4.

Seuraavassa luvussa esitellään opinnäytetyön tulokset ja avataan teemoja apuna käyttäen otteita alkuperäisistä haastatteluista. Lopuksi johtopäätökset ja pohdinta liittävät esitellyt tulokset laajempaan kokonaisuuteen. Ryhmähaastattelun kysymykset kohdistuivat sekä perehdytyksen nykytilaan että toivottuihin kehitysmahdollisuuksiin. Kehitysehdotukset eivät olleet välttämättä suoria ilmaisuja, vaan kehitettäviä asioita oli pääteltävissä tyytymättömyyden ilmaisuissa koskien perehdytyksen nykytilaa. Tuloksissa on käsitelty nykytilanne ja

kehitysehdotukset eri osioissa, mutta johtopäätöksissä nämä ovat yhdistetty laajempaan teemaan, jolloin muodostuu laajempi kokonaisuus.

## 6 Ryhmähaastatteluiden tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyötä varten järjestettyjen ryhmähaastatteluiden tulokset. Tulokset esitetään tekstinä, jossa on pyritty esittelemään haastatteluvastausten olennainen sisältö. Olennaisella sisällöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä asioita, jotka liittyvät ennalta valittuihin teemoihin. Haastattelun kysymykset oli jaettu kolmeen osioon, joista ensimmäisessä kysyttiin perehdytyksen nykytilaa kuvaavia kysymyksiä, toisessa perehdytysprosessin kehittämiseen liittyviä kysymyksiä ja kolmannessa perehdytyksen työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Tulokset on esitelty kuitenkin aineiston analyysin yhteydessä tapahtuneen luokittelun mukaisessa järjestyksessä. Litteroidut aineistot luokiteltiin perehdytyksen eri osa-alueiden mukaisesti sekä perehdytyksen nykytilan, kehittämisen ja perehdytyksen työhyvinvointiin vaikuttavien seikkojen mukaisiin luokkiin.

### 6.1 Perehdytyksen eri osa-alueiden nykytila

Toimintaympäristöstä oli jokaiselle haastateltavalle näytetty laitoksen tilat kattavasti. Jokaisen haastateltavan kohdalla oli koko laitos kierretty ympäri ensimmäisen päivän aikana. Toisaalta toimintaympäristöön tutustuminen oli käsittänyt ainoastaan Vantaan vankilan tiloihin tutustumisen ja toimintaympäristönä vartijan työssä voi olla myös monia muita toimintaympäristöjä. Esimerkiksi Helsingin oikeustalo on tavanomainen toimintaympäristö, sillä Vantaan vankila hoitaa siellä vangittuna olevien oikeuden istuntojen kuljetukset ja valvonnan. Haastateluista ilmeni, että ainoastaan osa oli saanut erikseen perehdytyksen Helsingin oikeustaloon toimintaympäristönä. Toisilla perehdytys kyseiseen toimipaikkaan oli ollut heti toisena työpäivänä ja osalla vasta myöhemmin. Positiivisena oli koettu se, että toimipaikassa oli oltu ylimääräisenä vartijana, mutta informaatio koettiin puutteellisena toimintatapojen opastamisen suhteen.

*”...ja käräjillä olin sit seuraavana päivänä ja silloin mentii kyl sillee et olin yhtenä ylimääräisenä kärjäsalissa, mut eipä siinäkään sen kummemmin, ku et ota tosta vanki ja tossa on vankipassi ja mennään saliin.” Vastaaja 6*

Toimintaympäristöjä on myös monia muita, sillä vankeja käytetään myös esimerkiksi terveydenhuollon toimintapaikoissa, kuljetetaan muihin oikeustaloihin, viedään muihin vankiloihin sekä toimitaan myös muissa toimintaympäristöissä. Sanomattakin on selvää, että jokaiseen toimintaympäristöön ei voida erikseen varsinaisen perehdytyksen aikana perehdyttää, mutta tulkkaat olivat kuitenkin laitettu myöhemmin vanhempien vartijoiden parina uusiin toimintaympäristöihin. Ensimmäisenä päivänä tapahtunut koko Vantaan vankilan toimintaympäristöön tutustuminen koettiin raskaana, sillä erilaisia toimipaikkoja oli paljon ja päivän aikana tuli muutenkin runsaasti informaatiota. Haastateluista myös ilmeni, etteivät toimintaympäristöt

laitoksen sisällä jää mieleen yhden päivän kiertämisen jälkeen, sillä kaksi vastaajaa ilmaisi, että heille oli heti ensimmäisellä viikolla kehoitettu hoitamaan vankien ulkoilu omatoimisesti.

*”Mä ku olin sillee alussa kolmatta päivää sitte töissä ni mut laitettiin kakkoselle ja sanottiin, et hoida sit se ulkoilu ja mä olin vaa et mitenköhän seki tapahtuu.” Vastaja 3*

*”Mä muistan kans, et meil oli alussa, et oltii kolmosella ja sit perehdyttjä vaa katos jonneki ja sano, et hoitakaa toi ulkoilu ja ku kysyttiin et missä se on, ni sanottiin, et se on tuol isol pihal, kyl te tiiätte.” Vastaja 2*

Työpaikalla vallitsevat olot voidaan jakaa ainakin muodollisiin ja epämuodollisiin oloihin. Muodollisia oloja ovat esimerkiksi työhön liittyvät toimivaltuudet, velvollisuudet, lainsäädäntö ja muut määräykset ja ohjeet, työn luonne ja organisointi sekä työolot. Epämuodollisia oloja ovat esimerkiksi käytännöt kahvirahastojen ja muiden kirjoittamattomien sääntöjen suhteen. Yksi vastaaja kertoo, että perehdytyksessä kerrottiin normaali päivän kulku, mutta poikkeustilanteiden varalle ei ollut perehdytystä.

*”Täällä tää perehdytys menee sillee, et se perehdytys menee et miten se normipäivä menee, että kuinka sitä ruokakärryä työnnetään, mut sit sellaisia mahdollisia poikkeavia tilanteita ei käyty läpi ollenkaan. Et tosi paljon sai ite kaivaa sitä tietoa esille, et jos aatellaan niitä, jotka tulee tänne ilman mitään turvallisuusalan koulutusta, niin ethän sä tajua mistään mitään, etkä osaa myöskään kysyä oikeita kysymyksiä.” Vastaja 5*

Toinen vastaaja jatkoi, että kysymyksiin ei myöskään saanut kunnollisia vastauksia, kun yritti kysyä toimintaohjeita poikkeavan tilanteen varalle. Tulokkaan saamat vastaukset vangin tottelemattomuuden suhteen eivät myöskään olleet riittäviä.

*”Mäki muistan, ku kysyin, et ku oli selitetty, et vangit ei saa huudella ulkoilussa toisille piholle tai kerroksille, et mitäs sit, et kielletäänkö niitä? -Joo kielletään. -No mut mitäs sit jos ne ei tottele? -Kyl ne tottelee.” Vastaja 4*

Haastatteluissa kysyttiin, saivatko tulokkaat perehdytystä toimintaa ohjaavaan lainsäädäntöön tai määräyksiin ja ohjeisiin tai oliko kerrottu, mitkä lait, ohjeet ja määräykset ovat työssä tärkeitä. Suurin osa vastaajista kertoi, että ei ollut saanut sellaista perehdytystä tai ohjeistusta tärkeimmistä laeista. Haastatteluun osallistuneista vain osa tiesi, mistä kysytyjä lainsäädännön dokumentteja voisi löytää.

*”Ei kerrottu, enkä tänä päivänäkään tiedä, mitä lakeja pitäisi tietää.” Vastaja 4*

Kuitenkin perehtyminen lakeihin koettiin tärkeänä jokaisen vastaajan osalta ja sitä toivottiin osaksi perehdytystä. Yhtä lailla lakiin perustuvat toimivaltuudet olivat epäselviä ja niiden tärkeys ymmärrettiin vastaajien keskuudessa pitkälti vasta kokemuksen jälkeen. Tulokkaana myöskään näitä asioita ei ollut osattu kysyä, kun ei alalta ollut aiempaa kokemusta. Lakeihin perustuvat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet eivät myöskään ole ihan tavanomaisia työpaikan

toimintaympäristöön kuuluvia asioita jokaisessa työpaikassa, joten koko asiaa ei välttämättä osata edes ajatella, saati kysyä, ennen kuin asiasta kerrotaan. Toisaalta myös kyseenalaistettiin vakituisen henkilökunnan osaaminen lakiperustan suhteen.

*”Mutta toisaalta voi esittää vastakysymyksen, et tietääkö vakkaritkaan.” Vastaja 6*

Työn organisointi koettiin epäselvänä. Osa piti vaihtelevista toimipaikoista työvuorojen aikana ja osaa ahdisti toimipaikan vaihtuminen kesken työpäivän tai ennen seuraavan työvuoron aloitusta. Erilaisia toimipaikkoja on Vantaan vankilassa useita ja vaikka perustyö on jokaisessa samanlainen, koettiin toimipaikkojen vaihtuvuus ainakin aluksi ahdistavana, kun joka päivä oli eri toimipaikka ja eri työkaverit vastassa. Työvuorolakanoihin kirjattu perehdytysvuoro oli saattanut vaihtua johtuen resurssipulasta ja se koettiin turhauttavana.

*”Mun on pitänyt monta kertaa saada perehdytys vastaanottoon, mut joka kerta se onki lennosta vaihtunu ja tulee vähä sellai fiilis, et ei sitä perehdytystä oo ikinä tulossa, et ihan sama. Muissa duuneissa on ollu sillee, et sun on pakko saada ne perehdytykset tai sä et saa tehdä niitä hommia.” Vastaja 3.*

Toimivaltuuksien kohdalta koettiin myös epäselvyyttä itsepuolustuksen ja voimakeinojen käytön suhteen. Osalla vastaajista itsepuolustuksen ja voimakeinojen käytön koulutukset olivat melko alussa työsuhdetta, mutta osalla vasta vuoden päästä. Kuitenkin yleisesti ottaen ymmärrettiin, ettei valtaa voi käyttää mielivaltaisesti hyväksi ja toimintaa ohjaa lainsäädäntö.

*”Ja et näinkin surkeilla perehdytyksillä heitetään sitte suoraan tonne sairaalakeikoille tai käräjille, missä sitte kuitenkin se oma turvallisuus, muiden turvallisuus ja vangin turvallisuus on ne tärkeimmät asiat. Et eihän sen pitäis mennä sillee, et ku tossa ku oon jutellu myös sellasten kesämiesten kaa, jotka on ollu jo vuoden töissä, ni eihän ne ees tiedä, et milloin niit voimakeinoja sais käyttää. Et jos et tiedä, milloin niitä saa käyttää, ni voit käyttää sitä väärin.” Vastaja 5*

*”...ja et kun se vanki voi kuitenkin valittaa meidän toiminnasta, ni ois ihan kiva tietää, et mitä saa tehdä ja mitä ei.” Vastaja 6*

Työn luonne herätti aluksi epäselvyyksiä vastaajien joukossa. Vantaan vankilassa on useita erilaisia vankiosastoja, joista henkilökunta käyttää myös nimitystä kerros. Haastateltavalle oli uudessa toimipaikassa mainittu, että kyseinen kerros toimii samalla tavalla kuin jokin toinenkin kerros. Kuitenkaan perehdytettävä ei ollut ollut monessakaan toimipaikassa eli kerroksella, joten perehdytyksestä ei jäänyt oikein mitään muistiin. Toimipaikoilla siis oletettiin, että tulokas muistaa jo yhden päivän jälkeen, miten toimipaikalla tulisi toimia ja seuraavalla toimipaikalla ei enää perehdytystä tarvittaisi.

*”No mulle sanottiin joka kerroksella sama juttu, et no täällä tehää samaa ku kolmosella tai samaa ku nelosella, et ei siitä oikee jääny mitää kätee.” Vastaja 3*

Työpaikan epämuodollisista oloista, kuten kahvirahastokäytännöistä tai taukokuoneiden siisteyden pitämisestä ei ollut kerrottu kenellekään. Nämä kirjoittamattomat säännöt oli opittu käytännössä ajan kuluessa, mutta toisaalta niitä ei myöskään pidetty yhtä tärkeinä asioina ihan heti alussa kuin esimerkiksi omien toimivaltuuksien perehdyttämistä.

*”Nii ku just toi, et ku ite vastataan siitä, mitä tehdään. Et miten se sit niinku menee, et sanotaaks me et on ollu huono perehdytys vai et esimies käski vai miten se menee?” Vastaja 3*

Kysyttäessä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta ja visiosta ei kukaan vastaaja ollut niistä kuullut. Yksi vastaaja osasi kysyä Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin viittaavaa seikkaa, joka oli perehdytyksessä mainittu. Ilmeisesti siis ainakin yhden vastaajan osalta on Rikosseuraamuslaitoksen arvoja ainakin sivuutettu osana perehdytystä.

*”Oliks ne niitä halu uskoa ihmisen muutokseen...?” Vastaja 1*

Strategiasta ja visiosta käsin määrittävät myös työyhteisön tavoitteet. Ketään vastaajista ei ollut perehdytetty työyhteisön tavoitteisiin, joita ovat Vantaan vankilassa esimerkiksi esitutinnan turvaaminen, uusintarikollisuuden vähentäminen, vankeusaikaan valmentaminen, motiivointi päihteettömään ja rikoksettomaan elämään, rikollisen toiminnan estäminen ja ehkäisy ja vuorovaikutuksellinen lähityö. Työyhteisön tavoitteista taas määräytyvät yksilön työtehtäviin kohdistuvat odotukset eli se millaiseen lopputulokseen työssä tulisi pyrkiä. Toisaalta henkilöstön työsuoritusta myös arvioidaan vuosittain eri tekijöiden avulla. Näitä ovat tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito ja vastuuntunto. Nämä osa-alueet taas ovat kuvausta niistä tekijöistä, millä edellä mainittuun lopputulokseen työyhteisön tavoitteissa tulisi pyrkiä. Kenellekään ei ollut näytetty henkilöstön työsuorituksen arviointilomaketta perehdytyksessä, vaan kaikki olivat nähneet tämän niin sanotun pisteytyslomakkeen vasta ensimmäisessä tulokset keskustelussa.

*”No siis silloin oli viimeinen päivä pisteyttää ja mut laitettiin johku keikalle ja palasin sieltä sit kymmentä vaille viis ja esimies oli et mennää tohon huoneeseen ja sitte se sano, et laittaa mulle 0,5 prosenttia.”*

Joillakin siihen oli mennyt lähes vuosi työsuhteen alkamisesta ja joillakin se oli ollut jo aiemmin. Käytännössä ajankohta riippuu siitä, milloin työsuhde alkaa, sillä ensimmäinen tulokset keskustelu on tavanomaisesti vuodenvaihteessa, jolloin ne muullekin henkilöstölle ovat. Työsuorituksen arviointi on jaettu neljään eri osa-alueeseen, joita ovat tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito ja vastuuntunto. Suoriutumisen arviointi pisteytetään käyttäen asteikkoa, joka on viisiportainen ja joka määrittelee työntekijälle henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkanosan.

Laitoksen intranetissä on paljon työntekijälle hyödyllistä informaatiota. Työntekijä tarvitsee tunnukset, jotta järjestelmään voi kirjautua. Kuitenkaan tulokkaita ei ollut perehdytetty intranettiin tai edes kerrottu, mistä se löytyy.



*”No mulle sanottiin, et ne löytyy sieltä intranetistä ja mä jäin mieltii et mikähän sekín on ja mistä se löytyy.” Vastaaja 4*

*”Mä löysin sen, ku oli ollu jo kuukauden töissä.” Vastaaja 5*

## 6.2 Perehdytyksen sisällön nykytila

Perehdytyksen sisällön nykytilan kuvattiin yleisesti ottaen olevan poikkeuksetta huono. Kahdella vastaajalla oli ollut kolme päivää kestänyt perehdytysjakso, jolloin ensimmäisenä päivänä oli kierretty koko laitos fyysisesti läpi, mutta varsinaista perehdytystä jäätiin kaipaamaan. Toisaalta myös koettiin perehdytyksen jäävän liikaa omien kysymysten varaan, sillä uutena tulokkaana ei koettu osattavan kysyä niitä oikeita kysymyksiä. Perehdytys koettiin vain paikkoihin tutustumisena ja arveltiin, että jos ei olisi kysynyt mitään, olisi perehdytys jäänyt ainoastaan paikkoihin tutustumiseen.

*”Kierrettiin taloa tyyliin et täs on N-osasto, täs on ulkoilupiha ja tauluista näytettiin, et näil on erityksiä ja käytiin läpi ruoanjako ja osaston sulkeminen.... Et jos ois ollu vaa kysymättä mitää sen koko perehdytyksen ajan ni se koko perehdytys ois ollu vaa et täs on kakkonen, tos on ulkoilu ja tos on rundit.” Vastaaja 2*

Toisena päivänä perehdytys oli käsittänyt tutustumisen Helsingin käräjäoikeuteen, mutta perehdytyksen laatu ei vastannut siellä odotuksia. Haastateltava oli kokenut, että perehdytys käräjäoikeudessa oli jäänyt vaillinaiseksi. Yhden vastaajan osalta oli perehdytys ollut siellä muutamien minuuttien mittainen, jolloin on kerrottu mistä vanki otetaan mukaan ja miten mennään istuntosaliin. Vastaaja oli kysynyt perehdyttäjältä, joka oli ollut esimies, että miten toimitaan poikkeavissa tilanteissa, joihin esimies oli vastannut, ettei sellaisia tapahdu.

*”... Ite joutu kysyä, et mitäs sitte, jos käy jotain niin esimies vastasi, et ei tääl ikinä käy mitään.” Vastaaja 2*

Edelleen sama vastaaja kertoi kolmannen perehdytyspäivän olleen valvomossa ja portilla. Haastateltava piti työtehtäviä melko yksinkertaisina, mikä kertoo perehdytyksen vaillinaisuudesta, sillä todellisuudessa valvomon ja portin työpisteet ovat turvallisuuden kannalta yksi tärkeimmistä toimipisteistä.

*”...kolmantena päivänä meillä oli valvomo ja portti perehdytykset ja ne meni kyllä ihan hyvin, ku eihän nekään oo mitään rakettitiedettä.” Vastaaja 2*

Yhdellä vastaajalla perehdytys oli kestänyt kaksi päivää, kahdella kolme päivää ja lopuilla neljällä yhden päivän. Osa vastaajista muisti saaneensa perehdytyspassin alussa, mutta loppujen lopuksi sitä ei ollut täytetty tai vaadittu palauttamaan myöhemmin. Toisaalta myöskään tulokkaille ei ollut kerrottu alussa, mitä perehdytykseen sisältyy ja kauan se kestää. Varsinaiseen työhön ryhtyminen yksin koettiin tulleen liian aikaisin.

*”Mä ku olin sillee alussa kolmatta päivää töissä, ni mut laitettiin kakkoselle ja sanoitiin et hoida sit se ulkoilu ja mä olin vaa, et mitenköhän seki tapahtuu.” Vastaaja 4*

Haastateltavat olivat kokeneet saaneensa liikaa vastuuta heti alussa. Ulkoilupihojen sijainteja ei muistettu alussa ja ulkoilujen valvontaan kaivattiin lisää opastusta. Myös muu laitoksen toimipaikkojen sijainti ja kulkeminen laitoksen sisällä koettiin hankalaksi oppia. Yksintyöskentely heti alkuun koettiin ahdistavana. Tulokkaan myös oletettiin tietävän jonkin toimipisteen sijainti, vaikka perehdytys oli vasta alkanut. Toinen saman haastattelun vastaaja jatkaa:

*”Mä muistan kans, et meil oli siinä alussa, et oltii kolmosella ja sit perehdyttäjä vaa katos jonneki ja sano et hoitakaa toi ulkoilu ja ku kysyttii et missä se on, ni sanottiin et se on tuol isol pihal, kyl te tiiätte.” Vastaaja 2*

Tutustumista vankilan toimintoihin ja infrastruktuuriin kaivattiin lisää, ennen kuin tulokasta kohdellaan ikään kuin vertaisena vanhemmille vartijoille. Myös oikeustalon vartijoina toimimista kyseenalaistettiin kuuluvaksi nopeasti uuden vartijan toimenkuvaan. Kolmas vastaaja jatkaa:

*”Joo ei oo tarkoitus kuitenkaan, et mahdollisimman nopeasti saatais se työntekijä vaa käräjille töihin, vaan et sen pitäis saada perehtyä rauhassa taloon, ennen ku sitä kohdellaan ikään kuin vertaisena vakkareille.” Vastaaja 3*

Perehdytys koettiin poikkeuksetta liian lyhyeksi ajanjaksoksi ollen siis yhdestä kolmeen päivään. Huolimatta siitä, että perehdytyksestä koettiin puuttuvan monia asioita, koettiin yhden päivän aikana tapahtunut kokonaisperehdytys liian laajaksi. Molemmissa haastatteluryhmissä päädyttiin siihen, että perehdytysjakson tulisi kestää ainakin viikon. Osa vastaajista koki, että pitkälti omaan kyselyhalukkuuteen perustunut perehdytys ei ollut hedelmällinen, sillä kysymyksiä heräsi vasta, kun oli jo hetken aikaa ollut työssä ja toimintamallit tulleet tutuiksi.

*”...ja sit siinä oli just se, et ku perehdytyksestä oli kulunu pari päivää, ni niit kysymyksiä alko tulla paljon enemmän.” Vastaaja 4*

*”...tottakai pitääkin kysyä kysymyksiä, mut et itelläkään kun ei ollu vankilakokemusta, ni en tiedä kysyinkö ollenkaa niitä oikeita kysymyksiä. Et pitäis tavaltaan tietää, mitä pitäis kysyä. Mut ei ne vakkaritkaan osaa ihan kaikkeen vastata.” Vastaaja 7*

Toisaalta myöskään kaikkia kysymyksiä ei uskallettu kysyä, sillä osasta vastaajista oli tuntunut kiusalliselta jatkuvasti kysyä vakituiselta henkilökunnalta käytännöistä, sillä vastaanotto kysymyksille ei ollut aina ollut positiivinen. Toisaalta toinen vastaaja oli kokenut, että nimenomaan arvostettiin, jos kysyttiin ennen kuin toimittiin, jottei tehty mitään väärin.

*”Mut tossa ku sanoit, et vakkarit ärsyynty, ku niilt kyselee, ni mulla taas on ollu toisinpäin, et mielummin kysyy ku tekee omin päin.” Vastaaja 4*

Vartijaksi tuleva tarvitsee käyttäjätunnuksia laitoksen puolesta erilaisiin järjestelmiin. Näitä ovat esimerkiksi tunnuksat vankitietojärjestelmään, tunnuksat vankien käyttämään

puhelinjärjestelmään sekä tunnukset työntekijän henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen, kuten työajanhallintaan, poissaoloihin, lomiin ja päivärahoihin liittyvät asiat. Näiden osalta koettiin perehdytys epäonnistuneena, sillä suurimmalle osalle oli vain annettu tunnukset kuoressa, mutta muuta perehdytystä niihin ei ollut saatu. Ilman perehdytystä ei myöskään tiedetty, mitä järjestelmät ovat ja milloin niitä pitää käyttää. Osaa tunnuksista, kuten puhelinjärjestelmän tunnuksia oli myös pitänyt kysyä moneen otteeseen työntekijän toimesta. Yhdelle vastaajalle oli selvinnyt vasta kolmen viikon työssäolon jälkeen, että töihin tulo ja lähtö pitää leimata, jotta myös saa palkan.

*”Mä sain kans moneen kerta kysellä vati ja puhelintunnusten perään ja mä sain ne sit loppujen loppuks, mut täs syksyl lopetti pari kesämiestä, kellä ei ikinä ollu kumpiakaan tunnuksia.” Vastaaja 2*

*”Mä sain jonku paperin, mut ei niitä käyty mitenkään läpi.” Vastaaja 7*

Ryhmähaastatteluissa keskusteltiin myös perehdytyksen laadusta eri tulokkaille ja todettiin, että perehdytys on hyvin erilainen riippuen perehdyttäjistä ja perehdytysjakson pituudesta. Tulokkaat itse ymmärsivät vasta ryhmähaastattelun aikana, että kaikilla oli tosiaan ollut hyvin erilainen perehdytys. Keskustelu jatkui perehdyttämiseen liittyvään materiaaliin, josta oltiin sitä mieltä, että materiaali pitäisi olla vakioitua, kuten koko perehdytyksen prosessin, eikä siten, että kukin perehdyttäjä tekee perehdyttämisestä omanlaisen jutun. Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että perehdytystä ei arvostettu laitoksen kulttuurissa vaan se koettiin ilmapiirissä ylimääräistä aikaa vievänä tapahtumana.

*”...on se perehdytys ollu muualla paljon kurinalaisempaa ku täällä ja sitä arvostetaan jotenkin ihan eri lailla.” Vastaaja 3*

*”...ja se pitäis olla sillee standardoitu eikä sillee, et jokainen perehdyttäjä tekee oman jutun et se on samanlainen kaikille.”*

### 6.3 Perehdytyksen laatu ja kehittäminen

Perehdytyksen kehittämiseen tuli vastaajilta laajasti mielipiteitä. Yhtä mieltä oltiin siitä, että intensiivisen perehdytysjakson pitäisi olla vähintään kolme päivää, mieluiten kokonainen työviikko. Kolme päivää koettiin myös osittain riittävänä, jos käytetty aika on hyödyllistä ja informaavaa. Perehdytykseen toivottiin erillistä luokkatilaa tai vastaavaa, jossa teoriaa käydään läpi.

*”Yhden päivän aikana tulee niin paljon kaikenlaista asiaa, et ei kenenkään kapasiteetti riitä omaksumaan sitä yhden päivän aikana. Et pitäis olla pidempi aika sille perehdytykselle, ku ethän sä muista, ku muutenki jännittää eka päivä, uus paikka ja uudet ihmiset.” Vastaaja 3*

*”Kyl se kolmeki päivää on ihan riittävä, mut sit sen pitäis olla sillee et oikeesti opetetaan jotain, eikä vaa sillee, et sut kierrätetään talossa ja sit laitetaan loppuajaks kerroksille. Ei siinä silloin opi mitään, etenkin ku sit sä oot joskus*

*kahen kuukauden päästä vast samal kerroksel, etkä muista perehdytyksestä yhtään mitään.” Vastaaja 6*

Haastattelun vastaajilla oli toiminut lähestulkoon kaikilla eri perehdyttäjä ja yhtä mieltä oltiin myös siitä, että perehdyttäjien tulisi olla itse perehtynyt perehdyttämiseen ja olla aidosti kiinnostunut siitä. Osittain oltiin sitä mieltä, että eri osa-alueilla voisi olla eri perehdyttäjä, sillä harva on jokaisen osa-alueen asiantuntija, eikä näin ollen myöskään paras mahdollinen perehdyttäjä. Todettiin myös, että myöskään oman toimipaikan tai työtehtävien asiantuntijuus ei myöskään tee henkilöstä hyvää perehdyttäjää.

*”Mullaki oli sillee, et oliko siinä neljä eri ihmistä ekana päivänä perehdyttämässä et tyylit tuu sä jatkaa tästä.” Vastaaja 2*

*”Mut sit siinä on se, et ei se perehdyttäjäkään pysty joka paikkaan perehdyttää, niinku esim. joku vastaanotto.” Vastaaja 3*

Perehdyttäjien suhteen toivottiin myös tiettyjä nimettyjä perehdyttäjiä, joilta voi tarpeen tullen saada tukea ja vastauksia kysymyksiin. Yhtä mieltä oltiin myös siitä, että jonkinlainen teoriapaketti lähetettynä etukäteen voisi olla hyvä ajatus, jolloin alkavaan työhön tutustuisi jo jollakin tasolla etukäteen. Kuitenkin peräänkuulutettiin sitä, että ennakkomateriaali ei voi korvata varsinaista perehdytystä, vaan se pitäisi olla perehdytyksen tukena.

*”Mut sit perehdyttäjän ei pidä tuudittautua siihen, et se tulokas on perehtynyt siihen ja niitä asioita ei enää käytäs läpi ollenkaan.” Vastaaja 6*

Perehdytykseen ehdotettiin perehdytyksen muistilistaa, joka osalla olikin ollut perehdytyspassin muodossa. Kuitenkaan näitä perehdytyspasseja ei ollut kontrolloitu, oliko perehdytystä saatu ja miten se oli toteutunut. Toisaalta myöskään kahdessa viikossa ei ehditty saada kuitauksia perehdytyspassissa oleviin asioihin, sillä toimipaikkoja ei määritelty sen mukaisesti.

*”No ite sain semmosen lippulapun, mikä oli niinku perehdytyspassi ja sanottiin, et on kaks viikkoo aikaa täyttää se. Mut sit loppujen lopuks en päässy niille toimipaikoille, mist oisin saanu sen perehdytyksen just siinä passissa olleisiin asioihin, ni sen täyttäminen jäi siihen. Ja sit mä heitin sen roskeen” Vastaaja 7*

*”Mullaki oli se perehdytyspassi mut ei sitä mitenkään kysytty tai testattu et osaanko mä sitä vai en.” Vastaaja 1*

Perehdytyksen muistilistan tai perehdytyspassin arveltiin olevan hyödyksi myös perehdyttäjälle, sillä näin ei tarvitsisi erikseen muistaa, mitä pitäisi perehdyttää. Allekirjoitettu ja arkistoitu perehdytyspassi tuo myös työnantajalle turvan siitä, että perehdytys on lainmukaisesti hoidettu. Tällä perehdyttäjän muistilistalla arveltiin olevan myös positiivinen vaikutus perehdytyksen tasalaatuisuuden suhteen, sillä sen tuella on perehdytyksen sisältö ainakin kohtalaisen samanlainen perehdyttäjistä riippumatta.

*”Joo se varmasti auttais siinä, et se perehdytys ois kaikille sama.” Vastaaja 4*

Usea vastaaja oli sitä mieltä, että perehdytyksen tukena pitäisi käyttää enemmän teoriaan perustuvaa tietoa jo ennen varsinaista työntekoa. Tähän toivottiin rauhallista tilaa, esimerkiksi luokkatilaa, jossa voidaan rauhassa käydä asioita läpi. Toimipaikoilla tapahtuvaa perehdytystä toivottiin vasta teoriaan tutustumisen jälkeen.

#### 6.4 Työsuhteen aloituksen vaikutukset työhyvinvointiin

Työsuhteen aloitus todettiin henkisesti raskaaksi prosessiksi. Alussa tulee paljon informaatiota ja uusiin ihmisiin ja toimipaikkoihin tutustuminen koettiin kuormittavaksi alussa. Vantaan vankilassa on myös tavanomainen työpäivä arkena ruokataukoineen kymmenen tuntia pitkä, joten pelkästään se voi olla tottumattomalle raskasta. Alussa on tulokkaalla jännityksen tuntemuksia, sillä onhan vankila työympäristönä poikkeuksellinen. Monella kuvitelmat vankilakulttuurista pohjautuvat pelkästään median välittämään mielikuvaan, joka ei ole kovinkaan oikea suomalaisissa vankiloissa. Vastaajien keskuudessa oltiin sitä mieltä, että heikko perehdytyksen laatu kuormittaa aluksi vielä lisää, sillä epävarmuus ja tietämättömyys lisäävät henkistä kuormitusta, kun ei tiedä miten toimia työssä.

*”on ollu raskasta ite pähkäillä asioita ja se on ollu tosi stressaavaa kun ite on tajunnu kuitenkin sen, et ite on vastuussa tekemisistään vaikka onkin sijaisvartijana niin kun sitä ei tiedä, et mitä mä saan tehdä ja mitä en. Et voi ollaki, et oonki sit ite rikosvastuussa.” Vastaaja 5*

Vastaajien keskuudessa oli koettu myös vähättelyä ja arvostuksen puutetta, kun työhön on tultu ilman alan koulutusta. Eriarvoisuutta koettiin myös rikosseuraamusalan tutkinnon suorittajien kanssa, sillä heillä huomattiin olevan kunnollinen perehdytys, selkeä ohjelma ja omat ohjaajat työssäoppimisen jaksoilla. Perehdytystä toivottiin kehitettävän enemmän samaan suuntaan heidän ohjelmansa kanssa.

Välinpitämättömyyden perehdytystä kohtaan koettiin vähentävän myös tulokkaan arvostusta työtä kohtaan. Osa vastaajista oli osallistunut jo esimiehen ja työntekijän väliseen tuloskeskusteluun, jossa työsuoritusta arvioidaan neljällä eri osa-alueella. Kuten aiemmin jo mainittiin, tuli usealle tällainen pisteytyskeskustelu yllätyksenä, eikä työn vaatimukseen ollut aiemmin kiinnitetty huomiota tai niistä kerrottu tulokkaalle. Osa tulokkaista koki tällaisen pisteytyksen työmotivaatiota laskevana tekijänä, sillä heille oli pisteytyksen yhteydessä mainittu heidän olevan määräaikaista vartijoita, jolloin pisteytyksessä ei näitä henkilökohtaisia pisteitä nosteta. Vastaajat olivat kuitenkin itse sitä mieltä, että tämä koulutuksen puute ja määräaikaisuus näkyy jo peruspalkassa, jolloin pisteiden mukaan maksettava henkilökohtainen palkanosuus pitäisi olla erikseen ja perustua todelliseen suoritukseen. Eräs vastaaja huomautti, että pisteiden epäoikeudenmukaisuus verrattuna todelliseen suoritukseen on todellista, sillä osa määräaikaista vartijoista suoriutuu työtehtävistään huomattavasti paremmin kuin joku vanhempi vartija, mutta pisteet menevät silti vanhemman vartijan eduksi. Ensivaikutelman kuvattiin olevan myös laitoksesta välinpitämätön työntekijää kohtaan.

*”Ensimmäinen fiilis ku tulin tänne taloon, oli et ei ketään kiinnosta, kuka mä oon ja missä mä viihtyisin.” Vastaja 2*

Määräaikaiset vartijat olivat kiinnittäneet huomiota myös siihen, että heidän toimipaikkansa muuttui alkuperäisestä useammin kuin vakituisen henkilökunnan toimipaikat. Tällä koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin, sillä se koettiin ahdistavana, ettei ikinä voinut luottaa edellisenä päivänä katsottuun toimipaikan pitävyyteen, kun aamulla tuli töihin. Etenkin erilaisille laitoksen ulkopuolisille keikoille tai käräjäoikeuden istuntoon suuntautuvat muutokset koettiin työhyvinvointia heikentävänä seikkana, etenkin kun niistä ei ilmoitettu etukäteen. Edelleen huomautettiin siitä, että kun nämä edellä mainitut toimipaikat usein edellyttävät työvuoroon pidennystä ja monella on lapsien hakeminen päiväkodista tai välttämätön koirien ulkoilutus työpäivän jälkeen, niin tällaisista muutoksista tulisi tietää etukäteen.

*”Eihän siinä sit mitään, jos niist ois laitettu vaikka tekstari edellisenä iltana, et joudutkin lähtee Peijakseen tai käräjille, mut ku se tulee yllätyksenä aamulla et näin on, etkä oo varautunu siihen millään lailla.” Vastaja 7*

*”Kyl se vähä sillee menee, et ku oot uus n isä teet just niitä hommia, mitä kukaan muu ei tee.” Vastaja 4*

Vastajat keskustelivat myös laajasti erilaisten toimipaikkojen sopivuudesta erilaisille ihmisille ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Todettiin, että jokaisella on omat toimipaikat, joissa viihtyy ja myös ne, joissa ei viihdy. Tähän toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota, sillä koettiin, että usein ne toiveet menevät ristiin ja oikeat ihmiset eivät ole oikeilla toimipaikoilla vaan juuri väärät ihmiset väärillä toimipaikoilla. Väärillä ihmisillä tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä henkilöitä, jotka eivät juuri kyseisillä toimipaikoilla viihdy. Osan työntekijöistä arveltiin jäävän asian vuoksi jopa sairauslomalle.

*”Nii et sit ne vanhat työntekijät kattoo jo etukäteen et mis ne on huomenna ja jos se ei miellytä ni haetaan saikkua.” Vastaja 2*

Toiveiden suhteen koettiin myös kiusaamista esimiesten taholta. Tällä viitattiin siihen, että jos esitit toiveen toimipaikasta tai mainitsit, että juuri tuolla toimipaikalla et viihdy, toteutettiin toiveet juuri päinvastoin. Tähän ajatukseen yhtyivät myös muut haastateltavat. Haastateltavat ehdottivat erillistä toimipaikkatoivelistaa päivystykseen edistämään työhyvinvointia. Tästä listasta voisi esimiehet katsoa, kuka viihtyy missäkin toimipaikassa ja jakaa toimipaikkoja sen mukaan. Kuitenkin haastateltavat ymmärsivät, ettei tällainen lista voisi olla ehdoton, sillä suuressa laitoksessa ovat muutokset toimipaikoissa joskus välttämättömiä.

*”...et vaik päivystyksessä ois joku lista, et missä kukakin haluaa olla.” Vastaja 3*

Keskustelu jatkui erilaisista toimipaikoista Vantaan vankilassa. Todettiin, että kun niitä on niin paljon erilaisia, on alussa mahdoton oppia niistä jokaista. Haastateltavat kyseenalaistivat ajatuksen, jossa kaikki toimivat kaikilla toimipaikoilla. Koettiin, että näin toimiessa menee hyvin

pitkään, ennen kuin osaa olla millään toimipaikalla kunnolla. Sen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin, sillä heistä oli tuntunut monta kuukautta, että on ensimmäinen päivä kyseisellä työpaikalla ja sen koettiin vaikuttavan henkiseen hyvinvointiin.

*”Nii kyl se vähän niin on et ekat puol vuotta on joka päivä eka päivä.” Vastaja 3*

Toisaalta myös koettiin epäoikeudenmukaisena tunnollisuus ja joustavuus, jota haastateltavat olivat noudattaneet alusta lähtien. Tällä viitattiin siihen, että sitä käytettiin tietyllä tavalla hyväksi, että työsuhteen alussa lähes jokainen hyväksyy nämä toimipaikkojen muutokset ja työvuorojen venymiset, vaikka se vaikuttaisi henkilökohtaiseen elämään negatiivisesti.

*”Mulleki sanottii yks aamu et lähet käräjille, ku oot tollanen luottomies. Mä olin et ai millai luottomies. No se sano et sellai, joka ei lähe työterveyteen heti, ku toimipaikka muuttuu käräjille.” Vastaja 5*

Tuloksista on nähtävissä, että tulokkaiden mielestä perehdytyksen prosessissa on kehitettävää ja nykymuotoiseen perehdytykseen ollaan yleisesti ottaen tyytymättömiä. Perehdytyksen sisältö oli ollut vaihteleva, mutta sisällön suppeus ei ollut tyydyttänyt tulokkaita. Perehdytysjakson pituus koettiin myös liian lyhyenä ja perehdytykseen toivottiin selkeää runkoa, jotta perehdytys on kaikille tasalaatuinen.

## 7 Johtopäätökset

Tässä luvussa käsitellään keskeisimpiä tutkimusaineistosta esiin nousseita asioita, joita peilaan aiemmin esitettyyn teoriaan. Kuitenkaan teoria ei ole ihan yksiselitteinen käsite. Aiemmin esitettyä teoriaa voidaan pitää taustateorianana, jonka avulla ilmiö käsitteellistetään, mutta on olemassa myös tulkintateoria, jonka valossa aineistoa tulkitaan (vrt. Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilka, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 192, Eskola & Suoranta 1998 mukaan). Johtopäätöksissä on keskitytty vain keskeisimpiin kehittämistoimenpiteisiin perehdytysprosessissa. Johtopäätökset ovat jaettu neljään osa-alueeseen, jotka ovat perehdytyksen toteutus, perehdytyksen sisältö, perehdytyksen laatu ja perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin. Nämä teemat nousivat eniten esiin luokitellun aineiston sisällöistä. Tässä luvussa haen myös vastaukset tutkimuskysymyksiin, mitä olivat; Miten perehdytyksen eri osa-alueet ovat huomioitu nykyisen perehdytysprosessin toteutuksessa ja sisällössä sijaisvartijoille Vantaan vankilassa ja miten niitä pitäisi kehittää ottaen huomioon myös perehdytyksen laatu?, ja Miten tulokas kokee työsuhteen aloituksen vaikutukset työhyvinvoinnin näkökulmasta ja miten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tulisi ottaa huomioon?

## 7.1 Perehdytyksen toteutus

Johtopäätöksinä opinnäytetyön tuloksien perusteella voidaan todeta, että Vantaan vankilassa ei uuden sijaisvartijan perehdytys ole noudattanut tiettyä ennalta laadittua suunnitelmaa. Kaikkien ryhmähaastatteluun osallistuneiden mielestä perehdytyksen toteutus oli ollut epäonnistunut ainakin jollakin tasolla. Vastaajien osalta perehdytysjakson pituus oli vaihdellut yhdestä kolmeen päivään. Haastatteluun vastaajat olivat kaikki olleet alle kaksi vuotta työssä, joten tulokset kertovat melko hyvin perehdytyksen nykytilan ja vastaa tämän hetken perehdytystarpeita sijaisvartijoiden näkökulmasta.

Hyvä perehdytys alkaa tulokkaan vastaanotolla, sillä siinä tulokas saa ensivaikutelman koko työyhteisöstä ja tämä vaikutelma kantaa pitkälle. Tulokas tekee omia johtopäätöksiä omasta työpaikasta ja roolista ja siksi onkin tärkeää tiedostaa, millaisen kulttuurin hän kohtaa uudessa työssä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 51.) Tärkeintä olisi tulokkaan itsensä tunteminen tervetulleeksi ja vastaanottona käy esimerkiksi rauhallinen tutustuminen kahvikupin äärellä. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.) Tuloksista ilmeni, ettei kenelläkään tulokkaalla ollut tällaista vastaanottoa, vaan perehdytys lähti heti käyntiin avaimien ja työvaatteiden haulla. Jos tulokas ja perehdyttäjät eivät ole tavanneet aiemmin, olisi hyvä käyttää aikaa myös toisiinsa tutustumiseen, sillä sen on todettu helpottavan yhteistyön aloittamista (Kangas & Hämäläinen 2010, 9). Pelkästään vankilaan saapuminen saattaa olla jännittävä kokemus tulokkaalle, joten ensimmäinen perehdytyspäivä olisi hyvä aloittaa rauhallisella tutustumisella, jotta pahin jännitys laukeaa. Tämän jälkeen tulokas on mahdollisesti vastaanottavaisempi annettulle informaatiolle.

Jo rekrytoinnin yhteydessä tulokkaalle voidaan antaa materiaalia yritykseen tutustumista varten (Hyppänen 2007, 195-196). Kehitysehdotuksena kannatettiin tulosten mukaan jonkinlaisen ennakkomateriaalin lähettämistä, jolloin orientoituminen tulevaan työhön alkaa jo ennen varsinaista työn aloittamista. Työntekijällä ei kuitenkaan ole mitään velvollisuutta ikään kuin opiskella työhön liittyviä asioita ennen työsuhteen aloittamista, joten pakollisena sitä ei voida pitää. Tässä kohtaa oli pohdittava, mitä enakkoon voi lähettää tietoturva-asiat ja laitosturvallisuus huomioiden lähettää. Kuten jo aiemmin todettiin, ohjaa rikosseuraamusalaa lainsäädäntö, joka työntekijän tulisi tiedostaa, oli sitten määräaikainen tai vakituinen työntekijä. Neuvonpidossa laitoksen johdon kanssa päädyttiinkin siihen, että koska lainsäädäntö on julkista informaatioita, voisi ennakkomateriaali käsittää rikosseuraamusalaa ohjaavia tärkeimpiä lakeja, asetuksia ja ohjeita. Tulokkaalle lähetettävä ennakkomateriaali on liitteessä 4. Ennakkomateriaaliin liitettiin myös muuta julkista tietoa, jonka arveltiin olevan hyödyllistä tulokkaalle tulevan työn suhteen. Tällä ennakkomateriaalilla on orientoiva merkitys ja kuten jo todettiin, pakollisena siihen perehtymistä enakkoon ei voida pitää. Ennakkomateriaalin yhteydessä toivotetaan tulokas vielä tervetulleeksi ja informoidaan käytännön asioista ensimmäisenä päivänä.



Perehdyttäjänä olen todennut hyväksi käytänteeksi lähettää tulokkaalle sähköpostin, jossa esittelen itseni ja kerron olevani tulokkaan perehdyttäjä ja olevani portilla vastassa ensimmäisenä päivänä. Lyhyen esittelyn jälkeen portilta olemme siirtyneet laitoksen sisälle, jossa päivä alkaa vapaamuotoisella tutustumistilaisuudella. Tällä toimintatavalla olen vastaanottanut nyt kuusi tulokasta ja alustavasti sitä on pidetty tulokkaiden keskuudessa miellyttävänä ja jännitystä vähentävänä käytäntönä. Toisaalta ennakkomateriaali voidaan kokea myös liian tukevana pakettina, mutta viestin yhteydessä korostetaan, että materiaalit ovat vain alaan tutustumista varten ja ne käydään läpi perehdytyksen yhteydessä. Itse näkisin, että tällä pienellä toimintamallin muutoksella on myös merkitystä työnantajamielikuvan parantamisessa. Tällä viestitämme, että olemme kiinnostuneita juuri sinusta uutena työntekijänä ja haluamme toivottaa juuri sinut tervetulleeksi. Toisaalta viestitämme ennakkomateriaalin kautta sitä, että otamme perehdytyksen vakavasti. Myös perehdyttäjälle on tarpeen saada tietoa tulokkaasta, sillä perehdytys on kuitenkin räätälöitävä jokaisen taustoihin peilaten, siksi rauhallinen tutustumishetki ennen varsinaisen perehdytyksen aloitusta on hyödyllinen.

Perehdytyksen toteutus olisi hyvä aloittaa perehdytysuunnitelmalla, jossa on määritelty perehdytyksen toteutus ja eteneminen sekä kehittymisen tavoitteet. Toisin sanoen, olisi hyvä olla etukäteisrunko, jossa on perehdytyksessä käsiteltävät asiat, aikataulu ja työnjako (Kjelin & Kuusisto 2003, 198). Perehdyttämisen suunnitelma on myös hyvä muistilista niin perehdyttäjälle kuin perehdytettävälle ja tarkistusmerkintöjen kanssa on mahdollista selvittää myöhemmin, miten perehdyttämisohjelmaa on toteutettu (Työturvallisuuskeskus 2010, 6). Tulosten mukaan Vantaan vankilalla oli ollut perehdytyspassiksi kutsuttu perehdytyksen muistilista, mutta sitä ei kuitenkaan ollut säännönmukaisesti täytetty tai tarkistettu perehdytyksen toteutumista myöhemmin. Perehdyttämisen lakisääteisen velvollisuuden vuoksi, on tällainen perehdytyksen tarkistuslista myös työnantajan oikeusturvan kannalta merkittävä seikka, jos sitä täytetään ja se vaaditaan palauttamaan perehdytyksen päätteeksi. Tulokkaat kuitenkin kokivat perehdytyspassin hyödylliseksi sekä perehdytettävän, että perehdyttäjän näkökulmasta. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi myös perehdytyksen tarkistuslista, perehdytyspassi, joka löytyy liitteestä 5. Tällainen perehdytyksen tarkistuslista on samalla sekä muistilista perehdyttäjälle, että perehdyttäjälle jo opituista asioista sekä vielä tulevista asioista. Tarkistuslista on tarkoitus kuitata toteutuneeksi vasta sitten, kun on varmistuttu, että kyseinen asia on opittu ja yhdessä perehdyttäjän ja perehdyttäjän kanssa tarkastettu. (Kangas & Hämäläinen 2010, 17.)

Laitoksen johto toivoi perehdytyspassilta päiväkohtaisia ohjelmia. Perehdytyspassin sisältöä on mietitty yhdessä laitoksen johdon sekä valvontahenkilöstön kanssa ja mallia ja ideoita on otettu vanhasta olemassa olevasta perehdytyspassista, muiden laitosten perehdytyspasseista ja rikosseuraamusalan tutkinnon työssäoppimisen perehdytyspassista. Sisältö on kuitenkin räätälöity vastaamaan juuri Vantaan vankilan perehdytystä, sillä laitoksena Vantaan vankila on tutkinta-vankilana ja kuljetusvankilana ainutlaatuinen Suomessa. Tällä hetkellä perehdytyspassi on koe-käytössä. Perehdytyspassia on tarkoitus täyttää noin kuukauden ajan ja työvuorosunnittelu

ottaa sen huomioon toimipaikkojen määrittelyssä. Perehdytysjakson päättyessä passi palauteaan turvallisuudesta vastaavalle apulaisjohtajalle, jonka kanssa käydään vielä keskustelu osaaamisesta, toiveista ja palautekeskustelu puolin ja toisin. Hyvä perehdytysvaihe kannattaakin päättää loppukeskustelulla, joka vahvistaa työntekijän luottamusta yritykseen, kun hän saa tuntea tullessa kuulluksi (Valvisto 2005, 50).

Haastatteluista ilmeni myös ettei aiemmin perehdytyspassin olemassaolosta ollut tietoa koko henkilöstöllä, sillä perehdytyspasseja ei ollut suostuttu allekirjoittamaan tulokkaiden toimipaikkakohtaisten ohjaajien toimesta. Vakituinen henkilökunta oli siis kysellyt tulokkailta perehdytyspassin tarkoituksesta ja allekirjoituksen merkityksestä. Tästä voidaan päätellä, etteivät kaikki perehdyttäjiksi määrättykään siis olleet tienneet perehdytyspassin olemassaolosta ja merkityksestä, kun perehdyttäjänä oli voinut toimia lähestulkoon kuka tahansa valvonnan työntekijä. Perehdyttäjän valinta perustui sillä hetkellä vastuussa olevan esimiehen päätökseen. Vaikka hyvän perehdyttämisen tunnusmerkkeinä voidaan pitää koko työyhteisön perehdytysvastuuta, ei laajan joukon käyttäminen perehdyttäjinä ole välttämättä hyvä asia. Vaarana on, etteivät kaikki ole ajan tasalla tehtävän suhteen tai muutoin kiinnostuneita perehdytyksen konseptista. (Kupias & Peltola 2009, 81-82.) Johtopäätöksenä opinnäytetyön tulosten mukaan voidaan todeta, ettei nykymuotoinen satunnainen perehdyttäjän valinta ole ollut onnistunut ja perehdyttäjien valintaa, koulutusta ja ohjausta tulisi määritellä tarkemmin. Lähtökohtaisesti perehdyttäjien pitäisi edes ymmärtää perehdyttämisen idea samalla tavalla. Perehdyttäjäksi ei kannata valita ketä tahansa, sillä perehdyttäjä on yrityksen käyntikortti ja vaikuttaa omalta osaltaan organisaation tavoitteiden saavuttamisessa (Vehkaperä 2018).

Tulosten mukaan tällä hetkellä ajatus perehdyttämisestä itsestään toteutetaan melko laajalla skaalalla. Joku perehdyttäjä kokee sen olevan pelkkää toimitilojen esittelyä, kun taas toisessa ääripäässä käydään läpi yksityiskohtaisemmin ja kokonaisvaltaisemmin asioita. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että perehdyttämiseen tulisi luotsata kohdistetumpi ryhmä, kuin nykymuotoinen koko laitoksen henkilökunnasta valikoiminen. Myös perehdyttäjiä tulee perehdyttää oppimiseen, sen tyylihin ja perehdyttämisen ideologiaan. Usein perehdyttäjät toimivat yrityksessä yhteistyössä esimiesten kanssa. Vaikka vastuu viime kädessä perehdyttämisestä on esimiehellä, ei voida perehdyttäjän odottaa olevan vastuussa työnjohdollisista asioista. Hyvä perehdytys ei myöskään toteudu tai kehity itsestään, joten resursseja olisi syytä kohdistaa nimenomaan perehdyttäjille, joille myös mahdollistetaan koulutusta. (Kupias & Peltola 2009, 82-83.) Perehdyttäjien valinnasta johtopäätöksiä lisää luvussa 7.3.

## 7.2 Perehdytyksen sisältö

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tulosten mukaan perehdytys suunnitelmaa ei ollut olemassa, vaan tulokkaan saapuessa perehdyttämään määrättiin joku laitoksessa työssä oleva vartija. Perehdyttäjällä ei siis ollut välttämättä mitään ennakkotietoa tulevasta perehdyttämisestä

tai perehdytettävästä. Laitoksella on ollut perehdytysopas, mutta siinä olevat tiedot olivat jo osittain vanhentuneet, eikä sitä jaettu tulokkaille. Perehdytyksen rungon puuttuessa oli perehdytyksen sisältö vaihdellut eri vastaajien kesken, sillä perehdytys tapahtui organisoimattoman tapahtuman kautta ja perehdyttäjät eivät olleet välttämättä perehtyneet perehdyttämisen ilmiöön. Tuloksista ilmeni, että laitoksen tiloihin tutustuminen koettiin perehdyttäjien toimesta tärkeänä tehtävänä, sillä jokainen tulokas oli kierrätetty laitoksen tiloissa heti ensimmäisenä päivänä. Kuitenkin hyödyt tästä jäivät pieniksi, sillä laitoksen sisäisten toimipaikkojen sijain- teja ei muistettu. Etukäteen tulokkaille oli annettu hyvin vähän informaatiota. Suurin osa haas- tatelluista tiesi ainoastaan ensimmäisen työviikon työajat, mutta muu käytännön informaatio oli ensimmäisenä työpäivänä vielä tiedostamatta. Tuloksista myös ilmeni, että käytännön in- formaatio jäi vähäiseksi myös perehdytyksen aikana, mikä siis oli ollut yhdestä kolmeen päivää. Käytännön informaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi palkkaukseen, palkanmaksuun ja sairaslomiin liittyvää informaatiota, joka on työntekijälle itselle oleellista tietoa. Yhteenve- тона voidaan todeta, että tulokkaan henkilökohtaisiin asioihin liittyvä informaatio jäi perehdy- tyksen ulkopuolelle, mikä kuvastaa laitoksen perehdytyksen työnopastuksellista luonnetta.

Perehdyttämisen sisällöllä on merkitystä sille, millaisen kuvan työntajana annetaan tulok- kaalle heti alussa (Kjelin & Kuusisto 2003, 198; Kupias & Peltola 2009, 43). Tästä syystä voidaan pohtia, millaisen kuvan työntekijä saa työnantajasta, jos ei työntekijään liittyviä asioita pereh- dytetä ollenkaan. Kupias ja Peltola (2009, 36-37) ovat jakaneet perehdyttämisen toimintakon- septina erilaisiin tyyppeihin. Näitä tyyppejä ovat vierihoitoperehdyttäminen, malliperehdyttä- minen ja laatuperehdyttäminen. Tulosten mukaan Vantaan vankilan perehdyttäminen on ollut vierihoitoperehdyttämistä, jossa uusi työntekijä otetaan vanhemman virkamiehen vierelle op- pimaan pikkuhiljaa työn ohessa. Tarkoituksena tällaisessa perehdyttämisessä olisi, että työn ohella kerrotaan tulokkaalle yrityksestä, työyhteisöstä ja tulokkaan tehtävästä. Tavoitteena olisi, että perehdyttäjä todella paneutuu tulokkaan perehdyttämiseen työsuhteen alussa. Täl- löin perehdyttäjän taidot ovat merkittävässä asemassa, jotta tulokas oppii tarvitsemiaan asioita ja tuntee olonsa tervetulleeksi. Huono perehdyttäjä jättää tulokkaan oman onnensa nojaan, jolloin tämän on perehdyttävä omatoimisesti. (Kupias & Peltola 2009, 36-37.) Tällainen pereh- dytysmalli palvelee vain käytännöllistä oppijaa, joka oppii asiat kokemusten ja käytännöllisten tilanteiden avulla. Tulosten mukaan tällainen vierihoitoperehdytys on ollut epäonnistunutta johtuen siitä, että perehdyttäjät ovat vaihtuvia eivätkä itsekään tiedä, mitä ja miten pitäisi ehkä perehdyttää (vrt. Kupias & Peltola 2009, 37). Kuten haastatteluistakin ilmeni, oli nyky- muotoinen päivästä kolmeen päivään kestänyt perehdytysjakso liian lyhyt. Laitoksen johto toi- voi intensiiviperehdytyksen kestävän viisi päivää.

Opinnäytetyön kehittämistehtävän osana syntyi myös perehdyttämissuunnitelma (liite 5), joka on räätälöity viidelle päivälle. Kuitenkin varsinainen perehdytys kestää kuukauden, jonka ai- kana tulokas perehdytetään ja työhön opastetaan eri toimipaikkoihin ja syvennetään intensii- viiviikolla opittuja asioita. Liian helppo perehdytyskausi ei motivoi ja kiinnostus vaativaa

tehtävään kohtaan taas heikkenee, jos siihen ei saada tarvittavaa tukea (Kupias & Peltola 2009, 70). Huomattavaa suunnitelmassa on, että myös laitoksen toimitiloihin tutustuminen on jaettu usealle eri päivälle, joka oli seurausta tuloksista ilmenneistä johtopäätöksistä, ettei ensimmäisenä päivänä koko laitoksen kiertämisestä ole hyötyä. Perehdytysuunnitelmassa kolme ensimmäistä päivää ovat enemmän teoriapainotteista ja tutustumista eri toimipaikkoihin ja henkilöstöön. Näille päiville perehdyttäjän tulisi olla perehdyttämiseen perehtynyt henkilö. Varsinaiseen työhön ei näinä päivinä vielä ryhdytä. Neljäntenä ja viidentenä päivänä tulokas on kokeneen virkamiehen mukana toimipaikassa, mutta ei työskentele yksin, eikä häntä lasketa normaaliin työntekijävahvuuteen mukaan. Tulosten mukaan tulokkaille oli annettu liikaa vastuuta ja velvoitettu yksintyöskentelyyn liian pian, mikä on otettu huomioon ohjelman suunnittelussa. Tällä parannetaan tulokkaiden kokemuksia liiasta vastuusta ja yksintyöskentelystä heti alkuun.

Perehdytettävien oppimistyyleissä on eroja. Hyppänen (2020,8) on todennut oppimistyylejä olevan Kolbin (1984) mukaan käytännöllinen, pohtija, looginen ja aktiivinen. Useimmilla ihmisillä on yksi tai kaksi oppimistyyliä, jotka tuntuvat helpolta. Viestinnässä olisikin hyvä käyttää kaikkia oppimistyylejä, jotta voidaan varmistua uuden oppimisesta. Oppimista tapahtuu eri aistien kautta. Näiden pohjalta voidaan jakaa ihminen visuaaliseen, auditiiviseen ja kinesteettiseen ihmiseen oppijana. Visuaalinen ihminen hahmottaa asiat näkemänsä perusteella, jolloin sanat ja tekstit ovat tärkeitä. Auditiivinen ihminen muistaa asiat kuulemansa perusteella ja kinesteettinen ihminen tarvitsee oppiakseen liikettä, esimerkiksi itse tunnustelemalla tai kirjoittamalla muistiinpanoja. (Hyppänen, 2020, 8.) Erilaisia oppimistyylejä ei ole otettu huomioon Vantaan vankilan sijaisvartijoiden perehdytyksessä, sillä perehdytyksessä ei ole käytetty kirjallista materiaalia käytännössä ollenkaan. Toisaalta perehdytyksessä ei ole myöskään näytetty videomateriaalia tai power point -esityksiä, joiden avulla taas visuaalinen ihminen oppisi uusia asioita.

Tulokas tarvitsee sekä työstä selviytymiseen että työssä onnistumiseen erilaista tietoa. Ei ole tarkoituksenmukaista, että tulokkaan pitäisi yrityksen ja erehdyksen kautta saada perusasioita selville. Kuitenkaan ihan jokaista yksityiskohtaa ei kannata heti alussa kertoa, vaan parempi metodi on tehdä selväksi keneltä tietoa voi myöhemmin kysyä tai mistä tieto löytyy. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201.) Intranet on Kjelinin ja Kuusiston (2003, 29) mukaan hyvä liittää osaksi perehdytystä, jolloin tulokkaalle voidaan muodostaa oma perehdyttämispolku. Tällöin tulokas oppii sekä käyttämään intranettiä ja toisaalta myös tutustuu yrityksen toimintaan systemaattisesti. Tämä oppimispolku voi olla joko vuorovaikutteinen tai tarkoitettu itsenäiseen työskentelyyn. (Kjelin & Kuusisto 2003, 209.)

Kehittämistehtävässä tähän pyrittiin hakea parannusta perehdytysprosessin suhteen keräämällä koko perehdytyksen materiaali yhteen paikkaan työasemille. Materiaalin keräämisen yhteydessä on käytetty Vantaan vankilan omia intranet- sivustoa, Vankilan työasemalle tallennettuja tiedostoja, koko rikosseuraamusalan yhteistä intranet- sivustoa, ohjeita, määräyksiä, lakeja,

asetuksia jne. Tiedostot ovat siis tiedostoja, jotka ovat tähänkin asti olleet jokaisen laitoksen virkamiehen käytettävissä, mutta ne ovat vaan olleet ripoteltuna eri paikkoihin. Opinnäytetyön tekijä on kerännyt materiaalia koko opinnäytetyön prosessin ajan omaan käyttöön, oman perehdyttäjän ominaisuuden tueksi. Kuitenkin prosessin aikana tuli todettua, että koko työyhteisö kaipaa tällaista yhdenmukaista tietopohjaa, joka on kaikkien saatavilla. Kuten aiemmin jo todettiin, olisi tulokkaiden myös hyvä tietää, keneltä voi asioista myöhemmin kysyä tai mistä jokin tieto löytyy. Tulosten mukaan tulokkaat kaipasivat juuri yksityiskohtaisempaa tietoa, miten esimerkiksi erilaisissa poikkeavissa tilanteissa toimitaan. Tulokkaiden kysymyksiin oli vastattu epätasaisesti, johon ei oltu tyytyväisiä. Tulokkaat olisivat kaivanneet selkeitä ohjeita erilaisiin tilanteisiin. Tietoa ja ohjeita on runsaasti saatavilla, mutta ongelmaksi muodostuu se, että tietoa ja ohjeita on niin paljon, ettei niihin kaikkiin voi perehdyttää ensimmäisten päivien aikana.

Normaaleissakin olosuhteissa jo pelkkä lainsäädäntö vaatii perehtymistä. Sopivan tietoperustan määrittely perehdytyksen alkuun on vaikeaa, sillä tulokas tarvitsee monenlaista osaamista pärjätäkseen työssään (Kupias & Peltola 2009, 89). Tulosten ja teoriaan tutustumisen jälkeen syntikin idea perehdytysmateriaalin kokoamisesta laitoksen työasemalle, josta sekä perehdyttäjä, että perehdytettävä löytävät asiat joko perehdytyksen yhteydessä tai jälkikäteen. Perehdytysmateriaalit ovat jaoteltu vielä alikansioihin perehdytys suunnitelman mukaisessa numeroidussa järjestyksessä jokaiselle päivälle erikseen. Näin tulokkaalle muodostui aiemmin mainittu oppimispolku, jota käytetään sekä vuorovaikutteisesti että itsenäisesti. Tällä tavalla niin perehdytyspassi, perehdytys suunnitelma ja työasemalle kerätty materiaali kulkevat käsi kädessä loogisesti, jolloin tarvittava tieto on helppo ja nopea löytää. Polku perehdytysmateriaaliin löytyy myös laitoksen omasta intranetistä ja se perehdytetään jokaiselle tulokkaalle. Perehdytysmateriaalit ottavat huomioon myös erilaisia oppimistyyliä ja huomattava on, että perehdyttäminen ei lopu perehdytysjakson päätteeksi, vaan työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on perehdytysvelvollisuus myös myöhemmin ilmaantuvista uusista asioista. Nyt korona- pandemian aikaan tapahtuu paljon sekä laitoksen sisäistä että koko organisaation sisäistä tiedottamista, mistä iso osa tapahtuu sähköpostin välityksellä. Perehdytyskansioon on luotu oma kansio koronalle, jonne tärkeä informaatio kerätään, jotta myöhemmin pandemian aikana aloittavat työntekijät ovat tilanteen tasalla voimassa olevista ohjeista ja määräyksistä. Näin varmistamme tarvittavan tiedon saatavuuden vakavasta tartuntataudista myös tulokkaille.

### 7.3 Perehdytyksen laatu

Tulosten mukaan voidaan johtopäätöksenä todeta perehdytyksen perustuneen paljon tulokkaan omille kysymyksille. Tulokas kuitenkin saattaa kokea olonsa epävarmaksi, eikä hän välttämättä aktiivisesti tuota kysymyksiä muille työyhteisön jäsenille. Tässä voi syynä olla epävarmuus siitä, miten paljon kysymyksiä voi esittää antamatta itsestään epäpätevää kuvaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 130.) Tästä aiheesta oli tuloksissa jo mainittukin, että tulokkaat eivät tosiaan uskaltaneet

kysyä kaikkea, eikä kysymyksiä välttämättä ollut heti alussa edes esittää. Perehdyttämisessä vankilan työhön tasapainoillaan sekä työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien että vangin oikeuksien kanssa.

Tulosten mukaan kaikki perehdyttäjät eivät olleet tarpeeksi kokeneita tai motivoituneita perehdyttääkseen työhön. Tämä ilmeni siten, ettei tulokkaiden kysymyksiin osattu vastata. Perehdyttäjän tulisikin olla tietoinen omasta oppimiskäsityksestään, sillä se vaikuttaa tapaamme toteuttaa perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 125). Vantaan vankilan perehdyttäjillä voisi olla myös opittu malli - kun minutkin on perehdytetty näin, perehdytän itse samalla tavalla. Tuloksista ilmenee, ettei suurimmalle osalle vastaajista ollut nimetty tiettyä perehdyttäjää vastaamaan perehdytyksestä, vaan perehdytystä oli hoitanut joko eri henkilöt eri päivinä tai eri henkilöt saman päivänkin aikana. Kuitenkin ymmärrettiin, ettei kukaan perehdyttäjä ole asiantuntija jokaisella osa-alueella, joten perehdyttäjän vaihtaminen eri perehdytysprosessin vaiheiden aikana voi olla myös perusteltavaa. Hyvään perehdyttämiseen kuitenkin kuuluu, että työyhteisön jäsenet ottavat vastuun tulokkaan perehdyttämisestä, mutta laaja perehdyttäjäjoukko ei ole pelkästään hyvä asia. Tällöin on olemassa vaara, etteivät kaikki perehdyttäjät ole ajan tasalla tai kiinnostuneita tehtävästään. (Kupias & Peltola 2009, 81-82). Palautteen kerääminen perehdyttämisen prosessista voisi toimia myös perehdyttäjälle motivaattorina suoriutua tehtävästä hyvin. Erillistä perehdyttäjien työryhmää ei Vantaan vankilassa ole, vaan perehdyttämisen hoitaa tulokkaan aloittaessa tehtävään parhaiten sopiva vartija.

Tavanomaisesti uusi työntekijä aloittaa työn kalenterikuukauden ensimmäisenä arkipäivänä. Työn luonteen vuoksi Vantaan vankilan vartijoilla on vuorotyö. Tämän takia kalenterikuukauden ensimmäisenä arkipäivänä ei ole aina samat vartijat töissä, minkä takia on hankala määritellä perehdytyksen kuuluvan vain osalle vartijoista. Jokaisena arkipäivänä on kuitenkin esimiehiä töissä, joten johtopäätöksenä voisi todeta, että perehdytyksen olisi syytä kuulua esimiesten vastuulle. Toisaalta voidaan pohtia aiemmin mainittujen perehdytyksessä ilmenevien kysymysten suhteen, että onko tulokkaan kuitenkin helpompi kysyä vertaiseltaan, toiselta vartijalta, kysymyksiä kuin henkilöltä, joka kantaa rikosseuraamusesimiehen tittelii? Johtopäätöksenä voidaan todeta, että intensiiviperehdytykseen olisi syytä kasata oma työryhmä, oli se sitten vartijoista tai esimiehistä koostuva ryhmä. Tärkeintä olisi varmistaa uuden tulokkaan ensimmäisen työpäivän aloituksen suhteen, että paikalla on pätevä perehdyttäjä.

Perehdytyksen prosessi oli tulosten perusteella vaihdellut eri perehdyttäjien kesken, eikä perehdytys ollut ollut suunnitelmallista. Perehdytyksen tukena oli osalla käytetty perehdytyspassia, jota ei kuitenkaan ollut ensimmäisen päivän jälkeen täytetty tai pyydetty palauttamaan täytettynä. Ongelmana oli myös ollut perehdytyspassin heikko tunnettuus koko henkilöstön keskuudessa, eikä sitä suostuttu allekirjoittamaan toimipaikkakohtaisten työnopastajien toimesta. Tällöin muodostuu tulokkaallekin mielikuva, ettei sillä ole merkitystä ja se unohdetaan taskun pohjalle tai heitetään pois.

Etenkin yhden päivän perehdytyksen saaneet olivat sitä mieltä, ettei perehdytykseen käytetty aika ollut riittävä. Toisaalta pelkkä ajallinen määräytyminen on hyödytön, jos ei pidemmällä aikajanelalla saada enempää informaatiota tai opita uutta. Usean päivän perehdyttämisessä on myös ongelmana, ettei seuraavan päivän perehdyttäjällä ole ollut tietoa siitä, mihin tulokas on edellisenä päivänä perehdytetty. Jos luodussa perehdytysuunnitelmassa pysytään päiväkohtaisten ohjelmien suhteen, on seuraavan päivän perehdyttäjällä tieto, joka on myös perehdytyspassista tarkistettavissa, mitä on edellisenä päivänä perehdytetty ja mistä seuraavaksi jatketaan.

Perehdyttäjien toiminnasta tai perehdytysprosessista ei Vantaan vankilassa ole pyydetty palautetta, joten tehtävästä suoriutumisen laadusta ei ole tietoa saatavilla muutoin kuin suusannallisen palautteen muodossa. Perehdyttämistä olisi kuitenkin syytä arvioida palautekeskusteluissa. Keskusteluissa olisi hyvä arvioida sekä perehdyttäjän että perehdyttäjän suoriutumista. Samalla voidaan varmistaa esimerkiksi perehdytyspassin tai perehdytysuunnitelman rungosta, että kaikki oleellinen on opittu. Perehdyttäjien palautteiden pohjalta voidaan prosessia kehittää jatkuvasti. (Hyppänen 2007, 198-199.) Tärkeää olisi myös löytää perehdyttämiseen motivoituneet henkilöt. Kuten aiemmin jo todettiin, voi perehdytyksen laatu olla heikkoa myös silloin, jos perehdyttäjällä itsellä ei ole siihen kiinnostusta. Perehdytyksen epätasainen laatu nousi myös tuloksista esille. Jo aiemmin esitellyt perehdytysuunnitelma ja perehdytyspassi sekä työaseman yhtenäinen materiaali ovat omiaan varmistamaan tätä perehdytyksen tasaisempaa laatua.

#### 7.4 Perehdytyksen vaikutukset työhyvinvointiin

Kuten jo aiemmin todettiin, ei opinnäytetyössä ollut mielekästä tarkastella ainoastaan perehdytyksen aikaisen kokemuksen vaikutusta työhyvinvointiin. Niinpä alkuperäistä tutkimuskysymystä muokattiin aineiston analyysin yhteydessä käsittämään työsuhteen aloituksen, tarkoittaen ensimmäisiä viikkoja, vaikutus työhyvinvointiin. Heti ensimmäisinä päivinä oli koettu, että vastuuta annetaan liikaa esimerkiksi ulkoilujen valvonnan suhteen. Laitoksessa ei osattu kulkea vielä alussa ja yksintyöskentely koettiin ahdistavana. Toisin sanoen, vastuuta annettiin liikaa ja odotukset olivat liian korkealla. Työntekijän omat kokemukset tilanteista ja toimintamalleista määrittelevät hyvin pitkälle sen, näyttäytykö organisaation toiminta tyytyväisyytenä vai pahoinvointina. Täytyy muistaa, että työ kuormittaa sekä fyysisesti että psyykkisesti ja jos työolosuhteet eivät ole turvalliset ja työntekoa tukevat, ovat seuraukset negatiivisia niin työntekijälle kuin koko kansantaloudelle. (Viitala 2014; Virtanen & Sinokki 2014, 28-29.) Hyvin hoidettu perehdytys vähentää koettua stressiä ja auttaa uuteen työpaikkaan ja työhön sopeutumisessa (Vehkaperä 2018). Käytännössä epäonnistuminen tässä voi johtaa sairaslomien lisääntymiseen tai työpaikan vaihtoon. Jos tulokkaalta vaaditaan liikaa jo heti työsuhteen alussa ja vähätellään mahdollisia vaaratilanteita, lisääntyy työssä epäonnistumisen ja työtapaturmien riski.

Aiemmin todettiin jo myös, että nykyisin ollaan valmiimpia vaihtamaan työpaikkaa, joten tulokas saattaa olla työssä muutaman kuukauden ja todeta, että muualla voisi olla asiat paremmin. Samaan aikaan muualla lähtenyt toimii myös laitoksen puolesta tai vastaan puhujana. Ideaali tilanne olisi, että tulokas kokee olonsa turvalliseksi, saa onnistumisen kokemuksia työssä, jää alalle ja koulutetaan vartijan työhön. Työn määräaikainen luonne sijaisvartijalla saattaa myös omalta osaltaan vähentää sitoutuneisuutta työhön, etenkin jos tulevaisuuden toiveet ovat josain muualla. Joka tapauksessa hyvinvoiva ihminen on tuottava. Työroolien selkeys ja luottamus työyhteisössä lisäävät sekä työtyytyväisyyttä että sitoutumista työhön. (Kjelin & Kuusisto 2003, 59.) Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin myös käsitettä psykologinen sopimus, joka tarkoittaa epävirallisia odotuksia työntekijän ja työnantajan välillä. Haastatteluissa ilmeni, että tällaista sopimusta rikottiin työnantajan puolelta ja se koettiin työmotivaatiota ja työhyvinvointia alentavana tekijänä. Tulosten mukaan tulokkaat kokivat vähättelyä ja arvostuksen puutetta, mikä osaltaan vähensi työhyvinvointia.

Molemmista ryhmähaastatteluissa keskusteltiin laajasti erilaisista toimipaikoista ja niiden soveltuvuudesta eri ihmisille. Osittain viitattiin myös lähes kiusaamiseen verrattavissa olevaan sijoitteluun toimipaikkojen suhteen. Työpaikan toimipaikkojen suhteen käytiin keskustelua kahdesta asiasta. Toinen oli toimipaikkojen erilaisten luonteiden sopimattomuus kaikille ja toinen oli henkilöstön kierrätys näistä lähes jokaisessa. Kuten jo aiemmin todettiin, on Vantaan vankilassa useita erityyppisiä toimipaikkoja niin laitoksen sisällä kuin ulkopuolella. Osittain toimipaikoilla pidetään samoja henkilöitä yhdellä toimipaikalla, mutta usein tulokkaat paikkaavat resurssien puutteita ja toimipaikat saattavat olla hyvinkin vaihtuvia. Vertauskuvasuhteesta voidaan sanoa, että rekrytointi eri toimipaikoille tapahtuu päivittäin. Tässä kohtaa yrityksen tulisi miettiä, mikä on tulevaisuudessa tärkeää. Strategiaa tukevalla henkilövalinnoilla voidaan parantaa yrityskuvaa sekä sisäisesti että ulkoisesti. (vrt. Koivisto 2004, 27.) Vaihtuvat toimipaikat koettiin työhyvinvointia heikentävänä seikkana, sillä toimipaikkojen runsauden vuoksi kestää kauan oppia kaikkien työtehtävien erityispiirteet. Tämä oli aiheuttanut tulokkaissa ahdistusta, kun toimipaikat vaihtuivat tiheään tahtiin. Ahdistuksesta on pieni matka stressiin, kun toimipaikkojen vaihtuvuus on jatkuvaa. Stressi voidaan määritellä häiriötilaksi, jossa yksilö kokee, ettei selviydy häneen kohdistuvista vaatimuksista. Lyhyt stressireaktio voi auttaa ihmistä selviytymään tilanteesta, mutta pitkään jatkuessa stressi voi johtaa terveyshaittoihin (Virtanen & Sinokki 2014, 193).

Viime vuosikymmeniin saakka on työsuojelussa keskitytty pelkästään työn fyysisiin hyvinvointitekijöihin (Virtanen & Sinokki 2014, 57). Myös oman työn osaaminen on edellytys hyvinvoinnille. (Virtanen & Sinokki 2014, 194-195.) Johtopäätöksenä voidaan todeta, ettei tulokkaille aina annettu mahdollisuutta oppia omaa työtään ja sitä kautta saavuttaa työhyvinvointia toimipaikkojen runsaalla määrällä ja vaihtuvuudella. Huomioitavaa kuitenkin on, että myös työntekijän oma elämäntilanne vaikuttaa työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Itsestään pelkkä työn olemassaolo voi myös tuoda hyvinvointia, turvaamalla sosiaaliset kontaktit ja toimeentulon



(Saikku, Kestilä & Karvonen 2014, 119, McKee-Ryan ym. 2005 mukaan). Myöskään Maslowin (1943) tarvehierarkiaa ei voida unohtaa työhyvinvoinnissa, sillä työntekijän omat valinnat vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Sen mukaan ihmisellä olevat perustarpeet täytyvät täyttyä riittävässä määrin hierarkisessa järjestyksessä, ennen kuin ihminen hakee tyydytystä hierarkiassa oleville korkeammille tarpeille. Tarvehierarkian mallissa esimerkiksi ihmisen hengissä pysymisen tarpeet, kuten ruoka, juoma ja lepo ovat tarpeista ensimmäisenä ja vasta viimeisenä tulevat itsensä toteuttamisen tarpeet esimerkiksi työelämässä. Näiden välissä oleviin tarpeisiin, kuten ryhmään kuulumiseen ja kunnioituksen saamiseen muilta ei työntekijä välttämättä pysty vaikuttamaan, mutta alimman tason tarpeista on hänen vastattava itse. (vrt. Poston 2009, 348-349.) Tällä pyrin osoittamaan sen, että pelkästään työnantaja ei ole vastuussa yksilön työhyvinvoinnista. Jos työntekijä ei huolehdi omista perustarpeistaan, ei voida tarpeiden hierarkiassa edetä seuraavalle tasolle ja todennäköisesti hyvinvointi työssään jää saavuttamatta.

Pienillä muutoksilla työn ja perehdytyksen organisoimisessa voitaisiin saavuttaa jo pieniä edistysaskeleita tulokkaiden työhyvinvoinnin osalta. Se tarkoittaisi toimipaikkojen lukumäärän rajaamista yksilöä kohden, jolloin tulokkaalta ei odoteta jokaisen erillisen toimipaikan osaamista. On myös huomattava psykologinen näkökulma työhyvinvointia tarkasteltaessa. Organisaatiopsykologi Järvinen (2008) toteaa, että kun ihmiset vastaavat työn epäkohtia kartoittaviin kysymyksiin, on tyytymättömyyttä ja puutteita koskevat prosenttiluvut korkealla. Kun taas kysytään työtyytyväisyyttä koskevia kysymyksiä, ovat prosenttiluvut myös silloin korkealla. Järvisen mukaan asia selittyy sillä, että ihmisen kaksijakoisen luonteen vuoksi ihminen saa samaan aikaan tyydytystä työstään, mutta samaan aikaan toivoo pääsevänsä koko työstä eroon. (Järvinen 2008.)

## 7.5 Yhteenveto

Yhteenvetona opinnäytetyön tuloksista ja johtopäätöksistä voidaan todeta, että sijaisvartijoiden kokemukset osoittivat, että perehdytysprosessin kehittämiseksi oli tarvetta. Perehdytyksen toteutuksessa oli huomioitu perehdytyksen eri osa-alueita vaihtelevasti. Työympäristöön oli tulokkaat tutustutettu melko hyvin, mutta vastuu yksintyöskentelystä oli alkanut liian varhain. Työpaikalla vallitsevat olot jäivät melko laajasti tulokkaan oman kokemuksen, ja kysymysten varaan ja saatu perehdytys oli sisällöltään liian suppea. Organisaation strategia ja visio jäivät perehdytyksen toteutuksesta ja sisällöstä puuttumaan kokonaan ja sitä kautta myös työtehtävään kohdistuvia ja työyhteisöön kohdistuvia odotuksia ei ollut sisällytetty varsinaiseen perehdytykseen. Perehdytyksen tai työsuhteen aloituksen mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin ei ollut huomioitu. Perehdytystä ei ollut kokonaisvaltaisesti organisoitu tai suunniteltu, joten perehdytysprosessi vaihteli laadultaan ja sisällöltään eri tulokkaiden keskuudessa.

Opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen ohella kulkenut perehdytysprosessin kehittämistehtävä perustui laadullisen tutkimuksen tuloksiin, johtopäätöksiin, teoriaan sekä opinnäytetyön

tekijän omaan ammattitaitoon ja osaamiseen aihealueesta. Kehittämistehtävän tuotoksina syntyi siis tulokkaalle lähetettävä ennakkomateriaali (liite 4), perehdytyspassi (liite 5), perehdytysuunnitelma (liite 6), työasemille kerätty jo olemassa ollut perehdytyksessä käytettävä materiaali (liite 7) sekä palautekeskustelun yhteydessä täytettävä palautekysely (liite 8).

## 8 Pohdinta

Tässä luvussa on pohdinta opinnäytetyön prosessista ja sen kulusta. Lisäksi luvussa pohditaan oppimiskokemuksia ammatillisesta näkökulmasta sekä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi vielä esitellään kehitysehdotukset, jotka ovat syntyneet tämän opinnäytetyön myötä.

### 8.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön aihe syntyi omasta mielenkiinnosta perehdytystä kohtaan sekä Vantaan vankilan johdon ilmaisemasta tarpeesta kehittää perehdytyksen prosessia laitoksessa. Opinnäytetyön aikana on ilmennyt, että perehdytykselle on tulevaisuudessa vielä enemmän tarvetta, sillä Vantaan vankilalle rakennetaan lisärakennus, jonka on määrä valmistua vuonna 2024. Henkilöstön tarve lisärakennuksessa on 80 henkilötyövuotta. (Rikosseuraamuslaitos 2020b.)

Opinnäytetyön prosessi alkoi toukokuussa 2019 alustavalla aiheanalyysillä. Varsinainen prosessi alkoi vasta syksyllä 2019 kun lopullinen suunnitelma oli valmis ja esitelty seminaarissa marraskuussa. Ryhmähaastatteluiden osalta koettiin myös haasteita toteutuksen suhteen ja opinnäytetyö viivästyi hieman myös siitä syystä. Alun perin työskentely opinnäytetyön parissa piti olla tasaisempaa, mutta loppujen lopuksi työskentely painottui viimeiselle neljälle kuukaudelle. Lopullinen opinnäytetyö valmistuu toukokuussa 2020, joten käytännössä opinnäytetyön tekemiseen meni vuosi. Alun perin opinnäytetyön piti valmistua vuoden vaihteessa, mutta henkilökohtaisista perhesyistä opinnäytetyön eteneminen viivästyi. Aluksi otin myös itselleni tyypilliseen tyyliin liian kunnianhimoisia tavoitteita, mutta työn edetessä onneksi tuli karsittua ja rajattua opinnäytetyön aihetta sopivammaksi. Opinnäytetyön aktiivisimmassa vaiheessa, maaliskuussa 2020 haasteita toi korona -pandemian aiheuttama tilanne, jossa mm. kirjastot olivat suljettuina ja henkilökohtaisessa elämässä oltiin uudessa tilanteessa mm. lasten etäkoulun suhteen.

Haastavinta opinnäytetyöprosessissa oli rakentaa aineiston analyysi ja johtopäätökset. Jälkeenpäin ajateltuna olisivat yksilöhaastattelut kuitenkin olleet helpompi järjestää ja ehkä aikataulussa olisi myös pysytty paremmin. Ryhmähaastatteluisa ongelmaksi muodostuneet henkilöjärjestelyt olisi voitu välttää. Ryhmähaastattelua olisi ollut todennäköisesti mahdollista järjestää työajan ulkopuolella, sillä tuskin kukaan olisi siihen silloin suostunut. Helpointa oli löytää aiempaa teoriatietoa ja tutkimuksia molempiin opinnäytetyön teemoihin, sillä niitä oli runsaasti

saatavilla. Opinnäytetyön aikana kerätty ja tallennettu aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyön aikana aineisto on säilytetty luottamuksellisesti koko prosessin ajan. Aineistoa olen pyrkinyt käsittelemään mahdollisimman objektiivisesti tuomatta esille omia mielipiteitä tai kiinnostuksen kohteita.

## 8.2 Ammatillinen pohdinta

Opinnäytetyön myötä olen oppinut laajemmasta näkökulmasta perehdytyksen ja työhyvinvoinnin merkityksiä osana onnistunutta kokemusta työstä. Vanginvartijoilta vaaditaan melko laajaa osaamista nykyään. Kuitenkaan pelkkä tekninen osaaminen ei enää riitä, vaan työssä on kiinnitettävä huomiota myös dynaamiseen turvallisuuteen. Tutkimustehtävänä oli selvittää, miten Vantaan vankilan perehdyttämisprosessia sijaisvartijoille tulisi kehittää ja miten tulokkaan työhyvinvointia voidaan tukea työsuhteen alussa. Opinnäytetyöllä on tarkoitus osoittaa opiskelijan asiantuntijuutta, ammatillista kehittymistä ja työelämätaitoja (Arene 2020, 17).

Perehdyttäminen mielletään usein esimiesten tehtäväksi. Toisaalta esimiehet eivät välttämättä ole perillä työtä suorittavan tason kaikista työtehtävistä, jolloin opastus varsinaiseen työhön ei välttämättä ole laadukasta. Olipa perehdyttäjä sitten minkä tason työntekijä, on mielestäni perehdyttäjän oma kiinnostus työtä ja perehdyttämistä kohtaan isossa roolissa, jotta perehdyttämisestä saadaan onnistunut kokemus. Oma asiantuntijuus perehdytyksen kokonaisuuteen on lisääntynyt tämän opinnäytetyön prosessin myötä. Mikäli tulevaisuudessa sijoitun esimiestehtäviin, koen oppineeni myös siihen nähden tärkeitä asioita tämän opinnäytetyön myötä. Ihminen on kuitenkin kokonaisuus ja henkilöstöjohtamisessa on osattava ja ymmärrettävä monenlaisia niin ihmiseen itseensä kuin työn kokonaisuuden kannalta tärkeitä asioita.

Luotujen perehdytysprosessin tuotosten suhteen on laitoksessa suhtauduttu positiivisesti niin kollegojen kuin laitoksen johdon suunnalta. Myös ensimmäiset perehdytysprosessin läpi käyneet ovat antaneet prosessista positiivista palautetta. Koko työyhteisö hyötyy työasemien yhteiselle työasemalle kerätystä perehdytyskansioista, sillä se on kaikkien saatavilla ja luettavissa. Perehdytyskansio sisältää yhteensä 107 eri tiedostoa. Korostan edelleen, että perehdytyskansion tiedostot olivat jo olemassa olevia tiedostoja, jotka ovat tähänkin asti olleet saatavilla, mutta jotka nyt ovat vain kerätty samaan paikkaan. Tiedostot ovat eri muodoissa olevia ohjeita, määräyksiä, asiantuntijaesityksiä, tiedotteita ja muita sen kaltaisia tiedostoja. Ensi näkemältä tietoa on todella paljon. Suuri materiaalmäärä kertoo myös työn vaativuudesta. Ehkä jopa oma ammattilypeys kasvoi sen myötä, kun osaamisen ja työn vaatimusten määrä konkretisoitui tiedostojen lukumäärän myötä. Samaa toivon perehdytyksen materiaaleihin tutustuville kollegoille tapahtuvan. Toisaalta myös voidaan todeta vaatimusten olevan melko kovia sijaisvartijoiden osaamisen suhteen, jolloin myös vakituisen henkilökunnan osaaminen kasvaa. Tällä tarkoitan sitä, että kun sijaisvartijat osaavat enemmän, ovat mahdolliset kysymyksetkin

sisällöltään vaativampia kuin ennen. Tällöin myös vakituinen henkilökunta joutuu kertaamaan asioita, jotta osaavat vastata.

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat itselle jo tuttuja heti alalle tulon yhteydestä. Rikosseuraamusalan tutkinnolla korostettiin niitä ja ne ovat oman lyhyen uran aikana ohjanneet toimintaani. Arvot yhdistettynä Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan ja visioon ovat mielestäni koko perehdytyksen ja sitä kautta toiminnan kulmakiviä. Jos niitä ei tunne, on mahdotonta kulkea kohti yhteistä päämäärää ja työltä puuttuu syvempi merkitys. Koen olevani etuoikeutettu, kun pääsen perehdyttäjänä kertomaan uusille alalle tulijoille myös laajempia yhteiskunnallisia päämääriä, joita työhömmme sisältyy. Näkökulmat ovat tämän opinnäytetyön prosessin myötä syventyneet. Perehdyttäjänä pääsen myös tuomaan omaa osaamista esille monesta eri tulokulmasta. Perehdyttämisen pelikentällä on osattava vähän sosiologiaa, psykologiaa, kriminologiaa, oikeustiedettä, kasvatustiedettä ja hallintotiedettä. Koen myös tämän opinnäytetyön edustavan näitä kaikkia aloja ainakin jossakin määrin. Perehdyttäjänä pysyy myös oma työn imu positiivisella saldolla, sillä jatkuva uuden oppiminen ja toisaalta itsensä haastaminen erilaisten ihmisten ohjaamisessa, pitävät työn mielekkäänä. Omalta osaltani opinnäytetyön aiheen valinta oli siis oikea, sillä koin sen antavan myös nykyiselle työlle lisää sisältöä ja laajaa osaamista tulevaisuuden työnkuvia varten.

Vantaan vankilan kannalta opinnäytetyö oli hyödyllinen, sillä perehdytyksen prosessi on rakennettu siten, että se on perehdyttäjän itse opittavissa. Perehdytysuunnitelma, perehdytyspassi ja J-asemalle kerätyt materiaalit perehdytyksen tueksi ovat samassa järjestyksessä ja siten helposti seurattavissa. Haastavinta on kuitenkin saada vakiintuneet vanhat käytännöt jäämään historiaan perehdytyksen suhteen ja lähteä kokeilemaan uutta. Kehitysehdotuksissa luvussa 8.4 palaan vielä tähän aihepiiriin.

### 8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Vantaan vankilan perehdyttämisen prosessia ei ole tutkittu aiemmin. Perehdyttäminen vaikuttaisi olevan kuitenkin aika suosittu tutkimuksen aihe, sillä hakusanalla perehdyttäminen löytyy pelkästään ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö ja julkaisusivustolta, Theseuksesta yli 10 000 julkaisua. Myös aihetta sivuavaa kirjallisuutta on runsaasti. Perehdyttämistä voidaan kuitenkin pitää aina ajankohtaisena aiheena, sillä työelämän vaatimukset muuttuvat koko ajan. Siitä huolimatta, että asianmukainen perehdyttäminen kuuluu työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin, on se kirjallisuuden mukaan usein vähätelty prosessi organisaatiossa.

Tutkimuksen validiteetillä tarkoitetaan luotettavuutta sen suhteen, onko onnistuttu tutkia sitä, mitä pitikin tutkia. Validiteetti voidaan jakaa vielä kahteen osaan, ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetillä tarkoitetaan sitä, että ovatko tutkimuksen johtopäätökset ja aineisto päteviä keskenään. Sisäisellä validiteetilla eli pätevyydellä taas tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2006, 48; Eskola & Suoranta 2008, 213.) Toinen

tutkimusten luotettavuuden arvioinnissa käytetty käsite on reliabelius, jolla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Reliabeliuden toteamiseen voidaan käyttää useita keinoja. Yksi niistä on se, että jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja tulos on sama, voidaan tulokset todeta reliabeleiksi. Kuitenkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa nämä edellä mainitut käsitteet ovat saaneet erilaisia tulkintoja ja Hirsjärvi ym. (1997, 232) toteavatkin, että kaikki ihmisiä ja kulttuureja koskevat kuvaukset ovat niin ainutlaatuisia, etteivät perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvoinnit ole niihin sopivia. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kohentaa tarkalla selostuksella siitä, miten tutkimus on toteutettu. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 232.) Usein luotettavuus onkin näyttökysymys, millä tarkoitetaan tutkimusprosessin ja tulosten perusteellista dokumentaatiota (Kananen 2012, 163; Hirsjärvi ym. 1997, 232). Lisäksi on pohdittava aineiston riittävyttä ja analyysin kattavuutta, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa voi olla mahdoton ennalta arvioida aineiston riittävää kokoa (Eskola & Suoranta 2008, 215).

Tässä opinnäytetyössä aineisto koottiin valikoidun kohderyhmän haastatteluilla. Otos on suhteellisen pieni, mutta edustaa kuitenkin isoa joukkoa sillä hetkellä työssä olleista kohderyhmään kuuluneista henkilöistä. Ryhmähaastatteluihin osallistuneilla oli paljon negatiivista sanottavaa. Pohdittavaksi jää, olisiko lopuilla haastatteluihin kutsutuilla, jotka eivät osallistuneet, ollut enemmän positiivista sanottavaa? Jälkeenpäin pohdittuna, olisi ollut hyvä vielä suositella heitäkin osallistumaan, jotta olisi saatu kolmas haastattelyryhmä. Ehkä tämä kolmas ryhmä olisikin ollut se ryhmä, jossa oltiin tyytyväisiä perehdytykseen?

Pohdittavaksi jää myös, mitä sanottavaa olisi ollut jo työstä lähteneillä, olisivatko heidän vastauksensa tuoneet lisäarvoa tutkimukselle? Uskaltavatko määräaikaisessa työssä olevat kuitenkaan sanoa rehellistä mielipidettä kokemuksistaan? Tutkimuksen haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista, vaikka tapahtuikin työajalla. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen ja itsemääräämisoikeutta täytyy kunnioittaa osallistumisen vapaaehtoisuudella. Osallistujille on myös selvitettävä, jos osallistumiseen liittyy joitakin riskejä. (Hirsjärvi ym. 1996, 25.) Haastatteluun osallistujia muistutettiinkin ennen haastattelun aloitusta, että tilaisuus on vapaaehtoinen ja siitä voi poistua milloin tahansa. Osallistujille kerrottiin myös tilaisuuksien äänittämisestä ja aineiston litteroinnista sekä äänitteiden ja litteroidun aineiston asianmukaisesta hävittämisestä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Osallistujille kerrottiin opinnäytetyössä käytettävän suoria lainauksia haastatteluista, mutta niitä ei voida yksilöidä kehenkään osallistujaan. Osallistujille kerrottiin myös avoimesti prosessista tilaisuuden järjestämiseksi, sillä täysi anonymisyys ei ollut käytännössä mahdollista työhöhdollisistä syistä. Kuitenkin tilaisuudessa painotettiin, ettei opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneita paljasteta muille, kuin kelle se oli välttämätöntä tilaisuuksien järjestämiseksi paljastaa. Nämä henkilöt, jotka olivat tilaisuuksista ja sitä kautta osallistujista tietoisia,

kerrottiin myös osallistujille. Lopullisessa opinnäytetyössä ovat osallistujien tunnistetiedot vielä sekoitettu, jotta käytetyistä lainauksista ei voida päätellä edes kummassa ryhmähaastattelussa vastaaja on ollut.

Tutkimuksen eettisyyttä on käsitelty jo luvussa 5.3 tutkimuksen toteutuksen yhteydessä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on päivittänyt ohjeen Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa ja se tuli voimaan 1.10.2019. Yleisten tutkijaa ohjaavien periaatteiden lisäksi erityisesti ihmistä koskevan tutkimuksen eettiset ohjeet ottavat kantaa mm. tutkittavan kohteluun ja oikeuksiin, henkilötietojen käsittelyyn, yksityisyyden suojaan ja tutkimusaineistojen avoimuuteen. (Arene 2020, 9.) Opinnäytetyön toteutuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä tapaa koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Toisaalta voidaan pohtia myös minun osuuttani haastattelijana siltä kannalta, että olen itse myös toiminut perehdyttäjänä. Ainakin yksi haastateltava kertoi minun toimineen hänen perehdyttäjänään, jolloin ei välttämättä haluta kertoa ainakaan negatiivisia mielipiteitä minun osuudestani. Haastattelujoukkoa valitessa en ottanut huomioon haastateltavien perehdyttäjiä, sillä en itse muistanut, kenet heistä olin perehdyttänyt vai olinko ketään. Ryhmähaastatteluiden osalta voidaan myös pohtia ryhmäpaineen vaikutusta haastattelutilanteissa ryhmäilmion näkökulmasta. Ryhmissä kaikki tunsivat toisensa ainakin nimeltä, mutta toiset tunsivat toisensa paremmin kuin toiset. Joka tapauksessa ryhmänä oli kyseessä uusi kokoonpano. Tällaisen uuden aloittavan ryhmän vuorovaikutuksessa on tyypillistä sovinnaisuus ja varovaisuus ja ryhmässä toimitaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla (vrt. Pohjanheimo 2012). Saattaa siis olla, etteivät kaikki ryhmähaastatteluihin osallistuneet olleet täysin avoimia kertomuksiensa tai mielipiteidensä suhteen.

Opinnäytetyön tekijän kolminaisroolia työntekijänä, perehdyttäjänä ja opinnäytetyön tekijänä on myös pohdittava. Myös laadullinen tutkimus ja rinnalla kulkenut kehittämistehtävä on arvioitava luotettavuuden ja eettisyyden kannalta erikseen (vrt. Kananen 2012, 166). Laadullinen tutkimus on kuvattu vaiheittain tarkasti. Kuitenkaan edellä mainittu kolminaisrooli ei ole voinut olla vaikuttamatta tutkimuksen myötä luotuihin tuotoksiin. Vaikutusta voidaan kuitenkin pitää laadullisena perustuen tekijän kokemukseen ja ammattitaitoon. Objektiiivisesti on tekijän mahdollonta itse arvioida kolminaisroolin vaikutusta laadullisen tutkimuksen kulkuun. Toisaalta voidaan ajatella, että ammattitaito ja kokemus on ohjannut tutkimusta oikeaan suuntaan teorian osalta, mutta kokonaan ei voida poissulkea mahdollisia vaikutuksia aineiston analyysin, tulkinna ja johtopäätösten suhteen. Toisin sanoen ei voida olla täysin varmoja, että toinen tutkija saisi täsmälleen samat tulokset, jos tutkimus toistettaisiin täsmälleen samanlaisena. Tähän vaikuttaa se, että tutkija tunsii haastateltavat jo ennestään, sekä on voinut toimia myös heidän perehdyttäjänään. Näin ollen osallistujien keskustelu on voinut edetä eri lailla kuin toisen tutkijan ohjaamana. Toisaalta voidaan ajatella, että osallistujat eivät keskustelleet yhtä

avoimesti, kuin jonkun toisen tutkijan haastattelemana, mutta toisaalta voidaan pohtia, olivatko tulokset kuitenkin rehellisempiä ja suurempia kuin olisivat olleet jonkun toisen tutkijan kysymänä.

Aineistojen analysointivaiheessa on pyritty käsittelemään aineistoa objektiivisesti opinnäytetyön tekijän rooleista huolimatta. Kuitenkaan ei voida olla täysin varmoja, ettei opinnäytetyön tekijän kokemus tai asiantuntijuus aiheesta olisi vaikuttanut johtopäätöksiin. Laadullisen tutkimuksen kulku ja aineiston analyysi on kuvattu tästä syystä mahdollisimman tarkasti, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

Mielestäni tässä opinnäytetyössä onnistuttiin tutkimaan sitä mitä pitikin. Etenkin perehdyttämisen kehittämisen osalta tavoitteet olivat onnistuneet, mutta työhyvinvoinnin osuus jää hie-man taustalle. Toisaalta työhyvinvoinnin kokonaisuus myös jäi aineiston suhteen vähemmälle, joten kovin syvälliseen tarkasteluun ei edes ollut mahdollisuutta ajankäytön puitteissa. Kokonaisuus on muutenkin niin laaja, että työhyvinvointia olisi parempi tutkia kokonaan omana osiona. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämää ja siinä on mielestäni onnistuttu. Luotettavuuden kannalta olisi ollut ihanteellista antaa ryhmähaastatteluihin osallistuneille mahdollisuus lukea opinnäytetyö läpi ja kommentoida, jotta mahdolliset näkemysvirheet olisi tullut vielä korjattua ennen julkaisuvaihetta. Valitettavasti se ei kuitenkaan ollut mahdollista ajankäytön näkökulmasta.

#### 8.4 Kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön julkaisuvaiheessa ovat opinnäytetyön tuotokset testikäytössä Vantaan vankilassa. Palautetta kerätään niin perehdyttäviltä, henkilökunnalta kuin laitoksen johdolta. Palautteiden jälkeen pohditaan vielä laitoksen johdon kanssa mahdollisista muutoksista. Tämän jälkeen opinnäytetyön tekijä tekee tarvittavat muutokset. Perehdyttäviltä tullaan keräämään jatkuvasti palautetta perehdytyksen onnistumisesta, josta raportoin laitoksen johdolle puolivuositain. Tavoitteena on pitää koko henkilökunnalle perehdytys hetki opinnäytetyön tuloksista ja perehdytysprosessin kehittämistä, jotta välttyään aiemmilta epäselvyyksiltä mm. perehdytyspassien kuittaamisen suhteen ja toisaalta myös, jotta koko henkilökunta on tietoinen uudesta perehdytyksen mallista. Tilaisuuden jälkeen voisi henkilökunnasta kartoittaa perehdyttäjäiksi kiinnostuneet henkilöt ja kouluttaa heille paremmin perehdytysprosessin. Toinen vaihtoehto on esimiesten kouluttaminen kyseiseen tehtävään. Tämä on laitoksen johdon päätäntävällän alla, joten siihen en opinnäytetyön tekijänä voi vaikuttaa. Yksi hyvä ryhmä toimimaan perehdyttäjinä olisivat myös rikosseuraamusalan tutkinnon harjoittelunohjaajat, sillä he ovat käyneet jo täydennyskoulutuksen perehdyttämisen teemasta. Joka tapauksessa se pitäisi vastuuttaa jollekin ryhmälle, jolla on mahdollisuus jakaa kokemuksia ja kehittää toimintaa myös jatkossa. Toimintaan tulisi tehdä myös selkeä vastuunjako, kuka hoitaa mitäkin.

Tuotosten ollessa testikäytössä havaitsin, että osalle henkilökunnasta on vaikea päästää irti vanhasta perehdyttämisen tyylistään, siitäkkin huolimatta, että laitoksen johto oli jo hyväksynyt perehdytysuunnitelman käyttöönoton. Vaikka heitä oli opastettu perehdytysuunnitelmasta, oli työsuhteen aloitus hoidettu kuten ennenkin, eli ennakkomateriaalia ei lähetetty, portille ei menty vastaan, kahden-kolmen päivän perehdytys oli mahdutettu yhteen päivään, koko laitos oli kierretty kiireellä läpi ensimmäisenä päivänä ja perehdytyspassia ei täytetty. Toisin sanoen oikeastaan mitään ei noudatettu ohjelmasta. Tähän tulisi kiinnittää jatkossa enemmän huomiota, sillä muuten koko kehittämistoiminnan tarkoitus on mennyt hukkaan. Laitoksessa perehdytys on ehkä koettu aikaa vievänä rasitteena ja toimenpiteenä, joka pitää hoitaa vaan mahdollisimman nopeasti läpi. Toisaalta myös sen painottuminen enemmän työnopastukselliseen puoleen on ollut nähtävissä. Tällaisen kulttuurin muuttaminen ei välttämättä tapahdu hetkessä.

Työhyvinvointiin vaikuttaneiden runsaiden toimipaikkojen määrää voitaisiin rajoittaa vähemmäksi. Jokaisen henkilökohtaisista viihtyvyyksistä voitaisiin pitää kysely ja ottaa tulokset huomioon toimipaikkoja määriteltäessä mahdollisuuksien mukaan. Koko työhyvinvoinnin kokonaisuus tarvitsisi oman tutkimuksen, sillä tämän opinnäytetyön puitteissa siihen ei pystytty kiinnittämään riittävästi huomiota. Työn vaatimuksista ja odotuksista tulisi myös kertoa jo rekrytointivaiheessa, jotta työskentelyn vaihtuvuus ja moninaisuus ei tulisi yllätyksenä. Opinnäytetyön tuloksista olisi kuitenkin hyvä tiedottaa Vantaan vankilan työhyvinvointitoimikuntaa, sillä sen toimintaan osallistuu laitoksen johto, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Tällöin oleelliset henkilöstöryhmät saavat tiedon tuloksien työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja voivat tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin asioiden korjaamiseksi.



## Lähteet

### Painetut

Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V., Suominen, K., Teikari, V. & Mantere, S. 2006. Organisaation strategian toteuttaminen. Helsinki: Edita.

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

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Häkkinen, R., Komulainen, E. & Satukangas, M. 2018. Harjoitteluohjauksen käsikirja: Työssäoppimisen ohjaaminen vankeinhoidon perustutkimuksen työharjoittelujaksoilla. Vantaa: Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

Ikonen, O. 2000. Oppimisvalmiudet ja opetus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uud.p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum.

Koivisto, K. 2004. Valitse oikein. Helsinki: Yrityskirjat

Kupias, P; Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Rikosseuraamusalan tutkinto. Opinto-opas 2018-2019. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

#### Sähköiset

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 18.4.2020. [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)

A1739/2015. Valtioneuvoston asetus Rikosseuraamuslaitoksesta.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. Tampere.

Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S.-M., Vilkkä, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. 2015. Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: Reflektioita ja Ratkaisuja. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbäck, R. (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 17.4.2020. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99323/umpikujasta\\_oivallukseen\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99323/umpikujasta_oivallukseen_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hyppänen, R. 2020. Henkilöstö. Bonnier Pro. Viitattu 11.4.2020. <http://www.bonnier-pro.fi/nelli.laurea.fi/fi/app/henkilosto/osaaminen-ja-oppiminen>

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Alma Talent. E-kirja.

Korkiakangas, M. 2016. Työnopastus perehdytyksen ytimessä. Viitattu 19.4.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142875/Korkiakangas.pdf?sequence=1>

L738/2002. Työturvallisuuslaki.

Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen - käytäntöjä ja kasvatusta. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampere.

Oikeusministeriö 2007. Vankeinhoidon ammatillisen koulutuksen kehittäminen. Työryhmämietintö 2007:10. Helsinki: Oikeusministeriö.

Pohjanheimo, E. 2012. Johda ihmistä: Sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum. E-kirja.

Poston, B. 2009. Association of Surgical Technologists. Viitattu 19.4.2020.

<http://www.ast.org/pdf/308.pdf>

Salovaara, H. 2004. Oulun yliopisto. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintäteknikan pedagogiseen käyttöön. Viitattu 18.4.2020. <http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/index.html>

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämäntutkimus. Viitattu 11.4.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277/44272>

Rikosseuraamuslaitos 2020a. Arvot ja strategia. Viitattu 20.11.2019. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/>

Rikosseuraamuslaitos 2020b. Ajankohtaista. Tiedotteet ja uutiset. Viitattu 16.4.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/2020/04/valtioneuvostonkehyspaatostuohelpotustaetela-suomenvankiloidentilanteeseen.html>

Rikosseuraamuslaitos 2019. Organisaatiokaavio. Viitattu 11.4.2020. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/images/rise/rise-osankuvia/7nzY4QnSB/Rikosseuraamuslaitos\\_-\\_organisaatiokaavio\\_01032017.jpg](https://www.rikosseuraamus.fi/material/images/rise/rise-osankuvia/7nzY4QnSB/Rikosseuraamuslaitos_-_organisaatiokaavio_01032017.jpg)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Vehkaperä, M. 2018. Onko yrityksellänne varaa jättää perehdytys puolitiehen? Haaga-Helia. Viitattu 8.5.2020. <https://esignals.haaga-helia.fi/2018/10/04/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. E-kirja.

Julkaisemattomat

Vantaan vankila. Perehdytysopas uusille työntekijöille.

Vantaan vankila 2017. Työjärjestys.

Vantaan vankila 2018. Työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma.

## Kuviot

Kuvio 1: Perehdyttämisen kokonaisuus Kupiaksen ja Peltolan mukaan (2009).....	15
---	----

## Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä alkuperäisestä ilmaisusta pelkistämiseen .....	33
Taulukko 2: Esimerkki taulukoinnista ja teema-alueiden yhdistelystä.....	34

## Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupahakemus .....	71
Liite 2: Haastattelukutsu .....	72
Liite 3: Puolistrukturoitu haastattelurunko .....	73
Liite 4: Ennakkomateriaali .....	74
Liite 5: Perehdytyspassi .....	75
Liite 6: Perehdytys suunnitelma.....	77
Liite 7: Työaseman perehdytyskansio.....	80
Liite 8: Palautekysely .....	81

## Liite 1: Tutkimuslupahakemus



**AMMATTIKORKEAKOULU**  
University of Applied Sciences

## Tutkimuslupahakemus

30.10.2019

Työn tekijä: Minna Liukkonen

Koulutusohjelma/korkeakoulu/yliopisto: Laurea-ammattikorkeakoulu

Toimipiste: Tikkurila

Ohjaaja/ohjaajat: Otso Lapinleimu

Työn nimi: Tulokkaana vanginvartijan työssä - näkökulmia perehdytyksen kehittämiseen Vantaan vankilassa

**Tavoitteet/tutkimusongelma:** Opinnäytetyön ensimmäisen osion tarkoituksena on selvittää sijaistartijoiden perehdyttämisen nykytila tulokkaan näkökulmasta. Tarkoituksena on kartoittaa eri perehdyttäjiä eri käytänteitä ja selvittää mitä tulokkaat itse odottavat perehdytykseltä. Perehdytysmateriaalia on jo olemassa ja työn tarkoituksena on kartoittaa, mitkä materiaalit koetaan hyödyllisinä ja mitä muuta tulokas toivoisi osaksi perehdytysprosessia. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää myös, miten tulokkaan aiempaa osaamista voisi hyödyntää osana perehdytystä ja millaisia hyviä käytänteitä tulokas on mahdollisissa aiemmissa työpaikoissaan havainnut perehdytyksessä. Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää laadullisesti tulokkaiden perehdytystä. Opinnäytetyön toisen osion tarkoitus on selvittää vankilan johdon ja esimiesten odotuksia vartijan rooliin. Tässä osiossa on tavoitteena muodostaa vartijalle ihanneprofiili, jota voidaan käyttää esimerkiksi rekrytoinnin apuna ja osana perehdytystä. Ihanneprofiilia voidaan käyttää rekrytoinnin apuna, jolloin osataan kysyä oikeita kysymyksiä hakijalta. Perehdytyksessä ihanneprofiilista on apua, sillä sen avulla voidaan tulokkaalle selvittää, mitä häneltä odotetaan.

**Tarvittavien tietojen/aineistojen määrittely:** Opinnäytetyötä varten tullaan järjestämään kaksi ryhmäkeskustelutilaisuutta. Ensimmäiseen ryhmäkeskustelutilaisuuteen tullaan kutsumaan 3-5 sijaistartijana toimivaa henkilöä. Ryhmäkeskustelutilaisuuksia voidaan tarvittaessa järjestää kaksi, jos keskusteluihin osallistujia riittää. Toisen osion ryhmäkeskustelutilaisuuteen tullaan kutsumaan Vantaan vankilan johtoa sekä rikosseuraamusesimiehet, yhteensä enintään kahdeksan henkeä. Ryhmäkeskustelut tullaan äänittämään ja litteroimaan. Keskusteluihin osallistuvien nimet ja virkanimikkeet jäävät vain tutkimuksen tekijän tietoon ja keskusteluiden äänitteet ja litteroinnit tullaan hävittämään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

**Aikataulu:** Ryhmäkeskustelut tullaan suorittamaan marraskuussa 2019. Aineisto analysoidaan joulukuussa 2019- tammikuussa 2020. Opinnäytetyön on tarkoitus olla valmiina maaliskuussa 2020.

de  
Tommi Saarinen  
1.11.2019

Johtaja  
Tommi Saarinen

## Liite 2: Haastattelukutsu

**LAU  
REA****AMMATTIKORKEAKOULU**  
*University of Applied Sciences***Kutsu**

1.12.2019

Hyvä Vantaan vankilan sijaisvartija,

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan sosionomiksi. Teen opinnäytetyötä sijaisvartijoiden perehdytyksestä Vantaan vankilassa. Työn tarkoituksena on selvittää perehdytyksen nykytila ja mitä kehitettävää siinä on. Aineiston keruu tapahtuu ryhmähaastattelun avulla. Haastatteluita järjestetään kaksi eri tilaisuutta joulukuun 2019 aikana erikseen ilmoitettuna ajankohtana. Ryhmän toivottu koko on 3-4 henkeä. Haastattelut toteutetaan työpäivän aikana ja haastatteluun käytetty aika on työaikaa. Haastattelun kesto on noin 1-2 tuntia. Haastattelut nauhoitetaan ja tallenteet ovat ainoastaan minun käytössäni. Myöhemmin haastattelut kirjataan tekstitiedostoiksi, jonka yhteydessä kaikki mahdollisesti esiintyvät tunnistetiedot muutetaan tai poistetaan. Nauhoite tuhoetaan sen jälkeen, kun haastattelu on kirjattu tekstitiedostoksi. Valmiissa opinnäytetyössä ei esiinny tietoja, joiden perusteella haastateltavan voisi tunnistaa. Olisin erittäin kiitollinen, jos voisit ottaa osaa opinnäytetyöhöni. Sinulla on mahdollisuus antaa arvokasta tietoa perehdytyksen nykytilasta Vantaan vankilassa. Annan mielelläni lisätietoa haastattelusta. Pyydän sinua vastaamaan tähän sähköpostiin, jos olet käytettävissä tutkimusta varten.

Parhain terveisin,

Minna Liukkonen  
Rikosseuraamusalan sosionomiopiskelija  
Vartija/Vantaan vankila



### Liite 3: Puolistrukturoitu haastattelurunko

#### Perehdytyksen nykytila määräaikaisille sijaisvartijoille Vantaan vankilassa

- ✓ Millainen perehdytys oli
  - työympäristön suhteen
  - työpaikalla vallitsevien olojen suhteen
  - organisaation strategian ja vision suhteen
  - työyhteisön tavoitteiden suhteen
  - työtehtävään kohdistuvien odotusten suhteen
- ✓ Mikä on hyvää - missä on onnistuttu?

#### Miten perehdytysprosessia pitäisi kehittää

- Mitä jäi puuttumaan perehdytyksestä?
- Mikä kaipaa uudistamista?
- Hyviä perehdytyskäytäntöjä muualta - voisiko soveltaa Vantaan vankilassa?
- Mitä uusi työntekijä tuo tullessaan työyhteisöön?
- Miten aiempaa osaamista voisi hyödyntää jo perehdytysvaiheessa?

#### Perehdytysprosessin vaikutus työhyvinvointiin

- Miten perehdytysprosessi ja työsuhteen aloitus vaikutti työhyvinvointiin?

#### Liite 4: Ennakkomateriaali

Tervetuloa töihin Vantaan vankilaan.

Ohessa tärkeää tietoa liittyen tuleviin työtehtäviin, velvollisuuksiin ja oikeuksiin.

Perehdythän materiaaliin jo ennen ensimmäistä työpäivääsi.

Tutkintavankeuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050768>

Vankeuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

Virkamieslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

Hallintolaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=hallintolaki>

Pakkokeinolaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110806?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=pakkokeinolaki>

Valtioneuvoston asetus tutkintavankeudesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150549>

Valtioneuvoston asetus vankeudesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150548>

Oikeusministeriön asetus Rikosseuraamuslaitoksen tunnusluvasta ja virkamerkistä: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100576>

Yhdistyneiden kansakuntien vankeinhoidon vähimmäissäännöt: [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/MZQ5slnl7/Vankeinhoidon\\_va776himma776issa776a776nno776t\\_low.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/MZQ5slnl7/Vankeinhoidon_va776himma776issa776a776nno776t_low.pdf)

Itsemurhien ja kiireellisen hoidon tarpeen arviointi rikosseuraamusalalla: [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/wX8Hkn9l9/Itsemurhien\\_ehkaisy\\_esite\\_2014.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/wX8Hkn9l9/Itsemurhien_ehkaisy_esite_2014.pdf)

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ja strategia: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Täytäntöönpano (tutustu myös vasemmalla oleviin osioihin): <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/taytantonpano.html>

Seuraamukset: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/vankeus.html>

Vantaan vankilan järjestyssääntö:

[https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/6Fp9nkLAV/Vantaan\\_vankilan\\_jarjestyssaanto\\_saavutettava.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/6Fp9nkLAV/Vantaan_vankilan_jarjestyssaanto_saavutettava.pdf)

Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavia säännöksiä: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset.html>

## Liite 5: Perehdytyspassi

**Vantaan vankilan perehdytyspassi**

Perehdyttävä:

Vastuu perehdyttäjä:

<b>1. Päivä</b>	pvm	Toteutunut	Perehdyttäjän kuittaus
Tervetuloa Vantaan vankilaan/esittäytyminen/tutustuminen			
Perehdytysjakson eteneminen ja tavoitteet			
Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat arvot			
Kertaus emakkomateriaalien sisällöstä/kysyttävää			
Vantaan vankilan organisaatio lyhyesti			
Vantaan vankilan toimintasuunnitelma lyhyesti			
Vantaan vankilan toiminta-ajatus/tutkintavankilan erityispiirteet			
Ohjeistus virkavaatetuksen käyttöön			
Ohjeistus avainten/avainkaapin/leimausten suhteen			
Perehdytyspassien jakaminen ja ohjeistus			
Vaitiolovelvollisuus			
Oman puhelimen käyttö			
Sosiaalisen median pelisäännöt			
Tauot ja ruokailu			
Virkavaatteiden nouto /avainten kuittaus			
Muiden varusteiden ja suojavälineiden jako			
Perehtyminen hälytyslaitteisiin ja Virve-puhelimen käyttöön			
Perehtyminen intranettiin ja omien tietojen päivitys			
Palkkaus, virkaehtosopimus, kielu, leimaukset, poissaolot			
Työterveys ja sairauspoissaolokäytännöt			
Työturvallisuuslaki			
Luottamusmies ja työsuojelu			
Virkamiehisyys ja ammatillisuus			
Sivutoimi –ilmoitus/lupa			
Tyhy-toiminta			
Tutustuminen valvomoon, porttiin, työliikkeeseen ja liikuntasaliin			
<b>2. Päivä</b>	pvm	Toteutunut	Perehdyttäjän kuittaus
Vartijan toimenkuva ja eri osastojen erityispiirteet			
Erilaiset vankien asiointilomakkeet ja hakeutuminen vastaanotoille			
Tutustuminen matkaselliin, M-os, N-os, vo ja päivystykseen			
Tutustuminen poliklinikan toimintaan			
Lääkkeeantokoulutus ja ohje testin suorittamiseen			
Tutustuminen KKS-sektoriin (kuntoutus-koulutus-sosiaalityö)			
Ensiapukaapit, -laukut, defibrillaattori ja ensiapuohjeet			
Toiminta tapaturmassa ja sairauskohtauksessa			
Tunnusten käyttöönotto, Kielu yms.			
Perehtyminen intranettiin ja omien tietojen päivitys			
Tieturvaohjeet ja testi			
Vankilan siisteys, hygienia, jätehuolto			
Päihitteet vankilassa			
Järjestysrikkomus, ilmoituksen teko ja kurinpitoprosessi			
Valvontaviranomaiset			
Työsuorituksen arviointi – mitä odotamme sijaisvartijalta?			
Uhkatilanteet ja ilmoituksen teko niistä			

## Liite 5: Perehdytyspassi

3. Päivä	pvm	Toteutunut	Perehdyttäjän kuittaus
Roll call			
M2 ja päivärahakäytännöt			
Vanginkuljetus			
Tutustuminen tapaamistiloihin/kirjastoon/kirkkoon			
Radikalisoitumisen ehkäisy			
Palo- ja pelastussuunnitelma			
Vaativien tilanteiden ohje ja organisaatio			
Toiminta uhka- ja väkivaltatilanteessa			
Palokoulutus (perusteet)			
Tarkastustoiminta/turvallisuusvartijat			
Turvallisuuskävely/turvallisuusvartijat			
Perehdytys metallinpaljastimien toimintaan			
Tutustuminen psykiatriseen osastoon ja kerroksiin 1-4			
4. Päivä	pvm	Toteutunut	Perehdyttäjän kuittaus
Perehtyminen suljetun osaston toimintaan			
Osaston avaaminen/sulkeminen			
Perehdyttäminen toimipaikkakohtaisiin ohjeisiin ja päiväjärjestykseen			
Suljetun osaston erityispiirteet (yhteydenpitorajoitukset yms.)			
Harjoitellaan Vati:n käyttöä osastolla			
- vingin asuttaminen ja toimintapäätökset			
- pakkokeinolain mukaiset tutkinnalliset eristykset			
- vingin päiväkirja			
- päiväkirja			
- tp-rekisteri			
- vingin kuuleminen/asuttamispäätökset			
Vingin lomakkeet käytännössä			
- asiointilomake			
- valvomattomat tapaamiset			
- valvotut tapaamiset			
- skype-tapaamiset			
Lääkkeiden jako, dosetit, jakopäivät (haltuun/ei haltuun annettavat)			
Toiminta vingin lähtiessä osastolta laitoksen ulkopuolelle/laitoksen sisällä			
Kanttiin toiminta			
Perehdytys vankipuhelinjärjestelmän käyttöön			
Vuorovaikutuksen merkitys osana turvallisuutta			
Itsemurhien ehkäisy rikosseuraamusalalla -julkaisu			
Virve-puhelimen käyttö/käytännöt			
Pikapuhelinnumerot ja perehdytys pikapuhelimien käyttöön			
Muut vartijan tehtävät			
5. Päivä	pvm	Toteutunut	Perehdyttäjän kuittaus
Perehtyminen avoimen/puoliavoimen osaston toimintaan			
Perehdyttäminen toimipaikkakohtaisiin ohjeisiin			
Perehdyttäminen ulkoilun valvontaan			
Perehdyttäminen vankipuhelinjärjestelmän toimintaan			
Kerrataan Vati:n toimintaa			
Perehdytys punttisalille viemiseen/hakemiseen			
Perehdytys toimintamalleista ja määräyksistä perhetapaamisen alkaessa/loppuessa			
Perehdytys päihdevalvontaan ja -testaukseen			
Muut vartijan tehtävät			
Ohjauskeskustelu ensimmäisestä viikosta vastuuperehdyttäjän kanssa			
Palaute perehdytysviikosta			

## Liite 6: Perehdytysuunnitelma

### Päivä 1/auditorio/klo 9-17

Tervetuloa vantaan vankilaan/esittäytyminen/tutustuminen  
 Perehdytysjakson eteneminen ja tavoitteet  
 Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaavat arvot  
 Kertaus ennakkomateriaalien sisällöstä/kysyttävää  
 Vantaan vankilan organisaatio lyhyesti  
 Vantaan vankilan toimintasuunnitelma lyhyesti  
 Vantaan vankilan toiminta-ajatus/tutkintavankilan erityispiirteet  
 Ohjeistus virkavaatetuksen käyttöön  
 Ohjeistus avainten/avainkaapin/leimausten suhteen  
 Perehdytyspassien jakaminen ja ohjeistus  
 Vaitiolovelvollisuus  
 Oman puhelimen käyttö  
 Sosiaalisen median pelisäännöt  
 Tauot ja ruokailu  
 Virkavaatteiden nouto /avainten kuittaus/muiden varusteiden ja suojavälineiden jako  
 Perehtyminen hälytyslaitteisiin ja Virve-puhelimen käyttöön  
 Ruokatunti  
 Perehtyminen intranettiin ja omien tietojen päivitys  
 Palkkaus, virkaehtosopimus, kieku, leimaukset, poissaolot  
 Työterveys ja sairauspoissaolokäytännöt  
 Työturvallisuuslaki  
 Luottamusmies ja työsuojelu  
 Virkamiehisyys ja ammatillisuus  
 Sivutoimi –ilmoitus/-lupa  
 Tyhy-toiminta  
 Tutustuminen valvomoon, porttiin, työliikkeeseen ja liikuntasaliin  
 Päivän päätös ja perehdytyspassien kuittaminen

### Päivä 2 klo 9-17

Kertaus edellisen päivän asioista  
 Vartijan toimenkuva ja eri osastojen erityispiirteet (suljettu/avo/nuoret/M-os)  
 Erilaiset vankien asiointilomakkeet ja hakeutuminen eri virkamiesten vastaanotoille  
 Tutustuminen matkaselliin, M-osastoon, N-osastoon, vastaanottoon ja päivystykseen  
 Tutustuminen poliklinikan toimintaan  
 Lääkkeenantokoulutus ja ohje testin suorittamiseen  
 Ruokatunti  
 Tutustuminen KKS-sektoriin (kuntoutus-koulutus-sosiaalityö)  
 Ensiapukaapit, ensiapuohjeet, toiminta tapaturmassa ja sairauskohtauksessa  
 Tunnusten käyttöönotto, Kieku yms.  
 Perehtyminen intranettiin ja omien tietojen päivitys  
 Tieturvaohjeet ja testi  
 Vankilan siisteys, hygienia, jätehuolto  
 Päihteet vankilassa  
 Järjestysrikkomus, ilmoituksen teko ja kurinpitoprosessi  
 Työsuorituksen arviointi – mitä odotamme sijaisvartijalta?  
 Liite 6: Perehdytysuunnitelma

Valvontaviranomaiset  
 Uhkatilanteet ja ilmoituksen teko niistä  
 Päivän päätös ja perehdytyspassien kuittaaminen

### Päivä 3 klo 7-17

Aamun aloitus Roll callista  
 Kertaus edellisen päivän asioista/kysyttävää  
 M2 ja päivärahakäytännöt  
 Vanginkuljetus  
 Tutustuminen tapaamistiloihin/kirjastoon/kirkkoon  
 Radikalisoitumisen ehkäisy  
 Palo- ja pelastussuunnitelma  
 Vaativien tilanteiden ohje ja organisaatio  
 Toiminta uhka- ja väkivaltatilanteessa  
 Ruokatunti  
 Palokoulutus (perusteet)  
 Tarkastustoiminta/turvallisuusvartijat  
 Turvallisuuskävely/turvallisuusvartijat  
 Perehdytys metallinpaljastimien toimintaan  
 Tutustuminen psykiatriseen osastoon ja kerrokseen 1-4  
 Päivän päätös ja perehdytyspassien kuittaaminen

### Päivä 4 klo 7-17

Päivän aloitus Roll callista  
 Perehtyminen suljetun osaston toimintaan  
 Osaston avaaminen/sulkeminen  
 Perehdyttäminen toimipaikkakohtaisiin ohjeisiin ja päiväjärjestykseen (kansiot, jotka hiljan tehtiin)  
 Suljetun osaston erityispiirteet (yhteydenpitorajoitukset yms.)  
 Harjoitellaan Vati:n käyttöä osastolla

- vangin asuttaminen ja toimintapäätökset
- pakkokeinolain mukaiset tutkinnalliset eristykset
- vangin päiväkirja
- päiväkirja
- tp-rekisteri
- vangin kuuleminen/asuttamispäätökset

Vangin lomakkeet käytännössä

- asiointilomake
- valvomattomat tapaamiset
- valvotut tapaamiset
- skype-tapaamiset

Lääkkeiden jako, dosetit, jakopäivät (haltuun/ei haltuun annettavat)  
 Toiminta vangin lähtiessä osastolta laitoksen ulkopuolelle/laitoksen sisällä eri tiloihin (seuran-  
 talomakekirjaukset/dymot)  
 Kanttiin toiminta  
 Perehdytys vankipuhelinjärjestelmän käyttöön  
 Liite 6: Perehdytys suunnitelma

Vuorovaikutuksen merkitys osana turvallisuutta  
 Itsemurhien ehkäisy rikosseuraamusalalla -julkaisu (riski suurin tutkintavankeuden alussa)  
 Ruokatunti sopivana aikana  
 Virve-puhelimen käyttö/käytänteet  
 Pikapuhelinnumerot ja perehdytys pikapuhelimien käyttöön  
 Muut vartijan tehtävät  
 Päivän päätös ja perehdytyspassien kuittaaminen

#### Päivä 5 klo 7-17

Päivän aloitus Roll callista  
 Perehtyminen avoimen/puoliavoimen osaston toimintaan  
 Perehdyttäminen toimipaikkakohtaisiin ohjeisiin (kansiot, jotka hiljan tehtiin)  
 Perehdyttäminen ulkoilun valvontaan  
 Perehdyttäminen vankipuhelinjärjestelmän toimintaan  
 Kerrataan Vati:n toimintaa  
 Perehdytys punttisalille viemiseen/hakemiseen  
 Perehdytys toimintamalleista ja määräyksistä perhetapaamisen alkaessa/loppuessa  
 Perehdytys päihdevalvontaan ja –testaukseen  
 Muut vartijan tehtävät

Ruokatunti sopivana aikana  
 Ohjauskeskustelu ensimmäisestä viikosta vastuuperehdyttäjän kanssa  
 Palaute perehdytysviikosta  
 Päivän päätös ja perehdytyspassien kuittaaminen










#### Viikot 2-4

Voimankäyttö- ja itsepuolustuskoulutus erikseen sovittuna aikana

- perehdytys kärjävartiointiin
- perehdytys valvomoon
- perehdytys porttiin
- perehdytys saattovartiointiin, kuljetuksiin ja ajoneuvoihin
- perehdytys valvouksiin
- perehdytys keskusvartijan tehtäviin
- perehdytys tapaamisten valvontaan
- (perehdytys vastaanoton toimintaan)

Perehdytysjakso päättyy. Perehdytyspassin ollessa täytetty, varataan aika apj Jokiselle sen palautusta ja osaamiskeskustelua varten.

## Liite 7: Työaseman perehdytyskansio

Nimi	Muokkauspäivä...	Tyyppi
 Aloita tästä	11.4.2020 21:44	Tiedostokansio
 Ennakkomateriaali	2.4.2020 7:38	Tiedostokansio
 eOppiva	16.3.2020 0:03	Tiedostokansio
 Korona	5.4.2020 2:19	Tiedostokansio
 Muut	16.3.2020 21:40	Tiedostokansio
 Päivä 1	10.4.2020 11:56	Tiedostokansio
 Päivä 2	2.4.2020 10:16	Tiedostokansio
 Päivä 3	2.4.2020 14:06	Tiedostokansio
 perehdyttämispassi_varw.xlsx	20.2.2020 1:06	Microsoft Excel -ia...



## Liite 8: Palautekysely

**Perehdytys Vantaan vankilassa**

📄 sivun otsikko

Olet nyt ollut noin kuukauden työssä Vantaan vankilassa. Haluaisimme tietää mielipiteesi perehdytyksestä. Vastaamalla tähän kyselyyn, annat meille arvokasta tietoa perehdytysprossien jatkuvaa kehittämistä varten. Kiitos!

1. Kuka/Ketkä toimivat perehdyttäjinäsi ensimmäisellä viikolla?

2. Kuinka monta peukkuja annat kokonaisuudessaan perehdytykselle?

3. Mitä mieltä olit ennakoon lähetetystä materiaalista?

4. Miten laitoksen henkilökunta otti sinut vastaan? Arvioi peukuilla 1-5

5. Mitä mieltä olit perehdytysjakson sisällöstä?

6. Ohiko perehdytysjakso mielestäsi:

7. Kuinka todennäköisesti suosittelet Vantaan vankilaa työpaikkana tuttavallasi perehdytysjakson perusteella?

En suosittelei  
 Ehkä suositteleisin  
 Suositteleisin  
 Varmasti suositteleisin

8. Oletko saanut tarpeeksi tukea perehdyttäjältä/esimieheltä/työkavereilta?

En ole  
 Kyllä olen  
 Muu (täsmennä)

9. Palautteesi perehdyttäjille?

10. Palautteesi perehdytysohjelmasta?