



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Vankiloiden valvontahenkilökunnan työtyytyväisyystutkimus 2017

Pehkonen, Sari
Pietikäinen, Pia

2017 Laurea



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Laurea-ammattikorkeakoulu

Vankiloiden valvontahenkilökunnan
työtyytyväisyystutkimus 2017

Pehkonen Sari
Pietikäinen Pia
Sosiaali- ja rikosseuraamus-
alan johtaminen ja kehittäminen
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2017

Pehkonen Sari, Pietikäinen Pia

Vankiloiden valvontahenkilökunnan Rikosseuraamusalan työtyytyväisyystutkimus 2017

Vuosi 2017 Sivumäärä 89 + liitteet

Opinnäytetyön tarkoitus oli kerätä tutkimusaineistoa työtyytyväisyystutkimuksesta, joka oli suunnattu Rikosseuraamusalan operatiivista valvontatyötä tekeville virkamiehille. Työtyytyväisyystutkimuksella mitataan vartijoiden, ohjaaja/vartijoiden sekä rikosseuraamusesimiesten työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja työmotivaatiota.

Työtyytyväisyystutkimus 2017 peilaa vuonna 2016 VVL:n teettämään ja Työterveyslaitoksen tutkijan Tarja Hakolan tekemään työaikakyselytutkimukseen. Laajensimme omaa tutkimustamme koskemaan yleisesti työhyvinvointia, koska näemme, että sille oli selkeästi ajallinen tilaus.

Rikosseuraamusala on ollut yli kymmenen vuoden ajan rajujen muutosten kourissa. Jatkuvat supistukset ja epävarmuus työpaikan säilymisestä ovat tuoneet työssäjaksamiseen suuria haasteita. Työtyytyväisyystutkimukselle oli juuri nyt otollinen aika, sillä Rikosseuraamuslaitos on viemässä läpi suuria muutoksia, joiden vaikutus jaksotyötä tekeville virkamiehille on merkittävä. Rikosseuraamusalan työtyytyväisyystutkimus 2017 tuo julki henkilökunnan tahtotilaa ja sitä, kuinka heitä tulisi osallistaa päätöksenteossa.

Tutkimusmenetelminä käytimme alan kirjallisuutta sekä kyselylomaketta, joka lähetettiin vankiloiden kirjaamojen kautta (valvonta)henkilökunnalle. Kysely tehtiin Laurean e-lomakkeelle, joka sopi tarkoitukseemme mainiosti. Valitsimme kyselyiden vastaanottajiksi 13 vankilaa koko Suomen vankilaverkostosta. Kysely oli varsin kattava, sillä Suomessa on kaikkiaan 26 vankilaa mukaan lukien avovankilat. Mainostimme tutkimustamme myös vartijoiden omassa suljetussa Facebook-ryhmässä. Sitä kautta tieto kyselystä levisi jokaiseen laitokseen ja saimme pyyntöjä lähettää kyselyitä myös useampaankin laitokseen. Lopulta olimme lähettäneet kyselyn 17 laitokseen ja sen lisäksi laitoimme vastauslinkin myös Facebook-sivustolle. Vastauksia kyselyymme saimme 249 kpl, mitä pidimme erittäin hyvänä. Kyselylomake oli runsa ja kattava, se sisälsi erilaisia monivalintakysymyksiä sekä vapaakenttäosioita.

Työtyytyväisyystutkimus 2017 toi esiin selkeästi jaksotyötä tekevän henkilökunnan väsymys- ja turhautuneisuustilan vallitseviin oloihin. Henkilökunta toivoo ja vaatii, että heitä osallistettaisiin ja kuunneltaisiin enemmän muutoksia valmisteltaessa. Opinnäytetyön lopuksi pohdimme tuloksia ja annamme kehittämissuhteita. Työtyytyväisyystutkimus on tutkimus- ja kehittämistyö Rikosseuraamusalalle.

Asiasanat: Työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio, johtaminen

Pehkonen Sari, Pietikäinen Pia

Job satisfaction among officials in Criminal Sanctions work in 2017

Year	2017	Pages	89 + liitteet
------	------	-------	---------------

The aim of the thesis was to collect research material from a job satisfaction survey aimed at officials in Criminal Sanctions work. The job satisfaction survey measures job satisfaction, well-being at work, and job motivation of guards, guard/instructors and Senior Criminal Sanctions Officials.

The Job Satisfaction Survey 2017 mirrors the survey conducted in 2016 by Tarja Hakola (researcher at the Finnish Institute of Occupational Health), commissioned by VVL (Finnish Prison Officers' Union). We expanded our research to cover well-being at work, as we saw a timely need for it.

For more than ten years, the Criminal Sanctions Institute has been under dramatic changes. Continued contractions and uncertainty about job preservation have brought major challenges to work. It was the right time for the job satisfaction survey, because the Criminal Sanctions Institution is undergoing major changes that have an impact on the number of officials. The Job Satisfaction Survey 2017 outlines the staff's intentions and how to involve them in decision-making.

As a research method, we used the literature in the field and a questionnaire sent to the staff in prisons. The questionnaire was made on Laurea's e-form, which was perfect for our purpose. We chose 13 prisons as recipients from the entire prison network in Finland. The survey was quite comprehensive, as there are a total of 26 prisons in Finland including open institutes. We also promoted our investigation in the guards' own closed Facebook group, which is why information about the survey spread to every facility and we received requests to send the questionnaire to more facilities. Eventually, we had sent the survey to 17 prisons and we also put a reply link on Facebook. In response to our questionnaire we received 249 answers, which we considered a very good amount. The questionnaire was generous and comprehensive, including multiple choice questions.

The Job Satisfaction Survey 2017 clearly highlighted the state of tiredness and frustration of staff working on periodic work. The staff hopes and demands that they be involved and listened to when making more changes. At the end of the thesis, we discuss the results and provide suggestions for improvement. The Job Satisfaction Survey is a research and development work for the Criminal Sanctions Institute.

Keywords: Job satisfaction, well-being at work, work motivation, leadership

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Tutkimus- ja kehittämissympäristö	9
	2.1 Opinnäytetyn rajaus, aineiston keruu ja toteutus	9
	2.2 Opinnäytetyön menetelmät ja aineisto	10
3	Opinnäytetyön tavoite	12
4	Aiempiä tutkimuksia Suomessa	13
	4.1 Tutkimukset ja selvitykset Rikosseuraamusalalla	13
	4.2 VMBaro tutkimus: Työtyytyväisyysbarometri 2015 RISEALA	14
	4.3 Rikosseuraamuslaitoksen mainetutkimus	17
5	Organisaation muutos ja työn uudelleen organisointi	19
	5.1 Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorit	20
	5.2 Työntekijän näkökulma indikaattoreihin.....	21
	5.3 Naisten ja miesten välisiä eroja työnarvostuksessa.....	22
	5.4 Muutostilanne ja viestintä	22
	5.5 Muutosten vaikutus tunteisiin.....	23
	5.6 Muutosvaiheen kriisitilanne	23
	5.7 Muutosvastarinta	24
	5.8 Muutosten sisäistäminen	24
6	Työlainsäädäntö RISE alalla	26
7	Työn hallinta ja työhyvinvointi	28
	7.1 Työtyytyväisyys.....	28
	7.2 Työnhallinta.....	29
	7.3 Vankilavirkailijain Liiton vuosikokousten pääaiheita työhyvinvoinnista	30
	7.4 Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöohjelma 2020	31
8	Vuorotyö rikosseuraamusalalla	37
9	Johtaminen.....	41
	9.1 Kriisiytyneen työyhteisön tunnuspiirteitä.....	41
	9.2 Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön eroavaisuudet	42
	9.3 Valmentava johtaminen.....	45
	9.4 Erialaisten ihmisten johtaminen	46
	9.5 Eri-ikäisten johtaminen	47
	9.6 Strategisen hyvinvoinnin johtaminen	48
10	Työhyvinvointi	50
11	Kyselyn tulokset.....	51
	11.1 Tutkimusjoukko.....	51
	11.1.1 Tutkimushenkilöiden sukupuoli, ikä, työtehtävä ja työpaikka	52
	11.1.2 Tutkimushenkilöiden työsuhteen laatu, määräaikaisuuden pituus, työvuodet, jaksotyön tekijöiden määrä sekä ylityöt ja korvauksen laatu.....	52

11.2	Työvuorotaulukko	54
11.3	Työvuorotaulukon ongelmia	56
11.4	Työvuoro-ongelmiin vaikuttaminen	58
11.5	Työn ja perheen yhteensovittaminen	59
11.6	Työkyky	60
11.7	Työilmapiiri ja vireystila	61
11.8	Stressi ja kuormittuneisuus sekä työssä jaksaminen	64
	11.8.1 Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen eri sukupuolten ja eri ikäisten työntekijöiden arvioimana	65
	11.8.2 Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen eri työtehtävissä, erilaisissa työpaikoissa ja työsuhteen laadun mukaan.....	66
11.9	Arvostus ja luottamus	66
11.10	Mielipiteitä johtamisesta	68
11.11	Pilotoinnit Rikosseuraamusalalla	68
	11.11.1 Kokemukset pilotoinneista sukupuolen suhteen.....	69
	11.11.2 Kokemukset pilotoinneista työtehtävän suhteen.....	70
11.12	Vapaa sana	71
12	VVL:n työaikakyselyn ja nyt tehdyn työtyytyväisyyskyselyn vertailu	75
13	Tulosten yhteenveto.....	78
14	Pohdinta ja kehittämissuhteet	81
	14.1 Tutkimuksen eettisyys.....	82
	14.2 Kehittämissuhteita.....	82
	Lähteet	84
	Taulukot	89
	Liitteet.....	90

1 Johdanto

Opinnäytetyössämme tutkimme vanginvartijoiden sekä rikosseuraamusesimiesten työtä, työaikoja, työssäjaksamista sekä työtyytyväisyyttä ja niissä tapahtuvia tai tapahtuneita muutoksia. Rikosseuraamusalalla tehtävä valvontatyö on pääasiassa kolmivuorotyötä. Työvuorot ovat olleet maksimissaan 15 h mittaisia. Nyt Rikosseuraamuslaitos haluaa pitkien työvuorojen muuttuvan maksimissaan 12 h vuoroiksi. Rikosseuraamuslaitoksen yhtälöllä työssäoloaika pitenisi ja vapaiden osuus vähenisi. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää nykytilannetta ja kartoittaa henkilökunnan mielipidettä mahdollisia muutoksia kohtaan. Tätä varten teimme sähköpostitse lomakekyselyn, jolla pyrimme tuomaan julki valvontahenkilökunnan mielipiteitä vallitsevasta tilanteesta.

Rikosseuraamuslaitos on ollut yli kymmenen vuoden ajan rajujen muutosten kourissa. Myllyrykset alkoivat Vankeuslain uudistuksesta vuonna 2006. Tällöin vankeuslaki muuttui kuntoutuspainotteisemmaksi. Vankien oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia säännöksiä siirrettiin lakiin. Viimeisimmät muutokset Vankeuslakiin tulivat huhtikuussa 2015, jolloin mm. vangin taapaamista ja niiden valvontaa koskevat säännökset uudistuivat, yksinäisyysrangaistuksen enimmäispituus lyheni ja myös muutoksenhakuun tuli tarkennuksia, kuten myös oikaisuvaatimuksiinkin. (Portti Vapauteen 2015.)

Näiden vankeja koskevien muutosten lisäksi on tullut monia henkilökunnan työtä koskevia muutoksia. Yhteiskunnan yleisen, tiukan taloudellisen tilanteen vallitessa ovat säästöt näkyneet myös rikosseuraamusalalla. Vankiloita on lakkautettu, henkilöstöä on supistettu rajusti ja säästötoimia etsitään jatkuvasti lisää. Säästötoimenpiteiden vaikutukset näkyvät henkilökunnan työhyvinvoinnissa uupumuksena ja erilaisina oireiluina.

Työskentelemme Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella valvontahenkilökuntaan kuuluvina virkamiehinä. Opinnäytetyössämme pyrimme tuottamaan Rikosseuraamuslaitokselle tietoa nykytilanteesta, jonka pohjalta voisi olla mahdollista kehittää työoloja- ja ilmapiiriä paremmiksi. Pyrkimyksenä on tulosten laaja hyödynnettävyys Rikosseuraamuslaitokselle. Kehittämisesityksissämme emme epäröi tuoda myös kriittisiä näkökulmia esiin.

Koemme, että tälle työlle on selkeästi ajallinen tilaus, sillä henkilökunta on uupunut ja tuskastunut yksinomaan ylhäältä alaspäin saneltuihin määräyksiin, jotka heikentävät työssäjaksamista. Henkilökunta kokee, että heitä ei kuunnella uudistuksia tehtäessä. Myös tiedottamisessa ja perehdyttämisessä uusiin asioihin on ollut puutteita. Toivomme, että opinnäytetyömme tuloksiin tutustutaan Rikosseuraamuslaitoksella ja virkamiehet saavat oman äänensä kuuluviin opinnäytetyömme kautta.

Rikosseuraamusalalla tehdään joka toinen vuosi kyselytutkimus VMBaro, joka mittaa työtyytyväisyyttä ja henkilöstön mielipiteitä mm. johtamisesta ja palkkauksesta. Henkilöstö kokee kuitenkin, että VMBaro on vanhentunut kyselymuoto eikä sen tuloksilla ole vaikuttavuutta. Tästä johtuen vertailemme VVL:n tutkimusta omaamme ja tuomme VMBaron tutkimustuloksia muutoin julki. VMBarolla, VVL:n tutkimuksella ja omalla tutkimuksellamme on kuitenkin yhteisiä tietyissä osiossa.

2 Tutkimus- ja kehittämissympäristö

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 18) mukaan tutkija on yksi tutkimusvälineistä, sillä tutkijan käsitteiden valinta ja tulkinta, aineiston kerääminen, analysointi ja raportointi vaikuttavat tutkimuksen eri vaiheisiin. Tutkimukset syntyvät inhimillisestä käytännöstä, sillä ihmisillä on aina ollut ongelmia, joiden ratkaisemiseen on pyritty mahdollisimman tehokkaasti. Ongelmien ratkaisemiseen tarvitaan uutta tietoa, joka auttaa paremmin ymmärtämään ongelmien luonnetta ja keinoja niiden ratkaisemiseen. Tällaista tutkimusta kutsutaan soveltavaksi tutkimukseksi, jossa tavoite on käytännössä. Tutkimuksia on monenlaisia: omakohtaisen kokemuksen kirjaaminen, tilastotietojen esitykset, tietojen kerääminen ja luokittelu, kartoitusten tekeminen, haastatteluaineiston kuvaaminen ja omakohtaisten kokemusten kirjallinen esittäminen. Tieteellisestä tutkimuksesta nämä eroavat siten, että tieteelliselle tutkimukselle asetetaan vaatimuksia, jotka tulee täyttää. Yksi näistä on universalismi eli riippumatta esittäjien henkilökohtaisista ominaisuuksista tulee väitteen tieteellistä totuusarvoa punnita yleispätevin kriteerein. Toinen on yhteisöllisyys eli tiedon tulee olla kansainvälisesti yhteisesti saatavilla ja käytettävissä. Puolueettomuus tarkoittaa, että tieteellisen tiedon ei tule huomioida tutkijan omaa uraa tai tieteellistä arvovaltaa. Tieteellisen tutkimuksen vaatimuksista järjestelmällisen epäilyn periaatteen mukaan tulokset ovat asetettava kriittiseen ja julkiseen tiedeyhteisön tarkasteluun. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 21-25.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimus- ja kehittämissympäristönä on melko harvinaislaatuinen, tiivis ja pienehkö rikosseuraamusalan henkilöstö. Rikosseuraamuslaitos (josta myöhemmin tekstissä käytämme myös sen virallista lyhennettä RISE) on organisaatio, joka toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Sen tehtävänä on vankeusrangaistusten täytäntöönpano ja tutkintavankeuden toimeenpano. Toiminnan tavoitteena on lisätä rangaistuksen saaneiden valmiuksia rikoksettomaan elämään. Organisaatioon kuuluvat keskushallintoyksikkö, koulutuskeskus sekä kolme eri rikosseuraamusaluetta. Nämä rikosseuraamusalueet koostuvat vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja muista rangaistuksen täytäntöönpanoon liittyvistä yksiköistä. (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta.)

Suomessa on yhteensä 26 vankilaa ja 14 yhdyskuntaseuraamustoimistoa. Vuonna 2015 rikosseuraamuslaitoksessa työskenteli noin 2500 henkilöä. Suurin osa vankiloiden henkilökunnasta työskentelee vartiointi- ja valvontatehtävissä sekä eri kuntoutus- ja sosiaalityön tehtävissä. (Rikosseuraamuslaitos 2016.)

2.1 Opinnäytetyn rajaus, aineiston keruu ja toteutus

Opinnäytetyössämme halusimme rajata tutkimusjoukkoa erityisesti operatiivista valvontatyötä tekeviin virkamiehiin eli vartijoihin ja rikosseuraamusesimiehiin. Kaikki viimeaikaiset muutok-

set ovat koskeneet erityisesti juuri tätä joukkoa. Kehittämisympäristö on meille molemmille hyvin tuttu ja tiedostamme sen erityispiirteet. Rikosseuraamusala on pienehkö ammattiala, ja se on hyvin määritelty niin lain kuin keskushallinnonkin osalta. Rikosseuraamusala on aina ollut hyvin byrokraattista ja vanhoillista. Nyky-yhteiskunnan vaatimukset kuitenkin vaativat myös rikosseuraamusalaa muuttumaan ja modernisoitumaan. Osaksi juuri tästä syystä myös osa näistä meneillään olevista muutosprosesseista on ajankohtaisia. Työnantaja haluaa kehittää työn kohdentamista ja vanginvartijoiden ammattia enenevässä määrin ohjaaja painotteiseksi, jolloin työaikakin painottuisi enemmän päivään eli virastoaikaan. Ristiriita on kuitenkin selkeä, koska jo lain mukaankin valvontahenkilökunnan ensisijainen tehtävä on turvata vangeille turvallinen ja tasapuolinen täytäntöönpano eli vankeus. Mitä voimakkaammin näitä tehtäviä yritetään yhdistää, sitä enemmän voidaan olettaa ilmenevän ongelmia.

Olemme tehneet opinnäytetyötä itsenäisesti sekä yhdessä eri verkkosovelluksia hyödyntäen. Opinnäytetyön tekemistä on helpottanut samalla alalla työskenteleminen ja arvojen tunnistaminen. Ongelmia työskentelyyn ovat tuoneet epäsäännölliset työajat, jolloin yhteisen työskentelyajan löytäminen on ollut haasteellista. Työtämme ja jaksamistamme edesauttoivat kolleegojen laaja tuki ja kannustus.

2.2 Opinnäytetyön menetelmät ja aineisto

Aineston keruu tapahtui sähköpostitse lähetettyjen kyselylomakkeiden avulla. Lomake tehtiin Laurean E-lomakkeelle, johon tuli 46 eri vastausosiota. Kysymykset oli pääsääntöisesti nopeasti vastattavia ja joissa oli muutamia valmiita ”rasti ruutuu” monivalintavastaus vaihtoehtoja. Avoimia kysymyksiä oli kolmetoista. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa mikä riitti hyvin. Saimme runsaan tutkimusaineiston jonka analysoimme E-lomaketta hyväksikäyttäen. Vapaakenttä osion vastauksia olemme hyödyntäneet työssä suurin laajuus, koska niiden analysointi muuten oli vaikeaa. Toisaalta halusimme työhömmä tuloksia myös ns. kevyemmässä muodossa. Suorat lainaukset tuovat tuloksiin kyselyyn vastanneiden ”äänen” ja elävöittävät työtä.

Aineisto käsiteltiin kyselylomakkeista saatujen vastausten perusteella. E- lomake tuotti useita eri muodossa olevia vastautuloksia. Tulokset esitäme sekä kirjallisesti selittäen, että taulukoiden avulla. Teimme erilaisia analyysejä SPSS-tilasto-ohjelmaa hyödyntäen. Analyyseissä käytimme keskiarvoja, keskihajontoja, ristiintaulukointia sekä muuttujien keskiarvojen tilastollista merkitsevyyttä mittaavaa Studentin t-testiä. Käytimme hyväksi p-arvon antamaa tietoa tulosten yleistettävyydestä. Saimmekin merkittäviä tuloksia muutamii mielenkiintoisiin osioihin. P-arvo on hyödyllinen, sillä se kertoo luotettavuudesta. Mitä pienempi p-arvo sitä luotettavampi tulos. P-arvo tulee sanasta probability eli todennäköisyys. P-arvo itsessään ei kerro mitään, mutta suhteutettuna tilastolliseen suureeseen saa p-arvokin merkityksen. (Salonen 2012.)

Tulokset osiossa (luku 13) olemme vertailleet Hakolan kysymysten tuloksia omiimme. Ilmaissamme omat tuloksemme ja VVL tulokset selkeästi erikseen.

Kyselyaineisto koostui seuraavista pääteemoista:

- Taustatekijät (ikä, sukupuoli, työtehtävä, nykyinen työpaikka, virka/määräaikaisuus, palvelusvuodet, ylitöiden määrä, työmatkan pituus, työ- ja vapa-aikojen pituudet, mielipiteet työvuorojen pituudesta)
- Varallaolo (sisältykö varallaoloa ja koetaanko se kuormittavana tai tarpeellisena ja paljonko sitä tehdään)
- Työ- ja vapaa-aikojen pituudet (mielipiteitä nykyisten työ- ja vapaa-aikojen alkamis- ja päättymisajankohdista)
- Kuinka tyytyväisiä ollaan nykyiseen työvuorotaulukkoon
- Työvuorotaulukkojen ennakoitavuus
- Työvuoroihin liittyviä ongelmia ja niihin vaikuttamismahdollisuudet
- Työn ja perheen yhteensovittaminen
- Nykyisten työvuorojärjestelyjen vaikutukset (vireystila, sosiaalinen elämä, yleinen terveydentila työpaikan ilmapiiri)
- Työn rasittavuus (henkinen ja fyysinen rasittavuus)
- Työpaikalla vallitseva ilmapiiri
- Lähiesimieheltä saatavan tuen ja avun määrä
- Nykyinen työkyky
- Palautuminen töistä ja työvuorojen välissä
- Nukkuminen (nukahtaminen/väsymys työ- ja vapaapäivinä)
- Stressi, kuormittuneisuus ja tuntemus työn aiheuttamasta stressistä (asioita jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen)
- Arvostus (työ, työkaverit, johto, koulutus)
- Luottamus (työkaverit, johto, Rise)
- Johtaminen (ajanmukaisuus, tiedottaminen)
- Pilotoinnit/kokeilut (pilotoinnin vaikutukset)

Asemamme ulkopuolisena tarkkailijoina, vaikkakin työskentelemme samaisessa ympäristössä vastaajien kanssa, ei ole ristiriidaton. Vastausten arvioinnissa ajaudumme väistämättä eettisiin ongelmiin, mikä on oikein tai väärin sekä puolustamaan näkökantaamme ja tuloksia. Tutkijoille on kuitenkin tärkeää sitoutua avoimesti totuuden tavoitteluun ja sen julkituomiseen. On ensiarvoisen tärkeää avata keskustelua näistä esiin tulleista vastauksista alati muuttuvien RISE:n linjausten kanssa ja sitä, kuinka ne korreloivat valvontahenkilökunnan tahtotilaa.

3 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiksi nousivat seuraavat asiat:

- 1) Mitä muutoksia viime aika on tuonut valvontahenkilökunnan työhön ?
- 2) Miten työtä koskevat muutokset ovat vaikuttaneet työilmapiiriin?
- 3) Mitä positiivista tai negatiivista muutokset/uudistukset ovat tuottaneet?
- 4) Miten nykyiset työajat verrattuna suunniteluihin työajanlyhennyksiin koetaan
- 5) Miten muutoksiin on sopeuduttu?

Tavoitteenamme oli selvittää, miten viimeaikaiset muutokset ovat vaikuttaneet rikosseuramusalalla työskentelevien valvontahenkilökunnan työhyvinvointiin, ja erityisesti paljon puhuttaneet työaikojen lyhentämiset. Tarja Hakolan kyselytutkimus antoi varsin hyviä vastauksia moneen aiheeseen kuten mm. työvuorojärjestelyihin ja työn ja muun elämän yhteen sovittamiseen. Tarja Hakolan mukaillun kyselyn uusiminen vuoden sisällä oli mielestämme hyvä indikaattori materiaalin tuottamiseen muutoksesta ja henkilökunnan sopeutumisesta työaika-muutoksiin. Opinnäytetyömme lopussa, tulosten yhteenveto osiossa, vertailemme kyselytutkimuksemme vastauksia Tarja Hakolan Vankilavirkailijain Liiton tilaamaan tutkimukseen. Omat tutkimuskysymyksemme analysoimme saatuja vastausten perusteella yhteenveto-osiossa.

Ihan suoraan ja saman muotoisena emme voineet Tarja Hakolan kyselytutkimusta toistaa, sillä siitä puuttui mielestämme joitakin tärkeitä asiakokonaisuuksia. Halusimme laajentaa omaa kyselylomakettamme koskemaan niin johtamista, pilotointeja, työilmapiiriä, stressiä kuin arvostustakin.

4 Aiempia tutkimuksia Suomessa

Työssä jaksamista, työoloja, työilmapiiriä, vuorotyötä sekä sen rasittavuutta on tutkittu Suomessa varsin paljon. Parhailtaan on menossa tutkimus pelastushenkilöstön työvuorojärjestelystä. Harmi sinänsä, että sitä tutkimusta ei ole vielä käytettävissä, sillä pelastuslaitoksen varallaolo tms. ovat lähellä rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön varallaoloa. On varmasti vaikea arvioida millainen työaikamalli olisi paras palomiehille, saati vanginvartijoille. Palomiesten työajoissa on tapahtunut muutoksia: Etelä-Savon pelastuslaitoksella siirryttiin viime keväänä kaksivuorojärjestelmään, jossa työvuoron pituus on 12 tuntia ja viikkotyöaika 40 tuntia. Aikaisemmin oli käytössä työaikajärjestelmä, jossa työvuoro kestää 24 tuntia ja viikkotyöaika on 42 tuntia. (Ora 2017.)

Suomen Palomiesliiton julkaisu Pelastusalan ammattilainen, on tehnyt kyselyn Etelä-Savon pelastuslaitoksen operatiiviselle henkilöstölle. Kyselyyn vastasi 45 henkilöä 80 henkilöstä. Kyselyn mukaan merkittävä osa operatiivista pelastustyötä tekevistä koki, että käyttöönotettu uusi työaikajärjestelmä on kuormittavampi ja stressaavampi, eikä siinä jää riittävästi aikaa palautua. Kun miehistön tulee töihin stressaantuneena ja väsyneenä, riski virheisiin kasvaa. (Pelastusalan ammattilainen 1/2016, 16-19.) Sama asia voidaan todeta myös vankeinhoidon osalta. Henkilökunta on tottunut tekemään pitkiäkin työvuoroja. Työ ei sinänsä ole fyysisesti raskasta, ei varsinkaan ilta- ja yöaikaan, vaan työ on lähinnä rutiinien hoitoa sekä päivystämistä. Tämä järjestely on aiemmin taannut sen, että ns. pitkät vapaat ovat olleet mahdollisia.

4.1 Tutkimukset ja selvitykset Rikosseuraamusalalla

Vuonna 1997 on työryhmä pohtinut vankeinhoitolaitoksen työvuorotaulukoiden uudistamista ja varsinkin 12 tunnin työvuoroja. Tässä työryhmässä oli mukana nykyinen Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja, silloinen apulaisosastopäällikkö Esa Vesterbacka sekä VVL:n ja valtion työmarkkinalaitokset edustajat. Silloinen työryhmä havaitsi, että ajanjaksolla, jolloin tehtiin maksimissaan 12 tunnin työvuoroja sairauspoissaolot kasvoivat neljän kuukauden vertailujaksolla 6738 päivästä 9509 päivään, eli yhteensä 2771 päivää. Erityisesti vanhemmalla henkilöstöllä oli ongelmia jaksamisen suhteen kun ns. vapaajaksot lyhenivät. Maksetut ylityöt lisääntyivät 3,5 kuukauden ajanjaksona 2057 tunnilla. Tällöin ei ollut käytössä ns. omailmoitusjärjestelmää, vaan kaikista sairaslomista oli lääkärin tai sairaanhoitajan todistus eli kaikki sairaslomat olivat terveydenhuollon henkilökunnan toteamia. (Tuomela 2017.)

Tämän nyt tekemämme kyselyn vertailukohtana käytämme VVL:n Työterveyslaitoksen tutkija Tarja Hakolalla teettämää kyselyä. Tutkimus tehtiin huhti-toukokuussa 2016. Sähköpostikysely lähetettiin 1192 henkilölle ja vastaajia oli 763, eli 64 prosenttia. Kysely lähetettiin vanginvar-

tijoille sekä rikosseuraamusesimiehille. Tästä kyselystä ja sen tuloksista kerromme tarkemmin lisää oman kyselymme analyysiosiossa. Lyhyesti voidaan todeta että Tarja Hakolan kyselyn päätulokset olivat, että työvuorojärjestelyihin oltiin tyytyväisiä ja työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen oli onnistunutta. Työvuoron pituuksien ja kuormittavuuden tulos oli ristiriidassa sen kanssa, mitä tutkimusten valossa tiedetään pitkien työvuorojen vaikutuksista. Havaittavissa oli myös se, että vanhin ikäryhmä (+ 50 v) kuormittuivat nuoria enemmän. Yli-töitä tässä tutkimuksessa ilmoitettiin tehtävän paljon ja alimiehitys oli selkeä kuormittava tekijä. Hakolan tutkimuksen tulosten mukaan lähiesimiehet sekä laitoksen johto saivat kovaa kritiikkiä kuten myös keskushallinto. Työvuoroihin oltiin tyytyväisiä. Työn organisoinnissa koettiin puutteita sekä myös työympäristössä

4.2 VMBaro tutkimus: Työtyytyväisyysbarometri 2015 RISEALA

VMBaron avulla on valtiohallinnossa tutkittu työtyytyväisyyttä ja henkilöstön mielipiteitä johtamisesta, palkkauksesta jne. VMBaro on kyselytutkimus, jolla henkilöstön mielipiteitä kerätään anonymisti ja luottamuksellisesti. VMBaro on tutkimustyökalu, jolla mitataan kyselyiden avulla organisaation henkilöstön työtyytyväisyyttä, mielipiteitä lähiesimiesten ja johdon onnistumisesta sekä palkkausjärjestelmän toimivuutta. Vastaajien tiedot ovat anonymoituja ja luottamuksellisia. Raporteista on luettavissa johtamisen, työhyvinvoinnin ja palkitsemisen saralta tietoa omasta organisaatiosta. Vanhat tutkimustulokset säilyvät järjestelmässä, joten niiden vertaileminen uusiin tuloksiin on vaivatonta. Tutkimustyökalu on valtion organisaatiolle ilmainen ja Rikosseuraamuslaitos tekee kyselyn henkilöstölleen joka toinen vuosi. Vastausaikaa kyselyyn on 5 -10 päivää. (VMBaro 2017.)

VMBaro uudistuu ja sen keskeisin mittari on työtyytyväisyys henkilöstrategisessa johtamisessa. Näistä tuloksista johto, esimiehet ja HR- asiantuntijat saavat tietoa mitä asioita työyhteisössä on tarve parantaa. Uudistetut kysymykset vastaavat myös henkilöstön esittämiin toimenpiteisiin, joilla on arvoa työtyytyväisyyden parantamiseen. Vastaukset ilmentävät myös tietoa siitä, miten hyvin organisaatio on onnistunut kehittymään toimenpiteillään. (VMBaro 2017.)

VMBaron vastausprosentit ovat olleet hyvinkin vaihtelevia. Vuonna 2015 tehtyyn kyselyyn vastasi parhaimmillaan 100 % Vantaan täytäntöönpanoyksiköitä, kun taas huonoimmillaan vastausprosentti oli Keravan vankilassa (23 %). Koko rikosseuraamusalan vastausprosentti oli 58 %. Kritiikkiä on kuulunut vankiloiden henkilökunnan keskuudessa siitä, että mikään ei muutu. Kyselyihin on turhauttavaa vastata vain huomatakseen, että asiat menevät entisellä painolla, tai jopa huonontuvat aiemmasta. (Rikosseuraamusalan julkaisuja 2016.)

Kyselyyn vastattiin useimmissa kysymyksissä asteikolla 1-5. Tämän lisäksi oli vapaan sanan osioita. Vastausvaihtoehdot olivat

- 1 = erittäin tyytymätön
- 2 = tyytymätön
- 3 = ei tyytymätön eikä tyytyväinen
- 4 = tyytyväinen
- 5 = erittäin tyytyväinen

Taustakysymyksinä olivat yksikkö, henkilöstöryhmä, sukupuoli, ikä, koulutustausta ja palvelusuhteen pysyvyys. Tarkastelemme näissä seuraavissa tuloksissa vain vankiloiden vastauksia Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä-Suomen alueelta.

VMBaron 2015 vastaukset olivat seuraavanlaiset. Luku ilmoitetaan keskiarvona.

1. Johtaminen	3,28
2. Esimiehen antama tuki työnteossa ja sen edellytysten luonnissa	3,54
3. Töiden yleinen organisointi työyhteisössä	3,05
4. Esimiehen palaute työtuloksista, ammatinhallinn. ja kehittymisestä	3,34
5. Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta	3,59
6. Johdon toiminta esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä	2,89
7. Työn sisältö ja haasteellisuus	3,60
8. Tulostavoitteiden selkeys	3,39
9. Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	3,76
10. Työn haastavuus	3,78
11. Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo	3,47
12. Palkkaus	2,58
13. Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys	2,87
14. Palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen	2,56
15. Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä	2,37
16. Palkkauksen oikeudenmukaisuus	2,52
17. Kehittymisen tuki	3,12
18. Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä	3,13
19. Työpaikkakoulutusmahd. ja muut osaamisen kehittämistoimenpiteet.	3,42
20. Tulos- ja kehityskeskusteluiden toimivuus osaamisen kehittämiseksi.	2,81
21. Työilmapiiri ja työyhteisö	3,65
22. Sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri työyhteisössä	3,48
23. Oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta	3,79
24. Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä	3,58

25. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä	3,73
26. Työolot	3,55
27. Mahdollisuus sovittaa työ- ja yksityiselämä	<u>3,88</u>
28. Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa	3,31
29. Jaksaminen ja energisyys	3,42
30. Työtilat ja työvälineet	3,57
31. Tiedonkulku	2,89
32. Sisäinen viestintä ja tiedonkulku työyhteisössä	2,98
33. Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	2,80
34. Työnantajakuva	3,21
35. Työpaikan maine hyvänä työnantajana	3,30
36. Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys	3,29
37. Arvojen toteutuminen käytännössä	3,02
38. Halukkuus henkilökiertoon	1,57
39. Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättöm. vuoksi	1,83
40. Nykyisen työpaikan suositteluhalukkuus ystävällesi	1,30
41. Esimiesten ja johdon antamat mahdollisuudet uudistua työssä	3,20
42. Työhyvinvointi, oma arvio työhyvinvoinnista asteikolla 4-10	<u>7,62</u>
43. Väkivallan uhka vangin/asiakkaan taholta	3,78
44. Tyytyväisyys työturvallisuusjärjestelyihin	3,52
45. Kiusaaminen	1,75
46. Itseen kohdistuva kiusaaminen	1,85
47. Muihin kohdistuva kiusaaminen	1,64
48. Johtajuusindeksi	3,17
49. Osaamisen johtamisindeksi	3,40
50. Työolojen johtamisindeksi	3,60
51. Osaamisen kehittyminen ja uudistuminen	3,32
52. Motivaatio ja työnimu	3,56
53. Johtaminen ja työyhteisön vuorovaikutus	3,29

Yhteenvedona voi vuoden 2015 VMBarosta sanoa, että johdon toiminta ei ole esimerkillistä. Palkkaukseen, sen ymmäreettävyuteen, suhteessa työn asettamiin vaativuuteen tai sen muuttamiseen muutoksen myötä ei olla tyytyväisiä. Palkkaa ei myöskään koeta oikeudenmukaiseksi. Tulos- ja kehityskeskusteluiden merkitystä osaamisen kehittämisessä ei pidetty arvossa. Tiedonkulkuun sisäisessä viestinnässä ja asioiden avoin valmistelu sekä päätöksenteko sai tyytymättömän arvosanan. Kaikkein huonoimmat arvosanat (erittäin tyytymätön) sai henkilökierto tai työpaikan suositteleminen ystävälle. Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättömyyden vuoksi sai myös alhaisemman arvosanan. (Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2016.)

Vankiloissa esiintyvä henkilökuntaan kohdistuvaa kiusaamista, joko kohdistuen itseen tai muihin. Näiden keskiarvo oli vain 1,64-1,85 eli huonoin mahdollinen arvosana. Nämä kysymykset eivät antaneet mahdollisuutta avata kuka on ollut kiusaaja, työntekijä/kollega vai esimies/johto. Tyytyväisiä oltiin työhyvinvointiin. Arvio omasta työhyvinvoinnista oli keskiarvolla 7,62. Tämä kysymys pisteytettiin asteikolla 4-10. Väkivallan uhkaa koettiin 3,78 keskiarvolla (1 = huolestuttaa erittäin paljon, 5 = ei huolestuta lainkaan), joten siinäkin on parantamisen varaa. Lähes tyytyväisiä oltiin työn itsenäisyydestä (ka 3,76) ja työn haastavuudessa (ka 3,78) sekä oikeudenmukaiseen kohteluun työkavereiden kohdalta (ka 3,79). Sukupuolten tasa-arvo toteutui suhteellisen hyvin (ka 3,73) sekä mahdollisuus sovittaa työ- ja yksityiselämä (ka 3,88). (Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2016.)

4.3 Rikosseuraamuslaitoksen mainetutkimus

”RISE:n mainetutkimus 2017 toteutettiin kokonaistutkimuksena kaikissa Risen sidosryhmissä 29.11. - 16.12.2016 välisenä aikana. Tutkimuskutsu lähetettiin 3588 eri sähköpostiosoitteeseen. Vastauksia tutkimukseen tuli yhteensä 1393, jolloin vastausprosentiksi muodostui 39 %, jota voidaan pitää erinomaisena tuloksena.” (Isotalus 2017.)

Kokonaisuudessaan RISE:n maine oli hyvä ja se vastasi eri sidosryhmien odotuksiin hyvin. Vaikka RISE:n maine ei ylläkään samoille lukemille Veikkauksen tai Rajavartiolaitoksen mainearvoihin, voidaan tulosta Risen osalta pitää keskimääräistä parempana. Kuitenkin RISE:n mainetuloksia huonontaa laadun alitukset, jotka heijastuvat koko toimialaan. RISE:n hyvää mainetta ylläpitää vahva ammatillisuus ja organisaatiokulttuuri sekä laadukkaasti hoidetut viranomaisprosessit. Erityisenä vahvuutena pidettiin sitä, että se koetaan luotettavaksi ja hyvämaineiseksi toiminassaan ja viestinnässään, kuin myös yhteistyökyylyltään ammattitaitoiseksi ja laadukkaaksi. Suurin haasteet Rikosseuraamusalalla on organisaatiokulttuurin päivittäminen. Tämän lisäksi radikalisoitumisen estäminen, järjestäytyneen rikollisuuden- ja uusrikollisuuden torjunta. (Rikosseuraamusalan mainetutkimus 2017.)

Samalla kun RISE:n vahva organisaatiokulttuuri ja perinteet muodostavat sen mainevahvuuden, muodostuvat nämä samat tekijät myös haasteiksi. Risen organisaatiokuvaa ei nähdä kovin avoimena, ymmärrettävänä, vuorovaikutteisena, joustavana tai modernina. Jotkut sidosryhmät, kuten Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos tai Vankiterveydenhuollon yksikkö, voivat pitää yhteiskuvaa negatiivisena ja yhteistyölle merkittävästi kitkaa tuottavana asiana. Risen perinteisen viranomaisviestinnän sekä toimialan vuoksi, tutkimuksessa tuli ilmi keskimääräistä suurempi epätietoisuus Risestä. Risen tulisi olla avoimempi ja aktiivisempi viestinnässään kuin mitä nykytilanne on. Yksittäisten työntekijöiden mainehaittojen karsimiseksi tulisi Risen ottaa huomioon henkilöstön asenteiden ja asiakaspalvelutaitojen koulutustarpeet. Vaikka jotkut sidosryhmät ilmoittivatkin kokevansa tavanomaista enemmän kitkaa ja ongelmia Risen yhteis-

työtaitoissa, koetaan Rise ja sen toimiala kuitenkin hyvin kiinnostavaksi, luotettavaksi, laadukkaaksi, yhteistyökykyiseksi ja henkilökunta ammattitaitoiseksi. (Rikosseuraamusalan mainetutkimus 2017.)

5 Organisaation muutos ja työn uudelleen organisointi

Organisaatiomuutos määritellään rakenteelliseksi, koko organisaatiota koskevaksi toiminnalliseksi muutokseksi. Se on laaja ja koskettaa useita työntekijöitä, heidän työtehtäviään sekä asemaansa. Se voi koskea jopa koko organisaatiota ja sen henkilöstöä. Organisaatiomuutokset vaikuttavat organisaation rakenteisiin, ja sen seurauksena tapahtuu muutoksia myös henkilöstö- tai tuotantomäärissä. Organisaatiomuutos voi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Erityisesti organisaatiomuutoksissa, joissa irtisanotaan henkilöitä, on todettu olevan erilaisia kielteisiä terveydellisiä vaikutuksia. Myös toiminnan supistaminen tai laajentuminen voi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Muutoksen mukana tuleva epävarmuuden tunne voi säilyä vuosia ja se voi heikentää työntekijän hyvinvointia ja terveyttä. Myös työtyytyväisyys ja sitoutuminen työtehtäviin voivat laskea. Lisäksi organisaatiomuutoksen myötä tulee usein myös uusia vaatimuksia työhön. Ne näkyvät kyynisyytensä, stressinä tai voimakkaimmillaan uupumuksena. Esimiehen tuki voidaan kokea muutosprosessissa riittämättömänä ja suhteet kollegoiden kanssa voivat heiketä. Sosiaalisen tuen vähentyminen vaikuttaa hyvinvointiin kielteisesti. (Pahkin & Vesanto 2013, 4-5.)

Organisaation muutos on prosessi, jonka avulla organisaatiot pyrkivät säilyttämään tai saavuttamaan kilpailukykyensä ja elinvoimaisuutensa, jonka avulla pyritään ratkaisemaan ongelmia sekä saada oppia kokemuksista. Muutos voi olla suunniteltua tai suunnittelematonta. Suunnitellussa muutoksessa on kyse tarkoituksenmukaisesta toiminnasta, mikä edellyttää organisaatiolta, ryhmältä ja yksilöltä aktiivista osallistumista. Suunnittelemattomasta muutoksesta on kysymys silloin, kun jokin väistämätön asia tapahtuu yksilön, ryhmän tai organisaation kohdalla. Ulkoiset muutokset ovat suhteellisen nopeita ja konkreettisia muutoksia, kun taas sisäiset muutokset ovat hitaita eikä niillä ei ole selkeää alkamis- tai päättymishetkeä. (Salmela 2008, 16-18.)

Muutosta itsessään voidaan kuvata kolmivaiheisella prosessilla, johon kuuluu sulattaminen eli ongelmien kartoittaminen. Siinä siirrytään uuteen vaiheeseen, hankitaan resurssit ja tietoa muutoksesta, edistetään organisaation henkilöstön muutosvalmiutta ja sitoutetaan ihmisiä. Toiseen vaiheeseen siirtyminen tuo mukanaan muutosprosessin suunnittelua ja uusia toimintamalleja. Tässä vaiheessa on tärkeää havainnoida muutoksen tuomat vaikutukset ja tehdä tarvittaessa korjausliikkeitä haluttuun suuntaan. Muutoksen lopuksi on jäädyttäminen, jossa on kyse uuden toimintamallin vakiinnuttamisesta. Tämä vaihe vaatii muutoksia onnistuakseen organisaatiokulttuurissa, normeissa ja käytännöissä. Ilman näitä muutoksia, on ihmisten vaikea ylläpitää ja sisäistää uutta toimintamallia. Muutosprosessitkin on hyvä joskus päättää, sillä jatkuva muutos ei tuota toivottua tulosta ja saa ihmiset nousemaan vastarintaan. Erityisen ison huomion muutoksien jälkeen saa toimiva palkitsemisjärjestelmä. (Salmela 2008, 16-18.)

Muutos on prosessi, jossa jokin asia tulee erilaiseksi kuin aiemmin. Jokapäiväiseen elämään kuuluvat erilaiset muutokset niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Erityisesti työssä tapahtuvat muutokset tulisi olla erityisen tärkeitä ja merkityksellisiä esimiehille ja johtajille, sillä heidän tulee ymmärtää johdon luomat muutosnäkymät ja osata kertoa ja ”myydä” ne alaisilleen. Mikäli muutosta ei ymmärretä sekä teoreettisesti että käytännön tasolla, on organisaatiomuutos tyhjä ja turha. (Stenvall & Virtanen 2007, 57.)

Työelämän muutosta omassa väitöskirjassaan pohtinut Anu Järvensivu (2006) toteaa, kuinka paljon työelämän muutoksia on viime aikoina pohdittu mediassa ja muissa alan julkaisuissa. Työelämässä on tapahtunut paljon muutoksia niin kielteiseen kuin myönteiseenkin suuntaan. Kiire on lisääntynyt ja työ uuvuttaa tekijänsä. Erityisesti erona entiseen on lisääntynyt epävarmuus, mikä näkyy jatkuvina muutoksina, määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisenä sekä irtisanomisina. Vaikka näitä kaikkia tekijöitä on esiintynyt työelämässä pitkään, uutta on se, että nämä epävarmuutta ja epäjatkuvuutta ilmentävät tekijät ovat jo normaaliin työelämään kuuluvia tekijöitä, joita työntekijän oletetaan sietävän. Työelämän jatkuviin muutoksiin ja epäjatkuvuuden normalisointiin kuuluvat olennaisesti uuden oppiminen ja toistuva itsensä kehittäminen. Työelämän oppimishaasteet ovat lisääntyneet ja tehtäväkuvat laajentuneet. On äärimmäisen tärkeää, etteivät työssäoppimisen vaatimukset kasva rajattomiksi, sillä työntekijän kannalta on tärkeää oppia sellaisia asioita, joista heille on hyötyä nykyisen työpaikan ja työmotivaation säilyttämisessä.

5.1 Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattorit

Suomalaisen Työn Liitto on tarkastellut työn osatekijöitä kuten tuottavuutta, osallistuvuutta ja kestävyyttä niin työntekijän, työnantajan kuin myös yhteiskunnankin näkökulmasta. Indikaattori pohjautuu 41:n taustamuuttuun ja sen luomisessa on käytetty useita eri tilastoaineistoja. Kaikille muuttujille on asetettu kiinteä perusvuosi 2005, arvona 100. Tuolloin oli melko neutraali ajankohta Suomessa, jolloin nousukausi oli alkanut muttei, ollut saavuttanut vielä korkeasuhdanteen huippua. Arvokkaan ja merkityksellisen työn kehitys on viime vuosina ollut Suomessa heikkoa. Indikaattori kehittyi positiivisesti vielä vuonna 2007 ja vielä vuonna 2008 työelämän tila oli parempi kuin vuonna 2005. Poikkeuksellinen työn tuottavuuden ja tuotannon romahdus kävi vuonna 2009, jolloin Suomessa koettiin finanssikriisi. Vuodesta 2010 työelämän kehitys onkin ollut heikkoa. Selvästi heikoin osa-alue kehittymisen saralla ovat olleet työn kestävyyttä ja tuottavuutta mittaavat muuttujat. Varovaisen nosteen viimeisen kymmenen vuoden tarkastelujaksolla saa yhteiskunnalliseen osallistumiseen liittyvät muuttujat eli työn osallistavuus. (Eljala 2016.)

5.2 Työntekijän näkökulma indikaattoreihin

Työntekijän näkökulmasta katsottuna merkityksellisen ja arvokkaan työn tilanne on kahtiajakautunut. Työtä ja työelämää mittaavat muuttujat ovat suhdanneriippuvaisia ja vaikka niiden kehitys on ollut viime vuosina heikkoa, voidaan suhdanneriippuvaiset tekijät kuitenkin selvästi erottaa muista työelämän laatua mittaavista muuttujista. Suhdannesidonnaisia muuttujia ovat työvoiman tuottavuus, työntekijöiden turvallisuuden tunne omasta työpaikasta ja usko uudeen työllistymiseen. Nämä muuttujat ovat indikaattorissa erityisen voimakkaasti heikentyneet. Sen sijaan osallistuvuutta arvioitaessa tilanne on kehittynyt positiivisesti, sillä työntekijät kokevat, että he voivat paremmin vaikuttaa työnkuvaansa, työpaikoilla oppimiseen ja mahdollisuuteen kehittää omaan työhönsä paremmin. On yllättävää ja hienoisen ristiriitaista, että samaan aikaan kun työelämän epävarmuus on lisääntynyt suhdannetilanteista johtuen, koetaan että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työnkuvansa kehittämiseen. Keskeisiä huomiota indikaattorin kehityksestä voitaneen kiteyttää seuraavasti:

- Merkityksellisen ja arvokkaan työn tila on heikentynyt kymmenen viimeisen vuoden aikana selvästi ja olemme perusvuotta 2005 alemmalla tasolla
- Heikentyneen työn tuottavuuden suurin selittävä tekijä indikaattorin laskun taustalla näyttää olevan tuottavuuden heikentyminen työntekijöiden, yritysten kuin yhteiskunnan näkökulmasta ja sen heikon tuottavuuskehityksen taustalla on useita tekijöitä kuten esim. suhdannesidonnaisuudet
- Indikaattorit yritysmittareissa ovat voimakkaasti menneet alaspäin, olemme perusvuotta 2005 alemmalla tasolla
- Työntekijöiden näkökulmasta tilanne on kahtiajakautunut tuottavuuden ja kestävyysheikentyessä, mutta osallistavuuden samalla parantuessa
- Yhteiskunnallisesta näkökulmasta olemme samalla tasolla kuin vuonna 2005 mittarin painuessa alas erityisesti heikon talouskasvun ja kiihtyneen velkaantumisen takia. Työurat ovat pidentyneet sairauspoissaolojen ja työtapaturmien vähentyessä. (Eljala 2016.)

Yllättävän tuomion sekä työnantajan että työntekijöiden puolelta sai asiantuntijuuden alhainen arvostus. Samalle alhaiselle tasolle jäi keskittymiskyky sekä verkostoituminen. Kärjistettynä voisi summata, että yhteen asiaan keskittyvä asiantuntija on mennyttä aikaa. Tutkimuspäällikkö Jokke Eljala (Suomalaisen Työn Liitto) sanookin, että työelämän suuntana on ammattien ja työnkuvien muuttuminen ja vaikka työpaikoilta etsitään vakautta, sitä se ei pysty välttämättä tarjoamaan. Työpaikan vetovoimaisuutta työntekijöiden mielestä lisää työnantajan vastuullisuus, joka tarkoittaa ajatusta siitä, että pyritään isompaan hyvään toimimalla hyvien tapojen mukaisesti. Samalla, jos yritys tuottaa suuria voittoja ja työntekijöitä irtisanoon, ei toiminta tuolloin ole vastuullista. Työntekijät listaavat työnantajan maineen sijalle

kolme. Suomalaisen työn liiton tekemään kyselyyn osallistui 1006 työntekijää ja 613 yrityksen ylintä johtoa edustavaa ja henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä erikokoisista yrityksistä ympäri Suomea. (Eljala 2016.)

5.3 Naisten ja miesten välisiä eroja työnarvostuksessa

Etelä-Suomen Sanomat on 3.1.2017 (Ora 2017) artikkelissaan tiivistänyt työntekijöiden haastatteluja, joita Suomalaisen työn liitto oli tehnyt keväällä 2016. Työntekijöiden mielestä tärkeimpiä asioita olivat turvattu työpaikka, vakaat tulevaisuuden näkymät ja työn kiinnostavuus. Etenkin miehillä tärkeimpinä asioina korostuvat turvattu työpaikka ja työn kiinnostavuus, johtuen paljolti siitä, että miesvaltaisilla aloilla on viime aikoina ollut paljon irtisanomisia. Naisten vastauksissa korostuvat puolestaan työnantajan joustavuus eri elämäntilanteissa sekä hyvä työilmapiiri. Selvityksessä kysyttiin myös työnantajien mielipiteitä. Ykköseksi nousi työn kiinnostavuus, kun taas työntekijöiden ykköstitä oli turvattu työpaikka. Työnantaja noteerasi vakaat tulevaisuuden näkymät sijalle neljä. Selvitys kysyi myös työntekijöiden ominaisuuksia, joista tärkeimmäksi rankattiin heidän itsensä mielestä moniosaajuus, joustavuus työajoissa sekä uuden oppiminen ja taito kehittyä. Työnantajien mielestä työnteon tärkein ominaisuus on taito kehittyä ja oppia uutta, mutta arvostusta saa myös joustavuus ja muutosvalmius. Moniosaajuus rankattiin sijalle neljä työnantajan mielestä.

5.4 Muutostilanne ja viestintä

Viestintä on muutoksen tärkeä osa-alue. Ilman sitä ei voi johtaa ja muutokset epäonnistuvat. Muutosjohtajien keskeinen haaste on henkilökohtaisen kohtaamisen varmistaminen. Se kuuluu nykyaikaiseen, moderniin viestintäkulttuuriin. Usein viestintä on vain pelkkää suppeaa tiedottamista vailla suurempaa merkitystä tai se painottuu niin pieniin yksityiskohtiin, että niiden merkitys työntekijälle, muutoksen kohteena olevalle, jää vailla kokonaisuuden hahmottamista. Tällainen viestintä on työntekijöitä sekä viestin merkitystä kohtaan väheksyvää. (Stenvall & Virtanen 2007, 31-35.)

Varsinkin muutostilanteissa viestintä on erittäin kriittinen tekijä muutoksen onnistumisessa, toiminnan jatkuvuudessa sekä menestymisessä. Viestinnän tulee olla kaksisuuntaista ja on väärin ajatella, että dialogimainen viestintä olisi se oikea ja hedelmällisin tapa toimia. Viestintä saa sisältää myös kritiikkiä, sillä kaksisuuntaisen viestinnän avulla muutoshanke on helppo viedä läpi. Yleensä ongelma on se, että muutosjohtajat näkevät henkilöstön kohteena jolle kerrotaan vain suurista linjauksista ja uudistuksista, mutta henkilöstön tärkeiksi pitämät asiat jäävät etäisiksi. Henkilöstölle organisaatio näyttää tällöin vanhanaikaisena, hierarkkisena sekä autoritäärisenä. On kiistatonta, että viestinnällä on vaikutus työviihtyvyyteen ja

korkeaan tavoitteellisuuteen. Oppimista tukevaan kulttuuriin kuuluvat avoimet ja faktapohjaiset keskustelut. (Stenvall & Virtanen 2007, 31-35.)

5.5 Muutosten vaikutus tunteisiin

Tunteiden vaikutusta viestintään ja organisaatioon ei pidä vähätellä, sillä mitä yhtenäisempi työyhteisön tunneilmasto on, sitä tuottavampi se on. Organisaatiomuutoksen onnistumista auttaa positiivisesti ajatteleva henkilöstö. (Ponteva 2010, 21). Muutoksen vaikutukset näkyvät kehossa ja tunteissa, sillä ihmiset reagoivat muutoksiin eri tavoin. Osa muutoksen seurauksista on ainakin osittain negatiivista, joka voi olla haitallista pidemmälläkin aikajanelalla. Kun ongelmat saadaan käännettyä tavoitteiksi, voi muutos vahvistaa työyhteisöä ja sen ilmapiiriä. (Ponteva 2013.)

Se, millaisia ajatuksia, tuntemuksia ja kokemuksia muutosprosessi jokaisessa meissä herättää, on yksilöllistä ja vaihtelee muutosprosessin aikana. Siitäkin huolimatta on eri organisaatiomuutoksissa löydettävissä yleisiä, organisaatiosta riippumattomia vaiheita, jotka muodostavat yhdessä dynaamisen prosessin. Jokainen suurempi muutosvaihe organisaatiossa alkaa kriisivaiheella, jossa ihmiset tietävät, että muutos on tulossa, mutta sitä ei ole vielä sisäistetty. (Salmela 2008, 18-19.)

Tunteiden vaikutusta viestintään ja organisaatioon ei pidä vähätellä, sillä mitä yhtenäisempi työyhteisön tunneilmaston on, sitä tuottavampi se on.

5.6 Muutosvaiheen kriisitilanne

Kriisivaiheelle on tyypillistä, että henkilöstö lamaantuu ja menee shokkiin. Muutosta vastustetaan etsimällä entisestä toimintamallista korostetusti hyviä puolia ja viivyttämällä muutoksen ajankohtaisuutta. Organisaation yhteishenki järkkyy, koska työntekijät kokevat menettävänsä työtovereita, työtiloja, turvalliseksi koettuja toimitapoja, toiminnan selkeyttä mutta myös valtaa. Pikkuhiljaa ihmiset toipuvat lamaantumisesta ja tulevaa muutosta aletaan käsittelemään rationaalisemmin. Uuteen sitoutumisesta aletaan puhua hiljalleen, mutta entisessä ollaan vielä henkisesti vahvasti kiinni. Välillä voidaan jopa kokea, että muutos on hyväksi tulevaisuutta silmällä pitäen. Tämä vaihe on henkilöstölle raskas ja turhauttava, sillä entisestä olisi päästettävä irti ja uutta toimintamallia alettava kokeilemaan. Ylimenovaiheen loppupuolella henkilöstö alkaa vähitellen luopumaan vanhasta mallista ja alkaa omaksumaan uusia toimintatapoja. Henkilöstö alkaa pikkuhiljaa sopeutua uuteen tilanteeseen. Uuden toiminnan hyväksymiseen auttavat erilaiset koulutustilaisuudet, työnohjaus ja avoimet keskustelut. (Salmela 2008, 16-18.)

Viimeisessä vaiheessa on kyse uuden toimintamallin sisäistämisestä. Työntekijät kokevat tällöin muutoksen merkityksen ja hyväksyvät sen. On erityisen tärkeää pitäytyä tässä muutok-

nessa, eikä tehdä välittömästi uusia muutoksia. Vain tällöin organisaation henkilökunnalla on mahdollisuus sisäistää uusi toimintamalli ja löytää siihen ymmärrys sekä omasta että organisaation näkökulmasta. (Salmela 2008, 18-19.)

5.7 Muutosvastarinta

Muutos on jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Elinikäinen oppiminen on tulevaisuuden haaste, jonka merkitys vain korostuu. Muutosta edeltää usein vaihe, joka on yksilön kannalta ristiriitainen ja aiheuttaa levottomuutta alati lisääntyvillä huhuilla. Ristiriita aiheuttaa lamaantumisen ja alkaa vastustuksen aika eli muutosvastarinta. Muutoksiin ja niiden johtamiseen liittyy aina muutosvastarinta. Jotta muutos onnistuisi, on muutosvastarinnan käsittely erittäin kriittinen asia. Muutosvastarinnan ilmenemismuotoja ovat muutoksesta irtisanoutuminen, samaistumattomuus, epävarmuus ja pettymys. Muutosvastarinta ei ole huono asia, koska se on voimavara muutosjohtajille, pakottamalla heidät miettimään argumenttien pätevyyttä, muutoksen retoriikkaa ja poisoppimisen tekijöitä. (Ponteva 2010, 18-28.)

Mitä merkittävämmästä muutoksesta on kysymys, sitä voimakkaampi on muutosvastarinta. Yksilöt kokevat muutokset eri tavoin ja heidän halukkuutensa muutosta kohtaan on vaihteleva. Jotkut osoittavat passiivista vastarintaa, osa voi vähätellä muutosta aggressiivisesti ja osa voi pitää muutosta positiivisena. Muutosta vastustavien henkilöiden antama palaute on arvokasta, sillä sen avulla voidaan varmistaa, ettei organisaatioon olla tekemässä liian hätäisesti tehtyjä muutoksia tai muutoksia, jolla voi olla organisaatiolle negatiivisia vaikutuksia. Vaikka muutosvastarinta on muutoksen tekijöille epämieluisaa, voi tyytymättömien osapuolten näkemyksissä olla jotain arvokasta, joka johtaa parempaan lopputulokseen. (Salmela 2008, 19-20.)

Tyypillisiä henkilöstön kokemia tärkeitä asioita muutoksessa ovat se, että kuinka muutos vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin, sen sisältöön ja jatkuvuuteen, työssä etenemismahdollisuuksiin ja vaikuttamiseen, omaan työyhteisöön ja sen sosiaalisiin suhteisiin, kuten esimerkiksi keiden kanssa tulevaisuudessa työskentelemme ja kuka on esimies. Mikäli näihin kysymyksiin ei muutosjohtajalla ole vastauksia, tulee se ilmaista selkeästi henkilöstölle. (Stenvall & Virtanen 2007, 51-57.)

5.8 Muutosten sisäistäminen

Jotta haluttu muutos saadaan aikaiseksi, on erityisen tärkeää osallistaa henkilökunta muutoksen läpiviemiseen mahdollisimman paljon. Uuden toimintatavan keskeisiä oppimisen tekijöitä ovat osallistumisen ja vuorovaikutustilanteiden mahdollistaminen, tukikäytäntöjen kehittäminen työyhteisössä, kannustaminen, motivointi sekä reflektiivisen työskentelyotteen kehittäminen. Reflektiivisessä työtöteessä opitaan ja tunnistetaan muutokset ja sen merkitykset,

arvioidaan sitä kriittisesti ja hyödynnetään sitä työskentelyssä. Jotta muutos saadaan tarkoituksenmukaisesti vietyä läpi, vaatii se erityistä ajallista ymmärrystä ja tiedottamista, sillä muutokset näkyvä eri organisaatiotasoilta katsottuina eri tavalla. (Stenvall & Virtanen 2007, 12-13.)

Uudet työmenetelmät ja muutokset ovat osa murrosprosessia, joiden aikana luovutaan entisistä, ehkä hyvinkin toimivista työtavoista ja käytänteistä ja omaksutaan uusia ja usein vasta kehitysasteella olevia toimintatapoja. Vaikka muutoksella haetaan uudistumista ja kehittymisen mahdollisuutta, voi jatkuvat muutokset ilmetä erilaisina häiriöinä, jotka kuormittavat työntekijöitä ja näkyvät työntekijän jaksamisessa sekä työn hallinnassa ja jotka heijastuvat koko työyhteisöön. (Kalavainen, Piispanen, Seppänen, Uusitalo & Yli-Sassi 2016, 19.)

6 Työlainsäädäntö RISE alalla

Työaikalaki on ns. yleislaki ja sen päätarkoitus on suojella työntekijää. Sitä sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin tai virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, ellei laissa ole tämän osalta toisin säädetty. Laissa on annettu kuitenkin monissa kohdin mahdollisuus sopia työaikaa koskevista määräyksistä toisin työehtosopimuksella. (Nieminen 2016. 55.)

Työaikalaissa säädetään minimistandardit niin vuorokausilevolle kuin keskimääräiselle viikko-työajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Työajaksi lasketaan se aika, jolloin työtä tehdään tai jolloin työntekijä on työpaikalla työnantajan käytettävissä. Mahdollista ruokataukoa, jolloin työntekijä poistuu työpaikaltaan, ei katsota työajaksi. Myöskään varallaoloa, jota Rikosseuraamusvirastossakin on nyt pilotoitu, ei katsota työajaksi. Varallaololla tarkoitetaan sitä, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskenään, että työntekijä on tavoitettavissa siten, että työnantaja voi hänet tarvittaessa kutsua työhön. Tästä varallaolosta on maksettava erillinen korvaus. (Nieminen 2016. 55.)

“Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka virkamies tai työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi ei lueta päivittäisiä lepoaikoja, jos virkamies tai työntekijä saa tällöin esteettömästi poistua työpaikalta eikä matkaan käytettyä aikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä varsinaisena työsuorituksena.” (Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista. 2016.)

Työaikalaissa määritellään säännöllinen työaika, joka on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tuotantolaitoksissa on yleensä sovittu juuri 8 tunnin päivittäisestä ja 40 tunnin viikoittaisesta työajasta. Toimistotyössä päivittäinen työaika on yleensä 7,5 tuntia ja viikottainen 37,5 tuntia. Näistä säännöllisistä työajoista voidaan työehtosopimuksilla sopia poikkeavasti. (Nieminen, 2016, 55-56.)

On olemassa monia muitakin työaikoja. Yksi niistä on liukuva työaika. Se tarkoittaa, että yksittäinen työntekijä voi, sovituissa rajoissa, päättää työnsä alkamis- ja päättymisajankohdasta. Tällöin on kuitenkin sovittava ainakin kiinteästä työajasta ja liukumaraajasta. Vuorokautinen liukuma, lyhennys tai pidennys, voi olla enintään kolme tuntia. Toinen työaikamuoto voi olla ns. lyhennetty työaika, jolloin työntekijällä on mahdollisuus tehdä lyhennettyä työaikaa sosiaalisista - tai terveydellisistä syistä. Tämä oikeus ei ole kuitenkaan ehdoton. Työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä järjestämään työaika niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Mahdolliseen kieltäytymiseen lyhennetystä työajasta tulee työnantajalla olla hyvä syy. Lyhennetystä työajasta tulee tehdä määräaikainen, enintään 26 viikkoa kerrallaan kestävä sopimus. Sopimus tulee tehdä kirjallisena ja siitä pitää tulla ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. (Nieminen 2016, 56-57.)

Jaksotyöajassa säännöllinen työaika saadaan kuitenkin järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia mm. seuraavilla aloilla: poliisi, tulli, vartiointi ym. aloilla (Työaikalaki 1996).

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus kaudelle 1.2.2017 - 31.1.2018 määrittää jaksotyön työajaksi 116 tuntia 15 minuuttia kolmen viikon pituisen ajanjaksona.

Virkaehtosopimuksessa määritellään myös ns. arkipyhien vaikutus jakson tuntivaatimukseen. “ Muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja loppiainen sekä pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä ja juhannusaatto lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaika virastotyössä 7 tunnilla 21 minuutilla sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä. Helatorstai lyhentää kyseisen viikon tai työjakson työaika 4 tai 6 §:n mukaisista tuntimääristä virastotyössä 7 tunnilla 21 minuutilla, jaksotyössä 8 tunnilla ja viikkotyössä kyseisen päivän säännöllisen vuorokautisen työajan pituutta vastaavasti. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaika.” (Valtion virkaehtosopimus 2016.)

Vuorotyössä työvuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyönä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Tämä on siis yötyötä ja työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoitettava tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. (Työaikalaki 1996.)

Ylityö tarkoittaa työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja joka ylittää ns. säännöllisen työajan. Tasoittumisjärjestelmässä ylityötä on säännöllisen viikkotyöajan ylittävä työ (eli 40 tuntia viikossa ylittävä työ). Ylitöiden tekeminen on aina vapaaehtoista ja neljän kuukauden jaksoon ylityötä voi olla enintään 138 tuntia. Vuositasolla ylityön määrä rajataan enintään 250 tuntiin. Ylityöstä tulee aina maksaa korotettua palkkaa. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta tunnilta tulee maksaa 50 %:lla korotettua palkkaa. Seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa. Viikottaista ylityötä ovat kaikki ne ylityötunnit, jotka eivät ole vuorokautista ylityötä, jotka ylittävät työntekijän säännöllisen viikottaisen työajan. Lisä- ja ylityökorvausten määrittelyssä palkan laskentaperusteena on henkilön tuntipalkka. (Nieminen 2016, 57.)

7 Työn hallinta ja työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen tila, jossa hallitaan työtä ja vapaa-aikaa, ja jossa siedetään kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työhyvinvointi nähdään työssä tapahtuvien muutosten sekä ihmisten välisissä suhteissa. Yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja esimiestoiminta, työpaikan vuorovaikutussuhteet ja -tavat, työilmapiiri, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työn organisointiin sekä työn kehittymismahdollisuudet. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottava. Hyvinvoivaan organisaatioon kannattaakin panostaa. (Salmela 2008, 31.)

Valtiokonttorin sivuilla olevan Kaiku työelämäpalvelut (Kaiku- työelämäpalvelut 2017.) määrittelee työhyvinvoinnin siten, että se syntyy tekemällä mielekästä työtä, joka syntyy hyvästä johtajuudesta ja työn tekemistä tukevista rakenteista, osaamisesta ja työn hallinnasta sekä luottamuksesta ja osallisuudesta. Pitkien työurien edellytys on haastava ja mielenkiintoinen sekä sujuva työ kannustavassa työyhteisössä, jossa on ergonomisesti oikein mitoitetut - ja tarvittaessa muunneltavat työtilat. Työhyvinvoinnin edellytys on linjajohdon vastuulla, mutta myös jokaisella työntekijällä on oma yksilöllinen vastuu. Yksilön työkyky muodostuu ammatillisesta osaamisesta, työtehtävien fyysisestä ja psyykkisestä tasapainosta, sosiaalisesta vuorovaikutuksesta toisiin ihmisiin ja itsensä johtamisen taidoista. Jokaisella on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja sen kehittämisestä kuin myös tavoitteiden ja rajojen asettamisessa.

7.1 Työtyytyväisyys

Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän (Mäkinie mi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen, Laine 2014.) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvän työhyvinvointitutkimuksen mukaan suosituimpia tutkimusteemoja 2010-2013 Suomessa olivat: työ eri aloilla, työstressi, työn ja muun elämän suhde, varhainen eläköityminen sekä työn epävarmuus. Viisi vähiten tutkittua teemaa olivat: organisaatiomuutokset, oikeudenmukainen kohtelu, temperamentti ja persoonallisuus, hyvinvointiteknologiat sekä työterveyshuolto.

Tutkimuksen tavoiteena oli kuvata tehtyjen työhyvinvointitutkimuksien määrää ja laatua. Selvitys rajautui psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin.

(Mäkinie mi ym. 2014, 7- 36.)

Vuonna 2005 tehty tutkimus (Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2005) on jatkoa tutkimukselle, jossa kuvailtiin työhyvinvointitutkimuksen visiot ja strategiat vuoteen 2015 saakka.

Vuonna 2005 kattavasti tutkittuja aiheita olivat työuupumus, työstressi, työn ja perheen yhteensovittaminen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet sekä oikeudenmukaisuuskemukset, kuin myös positiivinen ja voimavarakeskeinen näkökulma sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jääntiin liittyvät seikat. Vähemmälle huomiolle jäivät yritys- ja organisaatiokulttuurin,

sosiaalisiin tukijärjestelmiin sekä johtamiseen liittyvät aiheet, sekä osaamisen ja työhyvinvoinnin tai tasa-arvokysymysten ja työhyvinvoinnin teemat. Viimeisin tutkimus toteaa, että työhyvinvointitutkimukset suomessa ovat korkeatasoisia, kansainvälisesti palkittuja ja niissä käytetään uusimpia tutkimusmenetelmiä. Ne perustuvat laajoihin pitkäaikaisaineistoihin ja niissä yhdistyvät erilaiset rakenneaineistot. (Mäkiniemi ym. 2014, 7- 36.)

Tutkimustyötä tehdään sekä suomessa että ulkomailla ja niissä esitellään erilaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimuksen tuloksien käyttäminen osana työelämän kehittämistä on suurempi haaste, koska tietokannat joihin tutkimustulokset julkaistaan eivät ole useinkaan avoimesti käytettävissä, tutkijoiden julkaisuluetteloja tai suomenkielistä tietoa tutkimuksista ei ole helposti saatavilla eivätkä tutkijoiden kotisivut tai projektit ole ajantasalla tai suomenkielisiä. Tutkimuksien selkokieliseen ja kansantajuiseen esittämiseen tulee myös kiinnittää huomiota, sillä tutkimusmenetelmät ovat yhä monimutkaisempia. (Mäkiniemi ym. 2014, 7- 36.)

7.2 Työhallinta

” Ihminen on motivoitunut silloin, kun voi tehdä sitä työtä mitä haluaa, niin paljon kuin haluaa, sillä tavoin kuin haluaa” (Kevätsalo, Puntari, Roos 2006, 116).

Työssäkävijöille tulisi luoda mahdollisuuksia vaikuttaa työmenetelmiinsä, työtahtiinsa ja työaikaansa. Ihmisten selvästi useimmin mainittuja ihannetyön ominaisuuksia ovat autonomia, itsenäisyys ja riippumattomuus eli autonomisessa työssä on vapaus tehdä omat päätöksensä ilman tiukkoja aikatauluja työn tekemiselle. (Martti 2012, 1.)

Hallinta määritellään usein epämääräisenä valtana ja voimana hallita ympäristöään. Hyvä hallinta vaikuttaa edullisesti henkiseen ja ruumiilliseen hyvinvointiin antamalla mahdollisuuden hallita stressiä ja tilanteiden aiheuttajia. Työn hallinta tarkoittaa vaikutusmahdollisuutta omaan työhönsä. Työmotivaation, työn tuottavuuden sekä työntekijöiden terveyden kannalta työn hallinta on erityisen merkittävä tekijä. Tutkimuksien mukaan hyvällä työn hallinnalla saavutetaan parempi työtyytyväisyys, työhön sitoutuneisuus, työsuoritus sekä työmotivaatio. Hyvällä hallinnalla verrattuna huonoon hallintaan on vähemmän sairauspoissaoloja, vähemmän ruumiillista ja henkistä oireilua sekä vähemmän työntekijöiden vaihtuvuutta. Hallinnan puutteella on tunneperäisiä ja käyttäytymistä suuntaavia, tiedollisia seurauksia. Jos työntekijä kokee jatkuvasti vaikutusmahdollisuuksien puutetta, vähenee hänen valmiutensa ja uskonsa työn hallintaan myös tulevaisuudessa. Ihmisillä on perimmäinen tarve hallita ympäristöään ja tuolloin jatkuva hallinnan puute on haitallinen kuormitustekijä, joka itsessään aiheuttaa ahdistusta ja pelkoa, sekä pitkittyessään voi johtaa masennukseen ja somaattisiin oireisiin. (Vahtera & Pentti 1995, 5.)

7.3 Vankilavirkailijain Liiton vuosikokousten pääaiheita työhyvinvoinnista

Keväisin vankiloiden jäsenosastot pitävät omia vuosikokouksiaan. Vuoden 2017 kokousten pääteemaksi on noussut työajan lyhentäminen, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, uudistukset ja ylhäältä alaspäin - sanelemisen politiikka. Työnantajan toimet monissa päätöksissä vain huontavat työkykyä, työssäjaksamista ja työilmapiiriä. (Vankilavirkailijain Liitto 2017.)

Suurin ärtymystä herättävä asia on ollut yksipuoleinen työaikojen lyhentäminen (RISE:n tavoite saada työaika max. 12 h), vaikka vuonna 2016 VVL:n Hakolalla teettämän kyselyn mukaan kaikkein tyytyväisempiä oltiin juuri työaikoihin. Nykyiset työvuorot alkavat sopivasti (07:00) ja varsinkin 15 h tunnin vuorot loppuvat sopivasti (24:00). Keskimäärin sopivin päivävuoron pituus oli kyselyn mukaan 10 h, päivä + käyttövuoron pituus 12 h, päivä + iltavuoron pituus 15 h ja päivä + aamuvuoron pituus 13 h. Silloin tuloksissa oltiin sitä mieltä, että ei haluta muutosta työvuorotaulukoihin, ja 24 h tunnin vuorot tulisi saada takaisin. (24 h vuoroja ei työnantaja teettänyt, vaan ne syntyivät työvuorovaihdosta, mutta työnantaja hyväksyi näiden vuorojen tekemisen. Sitten niiden tekeminen kiellettiin vedoten työn kuormittavuuteen). Kyselyn mukaan työaikoihin oltiin harvinaisen tyytyväisiä, mikä ei näy yleensä kyselyiden tuloksissa. Tyytyväinen työyhteisö on äärimmäisen tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta. (Tuomela 2017.)

Työaikojen lisäksi Kieku- hanke (Kieku -ajanhallintahanke) on saanut työntekijät vihaiseksi. Työntekijöiden keskuudessa on vaikea ymmärtää sitä, miksi Kieku piti pakolla ajaa valtionhallinnolle, kun se muualla (poliisi, tulli, raja) on todettu täysin toimimattomaksi vuorotyötä tekevien ajanhallinnan työkaluksi. Siihen ei olla koulutettu henkilökuntaa, se ei toimi, palkat ovat jääneet maksamatta tai ne ovat olleet virheellisiä. Lisäksi tämä ohjelma sitoo enemmän henkilökuntaa työaikakirjanpitoon, kuin aiempi ajanhallinnan-/palkanmaksun ohjelma. Kieku - hanke on ollut myös erittäin kallis, siihen nähden ettei se tuota lisäarvoa vaan on kankea ja vaikeaselkoinen. (Tuomela 2017.)

Kokouksissa keskustelua aiheuttanut kohta oli myös rikosseuraamusesimiesten yövalvontojen (24:00-07/08:00) poistaminen. Esimiehet on siirretty varallaoloon monessa laitoksessa ja se on vähentänyt yövalvontahenkilökunnan määrää. Tästä seuraa vääjäämättä työturvallisuustason heikkeneminen sekä vartijoiden velvollisuuksien lisääntyminen, joihin heillä ei välttämättä ole koulutusta, kokemusta tai valtuuksia. Yöaika on ollut monelle esimiehelle rauhallisinta aikaa valmistella ja päättää vankeihin liittyviä hakemuksia ja päätöksiä. Nyt nämä tarkkuutta ja keskittymistä vaativat paperityöt tehdään kaiken muun kiireen lomassa päiväaikaan. (Tuomela 2017.)

Myöhemmin Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunnan kokouksessa 2016, Vankilavirkailija ja Liiton puheenjohtaja Jari Tuomela, on ilmaissut huolensa päivittäisistä työvuorovajauksista ja tasapuolisesta johtamisesta, sekä myös ehdottanut, että yhdeksi kehittämistoimien seurantavälineeksi nimettäisiin työaikatutkimuksen toteuttaminen yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Risen kanssa. Tutkimuksen teettämistä luvattiin mieltä toimintaohjelman valmistelun yhteydessä. (Rikosseuraamuslaitoksen yhteistoimikunnan kokous 2016.)

7.4 Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöohjelma 2020

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöresurssit pienenevät vuosi vuodelta ja tästä syytä RISE on valmistellut sellaisia toimenpiteitä, joilla vankikapasiteettia sopeutetaan alenevien määrärahojen mukaisesti. Jatkuvat henkilöstövähennykset vaikeuttavat rikosseuraamusten täytöntöönpanoa, sillä se perustuu henkilöiden suorittamaan valvontaan. Keskeisin haaste RISE:lle on henkilöstöresurssien käyttö, sillä laitoksen menokehyksestä 60 % muodostuu henkilöstömenoista ja 20 % kiinteistökuluista. Henkilöstösuunnittelu pitää keskittyä organisaation ydintehävien toteutukseen ja siksi sen merkitys vain kasvaa. Näistä johtuvista seikoista on päätetty laatia henkilöstöohjelma (HR -ohjelma) vuosille 2015-2020, johon on saatu Valtionkonttorin Kaiku-rahoitusta. Ohjelma ohjaa henkilöstösuunnittelua ja tuo näkyväksi henkilöstöä koskevat tavoitteet vuosille 2015-2020. Henkilöstöohjelma pohjautuu RISE:n strategiaan, laitoksen henkilöstöpoliittisiin periaatteisiin sekä oikeusministeriön henkilöstöstrategiaan. Henkilöstöohjelman tehtävänä on ohjata henkilöstöresurssien suuntaamista strategiaan ydintehäviin, ohjata sopeuttamistoimien kohdentamista, kuvata tulevaisuuden osaamisvaatimuksia Rikosseuraamuslaitoksessa, auttaa löytämään osaamisen ja kehittämisen keinoja, kuvata työhyvinvoinnin merkitystä ja sisältöä sekä näyttää suunnan työhyvinvoinnin kehittämistoimille. (Rikosseuraamusalan henkilöstöohjelma 2020, 2015.)

RISE:n strategiassa keskeiseksi tavoitteeksi 2011-2020 on määritelty motivoitunut ja osaava henkilökunta, joka tekee mielekästä työtä. RISE:n toimintaa ohjaavat yhteiset arvot ja periaatteet, ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Nämä arvot ja toimintatavat tukevat henkilöstön työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja vuorovaikutusta. RISE pitää arvoihin sitoutumista tärkeänä, sillä ne näkyvät kaikessa RISE:n toiminnassa. (Rikosseuraamusalan henkilöstöohjelma 2020, 2015. 4.)

RISE:n henkilöstöohjelman 2020 päätavoitteet ovat johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Nämä ulotetaan organisaation kaikille tasoille. RISE:n toiminnan tuloksellisuuteen, työyhteisöjen toimivuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin on suora yhteys toimivalla johtamisjärjestelmällä. Tulos-, prosessi- ja henkilöstöjohtaminen perustuvat kokonaisvaltaiseen johtamiseen, jonka tavoite on luoda avoin, luottamuk-

sellinen ja keskusteleva ilmapiiri. Näiden seikkojen avulla työyhteisön ja yksilöiden työhyvinvointi paranee. RISE:ssä palkitseminen on sekä aineetonta että aineellista, jotka tukevat toisiaan. Palkitseminen ohjaa tulostavoitteiden mukaiseen työsuoritukseen ja sillä ylläpidetään sekä kehitetään motivaatiota. Se toimii merkittävänä johtamisen työvälineenä. RISE:n työhyvinvoinnin tavoitteet ovat henkilöstön hyvinvoinnin merkityksen korostaminen, terveellisen ja turvallisen työympäristön ylläpitäminen sekä se, että henkilökunta jakaa yhteisen näkemyksen työn yhteiskunnallisesta merkityksestä ja tavoitteista. (Rikosseuraamusalan henkilöstöohjelma 2020. 2015, 8-15.)

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mitataan joka toinen vuosi työtyytyväisyysbarometrilla, jonka tuloksista johdetaan työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä. RISE:n työhyvinvoinnin tukemisen tavoitteita ovat VMBaron käyttö työhyvinvoinnin kehittämisen ja johtamisen työvälineenä. Ydintehtävien, toimintastrategian, arvojen ja resurssien oikea kohdentaminen, varhaisen puuttumisen (Varpu) toimintamallin ymmärrys ja sen käyttö. Myös työhyvinvoinnin merkityksen korostaminen esimieskoulutuksissa, joustavien työaikojen tukeminen, työterveyshuollon painopisteen suuntaaminen ennakoiviin toimenpiteisiin sekä fyysisen ja henkisen kunnon ylläpitäminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluvat RISE:n työhyvinvoinnin tukemisen tavoitteisiin. (Rikosseuraamusalan henkilöstöohjelma 2020. 2015, 15.)

Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategian (2012-2016) tavoitteena on, että tehtäviä hoitaa motivoitunut ja hyvinvoiva henkilökunta. Jotta tavoite voi toteutua, on palkkaus- ja kannustinjärjestelmät kehitettävä motivoimammaksi ja palkitsevammiksi. Oikeusministeriössä toimiva hallinnonalan henkilöstöjohtamisen tukiryhmä on pohtinut tätä aineettoman ja aineellisen palkitsemisen kokonaisuutta, jättäen kuitenkin itse olemassa olevan palkkausjärjestelmän voimaan. Aineettoman palkitsemisen keskeinen tekijä on palautteen antaminen. Oikeusministeriön hallinnonalalla on käyty 2016 valmennus, jossa panostetaan palautteen antamisen ja vastaanottamisen taitojen kehittämiseen. Esimiehet ja johtotaso saavat huoneen palkitsemistaulun käyttöönsä työn tueksi. Tauluun on koottu niitä keinoja, jolla henkilöstöä voi kannustaa ja motivoida tilanteissa, joissa on tehostettu työtä, venytty vaikeissa resurssitilanteissa tai suoriuduttu muuten poikkeuksellisen hyvin. Oikeusministeriö suosittelee johtoa käymään huoneentaulua lävitse henkilökunnan kanssa ja ottamaan siinä kuvaillut palkitsemisen keinot käyttöönsä. (Oikeusministeriön monisteita 2016.)

Palkitsemisen huoneentaulu esimiehelle ja virastojen johdolle

Onko teillä...

Tehostettu työn tekemistä

- ... hyödyntämällä sähköisiä työvälineitä?
- ... yksinkertaistamalla prosesseja?
- ... kehittämällä yhteistyötä?
- ... tekemällä aloitteita työn tai prosessien kehittämiseksi?
- ... jotenkin muuten?

Venytytty vaikeassa resurssitilanteessa?

Suoriuduttu poikkeuksellisen hyvin?

Olisiko paikallaan kannustaa ja palkita alaisiasi?

KANNUSTA ANTAMALLA HYVÄÄ PALAUTETTA AINA KUN MAHDOLLISTA

- * Palaute on merkittävin aineettoman palkitsemisen muoto.
- * Palautteen antamisessa keskeistä on oikea-aikaisuus, kasvokkaisuus ja palautteen aitous.

POHDI MAHDOLLISUUKSIA

- ERITYISOOSAAMISEN HYÖDYNTÄMISEEN**
- * Ota selvää, mitä kaikkea alaisesi osaavat (myös vapaa-ajalla kerätty osaaminen).
 - * Voisiko jotakin taitoa tai tietoa hyödyntää työpaikalla?

JÄRJESTÄ YHTEINEN LOUNAS,

KAKKUKAHVIT, VIRKISTYSPÄIVÄ tms.

- * Suositellaan kohdennettävän koko työyhteisölle tai työtiimille.

KERRO ONNISTUMISISTA JA

ESIMERKILLISESTÄ TOIMINNASTA

- * Kirjoita intraan, viraston nettisivuille, sosiaaliseen mediaan, lehteen jne.
- * Kerro toimistokouksessa, verkostotapaamisessa tms.
- * Hae esimerkiksi Kalku-tekopalkintoa tai Suomen Työelämäpalkintoa.

NIMEÄ VUODEN HENKILÖ/ TIIMI

- * Nosta esille sellaista toimintaa, jonka halutaan toimivan esimerkkinä muille. Juhlistakaa sitä!
- * Tiedota valinnasta.

HAE KUNNIAMERKKIÄ

- * Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan Ritarikuntien kunniamerkkejä haetaan kesällä
- * Valtion virka-ansiomerkkejä (30 v palvelus valtiolla) haetaan syksyllä

ANNA ERITYISMAHDOLLISUUS OSAAMISEN SYVENTÄMISEEN TAI LAAJENTAMISEEN

- * Seminaariin osallistuminen
- * Opintomatka
- * Uudenlaiset työtehtävät

Minkä joku kokee palkitsevana voi jostakusta toisesta tuntua nololta tai turhalta. Kysy alaisiltasi, mitä juuri he toivoivat!

Kuva 1: Oikeusministeriön moniste 2016



Kuva 2: RISE tilinpäätös ja toimintakertomus 2016

Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen RISE alalla

Henkilöstöön liittyvät tulostavoitteet kaudelle 2016 - 2019 ovat mm. kehittämistoimet eri henkilöstöryhmien välillä ja lähityötä tekevien henkilöstön toimenkuvien laajentaminen ns. oma vartija - malliin. Lähityöhanke 2016-2017 on edennyt RISE:n mukaan projektsuunnitelman mukaisesti ja jokaisessa vankilassa on laadittu yksikötasoiset suunnitelmat. Rikosseuraamuslaitoksen työaikajärjestelmää jaksotyötä tekevien kohdalla uudistetaan ja vankiloiden päiväaikaista toimintaa lisätään. Jaksotyön työaikalinjaukset on laadittu siten, että vankien sellien ulkopuolista aikaa ja aktiviteettia on lisätty mahdollisimman paljon ja siten työvuorojärjestelyjen kehittäminen on käynnistetty pilotoinneilla useissa eri vankiloissa. RISE:n mukaan niistä saatuja palautteita on pyritty huomioimaan työaikalinjausten laadinnassa laajan henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Muutoksen kohteena olevien vankiloiden henkilöstöä tuetaan ja Valtionkonttori on toteuttanut tukiprojektin muutosyksiköissä, joka oli yhden päivän mittainen työpaja. Työpajan vetäjät olivat ulkopuolinen konsultti ja keskushallinnon asiantuntijat. Työpajoissa opeteltiin uusia työskentelymalleja ja kohdistamaan katseita tulevaisuuteen. Valmentava johtaminen on RISE:n yksi uusista malleista, jonka tarkoituksena on kehittää työyhteisötaitoja ja osallistavaa johtamista. Valtionkonttorin kanssa yhteistyössä on toteutettu johtoryhmien ja esimiesten valmennustilaisuuksia, jossa painotusalueena on ollut moniammatillisten vuorovaikutteisten toimitapojen kehittäminen. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus 2016.)

Henkilöstömäärä ja rakenne ovat muuttuneet vuosien 2014 - 2016 seuraavasti (henkilöstövuodet):

- Keskushallinto +1
- Etelä-Suomen rikosseuraamusalue -13
- Länsi-Suomen rikosseuraamusalue -2
- Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue -20

• Rikosseuraamusalan koulutuskeskus	-1
• Täytäntöönpanoyksikkö	+1
• Terveystuotoyksikkö (ei tietoja, muuttui Vankiterveydenhuolto yksiköksi 1.1.2016 alk.)	
• Miehiä vähentynyt alalta	-85
• Naisia vähentynyt alalta	-165
• Vakinaisten henkilöstövuodet	-329
• Määräaikaisten henkilöstövuodet	+79
• Kokoaikaisten henkilöstövuodet	-277
• Osa-aikaisten henkilöstövuodet	+27

Vuonna 2014 henkilöstön kokonaismäärä oli 2884, kun taas vuonna 2016 se oli 2634 eli vähentynyt 250 henkilöstötyövuotta. Johdon osuus vuonna 2016 kokonaishenkilöstömäärästä oli 4 %, asiantuntijoiden 8 %, toimihenkilöiden 6 %, hoito- ja kuntoutushenkilöiden 9 %, talous- ja kiinteistöhenkilöstön 5 %, työtoimintahenkilöstön 8 %, valvonta- ja ohjaushenkilöstön 52 %, yhdyskuntaseuraamushenkilöstön 8 % ja luokittelemattomia oli 1 %. Koko henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta, mikä on laskenut ensimmäisen kerran kymmeneen vuoteen. Henkiöstömäärässä eniten vähentymää on ollut erityisesti 40-44 vuotiaiden keskuudessa ja 40-49 vuotiaiden naisten keskuudessa. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus 2016.)

Sairauspoissaolot ovat olleet laskusuunnassa vuoden 2014 vuoteen 2016. Vuodelta 2016 koko RISE-alalla olivat sairauspoissaolot 13,6 työpäivää/htv, (vuonna 2014 13,8). Sairauspoissaolot, prosentteina vuotuisesta teoreettisesta työajasta oli 5,39 (vuonna 2014 5,70). Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää prosenttiosuus) oli yhdyskuntaseuraamustoimistot 40,5 %, keskuhallintoyksikkö 30,1 %, rikosseuraamusalueiden yhteiset (= aluekeskus + arviointikeskus) 26,1 %, vankilat, vapauttamisyksiköt, sähköinen valvonta ja keskusvalvomo 24,6 %, rikosseuraamusalan koulutuskeskus 24,0 %, ja täytäntöönpanoyksikkö 16,4 %. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1-3 päivää) osuus kaikista sairauspoissaoloista nousi hieman: vuonna 2014 niitä oli 23,7 % ja vuonna 2016 niitä oli 25,7 %. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus 2016.)

Koulutuksen osalta miesten osuus oli 3,39 työpäivää/htv, naisten 5,65 työpäivää/htv. Työtaturmia vuotuisesta teoreettisesta työajasta oli 0,17 %, vuosilomia 13,32 % ja tehtyä työaika oli 70,0 %. Muita poissaoloja kuten perhevapaita, opintovapaita, yksityisasioita tai vuoroteltuvapaita oli 9,59 %. Miesten kohdalla tehtyä työaika oli 73 %, naisilla 65 %. Naisten muita poissaoloja oli 13,9 %, miesten ollessa 6,76 %. Naisten poissaolot selittyvät etätyöllä, perhe-, kellokortti-, ja opintovapailla, virkavapailla ja lomarahen vaihtamisella vapaiksi tai toisen viran hoidolla. Miesten poissaolot koostuivat kuntoutustuilla, osatyökyvyttömyyseläkkeillä,

vuorotteluvapailla tai toiminnalla YK:ssa. (Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus 2016.)

Vaihtuvuus on laskenut sekä määräaikaisten että vakinaisten kohdalla. Vuonna 2016 alkaneita palvelusjaksoja oli 591 kpl ja samaisena vuonna päättyneitä palvelusjaksoja oli 556. Ylityötunteja on tehty laskeva määrä vuodesta 2013, todellisia tehtyjä tunteja oli 97 460 joista yksinkertaisena korvattavia oli 159 410 (vuonna 2013). Vuonna 2015 vastaavat luvut olivat 67 932 (todelliset tunnit) ja yksinkertaisena korvattavia oli 112 466. Vuoden 2016 lukuja ei ollut saatavilla. Ylitöiden raportointi on epätarkka järjestelmien vaihtumisen vuoksi (Kieku). Maksetut ylityötunnit ja kustannukset vuonna 2014 (kustannukset, jotka on maksettu työaikapankista pois) olivat 2 268 000 €, vuonna 2016 ne olivat 1 943 705 €. Vähennystä maksetuista ylityöistä on siis tapahtunut - 324 295 €.

8 Vuorotyö rikosseuraamusalalla

Säännöllinen päivätyö on ihmiselle terveellisintä, mutta nyky-yhteiskunnassa on paljon ammatteja, joissa tehdään töitä myös öisin ja viikonloppuisin. Ihmiset mukautuvat epäsäännöllisyyteen vaihtelevasti, mukautuminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat monet seikat kuten ikä, oma terveys ja sosiaalinen tilanne. Vuorotyön haittoja voidaan kuitenkin, jos ei kokonaan poistaa, niin ainakin vähentää, hyvällä työvuorosuunnittelulla ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimisella. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.)

Muutostahti työelämässä on koko ajan voimistunut. Vuonna 1984 säännöllisestä päivätyöstä poikkeavaa työaika noudattavaa työtä teki 24 % palkansaajista ja vuonna 2003 jo 32 %. Vuorotyötä tekevien määrä kasvaa: vuorotyötä tekee 25 % työelämässä mukana olevista. (Tilastokeskus 2010.) Säännöllisestä päivätyöstä poikkeava työaika on yhtä yleistä niin miesten kuin naistenkin keskuudessa. Tähän työajan muuttumiseen ovat vaikuttavina tekijöinä olleet nopeasti uusiutuva teknologia, tiedon määrän lisääntyminen, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälistyminen eli globalisaatio. Nykyisessä yhteiskunnassa, 1980-luvun säännöllinen päivätyö kello 8-16:sta, on alkanut murtua. 1990-luvun laman myötä kansainvälistyminen on lisääntynyt ja työajat monimuotoistuneet. Epätavalliset työajat ovat nyt nykyaikaa. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen, Sallinen 2007, 9.)

Työturvallisuuslaki muuttui 1. kesäkuuta 2013 ja uudessa laissa on työnantajan selvitettävä myös työajoista johtuvat vaaratekijät. Monet vammat ja sairaudet lisääntyvät kun viikoittainen työaika ylittää 40 tuntia. Työnantajan tulisikin huomioida seuraavia seikkoja:

- työpäivien pituus
- työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta
- kokonaistyöaika
- peräkkäisten työvuorojen toistuvuus,
- työvuorojen kiertosuunta,
- ylityöt ja niiden määrä,
- työn suorittamisajankohta,
- työaikojen ennakoitavuus,
- työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä
- työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä.

(Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.)

Erityisesti vuorotyön suunnittelussa on tärkeää työrytmin säännöllisyys, nopea, eteenpäin kiertävä järjestelmä, 8-10 tunnin vuorot, lepotaumat vuorojen välillä (10-12 tuntia) sekä yhteinäiset vapaaajaksot. Peräkkäisiä yövuoroja tulisi olla mahdollisimman vähän (enintään kolme)

kuin myös peräkkäisiä aamu- tai iltavuoroja. Työvuorojen kiertosuunta tulisi olla eteenpäin eli aamuvuoro => iltavuoro => yövuoro ja taaksepäin kiertoa tulisi välttää. Jakson viimeisen yövuoron jälkeen tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää. Yksittäisiä vapaapäiviä sekä yksittäisiä työpäiviä tulisi välttää. Peräkkäisiä työpäiviä tulisi olla enintään 5-7. Pitkiä työvuoroja tulisi välttää, mutta niitäkin voi harkita jos ne sopivat työn kuormittavuuteen ja luonteeseen ja tauotus on riittävä. Jos vuorojen välissä on riittävästi vapaata, ylitöitä ei teetetä ja täydellinen elpyminen on mahdollista, voivat pitkät työvuorot olla sopivia. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.)

Jotta vuorotyön haittoja voitaisiin minimoida, tulisi jokaisella olla mahdollista osallistua työn ja työvuorojen suunnitteluun, ja noudattaa ergonomista vuorojärjestelmää omien työmatkojen vaikutukset huomioiden. Työolojen ja työergonomian tulisi olla kunnossa, koulutus ajanmukaista ja työterveyshuolto toimivaa. Työntekijöiden tulisi huolehtia omista elintavoista ja voimavaroista, riittävästä vireystilasta ja toimintakyvystä, laadukkaasta unesta ja myös perhe-elämän tulisi antaa tukea. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2017.)

Tilastokeskus määrittää vuorotyön seuraavasti: “Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ennakolta sovituin ajanjaksoin. Jos henkilö tekee pysyvästi vain tiettyä vuoroa, esimerkiksi yövuoroa, häntä ei lueta vuorotyötä tekeväksi.” (Tilastokeskus 2017.)

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23-06 välillä. Yötyötä saa tehdä vain työaikalaisissa säädettyissä töissä ja työaikalaisissa tulee olla tarkat määräykset yötyöstä. Vuorotyöksi taas luetaan työ, joka vaihtuu säännöllisesti, ennakolta muuttuvin ajanjaksoin. Työehtosopimuksessa on määräykset ilta- ja yövuoroa tekeville maksettavista vuorotyölisistä. Vuorotyöhön oleellisia kuuluvat lepoajat. Lepoaika tarkoittaa vapaa-aikaa joka työnantajan tulee työntekijälle antaa.

Lepoaikoja ovat:

- päivittäiset lepoajat
- lepoaika, joka on annettava päivittäisenä työaikana. Käytännössä esim. ruokatauko on tällainen. Ruokatauko on oltava vähintään puoli tuntia eikä sitä saa sijoittaa työvuoron alkuun tai loppuun. Jos työvuoro kestää yli 10 tuntia, on työntekijällä oikeus pitää vielä yksi, enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Lepoaikaa ei lueta työajaksi eikä siitä makseta palkkaa, jos työntekijällä on mahdollisuus poistua tauolla työpaikalta.
- vuorokausilepo
- vuorokausilepo on annettava (joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta) jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 (jaksotyössä 9) tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.
- viikottainen vapaa-aika (= viikkolepo)

- viikkolepo tarkoittaa, että työntekijälle on annettava vähintään 35 tuntia kestävä, keskeytymätön vapaa-aika. Viikottainen vapaa voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana ja keskeytymättömässä vuorotyössä 35 tunniksi 12 viikon aikana. Sen tulee kuitenkin olla kaikissa tapauksissa vähintään 24 tuntia viikossa.

(Nieminen 2016, 58-59.)

Vuorotyössä on yhtenä työaikana myös varallaolo. Rikosseuraamusalallakin on viimeisen vuoden aikana otettu käyttöön varallaolo. Työaikalaisissa 5 §:ssä tarkoitettulla varallaololla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu olemaan joko ns. kotivarallaolossa tai vapaamuotoisessa varallaolossa tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Tällaista varallaoloaikaa ei lueta työajaksi mutta silti siitä työnantaja on velvollinen suorittamaan työntekijälle määräytyvän varallaolokorvauksen. Kotivarallaolosta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla. Vapaamuotoisen varallaolon osalta varallaolokorvauksen vähimmäismäärää ei sen sijaan ole määritelty työaikalaisissa. Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä. (Työsuhdeneuvonta.)

Valtiolla on käytössä kolme eri työaikamuotoa: virastotyö, viikkotyö ja jaksotyö. Näistä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksessa. Virastotyötä tekevät virastojen asiantuntija- ja hallintotehtävissä olevat henkilöt. Heidän työaikansa on 7 tuntia ja 21 minuuttia vuorokaudessa ja työaika on yleensä suunniteltu viraston aukioloaikaan vastaavasti maanantaista perjantaihin ns. virka-aikaan eli kello 8-16:15. Tässä työaikamuodossa on käytössä ns. liukumat, jolloin järjestelmässä on joustoa ja henkilöstö voi itse päättää työpäivän alkamisesta. Ministeriöissä sekä virastojen asiantuntija- ja hallintotehtävissä työaikamuotona on virastotyö, jossa säännöllinen työaika on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Työaika on useimmiten sijoitettu viraston aukioloaikaan vastaavasti eli maanantaista perjantaihin kello 8.00-16.15. Laajasti käytössä olevat liukuvan työajan järjestelmät lisäävät joustoa, kun henkilöstö voi päättää itse muun muassa työpäivän alkamisesta ja päättymisestä tiettyissä rajoissa. Viikkotyötä tekevät virastojen muissa ammattitehtävissä olevat henkilöt. Tässä säännöllinen vuorokautinen työaika vaihtelee 6 tunnin ja 15 minuutin sekä 8 tunnin välillä. Näin säännölliseksi työajaksi muodostuu 38 tuntia ja 15 minuuttia. (Valtiovarainministeriö.)

Jaksotyötä tehdään tehtävissä, joissa edellytetään ympärivuorokautista työskentelyä kaikkina viikonpäivinä. Tätä työaikamuotoa tehdään vankiloiden lisäksi mm. poliisitoimessa. Vankiloissa siis valvontahenkilöstö (vanginvartijat ja rikosseuraamusesimiehet) tekevät tätä jaksotyömuotoa. Jaksotyössä säännöllinen työaika on 114 tuntia ja 45 minuuttia kolmen viikon jaksolla. Vuorokautinen ja viikottainen työaika sekä sen sijoittuminen määritellään kunkin työpäi-

kan työvuoroluetteloissa. Valvontahenkilöstöllä on käytössä ns. työaikapankki, jonne voidaan kerätä työtunteja tai ajaksi muutettuja korvauksia. Ne voidaan ottaa käyttöön myöhemmin vastaavana vapaa-aikana. Työaikapankin käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti virastoissa valtion työaikasopimuksen määräykset huomioon ottaen. Tätä jaksotyöaikaa tullaan kilpailukykysovimuksen mukaisesti pidentämään 24 tunnilla. Tämä työajan pidennys tullaan toteuttamaan siten, että työaika pitenee joko 6 min päivittäin, 30 min viikossa tai 90 min kolmen viikon jaksossa. (Valtiovarainministeriö.)

9 Johtaminen

Nakarin ja Valteen mukaan (1995, 32-34) menestyvän työyhteisön johtamiseen kuuluu kiinnostuneisuus niin toiminnan tuloksista kuin myös henkilökunnan hyvinvoinnista. Menestyvän työyhteisön johtamistavan ominaispiirteitä ovat vuorovaikutteisuus, työntekijöitä kannustava ja tukeva ilmapiiri, osallistuva, itsensä kehittämiseen ja kehittymiseen innostava, aktiivisesti tiedottava, läheinen ja ihmisiin luottava ote. Tällaista johtamistapaa pidetään yhteistyösuuntautuneena ja vuorovaikutteisena.

Työyhteisön osapuolten pyrkimyksiä ohjaavat yhdessä pohditut ja laaditut realistiset sekä työtä tukevat tavoitteet. Menestyville työyhteisölle tyypillistä on sen keskinäinen vilkas vuorovaikutus, jossa jäsenet ovat perillä muutoksista sekä niihin vaikuttamisesta. Jokaisen työntekijän näkemykset otetaan huomioon ja kuullaan, vaikka luonnollisestikaan asioita ei aina voida ratkaista siten, että ne vastaisivat kaikkien mielipiteitä. Vilkkaan ja luonnollisen keskustelun pohjalta jokaiselle syntyy selkeä näkemys työyhteisön toiminnan realiteeteista ja tavoitteista sekä omasta roolista. Hyvä työyhteisö ilmenee auttamisena ja keskinäisenä avuliaisuutena sekä tukemisena. Vaikeitakaan asioita ei peitellä, vaan ne otetaan reilusti ja hallitusti esille yhteiseen pohdintaan. Työyhteisön ratkaisut eivät tarvitse kaikki olla yksimielisiä, mutta niitä hakiessa pyrkimys on kaikkia tyydyttävään loppuratkaisuun ja yhteisymmärrykseen. Näkemyserotkin vievät asioita eteenpäin ja tuovat kehitystä. (Nakari & Valtee 1995, 32-34.)

9.1 Kriisiytyneen työyhteisön tunnuspiirteitä

Kiristyneen työyhteisön ominaispiirteitä ovat autoritaarisuus, johtaja-/esimieskeskeisyys, etäisyys, vähäinen tai epäoleellinen tiedottaminen, epäluottamus, kannustuksen ja motivoinnin puute, alaisten hyvinvoinnista piittaamattomuus sekä kunnioituksen puute. On väärin että esimies vaatii tuloksia, mutta omalla toiminnallaan tappaa motivaation, joka kannustaisi tekijän hyviin suorituksiin. Näiden työyhteisöjen lähes sääntö on se, että esimies/johtaja ei loppujen lopuksi tunne alaistensa ajattelua tai työoloja, niin kuin ei myöskään työskentelyn todellisia ongelmia. Näin ollen johtajuuden kehittäminen on ensiarvoisen tärkeä menestyvän työyhteisön perusosa. Mikäli työyhteisöä johdetaan käskyvaltaisesti ja etäisesti, sekä unohdetaan vuorovaikutteisuus, henkilöstön tuntemukset ja näkemykset, on hyvin todennäköistä, että sen seurauksena on työelämän heikko laatu ja matala tuloksellisuus sekä työyhteisön kriisiytyminen. Työntekijän työkyvyn kehittymisen keskeisin tulos on se, että esimiehen johtamistapa vaikuttaa eniten siihen miten työntekijän työkyky säilyy. Innostamaton, palkitseamaton, kannustamaton ja välinpitämätön johtaja/esimies laskee koko työyhteisön työkykyä enemmän kuin henkinen- tai ruumiillinen työn rasittavuus tai huonot työskentelyolosuhteet. (Nakari & Valtee 1995, 30-32.)

Kriisiytyneiden työyhteisöjen tärkein erottelava tekijä on yhteisten foorumien/tilaisuuksien puute, jossa keskusteltaisiin ja käsiteltäisiin työyhteisöä koskettavia asioita. Yhteisten keskustelujen ja vuorovaikutuksen puutteen vuoksi, työyhteisön jäsenillä ei ole ajan tasalla olevaa yhteistä näkemystä tulevista suunnitelmista eikä tavoitteista. Mikäli asioista ei tiedoteta selkeästi, ajoissa ja avoimesti, aiheutuu siitä huhuja ja epätietoisuutta, sekä turhia arvailuja tulevaisuuden suhteen. Nämä kaikki ovat myrkyllisiä työtehon laskijoita. Työyhteisöön syntyy klikkiytymiä, epäluuloja, epäluottamusta, keskinäistä epätervettä kilpailua sekä konflikteja. Vuorovaikutuksesta tulee pidättyväistä, pelokasta ja peittelevää, mikä ilmenee henkisenä pahoinvointina, ahdistuneisuutena, yleisenä viihtymättömyytenä ja jännitteisinä suhteina. (Nakari & Valtee 1995, 30-32.)

Kriisiytyneen työyhteisön työntekijöiden toimenkuva ja työnhallinta sekä heihin kohdistuvat odotukset ovat epäselviä, ristiriitaisia tai alisteisia. Työnjako ja vastuusuhteet ovat sekavat ja palaute johdolta pääosin negatiivista. Koska työyhteisö on jatkuvasti elävä ja muuttuva kokonaisuus, tulisi yhteisen vuorovaikutuksen olla jatkuvaa ja säännöllistä, sosiaalista todellisuutta ylläpitävää ja rohkeasti oman mielipiteen esille tuovaa. Työelämän laatu ja työyhteisön toiminnan tuloksellisuus kulkevat käsi kädessä: henkilöstön hyvinvointi näkyy laadukkaana, tuloksellisena ja toimintakykyisenä työyhteisönä, kun taas kriisiytyneet työyhteisöt ovat säännönmukaisesti heikompia toiminnallisestakin näkökulmasta katsottuna. Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaisen kehittämisen kautta pystytään saavuttamaan haluttuja muutoksia. (Nakari & Valtee 1995, 29-31.)

Moni organisaatio kiinnittää huomion nykyisin enemmän virheisiin kuin yleisesti aikaansaannoksiin. Kontrolloidaan, mitä teemme väärin, mikä johtaa siihen, että virheetön toiminta on tärkeämmässä roolissa kuin itse aikaansaannokset yleensä. Pitäisi keskittyä toimintojen yksinkertaistamiseen, sillä toiminnan kehittämisestä puhuminen johtaa yleensä vain turhan työn lisääntymiseen ja monimutkaistumiseen. (Jabe 2017, 71.)

9.2 Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön eroavaisuudet

Menestyneet ja kriisiytyneet työyhteisöt eroavat siinä, kuinka selkeä toimenkuva ja asema kullakin työntekijällä on. Menestyvissä työyhteisöissä työntekijöillä on täsmentynyt kuva kokonaisuudessaan organisaatiosta sekä niistä odotuksista, joita heihin kohdistuu. Roolien selkeys ei välttämättä tarkoita sitä, että työyhteisön jäsenillä on tarkat "reviirit", vaan pikemminkin sitä, miten kokonaistoiminta rakentuu ja mikä on sen merkitys yhteisölle.

(Nakari & Valtee 1995, 30-32.)

Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön eroja johtamisessa

Menestyvä työyhteisö

- Vallitsee vuorovaikutteinen, osallistava johtamistapa
- Esimies keskustelee, runsaasti alaisensa kanssa työyhteisön toiminnasta
- Esimies määrittelee yhdessä alaisensa kanssa työskentelyn tavoitteet
- Esimies tiedottaa ja kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista
- Esimies tuntee hyvin alaisensa työtehtävät ja työskentelyn ongelmat
- Esimies on helposti lähestyttävissä
- Esimies kannustaa ja palkitsee hyvistä työsuorituksista
- Esimies tukee ja rohkaisee alaisiaan
- Esimies pyrkii innostamaan ja kannustamaan alaisiaan
- Esimies luottaa alaisiinsa
- Esimiehen ja alaisten väliset ongelmat ratkaistaan yhdessä keskustellen
- Esimies kantaa huolta alaisensa viihtyvyydestä ja pyrkii edistämään sitä
- Esimies kannustaa alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään
- Esimies piittaa alaisensa tunteista
- Esimies on kiinnostunut sekä toiminnan tuloksista, että henkilöstön hyvinvoinnista

Kriisiytynyt työyhteisö

- Vallitsee etäinen, ei - vuorovaikutteinen, autoritäärinen johtamistapa
- Esimiehen ja alaisten välillä ei säännöllisiä keskusteluja työyhteisön toiminnasta
- Esimies ei käy tavoitekeskusteluja yhdessä alaisten kanssa
- Esimies laiminlyö tiedottamisen eikä kerro avoimesti työpaikan asioista
- Esimies on huonosti perillä alaisensa todellisesta työstä ja työskentelyn ongelmista
- Esimies on etäinen ja vaikeasti lähestyttävissä
- Esimies laiminlyö alaisensa motiivoinnin ja positiivisen palautteen
- Alaiset eivät koe saavansa esimieheltään tukea
- Esimies laiminlyö alaisensa innostamisen ja kannustamisen
- Esimies ei luota alaisiinsa
- Näkemysten törmätessä esimies ratkaise asiat omien näkemystensä mukaisesti
- Esimies ei ota huomioon alaisensa viihtyvyyteen liittyviä asioita
- Esimies ei tue alaisensa opiskelua eikä kehittymistä työssä
- Esimies ei piittaa alaisensa tunteista
- Esimies osoittaa kiinnostusta toiminnan tuloksiin, mutta ei välitä henkilöstön hyvinvoinnissa

(Nakari & Valtee 1995, 29-31.)

Menestyvän ja kriisiytyneen työyhteisön eroja työyhteisön sisäisessä elämässä

Menestyvä työyhteisö

- Työyhteisön toimintaa käsitellään säännöllisesti yhteisillä foorumeilla
- Vallitsee vilkas keskinäinen vuorovaikutus
- Tiedonkulku on avointa, rehellistä ja peittelemätöntä
- Vallalla avoin me-henki ja keskinäinen avuliaisuus ja tukeminen
- Kullakin on selkeä käsitys omista tehtävistä ja asemasta sekä työyhteisön selkeät roolit
- Ihmissuhteet ovat luottamukselliset ja suorat
- Vuorovaikutus on tasavertaista
- Kullakin on selkeä käsitys työyhteisön perustehtävästä, on yhteinen malli työhön
- Konfliktien määrä on vähäinen
- Pyritään konfliktien avoimeen kohtamiseen ja käsittelyyn
- Pyritään yhteisymmärrykseen työyhteisö koskevissa ratkaisuissa
- Suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja siedetään hyvin erilaisuutta
- Työpaikalla ei esiinny juoruilua eikä selän takana puhumista
- Työyhteisön jäsenet pyrkivät vaalimaan myös hyviä ihmissuhteita
- Vallitsee avoin, hengittävä, ketään syrjimätön ilmapiiri

Kriisiytynyt työyhteisö

- Työyhteisön toimintaa ei käsitellä yhdessä
- Ei ole kaikkien keskinäistä vuorovaikutusta
- Tiedonkulussa asioiden salailua, peittelyä ja puutteita
- Sosiaalisen tuen ja avun verkosto on vajavainen
- Ei ole selkeää käsitystä omista tehtävistä eikä asemasta työyhteisössä/epäselvät roolit
- Ihmissuhteissa on luottamuksen puutetta
- On määräämistä, alistamista ja eriarvoisuutta
- Ei käydä keskusteluja työyhteisön perustehtävästä eikä yhteistä mallia työyhteisöstä
- Ilmenee runsaasti konflikteja
- Konfliktit peitellään, niitä vähätellään ja tukahdutetaan
- Esiintyy avoimia kilpailutilanteita yleisten näkemysten törmätessä
- Klikkiydytään, erottaudutaan ja siedetään huonosti erilaisuutta
- Kateellisuus, juoruilu ja selän takana puhuminen on yleistä
- Vallitsee sulkeutunut, pidätteinen ja ahdistunut ilmapiiri
- Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työyhteisön suunnitelmiin ja tapahtumiin ovat vähäiset

(Nakari & Valtee 1995, 29-31.)

9.3 Valmentava johtaminen

Rikosseuraamusalalla on jaettu yleiseen käyttöön BoMentis, Coaching Housen lanseeraama ohjeistus “Miten valmentaminen eroaa perinteisestä johtamisesta?” Siinä laitetaan vastakkain perinteinen johtaminen ja valmentaminen. Perinteisessä johtamisessa on listattu seuraavat asiat:

- Esimies tietää ja kertoo, mitä pitää tehdä
- On olemassa valmis vastaus ja ohje
- Toimitaan mallin/prosessin mukaan, jonka johto/esimies on luonut
- Tehdään mitä on ohjeistettu
- Käsketään ja käytetään pakotteita
- Työskennellään yksin
- Pidetään monologia
- Ollaan hiljaa kun asiat menevät hyvin- ongelmista huomautetaan
- Vältetään ja pelätään virheitä
- Ollaan itsekseen tyytyväisiä onnistumisista

Valmentamisen saralla listataan seuraavat asiat:

- Valmentajalla on monia eri rooleja ja tehtäviä
- Kysytään, ihmetellään, ymmärretään
- Huomioidaan muiden mielipiteet ja kokemus
- Osallistetaan suunnitteluun, tekemiseen ja arviointiin
- Toimitaan itseohjautuvasti ja vapaaehtoisesti -sitoutuen
- Tehdään yhdessä
- Käydään dialogia ja dialogia
- Kannustetaan, innostetaan ja arvioidaan jatkuvasti
- Tehdään kokeiluja ja opitaan virheistä
- Juhlistetaan pieniä onnistumisia

(Rikosseuraamusalan monisteita 2016.)

Jos johtaja haluaa kehittää itseään sekä omaa yhteisöään ja vaikuttaa myötämielisesti ilmapiiiriin, hyvinvointiin ja tavoitteiden saavuttamiseen, valmentavaa johtamista kannattaa opiskella, sillä se on tehokkain keino edistää henkilökunnan kehittymistä ja oppimista ja sitä myöten sitoutumista. Valmentava johtaminen on moninaisuuden johtamista ja ihmisten erilaisuus on asia johon liitetään paljon ns. ymmärrystä, mutta todellinen tunteminen jää kuitenkin näennäiseksi. Ihmisten erilaisuus haastaa eniten johtajia, tiimejä ja työyhteisöä. On vain ymmärrettävä se, että täysin objektiivista tai kaikenkattavaa tietämystä ei ole kenelläkään. Valmentava johtaminen on vuorovaikutteista johtamista. Se auttaa opettelemaan johtamista

kohti yksilöllisempää johtamistapaa kohden. Valmentava johtamistapa on yksinkertaisuudessaan suhteen ja luottamuksen rakentamista, aktiivista kuuntelua, läsnäolemistä ja näkymistä sekä tilan antamista oivalluksille. Vaikka johtajilla on vahvat omat intressit toimimiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen, voi johtaja opetella valmentavan otteen sillä se lisää tietoisuutta, nostaa esiin henkilön oman potentiaalin ja ratkaisutaidot. Näin lisätään vastuullisuutta. (Ajanko 2016, 18, 108-109.)

9.4 Erilaisten ihmisten johtaminen

On monenlaista erilaisuutta, ja menestyskin on erilaisten ihmisten varassa. Näkymättömät arvot - työtavat, persoonallisuus, luonteenpiirteet, kiinnostuksen kohteet, arvomaailma, elämäntilanne ja maailmankatsomus ovat esimiehelle tärkeitä asioita tiedostaa. Jokaisessa ihmisessä on valtava määrä voimavaroja, joita halutaan hyödynnettävän yksilönä. Kun ihminen hyväksyy erilaisuuden, avartaa ja kehittää hän samalla itseään. Yksi johtajan arviointiharha voikin olla ylikriittisyys negatiivisia asioita kohtaan sekä itsensä "kloonien" valitseminen alaisikseen. Erilaisuus voi ärsyttää, eikä toista voi opettaa omille tavoilleen. Parempi tie on oman ajattelun ja tunteiden muokkaaminen. Jos ihmisen syvällä oleva potentiaali ei kiinnosta esimiestä ja hän ärsyyntyy erilaisuudesta, sulkee hän oman tunnereaktionsa takia pois valtavasti työyhteisön resursseja. Leimaaminen on lyhytnäköistä ja se johtaa torjuntaan. Pahimmillaan johtaja erottelee eri mieltä olevat tai muuten erilaiset työntekijät ja kerää ympärilleen vain mielitelijöitä. Tällöin ymmärrys ja näköala työskentelyyn kapenee, mikä pidemmällä tähtäimellä on vahingollista. (Jabe 2017, 13-25, 119-120.)

Erilaisten persoonien johtaminen näyttäytyy kuin kuusikerroksinen kerrostalo, josta löytää omat kerrokset työnarkomaaneille, arvostelijoille, haaveilijoille, faktatyypeille, myötäeläjille ja kapinoitsijoille. Siihen taloon mahtuvat maailmaa tunteilla kohtaavat ihmiset tai suoran toiminnan tyypit. Mutta jos ihmisten tarpeet eivät tyydyty, nousevat kullekin tyyppille ominaiset piirteet esille, esimerkiksi jos kapinoitsija ei saa käyttää luovuuttaan, alkaa hän syytellä muita epäonnistumisista tai aikataulut eivät kohdanneet tms. Johtajat ovat usein faktatyyppisiä, mutta heidän on hyvä muistaa että kaikki eivät havainnoi ympärillä olevaa maailmaa samoilla silmillä. (Jabe 2017, 13-25, 119-120.)

Negatiivisia tunteita ei tarvitse kokonaan välttää, vaan ajatus on hyvä kääntää niin, että toinen ihminen ei ole ärsyttävä vaan erilainen joka tulee hyväksyä. Negatiivisistakin puolista voi yllättäen löytyä positiivisia ja työyhteisöä nostavia tekijöitä. Kun johtaja näkee jokaisen erilaisuuden, on mahdollisuuksienkirjo rajaton. Tunneälykäs johtaja näkee erilaisuuden jännittävänä ja innostavana asiana, haluna oppia heidät paremmin ihmisinä ja heidän ajatusmaailmansa. Mikään tunne ei ole väärä, mutta kaikkien tunteidenkaan mukaan ei pidä lähteä. Jos aina pitää tunteensa sisällä, kerääntyy ihmiseen valtava paine, joka purkautuu hallitsemat-

tomasti. Jos taas päästää tunteensa välittömästi ulos, on tunteidensa vallassa. Suositeltavin tie on tunteiden ja mielentilojen kontrollointi. (Jabe 2017, 13-25, 119-120.)

Kaikkia ihmisiä on kohdeltava eri tavoin, mutta tasa-arvoisesti. Erilaiset ihmiset, kuten vaikkapa riskejä välttävä ja ideoiva ihminen pelaavat hyvin yhteen, tulee synnytettyä hienoja innovaatioita mutta myöskin kartoitettua riskejä. Ongelmaksi voi muodostua se, että ihmiset ärsyyntyvät toistensa erilaisuudesta. Se johtuu tarpeesta pyrkiä edistämään vain omaa näkökulmaansa. Ei riitä, että tuo omat ajatuksensa esiin, on kyettävä myös puolustamaan näkemyksiään vastakkaisia näkemyksiä vastaan ja puhumaan muut puolelleen. Jokaisessa organisaatiossa käydään jatkuvaa taistelua kollektiivisen tajunnan hallitsemisesta. Johtavissa ryhmissä tulisi olla jokaisesta ihmisryhmästä jäseniä, ihmis- ja asiakeskeisiä, tunne- ja faktapohjaisia, loogisia ja intuitiivisia, intro- ja ekstrovertteja, riskinottajia ja varovaisia, liberaaleja ja konservatiiveja, kaavamaisia tyyppejä kuin myös oman polkunsakin kulkijoita. Työyhteisö kehittyy myös konfliktien kautta. Erimielisyydet voi olla yhteisön liikkeelle paneva voima. (Jabe 2017, 13-25, 119-120.)

Monipuolisella johtoryhmällä ei ole käyttöä, jos johtaja on autoritäärinen. Johtajan työ muistuttaa lastentarhanopettajan tehtävää, jossa tarvitaan elämänviisautta ja kokemusta. Kun yksi konflikti on ratkaistu, on toinen jo odottamassa, eikä niitä voi ratkoa samalla tavalla. Johtajan on elettävä yhteisönsä mukana ja huolehdittava siitä että kaikki tietävät missä mennään ja varmistaa että toimitaan tasavertaisesti. Johtajalta edellytetään hyvää ihmistuntemusta, ja heidän tulee tunnistaa yksilöllisiä eroja, jotka siten vaikuttavat aikaansaannoksiin. Silloin johtaja on onnistunut kun jokainen työntekijä tuntee että hänen panostaan tarvitaan, siihen ei riitä kerran vuodessa kiittäminen henkilöstöään kuluneesta vuodesta. (Jabe 2017, 13-25, 119-120.)

9.5 Eri-ikäisten johtaminen

Työelämässä tulisi hyödyntää sitä rikkautta, minkä innokkaat nuoret, osaavat keski-ikäiset sekä paljon kokeneet seniorit tuovat mukanaan. Ihmisen kehityskaari on jokaisella omanlaisensa, eikä nykyisin ei voi sanoa että, yli viisikymppinen olisi liian vanha, sillä eläkeiässäkin voi käydä työelämää ylläpitäviä kursseja ja kouluja. Valitettavasti Suomessa törmätään usein ikärasismiin, eikä ikää tai senioreiden hiljaista tietoa osata arvostaa. (Jabe 2017, 35-54.)

Parikymppiset ovat tottuneet saamaan kaiken nyt-ja-heti. Palkka ja muut edut ovat nuorille itsestäänselvyys eivätkä ne motivoi, vaan sitäkin tärkeämpi on oma aika. 1990 -luvulla syntynyt Z -sukupolven edustajalla on jatkuvat cocktail -bileet meneillään, sillä heidän luontainen maailmansa on some (sosiaalinenmedia), jossa opitaan tuntemaan erilaisia ihmisiä ja keräämään tietoa. (Jabe 2017, 35-54.)

Työpaikkauskottomuus on realiteetti johon tulisi herätä. Organisaatiolla on kaksi mahdollisuutta: olla koko ajan valmis vaihtamaan väkeä tai pyrkiä miettimään työn viihtyvyyttä ja muita houkuttimia pitääkseen henkilöstön talossa. Nuoret eivät mieltele esimiehiään ja ovat uskottomia yritykselle, mikäli se ei tuo enää lisäarvoa itselle. Tutkimukset osoittavat, että vanhemmat työntekijät mieltävät, että nuorempia suositaan työpaikoilla, kun taas nuoret kokevat, että keski-ikäiset ovat esteenä heidän omalle uralleen. Vanhemmat työntekijät sitoutuvat ja ovat uskollisempia työnantajaansa kohtaan kuin nuoret. Ikääntyvien parhaaksi luetaan myös harkintakyvyn, viisauden ja strategisen kyvyn ajattelu. Valitettavan usein seniorit ovat harmaiden panttereiden sijaan harmaita lampaita, sillä he eivät osaa pitää puoliaan, kuten nuoret tekevät. Senioreita ei niin vain käsketä eikä nuoria voi mennä neuvomaan. Kaikkien kolmen sukupolven tarpeet, arvot, odotukset ja mahdollisuudet työpaikalla ovat erilaiset. Jotta yhteistyö sujuu ja tavoitteet toteutuvat, on esimiehen rooli siinä välissä erittäin tärkeä. (Jabe 2017, 35-54.)

9.6 Strategisen hyvinvoinnin johtaminen

Johtamista voidaan mallintaa yhdistämällä eri osa-alueiden tavoitteiden laatua kehittämisen suunnitelmien tasoon. Näin voidaan laskea, kuinka suuri osa organisaatiosta johtaa osa-alueita hyvin. Keitä ovat ne, jotka asettavat määrällisen tavoitteen ja tekevät perusteellisen suunnitelman ja mittaavatkin saavutettuja tuloksia. Tavoite-suunnitelma-mittariketjutus on hataraa strategisen hyvinvoinnin osa-alueilla. Parhaiten tätä kokonaisuutta on mallinnettu sairauspoissaolojen vähentämisessä. (Aura, Ahonen, Hussi, Ilmarinen 2014, 48-49.)

Strateginen hyvinvointi käsittää sen osan henkilöstön hyvinvoinnista, jolla on suurin merkitys organisaation tuloksen kannalta. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen kattaa kaikki organisaation toiminnot, joilla vaikutetaan strategiseen hyvinvointiin. Niitä ovat mm. työterveyshuolto, esimiestoiminta, johtaminen ja henkilöstöjohtaminen. Terveellä johtamisella tarkoitetaan sellaista johtamista, joka samanaikaisesti kehittää sekä organisaation tulosta, että henkilöstön hyvinvointia. Työhyvinvointi -ilmiö on 1990 -luvun jälkeen tullut TYKY -toiminnan jälkitulilla. Työhyvinvointia määritellään useiden tahojen mukaisesti, mutta yksinkertaisuudessaan kysymys on turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät sitä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työkyky taasen käsittää henkilön oman terveyden ja ammatillisen pätevyyden lisäksi työoloja ja työyhteisöä, arvoja, asenteita sekä johtamista. (Aura & Ahonen 2016, 13-102.)

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa -tutkimus kertoo kuinka yritykset ja organisaatiot käyttävät n. 2 miljardia työhyvinvointiin, joista suurimman panostuksen saavat henkilöstökoulutus ja työterveyshuolto. Vähäisimmälle panostukselle jäävät henkilöstön liikunta- ja

kulttuuripalvelujen käytön tukeminen sekä työhyvinvointiprojektit. Kun työhyvinvointi on selkeästi johdon agendalla, on se määritelty myös hyvin esimiehille ja tulokset näkyvät ilmapii-
rin, työkyvyn ja osaamisen kautta. Päinvastoin, jos johto linjaa työhyvinvoinnin heikosti, on sen merkitys myös esimiehille heikko ja sitä myöten henkilöstölle. Kehityskeskusteluiden merkittäväksi puheenaiheeksi tulisikin ottaa työhyvinvointi ja työntekijän omat resurssit. Mitä syvällisemmin organisaatiot ottavat työhyvinvoinnin huomioon, myös perheen ja vapaa-ajan sovittamisessa, sitä enemmän työntekijät sitoutuvat organisaatioon ja mieltävät sen houkuttelevana ja positiivisena työpaikkana. Jos strategista hyvinvointia johdetaan hyvin, yleistyy myös henkinen työsuojelu, joka käsittää henkisen työn kuormittavuuden. Strategisen hyvinvoinnin kohde on koko henkilöstö, sen tärkein toimija on esimies, mutta strategisen hyvinvoinnin kokonaisuudesta vastaa johto. (Aura & Ahonen 2016, 13-102.)

Nykyaikana on päivänselvää organisaation yhteiskuntavastuullisuus, jossa osatekijöinä ovat taloudelliset vaikutuksien lisäksi ympäristö- ja sosiaaliset vaikutukset. Hyvä työkyky syntyy siitä, kuinka hyvin henkilöstön osaamista, kattavia työterveyspalveluja, asianmukaisia ja ergonomisia työtiloja sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon terveellistä erottelemista ylläpidetään. Vaikka edellä mainitut asiat olisivatkin balanssissa, voi työhyvinvointia nakertaa jatkuvat muutosuhat ja heikot tulevaisuuden näkymät. (Aura & Ahonen 2016, 13-102.)

10 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voi ja pitää johtaa, sillä laadukkaalla työhyvinvoinnin johtamisella saavutetaan useiden prosenttien säästöt henkilöstökustannuksista pidentyneinä työurina sekä vähentyneinä sairaspöissoloina. Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys voidaan jakaa kahteen osaan, jossa vastakkain ovat organisaation työn tuottavuuden lisääntyminen sekä puutteellisen henkilöstön hyvinvoinnin vähentäminen. Työhyvinvointi kokonaisuuteen liittyy myös ihmisten oma hyvinvointi ja sen ylläpitäminen, jossa työ ja vapaa-aika tulee erotella selkeästi. Eräiden arvioiden mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi yksikössä voi tuoda taloudellista kasvua jopa viidestä kymmeneen prosenttia. Työpaikan tuloksellisuus on yhteydessä kannattavuuteen, tuottavuuteen kuin myös yhteiskuntavastuullisuuteenkin, jossa työ ja vapaa-aika tasapainottelee joustavasti täydentyen laadukkaalla elämänlaadulla. (Aura & Ahonen 2016, 13-102.)

Työhyvinvointi ja aineeton varallisuus kulkevat käsi kädessä ja sen sijaan että ainoastaan vähennettäisiin esimerkiksi poissaolojen kustannuksia, tulee työhyvinvoinnista tekijä jolla kasvatetaan organisaation aineetonta varallisuutta, joka on usein moninkertainen aineelliseen varallisuuteen verrattuna. Aineeton pääoma koostuu henkilö-, suhde-, ja rakennepääoman ympärille koostuvista osista joita ovat: työnantajakuva, suhteet asiakkaisiin ja alihankkijoihin, työilmapiiri, yrityskulttuuri, kannustinjärjestelmät, johtaminen, työterveyshuolto, työturvallisuus, työn järjestelyt, koulutustoiminta, arvopohja ja motivaatio, osaaminen ja ammattitaito, tunneäly sekä fyysinen ja henkinen terveys. (Aura & Ahonen 2016, 13-102.)

11 Kyselyn tulokset

Kyselylomakeita lähetettiin yhteensä 17 vankilaan. Näissä 17 vankilassa oli henkilöstöä Rikosseuraamuslaitoksen verkkosivujen mukaan yhteensä noin 1441. Kyse siis koko henkilöstöstä, ei vain valvontatehtävissä olevista. Toisaalta saimme tietoa laitosten kirjaamoista, että kysely oli lähetetty sähköpostitse 849 henkilölle. Oikeaa kyselylomakkeiden saajien määrää on siis hyvin vaikea arvioida, sillä useista yrityksistä huolimatta emme saaneet laitoksista tarkkoja lukuja valvontahenkilökunnan lukumääristä.

Mainostimme kyselyä myös sosiaalisessa mediassa eli valvontahenkilökunnan suljetussa Facebook-ryhmässä. Tämän väylän otimme käyttöön, koska heti kyselyjen lähettämisen jälkeen keskusteluissa tuli ilmi, ettei kaikissa laitoksissa kirjaamo ollut lähettänyt kyselyä henkilöstölle. Joihinkin laitoksiin lähetimme kyselyn pariinkin kertaan ja pyysimme sitä jakamaan vain rajatulle valvontahenkilökunnalle.

Lopulta jaoimme Facebook-ryhmässä kyselyyn linkin, sillä sitä kyseltiin siellä paljon. Tässä suljetussa Facebook-ryhmässä on jäseniä kaikkineen 550, mutta viestiketjussa asiasta keskusteli vain reilu 10 henkilöä. Meillä ei ole tietoa siitä kuinka moni vastasi kyselyyn Facebook sivuostolla olleen linkin kautta.

Näin ollen emme tiedä tarkkaa vastausprosenttia edellä mainituista seikoista johtuen. Emmekä myöskään saaneet tietoomme tarkkoja lukuja siitä, kuinka monta valvontahenkilökuntaan kuuluvaa virkamiestä eri laitoksissa työskentelee. Vastausten määrä on kuitenkin mielestämme erittäin hyvä, varsinkin kun alallamme ei kovin innokkaasti kyselyihin vastata. Vertauksena tähän, VVL:n tilaama kysely, joka lähetettiin 1192 henkilölle ja vastauksia tuli 763 (64 %).

11.1 Tutkimusjoukko

Vastauksia kyselyyn saimme 249 kappaletta. Valtaosa vastaajista oli miehiä. Ikäjakauma oli selkeä: pääosa vastaajista oli ikäryhmästä 36-55 vuotta. Vartijat olivat suurin vastaajaryhmä. Määräaikaisen työsopimuksen pituudet vaihtelivat vastausten perusteella hurjasti, ollen 3 kuukaudesta 29 vuoteen. Yleisin vastaus määräaikaisen työsuhteen pituuteen oli kuitenkin 2-5 vuotta. Työurista voidaan todeta niiden olleen pääsääntöisesti melko pitkiä.

Jaksotyötä tekeviä oli valtaosa ja ylitöitä henkilöstöstä teki suurin osa. Vapaana ylityöt otettiin harvoin (25 vastaajaa), mutta sen sijaan sekä rahana että vapaana vaihtoehto sai vastauksia 210 kpl.

11.1.1 Tutkimushenkilöiden sukupuoli, ikä, työtehtävä ja työpaikka

Tutkimukseen osallistui 249 ihmistä. Vastanneista 75 % (N=187) oli miehiä ja 25 % naisia (N=62). Vastaaajista 32% (N=80) kuului ikäluokkaan 36-45 v ja 32,5 % (N=81) ikäluokkaan 46-55v. Suurin osa vastaaajista oli vartijoita (81%, N=201). ähiten vastaaajia oli varti- ja/ohjaajatyötehtävissä työskenteleviä (3,6%, N=9). Kyselyyn vastanneista valtaosa työskentelee suljetussa vankilassa (88%, N=219), avolaitoksessa vastanneista oli töissä n 10% (N=24). Tarkemmat arvot taulukossa 1.

11.1.2 Tutkimushenkilöiden työsuhteen laatu, määräaikaisuuden pituus, työvuodet, jaksotyön tekijöiden määrä sekä ylityöt ja korvauksen laatu

Kyselyyn vastanneista suuri enemmistö (93%, N=231) oli virkasuhteessa. Määräaikaisten osuus oli pieni (7%, N=18). Määräaikaisten työsuhteiden keskiarvopituus oli n 21 kk (keskihajonta 15,5kk), vaihteluväli määräaikaistensa pituudessa oli suuri (3kk-60kk). Vastanneet olivat olleet RISE:n palveluksessa suhteellisen kauan: keskiarvo 16 vuotta (keskihajonta 9v, vaihteluväli 1-38v). Suurin osa vastanneista teki normaalia jaksotyötä (92%, N=230). Ylityötä teki suurin osa vastanneista. Vain 22% (N=55) ei tehnyt ollenkaan ylityötä. Yleisin tapa (542%, N=104) saada korvaus ylityöstä oli rahakorvaus ja lisäksi vapaa-aikaa.

Sukupuoli	N	%
nainen	62	24.9
mies	187	75.1
Yht	249	100.0
ikä	N	%
18-25	8	3.2
26-35	57	22.9
36-45	80	32.1
46-55	81	32.5
56-65	23	9.2
Yht	249	100.0
työtehtävä	N	%
vartija	201	80,7
rikosseuraamusesimies	39	15,7
Vartija/ohjaaja	9	3,6
Yht	249	100
työpaikka	N	%
Suljettu vankila	219	88
avolaitos	24	9,6
Molemmat	6	32,4
Yht	249	100

Taulukko 1: Tutkimushenkilöiden sukupuoli, ikä, työtehtävä ja työpaikka

Työsuhteen laatu	N	%
Virassa	231	93
määräaikaisuus	18	7
Yht	249	100
Määräaikaisuus	Keskiarvo	keskihajonta
N=18	20,78 kk	15,5 kk
Työsuhteen kesto		
N=247	15,79 v	8,9 v
Normaali jaksotyö	N	%
Kyllä	230	92
Ei	19	8
Ylityön teko	N	%
Ei tee ylityötä	55	22
Kyllä, rahakorvaus	66	27
Kyllä, vapaa-aikakorvaus	23	9
Kyllä, raha- ja vapaa- aikakorvaus	104	42
Yht	248	100

Taulukko 2: Tutkimushenkilöiden työsuhteen laatu, määräaikaisuuden ja työsuhteen kesto, jaksotyön teko sekä ylityön teko ja korvaus siitä

Kysyttäessä edestakaisen työmatkan pituutta vastaukset olivat hyvin erilaisia. Analysoitavia vastauksia saimme 233 kappaletta. Hajonta työmatkan edestakaisessa pituudessa jakautuu monen henkilön keskuudessa siten, että suurin ryhmä on 10- 29 kilometriä ajavat. Heillä työmatkan pituus oli noin 18 kilometriä edestakaisin. Se on varsin lyhyt työmatka nykytilanteessa. Todella lyhyt työmatka on 54 henkilöllä, keskimatkan ollessa noin 4 kilometriä. Pisimmillään työmatkat ilmoitettiin olevan 249 kilometriä. Kyselyn tulosten mukaan voidaan todeta, että edestakainen työmatka ei kaikilla ole häiritsevän pitkä. Ne joilla on pitkä työmatka, ovat yksittäisiä tapauksia.

11.2 Työvuorotaulukko

Kysyttäessä työvuorojen pituutta, suurin osa vastasi pisimmän työvuoron olevan 15-16 tuntia. Päivävuoroa tekevät olivat vastanneet 8-9 tuntia ja heitä oli 11 kappaletta. Kysymyksiin ny-

kyinen lyhin yhtäjaksoinen työvuorosi ja lyhin lepoaikasi, saimme hyvin kirjavan joukon vastauksia ja tähän osioon moni jätti myös kokonaan vastaamatta. Ehkä kaikki eivät ymmärtäneet kysymystä. Lyhyimmistä työvuorosta kysyttäessä vastaukset vaihtelivat nolasta 3 päivään tai 2 vuorokauteen. Näiden lisäksi vastauksina oli kysymysmerkki, 30 min, 2 h jne. Neljä vastaajaa vastasi, että lyhin yhtenäinen työvuoro on 48 tuntia. Kyseisissä vastauksissa olemme, että kyseiseen 48 tunnin vuoroon sisältyy varallaoloa.

Lepoajasta kysyttäessä vastausten kirjo oli myös laaja. Kirjoitettuja vastauksia oli neljä: “ Ei ole pitkän matkan takia, pitkät työvuorot”, “Ei mielipidettä”, “ Parempi mitä pidempi” ja “Lyhyet vuorot ei ole makuun”. Suurimmassa osassa vastauksia lepoaika oli sen mitä lakisääteisesti vaaditaan eli vähintään 8 tuntia.

Mikä olisi paras pisin työvuoro kysymys sai myös hieman erilaisia vastauksia, mutta ehdoton suosikki, 154 vastauksella oli 15-16 tuntia. 24 tunnin työvuoro sai seuraavaksi eniten vastauksia eli 35 kappaletta. 24 tunnin työvuoro on aikaisemmin ollut mahdollista ns. työvuorovaihtojen yhteydessä, mutta tällaiset vuorovaihdot eivät ole enää mahdollisia työnantajan vedotessa työnkuormittavuuteen. Loput vastauksista hajaantuivat hyvin erilaisiin tunti- ja vuorokausimääreisiin.

Varallaolossa oli 12 virkamiestä ja kysymykseen: Koetko varallaolon kuormittavana tuli kyllä vastauksia 6. Näistä kahdestatoista vastanneesta varallaoloaika vaihteli seitsemästä tunnista aina 56 tuntiin.

Työvuorojen alkamisajankohtiin oltiin pääosin tyytyväisiä eli ne alkavat sopivasti (212 vastausta, 85 %). Myös vuorojen loppumisaikoihin oltiin tyytyväisiä, 183 vastausta,73,49%). Vapaapäivistä kysyttäessä kukaan ei todennut niitä olevan liikaa, mutta sadan vastaajan mielestä (40,16%) niitä oli liian vähän. Sopivasti vapaita oli 148 (59,44 %) vastaajan mielestä. Riittävä vapaajakson pituus oli suurimman osan mielestä 3 päivää vapaata (137 vastausta). Seuraavaksi suosituin oli 3-4 vapaata (27 vastausta). Melkein saman kannatuksen saivat 2-3 päivän sekä 4 päivän vapaa. Lopuille (2 päivää, 5 päivää, 3-5 päivää tai 2-5 päivää) tuli vain yksittäisiä vastauksia. Vastaajista 25 jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Tyytyväisyyttä työvuorotaulukkoon kysyttiin asteikolla 1-5 siten, että 1 = erittäin tyytyväinen, 2 = melko tyytyväinen, 3 = neutraali mielipide, 4 = melko tyytymätön ja 5 = erittäin tyytymätön. Kaikkien vastaajien keskiarvo tähän kysymykseen oli 2,4, keskihajonnan ollessa 1,3. Yleisin vastaajien arvo (moodi) oli 2,0 eli vastaajat olivat keskimäärin melko tyytyväisiä työvuorotaulukkoonsa. Kun tyytyväisyyttä analysoitiin sukupuolen suhteen, voitiin todeta, että tilastollisesti merkitsevää eroa ei sukupuolten välillä ollut (naiset N=61, 2,4 ja miehet N=186, 2,3; $t=0,45$, $df= 245$, $p=0,66$).

Myöskään vartijoiden tai rikosseuraamusesimiesten sekä vartija / ohjaajien vastausten välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa (vartija N=200, 2,4; rikosseuraamusesimies N=39, 2,5; vartija/ohjaaja N=8, 1,8; $p=0,74$, $p=0,12$). Myöskään sillä, työskenteleekö suljetussa vankilassa tai avolaitoksessa ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa (suljettu N=217, 2,4; avo N=24, 2,2; $t=0,82$, $df=239$, $p=0,42$).

11.3 Työvuorotaulukon ongelmia

Ongelmista kysyttäessä vastauksen kirjoitti 155 vastaajaa, mikä on reilusti puolet vastaajista. Negatiivissävyytteisiä vastauksia kirjoitti 77 vastaajaa. Vastauksissa korostuivat mm. seuraavat asiat:

“Pidempiä vapaita ja enemmän joustoa. Kieku on erittäin huono asia.”

“Sosiaaliseen elämään tarvitaan iltoja.”

“Liikaa töissäkäynti päiviä. Mieluummin tulisin pitemmäksi aikaa ja sitten jäisin pitemmäksi aikaa töistä pois.”

“Työvuorot saisivat olla pidempiä.”

“Ihmettelen miksi on pitänyt romuttaa erittäin hyvä työvuorollista.”

“Tämä uusi työvuorotaulukko on ihan paska. Tai oikeastaan sen vertaaminen paskaan loukkaa paskaa.”

“Liian vähän vapaita.”

“Liian lyhyttä päivää -liian lyhyet vapaat.”

“Pitkät työvuorot saisi palauttaa eli ns. 24 tuntiset työvuorot.”

“Olen pakotettu päivätöihin. “

“Ei palaudu kahden vapailla kun työ kumminkin on mitä on, henkisesti ja fyysisesti.”

“Vapaat lyhyet, ei ehdi toipumaan edellisestä työputkesta.”

“Jos voisi tehdä 24 tunnin vuoroja tarvittaessa olisin tyytyväisempi.”

“Olen tyytymätön siihen, että työvuorot lyhenevät max 14 h.”

“Taulukko epätasainen.”

“Vuorot pirstaloitu liian moneen osaan.”

“ Työpäivät liian lyhyitä, mikä näkyy vähentyneinä vapaapäivinä.”

“ Liikaa päivävuoroja ja liian vähän vapaita.”

“Pidemmät työpäivät, pidemmät vapaat.”

“ Työpäiviä on enemmän kuin aiemmissa taulukoissa. Taulukkoja on neljä eri, vartijat ovat eriarvoisessa asemassa. Pitkiä työputkia, lyhyet vapaat - kuormittaa todella paljon ja jaksaminen heikkoa.”

“Liian lyhyet vapaat, ei ehdi toipua.”

“ Vapaita pirstottu. Lähtöjen määrä kasvanut.”

Positiivisia vastauksia oli 55 kappaletta. Niissä esiin nousivat hyvä rytmitys töiden ja vapaiden suhteen sekä työhön sopivat pitkät työvuorot. Näin vastaajat kommentoivat.

“ Sopii tämän hetkiseen elämäntilanteeseeni.”

“ Vapaat ja työvuorot rytmittyvät sopivasti:”

“ Selvät tyøjaksot, selvät vapaat.”

“ Kolme töitä, kolme vapaata on loistava rytmitys.”

“Tällä hetkellä voi vielä tehdä 16 h työvuoron joten se on loistava asia.”

“ Helppo sovittaa vapaa-ajan asiat kun on vapaita sopivassa suhteessa työhön.”

“Kolme töitä kolme vapaata sopii hyvin.”

“Joustavat työvuorot.”

“ Työvuorojen ja vapaiden rytmitys on hyvä.”

“ Vapaita on kohtalaisen hyvin. “

“ Helpottaa työssä jaksamista riittävä vapaajakso.”

“ Voin vaikuttaa työvuoroihini.”

“Sopivassa suhteessa työt/vapaat.”

“ Vapaat viikolla ovat mukavia ja välillä tarpeellisiakin.”

Vastauksia, joissa oli sekä positiivista että negatiivista sävyä, tai joissa oli neutraalivastaus oli 23 kappaletta. Usein vastaus oli sellainen jossa mainittiin yksi negatiivinen asia, mutta samalla mainittiin myös jokin muu positiivinen seikka.

11.4 Työvuoro-ongelmiin vaikuttaminen

Tutkimukseen vastanneiden mahdollisuutta vaikuttaa työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen kartoitettiin väittämällä, johon vastattiin asteikolla 1-5 siten, että 1=lähes aina, 2=melko usein, 3=joskus, 4=vain harvoin, 5=ei koskaan. Kaikkien vastaajien vastausten keskiarvo oli 2,23, keskihajonta 1,14, moodi eli yleisin vastaus 2. Vastajat siis kokivat, että pystyvät vaikuttamaan työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen melko usein. Työvuoro-ongelmien ratkaisuun vaikuttamista analysoitiin myös sukupuolen, työtehtävien ja työpaikkojen suhteen.

Kun väittämää analysoitiin sukupuolten suhteen, todettiin, että tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut (naiset N=60, 2,3; miehet N=186, 2,2; $p=0,55$). Työtehtävien suhteen vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten vastausten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero. Vartijat kokivat, että pystyvät vaikuttamaan työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen esimiehiä enemmän (vartija N=200, 2,34; esimies N=38, 1,95, $t=2,41$, $df=64,9$, $p=0,02$). Vartija/ohjaajilla oli vähäisin vaikutusmahdollisuus työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen (N=8, 1,6), mutta tämä ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä rikosseuraamusesimiesten eikä vartijoiden vastausten välillä. Eri työpaikoissa, suljettu vankila ja avolaitos, työskentelevien vastausten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa (suljettu vankila N=216, 2,3; avolaitos N=24, 2,0; $t=0,99$, $df=238$, $p=0,32$).

Työvuoro-ongelmista ja niiden ratkaisemisesta kysyttäessä (esim. vuoronvaihdot) oli vastaus pääosin, ettei niihin voi vaikuttaa. Vastaaajista suurin osa (68 %) oli sitä mieltä, etteivät he voi vaikuttaa ollenkaan tai voivat vaikuttaa erittäin vähän työpäivien pituuteen. Työajan alkamis- tai loppumisaikoihin vaikuttamiseen vastasi ”ei ollenkaan” tai ”erittäin vähän” 76 %. Taukojen pitämiseen sen sijaan pystyi vaikuttamaan jonkin verran tai erittäin paljon 80 % vastaajista. Yksityisasioiden hoitamiseen pystyi vaikuttamaan jonkin verran tai melko paljon 60 % vastaajista. Työvuorojärjestelyihin pystyi vaikuttamaan melko paljon tai jonkin verran 51 % vastaajista. Toisaalta 49 %:a oli sitä mieltä, ettei pysty ollenkaan tai melko vähän vaikuttamaan työvuoroihinsa. Lomien ja vapaiden ajankohtiin pystyy vaikuttamaan melko paljon tai jonkin verran 68 % vastaajista. Samoin palkattomiin vapaisiin pystyi vaikuttamaan melko paljon tai jonkin verran 61 % vastaajista.

Kysyttäessä onko tärkeää tietää työvuorot kuukausia eteenpäin, 239 työntekijää eli 96 % vastasi kyllä ja vain n 4% eli 10 työntekijää vastasi ei. Sukupuolten vastauksia verrattaessa todettiin, että miehistä suurempi osa eli 97% halusi tietää työvuorot kuukausia etukäteen kuin naisista, joista 92% halusi tietoa riittävästi etukäteen. Myös eri työtehtävissä toimivat vastasivat hiukan erilalla: vartijoista 97%, esimiehistä 92% ja vartija/ohjaajista 89% halusi tietää vuorot riittävästi etukäteen. Eli työvuorojen ennakointi pitkälle tulevaisuuteen koetaan tärkeäksi.

Tekstikenttäosiossa kysyimme, millaisia ongelmia työvuorotaulukko aiheuttaa. Vastauksen kirjoitti 112 vastaajaa. Kun kysyimme nimenomaan ongelmista, niin niitä mainittiin seuraavasti: 45 vastaajaa mainitsi henkilökunnan vähyyden, 28 mainitsi vaihtojen teon hankaluuden ja joustamattomuuden. 17 vastaajaa mainitsi ongelmaksi sen, että ns. pitkät työvuorot puuttuvat ja työvuorot ovat muutenkin hankalia. Vastaajista 14 mainitsi ongelmaksi työvuorosuunnittelijan - tai suunnittelun. Vastaajista kuusi, kirjoitti sanelupolitiikasta, tiedotuksen puutteesta ja KIEKUn mukanaan tuomista ongelmista. Vain yksi mainitsi palkanmaksun ongelmat. Vaikka kysyimme erityisesti ongelmista, saimme tähän osioon myös kaksi positiivissävytteistä vastausta.

“Vaihtaminen on välillä hankalaa mutta saadaan yleensä onnistumaan. Esimies tekee parhaansa aina vaihtojen onnistumisen eteen ja jos ei onnistu osaa päätöstä tämän vuoksi arvostaa.”

“ 3 lapsen harrastustoiminnan mukaan olen joutunut joskus vaihtelevaan vuoroja. Tähän mennessä onnistunut OK.”

Palkattomiin vapaisiin pystyi vaikuttamaan melko paljon tai jonkin verran 61 % vastaajista. 93 % vastaajista sanoi, ettei henkilökohtaisia työaikatoivomuksia oteta ollenkaan huomioon.

Kun kaikkien vastaajien vastauksia kysymykseen ”Miten hyvin henkilökohtaiset työaikatoivomuksesi otetaan huomioon?” analysoitiin, saatiin vastausten keskiarvoksi 2,78 (N=248, keskihajonta 1,1). Vastausvaihtoehdot olivat 1=aina, 2=melko usein, 3=silloin tällöin, 4=vain harvoin ja 5=ei lainkaan. Vastaajat kokivat, että työaikatoivomukset otetaan huomioon silloin tällöin. Kun analyysiä tehtiin sukupuolten suhteen, huomattiin, että naisten vastausten keskiarvo oli 3,1 (N=61, keskihajonta=1,16) ja miesten 2,7 (N=187, keskihajonta=1,05). Ero keskiarvoissa oli tilastollisesti merkitsevä (t=2,7, df=246, p=0,008). Tämä tarkoittaa, että miesten toivomukset työajoista otetaan hiukan useammin huomioon kuin naisten.

Työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen tai työaikatoivomuksiin ei nähty olevan vaikutusmahdollisuutta eikä myöskään työpäivien pituuteen, sen alkamis- tai loppumisajankohtaan. Sen sijaan taukojen pitämiseen, palkattomien vapaiden tai lomien ajankohtaan pystyi vaikuttamaan sekä jonkin verran työvuorojärjestelyihin tai yksityisasioiden hoitamiseen.

11.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksessä työaikojen yhteensopivuutta puolison työaikoihin vastasi 26 % sovittuvan melko hyvin. Puolison suhtautumista vuorotyöhön pidettiin erittäin hyvänä 36 % vastaajista, ja melko hyvänä 32 % vastaajista. Vain viisi vastaajaa 249:stä piti puolison suhtautumista vuorotyöhön erittäin huonona. Se, miten vuorotyö soveltuu lapsi-

perheen arkeen, 21 % sanoi sen soveltuvan melko hyvin, 20 % huonosti tai erittäin huonosti. 72 (N=249) vastaajaa kertoi, ettei ole puolisoa tai lapsia.

Työn ja perheen yhteensovittaminen sujui melko hyvin ja puolison suhtautuminen vuorotyöhön oli hyvä. Perheen yhteinen aika ei näyttänyt kärsivän lainkaan tai vain vähän vuorotyöstä. Vuorotyön soveltuvuus lapsiperheen arkeen ei näyttänyt tuottavan suurta vaikeutta, vastaajista kolmasosa ilmoitti ettei ole puolisoa tai lapsia. Sosiaaliseen elämään työvuorojärjestelyt aiheuttivat 62 % vastaajista jonkin verran tai ei ollenkaan ongelmia. Perheen yhteiseen aikaan häiritsevästi työvuorojärjestelyt vaikuttivat 64 % vastaajasta vähän tai ei lainkaan.

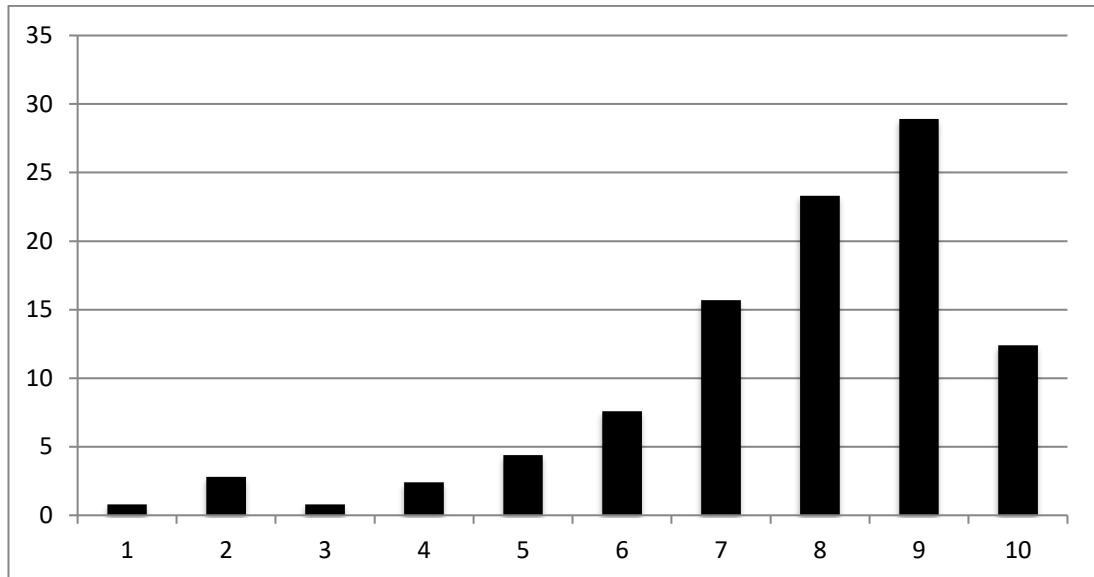
11.6 Työkyky

Omaa työkykyä pyydettiin pisteyttämään asteikolla 0-10 siten, että 0 oli huonoin mahdollinen ja 10 työkyvyn olevan parhaimmillaan. Kaikkien vastaajien keskiarvoksi tuli 7,7 ja vastauksista numero 9 sai eniten ääniä (72/249, 29%). Täyden 10 vastauksia oli 31 kpl (12%). Hyväksi (arvot 9 ja 10) nykyisen työkykynsä arvioi 41 % vastaajista.

Miehet arvioivat työkykynsä hiukan paremmaksi kuin naiset: miesten keskiarvo 7,76 (N=186) ja naisten 7,5 (N=62). Tämä ero ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä ($t=-0,86$, $df=246$, $p=0,4$).

Työtehtävien mukaan tuloksia analysoitaessa todettiin, että parhaimmaksi työkykynsä arvioivat vartija/ohjaajat (8,0, N=8), sitten vartijat (7,7, N=201) ja huonoimmaksi esimiehet (7,5, N=39). Erot näiden eri työtehtävissä toimivien ryhmien vastausten välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ($p=0,7$, $p=0,6$, $p=0,5$).

Työpaikan suhteen tuloksia analysoitaessa todettiin, että avolaitoksen työntekijät kokivat työkykynsä paremmaksi (8,3, N=24) kuin suljetussa vankilassa työskentelevät (7,6, N=218). Tämäkään ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($t=-1,64$, $df=240$, $p=0,1$).



Taulukko 3: Vastaajien arvio omasta työkyvystä. Kaikki vastaajat, N=248

Kysyttäessä luuleeko vastaaja pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua, oli suurin osa vastauksista (74 %) melko varmasti ja vastaajista epävarmoja oli 20 %:a. ”Tuskin” vastasi 6% vastaajista.

11.7 Työilmapiiri ja vireystila

Työilmapiiriä työpaikalla kartoitettiin väittämällä ”millainen työilmapiiri työpaikallasi vallitsee?”. Vastaaja valitsi sopivimman vaihtoehdon viidestä mahdollisesta kuvaamaan tilannetta. Vaihtoehdot olivat: 1= erittäin hyvä, 2= kohtalaisen hyvä, 3= ei hyvä, ei huono, 4= hiukan ongelmainen ja 5= huono/ kireä/ kaunainen. Pienempi arvo tarkoittaa siis positiivisempaa työilmapiiriä. Vastaajat vastasivat tähän kysymykseen keskiarvolla 3,3 (N=249, keskihajonta 1,5). Vastaajista 335 (N=81) arvioi ilmapiiriä arvosanalla 2 eli kohtalaisen hyvä, mutta myös negatiivisia arvioita oli noin 30%:lla vastaajista. He arvioivat ilmapiiriä arvosanalla 5 eli huono/ kireä/ kaunainen. Vastauksia analysoitiin myös sukupuolen, työtehtävän, työpaikan, työsuhteen laadun ja iän suhteen.

Kun vastauksia analysoitiin sukupuolten suhteen, todettiin, että miesten ja naisten keskiarvot olivat hyvin samanlaiset (nainen N=62, 3,24; mies N= 187, 3,25). Ero ei ollut myöskään tilastollisesti merkitsevää. Työtehtävienkin suhteen keskiarvot olivat vartijoilla ja esimiehillä hyvin samanlaiset ja tilastollisesti merkitsevää eroa ei testauksessa ollut (vartija N=201, 3,3; esimies N=39, 3,2; $t=0,21$, $df=208$, $p=0,84$). Vartija/ohjaajien arvio ilmapiiristä oli kaikista positiivisin (N=9, 2,7), mutta tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää muiden työtehtävissä toimivien vastauksiin verrattuna ($p=0,21$, $p=0,4$).

Suljetussa vankilassa ja avolaitoksessa työskentelevät vastasivat tähän kysymykseen hyvin erilailla. Suljetussa vankilassa työskentelevät arvioivat työilmapiiriä arvosanalla 3,3 (N=219) ja avolaitoksessa 2,3 (N=24). Tämä ero oli hyvin voimakkaasti tilastollisesti merkitsevä ($t=3,28$, $df=241$, $p=0,001$). Avolaitoksessa työskentelevien mielestä työilmapiiri oli positiivisempi kuin suljetussa vankilassa työskentelevien arvio.

Myös virassa olevat ja määräaikaiset vastasivat tähän kysymykseen erilailla. Virassa olevien vastausten keskiarvo oli 3,3 (N=231) ja määräaikaisten 2,5 (N=18). Tämä ero oli tilastollisesti merkitsevä ($t=2,12$, $df=247$, $p=0,03$). Määräaikaiset arvioivat työilmapiiriä siis positiivisemmin. Myös ne, jotka olivat virassa ja eivät tehneet ylityötä, arvioivat työpaikan ilmapiiriä negatiivisemmaksi kuin määräaikaiset tai ylityötä tekevät ($p=0,03$, $p=0,004$).

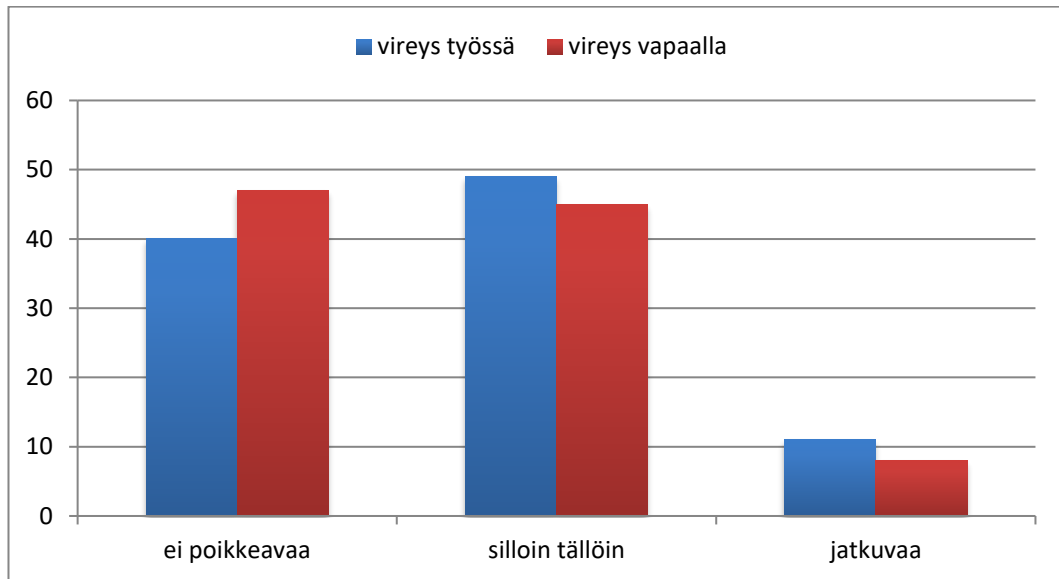
län suhteen vastaajien vastausten välillä ei löydetty tilastollisesti merkitsevää eroa. Vanhemmat työntekijät (46-55 v) arvioivat ilmapiiriä negatiivisemmaksi (3.32) kuin nuoremmat eli 18-25 vuotiaat (2.25).

Kysymykseen, miten nykyinen työvuorojärjestely vaikuttaa uneesi tai vireystilaasi valveilla ollessasi, 43% vastasi kysymykseen, ettei sillä ole vaikutusta ja 25%, että häiritsee jonkin verran. Työvuorojärjestely vaikutti uneen tai vireystilaan häiritsevästi 13 %:ssa vastaajista. Kysyttäessä työvuorojärjestelyjen vaikutuksesta työssäjaksamiseen, vastasi 31%:a, että se helpottaa paljon tai jonkin verran, kun taas 36 %:a vastasi, että häiritsee paljon tai jonkin verran. Yleiseen terveydentilaan ei juuri nähty olevan vaikutusta. Vapaa-ajan harrastuksiin haittaavaa vaikutusta nähtiin olevan 34 %:n mukaan vastaajista jonkin verran, 25 % sillä ei ollut vaikutusta ja 14 % vastaajista kokivat, että työvuorojärjestelyt helpottavat paljon vapaa-ajan harrastuksia. Työpaikan ilmapiiriin työvuorojärjestelyt vaikuttivat 18 %:ssa vastaajista häiritsevän paljon, 29 % vastaajista oli sitä mieltä että, työvuorojärjestelyt helpottaa paljon tai jonkin verran. Työn fyysisestä rasittavuudesta oltiin sitä mieltä, että 75 %:n mielestä työ ei ole rasittavaa tai se on vain vähän rasittavaa. Vastaajista 83 %:a oli sitä mieltä, että työ on henkisesti hyvin tai melko rasittavaa.

Nykyisen työvuorojärjestelmään ollaan suhteellisen tyytyväisiä, sillä uneen tai vireystilaan sillä ei suuremmalti näyttäisi olevan vaikutusta. Terveydentilaan nykyisellä työvuorojärjestelmällä ei näyttäisi olevan vaikutuksia. Sosiaalisen elämän nähtiin kärsivän jonkin verran vuorotyöstä, samoin vapaa-ajan harrastuksien. Työpaikan ilmapiiriä nykyinen työvuorojärjestelmä helpottaa paljon tai jonkin verran. Työ ei ole fyysisesti rasittavaa, mutta henkisesti se rasittaa suurinta osaa henkilökunnasta.

Vastaajat arvioivat omaa vireystilaa töissä asteikolla, jossa 1= ei liity mitään poikkeavaa, 2=liittyy silloin tällöin poikkeavuutta ja 3=liittyy jatkuvaa poikkeavuutta. Vastaajista 40 %

(N=99) arvioi, ettei vireystilaan töissä liity mitään poikkeavuutta. Poikkeavuutta arvioi kokevansa silloin tällöin 49% eli 122 henkilöä. Jatkuvaa poikkeavuutta vireystilassa esiintyi 11 %:lla eli 27 henkilöllä. Vireys vapaa-aikana koettiin parempana, 47% (N=116) vastaajista ei kokenut poikkeavaa, 45 % (N=110) vain silloin tällöin ja 8% (N=20) koki vapaa-ajallakin jatkuvasti poikkeavuutta Työkyky koettiin vastausten perusteella erittäin hyväksi. Suurin osa vastauksista sijoittui asteikon yläpäähän, mikä vastaa hyvää tai parhaimmillaan olevaa työkykyä. Nykyisessä ammatissa vastaajista 74 %:a arvelee pystyvänsä vielä toimimaan.



Taulukko 4: Vireys työssä, N=248 ja vireys vapaa-ajalla, N=246

Kysyttäessä palautumista töiden jälkeen, valtaosa eli 55 % vastaajista tuntee joskus väsymystä. Pienen lepo hetken töiden jälkeen sanoo tarvitsevänsä 35 %:a vastaajista. Vastaajista 60 %:a palautuu hyvin työvuorojen välissä. Kysymykseen, riittääkö aika kunnolliseen palautumiseen työvuorojen välissä vastasi 24 %:a, ettei riitä. Toisaalta 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että työvuorojen välissä palautuminen onnistuu. Vapailta töihin tullessa 59 %:a vastaajista tunsivat olotilansa virkeäksi. Toisaalta, töihin lähtiessä 41 % vastasi, että olisi kaivannut pidemmät vapaat.

Vastaajista 90 % sanoi, ettei ole tarvinnut, tai on tarvinnut melko harvoin uni- tai nukahtamislääkkeitä, viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajista 81 %:lla on ollut vaikeutta herätä työaamuina. Vastaajista 78%:lla ei tunnu olevan nukahtamisvaikeuksia tai niitä on melko harvoin. Työpäivinä väsymys ei vaivaa tai vaivaa vain vähän 71 %:a vastaajista. Vapaa-ajalla väsymystä ei pöde lainkaan tai potee vain vähän 82 %:a vastaajista. Kysymykseen, kuinka usein heräilet työpäivien yhteydessä öisin, vastasi 69 %:a, ettei heräile ollenkaan tai heräilee yöllä melko harvoin.

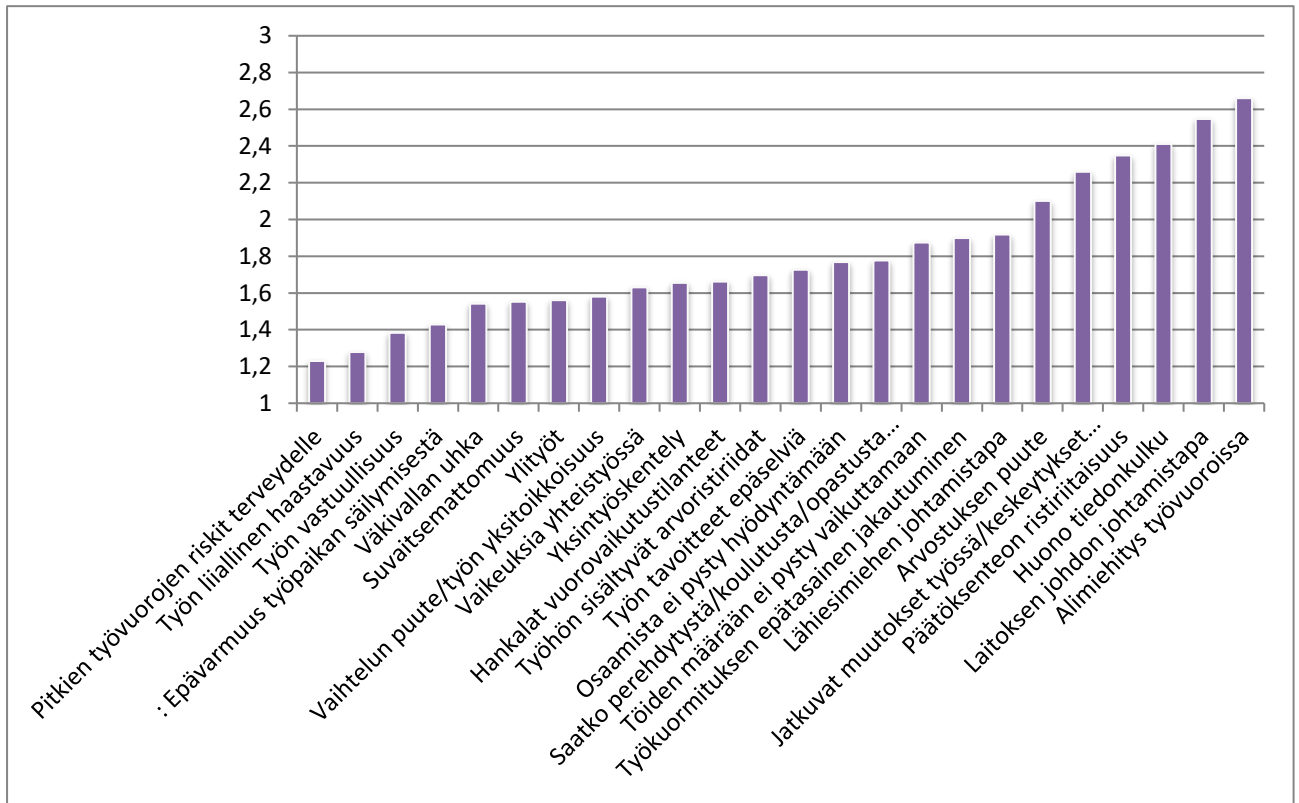
Nukkuminen koettiin siis vastusten perusteella hyväksi, ja vain harvat tarvitsevat uni- tai nukkahtamislääkkeitä saadakseen nukuttua. Herääminenäkään ei tuottanut ongelmia, eikä työpäivinä juurikaan tunnettu väsymystä. Vapaa-ajalla ei väsymys vaivaa suurinta osaa vastaajista, joskin töiden jälkeen suurin osa tuntee väsymystä ja tarvetta pieneen lepoaikaan.

11.8 Stressi ja kuormittuneisuus sekä työssä jaksaminen

Tutkimushenkilöiden kokemaa stressiä, työn kuormittavuutta ja työssä jaksamista kysyttiin 24 eri työhön vaikuttavan osatekijän/väittämän kautta. Vastaajat arvioivat kokemaansa asteikolla 1-3, joista vaihtoehto ”1” tarkoitti, että vastaaja ei ole kokenut tämän tekijän vaikuttavan työssä jaksamiseen juuri ollenkaan, ”2” että tekijä on vaikuttanut jonkin verran ja ”3” että tekijä on vaikuttanut työssä jaksamiseen paljon.

Vastaajien mukaan vähiten kuormitusta aiheuttivat pitkien työvuorojen riskit terveydelle (1,2, N=247). Tämän tekijän vaikutusta arvioi peräti 82 %:a vastaajista arviolla ”1” eli ”ei juuri lainkaan” vaikutusta työssä jaksamiseen. Työn liiallinen haastavuus vaikutti toiseksi vähiten (keskiarvo 1,3, N=247) ja työn vastuullisuus kolmanneksi vähiten (keskiarvo 1,4, N=248).

Eniten kuormitusta aiheutti alimiehitys työvuoroissa (keskiarvo 2,7, N=248), jopa 72 % vastaajista koki tämän tekijän vaikuttavan jaksamiseen arvolla ”3” eli ”paljon”. Laitoksen johdon johtamistapa (keskiarvo 2,55, N=249) vaikutti jaksamiseen toiseksi eniten. Vastaajista 65% arvioi tätä tekijää arvolla ”3”. Huono tiedonkulku (keskiarvo 2,4, N=248) ja päätöksenteon ristiriitaisuus (keskiarvo 2,35, N=247) vaikuttivat jaksamiseen kolmanneksi ja neljänneksi eniten.



Taulukko 5: Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen

11.8.1 Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen eri sukupuolten ja eri ikäisten työntekijöiden arvioimana

Tilastollisesti merkitsevä ero sukupuolten välillä tuli osatekijöihin 1. Arvostuksen puute, 2. Yksintyöskentely, 3. Huono tiedonkulku ja 4. Päätöksenteon ristiriitaisuus. Naiset kokivat osatekijöiden 1, 3 ja 4 vaikuttavan työssä jaksamiseen tilastollisesti merkitsevästi miehiä enemmän ($p=0,03$, $p=0,02$, $p=0,01$). Osatekijä 2 oli ainoa, jonka kohdalla miehet kokivat tämän vaikuttavan naisia enemmän työssä jaksamiseen ($p=0,03$).

Eri ikäisten työntekijöiden vastausten välillä todettiin tilastollisesti merkitseviä eroja tekijöiden: 1. Töiden määrään ei pysty vaikuttamaan, 2. Jatkuvat muutokset/keskeytykset töissä, 3. Työhön sisältyvät arvoriistiriidat, 4. Epävarmuus työpaikan säilymisestä, 5. Lähiesimiehen johtamistapa, 6. Päätöksenteon ristiriitaisuus, 7. Pitkien työvuorojen riskit terveydelle ja 8. Laitoksen johdon johtamistapa välillä. Vanhemmat työntekijät kokivat tekijöiden 1, 2, 3, 5, 6 ja 7 vaikuttavan jaksamiseen nuoria työntekijöitä enemmän ($p=0,000-0,04$). Nuorilla työntekijöillä vain tekijä 4, epävarmuus työpaikan säilymisestä, vaikutti työssä jaksamiseen vanhempiä työntekijöitä enemmän.

11.8.2 Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen eri työtehtävissä, erilaisissa työpaikoissa ja työsuhteen laadun mukaan

Kun aineistoa analysoitiin työtehtävien suhteen, todettiin useita tilastollisesti merkitseviä eroja vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten vastausten välillä. Eroja tuli seuraavien tekijöiden tuloksissa: 1. Arvostuksen puute, 2. Alimiehitys työvuorossa, 3. Ylityöt, 4. Epävarmuus työpaikan säilymisestä, 5. Yksintyöskentely, 6. Huono tiedonkulku 7. Päätöksenteon ristiriitaisuus ja 8. Laitoksen johdon johtamistapa. Vartijat kokivat kaikkien näiden tekijöiden vaikuttavan työssä jaksamiseen rikosseuraamusesimiehiä enemmän ($p=0,000-0,03$).

Kun verrattiin vastaajien tuloksia sen mukaan, missä vastaajat työskentelivät - suljetussa vankilassa vai avolaitoksessa - löydettiin seuraavat tilastollisesti merkitsevät erot: 1. Vaihtelun puute/työn yksitoikkoisuus 2. Jatkuvat muutokset/keskeytykset töissä ja 3. Alimiehitys työvuoroissa. Suljetussa vankilassa työskentelevillä nämä tekijät vaikuttivat työssä jaksamiseen avolaitoksissa työskenteleviä enemmän ($p=0,000-0,03$).

Määräaikaisten ja virassa olevien työntekijöiden vastauksia verrattaessa, todettiin tilastollisesti merkitseviä eroja tekijöiden 1. Ylityöt, 2. Epävarmuus työpaikan säilymisestä, 3. Työkuormituksen epätasainen jakautuminen ja 4. Lähiesimiehen johtamistavan kesken. Määräaikaisten työntekijöiden työssä jaksamiseen vaikutti tekijät 1, 2, ja 3 virassa olevia enemmän. Tekijä 4 vaikutti taas virassa olevien työssä jaksamiseen määräaikaista enemmän. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p=0,000-0,05$).

Stressi ja kuormittuneisuus todettiin vastausten perusteella suureksi. Alimiehitys oli suurimpia työssä jaksamisamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Jatkuva muutos rasitti paljon tai jonkin verran henkilökuntaa. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös oman työn hallinnan puute ja osaltaan se, ettei pysty vaikuttamaan omalla osaamisellaan työhönsä. Työn tavoitteet koettiin selkeiksi. Työtä ei koettu liian haastavaksi, eikä työn tuomaa vastuullisuutta tai ylitöitä koettu rasittavana työn jaksamisen kannalta. Pitkien työvuorojen ei koettu olevan riski terveydelle. Vankilassa työskentely nähtiin vakaana, eikä stressiä aiheuttanut pelko työpaikan epävarmuudesta. Yksintyöskentely ja yhteistyö ei ollut rasittava tai stressaava tekijä.

11.9 Arvostus ja luottamus

Arvostusta koskevissa kysymyksissä omaa työtä arvostettiin melko paljon, 40 % vastauksista ja erittäin paljon 27 %:ssa. Vain 3 % vastasi, ettei arvosta omaa työtään lainkaan. Työkavereita arvostettiin melko tai erittäin paljon 86 %:ssa vastauksista. Vaihtoehto ”ei lainkaan” sai 0 %:a. Apulaisjohtajia ei arvostettu lainkaan (22 %) ja erittäin paljon arvosti vain 6 %:a.

Arvioitaessa lähiesimiehen tukea ja apua, vastaajilla oli käytössä 6-portainen asteikko, jossa 1=erittäin paljon, 2= melko paljon, 3= jonkin verran, 4= melko vähän, 5= erittäin vähän ja 6= ei lainkaan. Kaikkien vastaajien vastausten keskiarvo oli 3,26 (N=247, std.dev=1,50). Vaihtoto 3 (jonkin verran) sai suurimman prosenttiosuuden (30%, N=74). Noin 11% vastaajista (N=27) arvioi, ettei saa lainkaan tukea tai apua lähiesimieheltä.

Vastauksia analysoitaessa huomattiin, että miehet ja naiset arvioivat lähiesimiehen tuen hyvin samalla tavalla (naiset 3,46, miehet 3,2). Myöskään työtehtävän suhteen ei eroja arvioinnissa löytynyt. Työpaikan suhteenkaan vastauksiin ei tullut eroja (suljettu vankila 3,3, avolaitos 3,0). Iän suhteen vastauksia analysoitaessa, huomattiin, että nuoremmat vastaajat (18-25 v) arvioivat saavansa melko paljon apua ja tukea (keskiarvo 2,0), kun taas vanhemmat (46-55 v) arvioivat samaa keskiarvolla 3,53. Työsuhteen laatu vaikutti myös vastauksiin: virassa olevat kokivat saavansa vähemmän (3,31) tukea ja apua kuin määräaikaiset työntekijät (2,55).

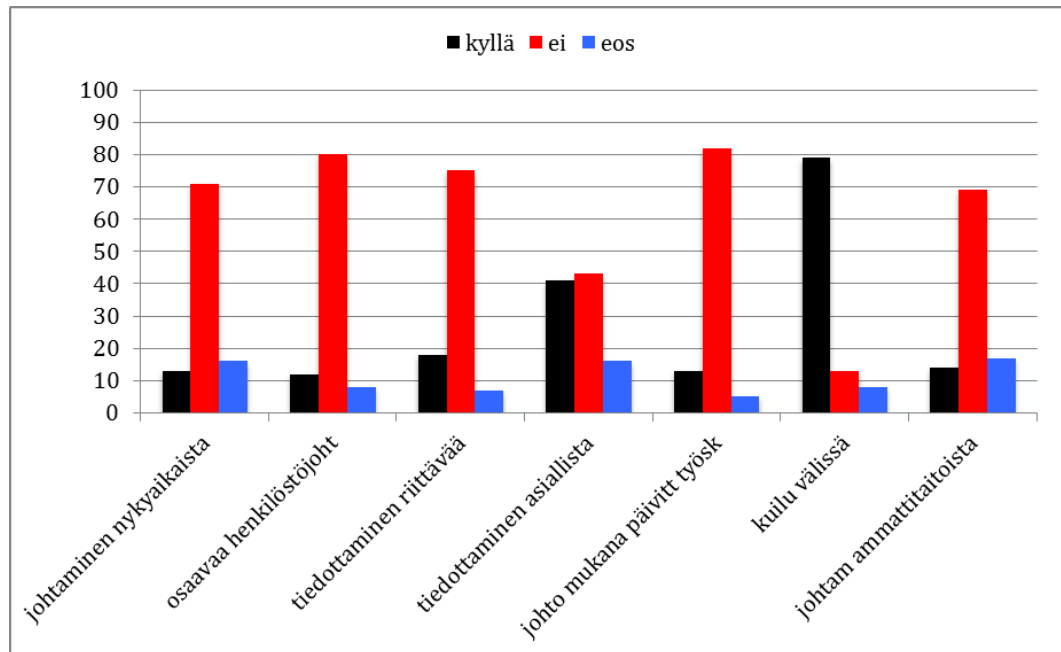
Omia lähiesimiehiä arvostettiin melko paljon (33 %), erittäin paljon 15 %:a ja ei lainkaan 6 %:a. Oman yksikön johtajaa ei arvostettu lainkaan 34 %:ssa vastauksista, erittäin paljon arvostettiin vain 6 %:a vastaajista. Rikosseuraamuslaitosta organisaationa ei arvostettu lainkaan 37 %:ssa vastauksista. Arvostusta erittäin paljon antoi vain 2 %. Koulutusta arvostettiin jonkin verran 32 %:ssa vastauksista ja erittäin paljon 8 %:ssa. Koulutusta ei arvostanut lainkaan 14 %:a vastaajista.

Arvostusosio toi selkeästi esille sen, että yksikön johtoa tai apulaisjohtajia ei arvosteta, kun taas omaa lähiesimiestä arvostetaan melko paljon tai erittäin paljon.

Oma arvostus Rikosseuraamuslaitosta kohtaan oli erittäin vähäistä. Koulutusta arvostettiin jonkin verran. Omia työkavereita arvostettiin varauksetta. Kukaan ei antanut vastaukselle, en arvosta lainkaan, ääniä. Luottamuksen osiossa, kysymykseen voitko luottaa turvallisuustasolla työkavereihisi, oli vastaus 93 %:sti selkeästi kyllä. Oman vankilan johtoa ei pidetty luottamuksen arvoisena 63%:ssa, kyllä pidettiin luottamuksen arvoisena 19 %:ssa vastauksista. Riiselin linjauksia ei pidetty luotettavana 85 %:ssa vastauksista. Rikosseuraamuslaitosta pidettiin 60 %:ssa vastauksista luotettavana työnantajana ja 24 %:ssa vastauksista ei pidetty luotettavana.

11.10 Mielipiteitä johtamisesta

Johtamiseen liittyviä asioita kysyttiin seitsemällä eri kysymyksellä. Vastausvaihtoehdot olivat 1= kyllä, 2=ei, 3 =ei osaa sanoa. Vain tiedottamisen asiallisuus -kysymyksessä ”kyllä” (41%) ja ”ei” (42,6%) vaihtoehdot olivat hyvin tasaiset, muissa kysymyksissä erot olivat suuret.

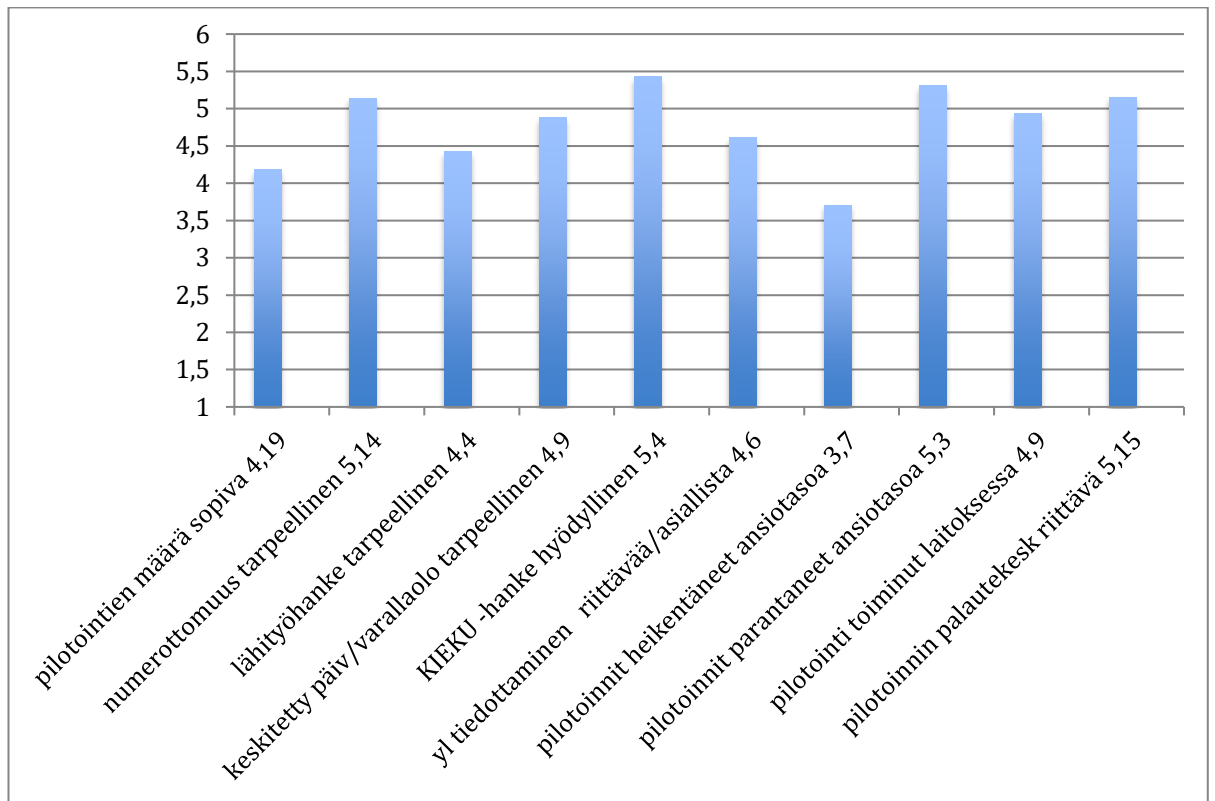


Taulukko 6: Johtaminen

Yksikön johtoa arvioitiin ammattitaidottomaksi suurimmassa osassa vastauksista ja työntekijöiden sekä johdon välillä vallitsee kuilu. Johtoa ei myöskään nähdä päivittäisessä työskentelyssä. Tiedottamisen asiallisuudesta kysyttäessä vastaukset menivät jotakuinkin tasan ei- ja kyllä- äänien kesken, joskin tiedottamista ei pidetty riittävänä eikä johtoa pidetty nykyaikaisena.

11.11 Pilotoinnit Rikosseuraamusalalla

Kyselyyn vastanneiden ajatuksia pilotoinneista kartoitettiin kymmenellä eri väittämällä. Väittämällä mitattiin, miten vastaaja on kokenut väittämän asian hyödyllisyyden/ riittävyys-/tarpeellisuuden jne. Väittämiin vastattiin asteikolla 1-6 siten, että 1= kokemus erittäin paljon 2= melko paljon, 3=jonkin verran, 4=melko vähän, 5=erittäin vähän ja 6=ei lainkaan. Mitä suurempi kokemus, sitä matalampi pylväs ja mitä vähemmän vastaaja on kokenut väittämän asian vaikuttaneen, sitä korkeampi pylväs taulukossa 4 on.

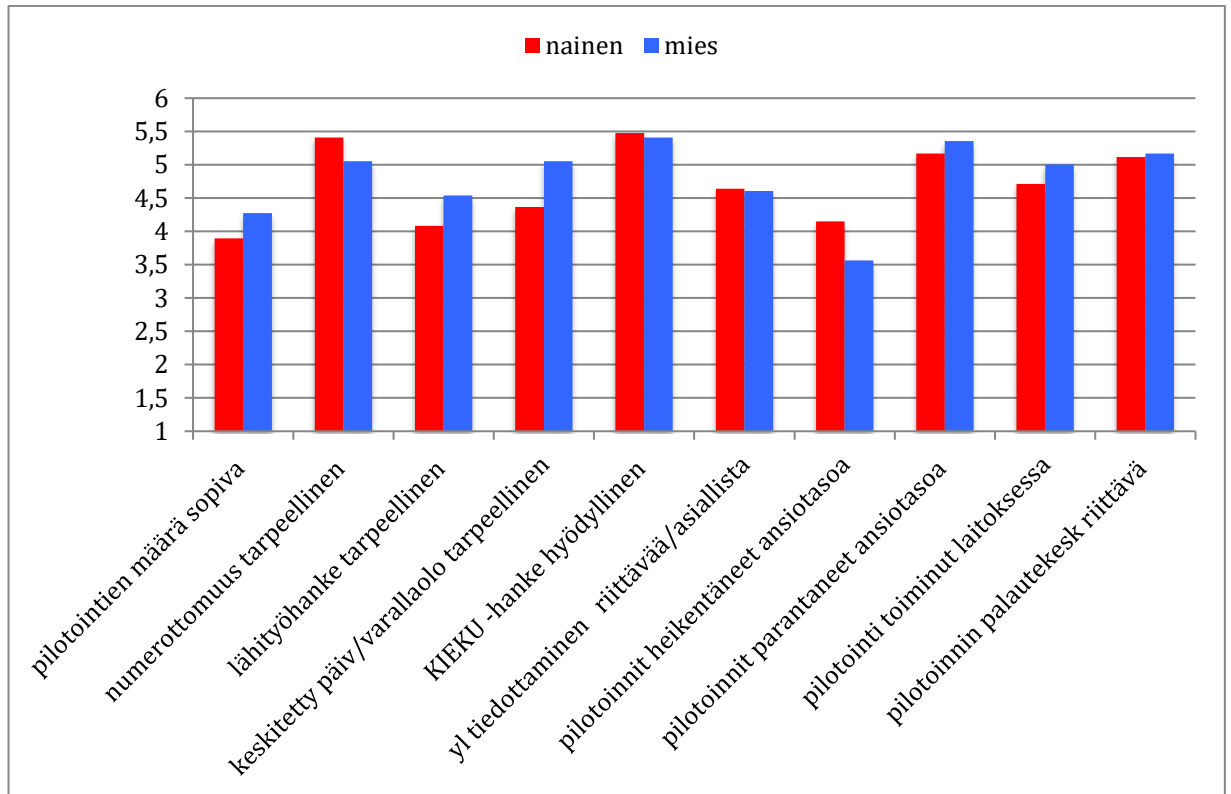


Taulukko 7: Vastaaajien kokemukset pilotoinneista. Kaikki vastaajat. Asteikko 1-6 siten, että 1=erittäin paljon - 3= jonkin verran - 6= ei lainkaan

11.11.1 Kokemukset pilotoinneista sukupuolen suhteen

Miehet kokivat 6/10 väittämästä vaikuttaneen vähemmän väittämän asiaan kuin naiset. Kaksi väittämää koettiin hyvin saman lailla ja kahdessa naiset olivat kokeneet vähemmän hyödyllisyyttä/heikennystä kuin miehet (toimipaikkojen numerottomuus hyödyllinen/pilotoinnit heikentäneet ansiotasoa).

Tilastollisesti merkitsevät erot ($p=0,001 - 0,03$) tulivat seuraavien väittämien välille sukupuolen suhteen: ”Koetko lähityöhanke tarpeellisenä?”, ”Koetko keskitetyn päivystyksen, varallaolon tarpeellisenä?” ja Koetko pilotointien vaikuttaneen ansiotasosi heikentävänä?”

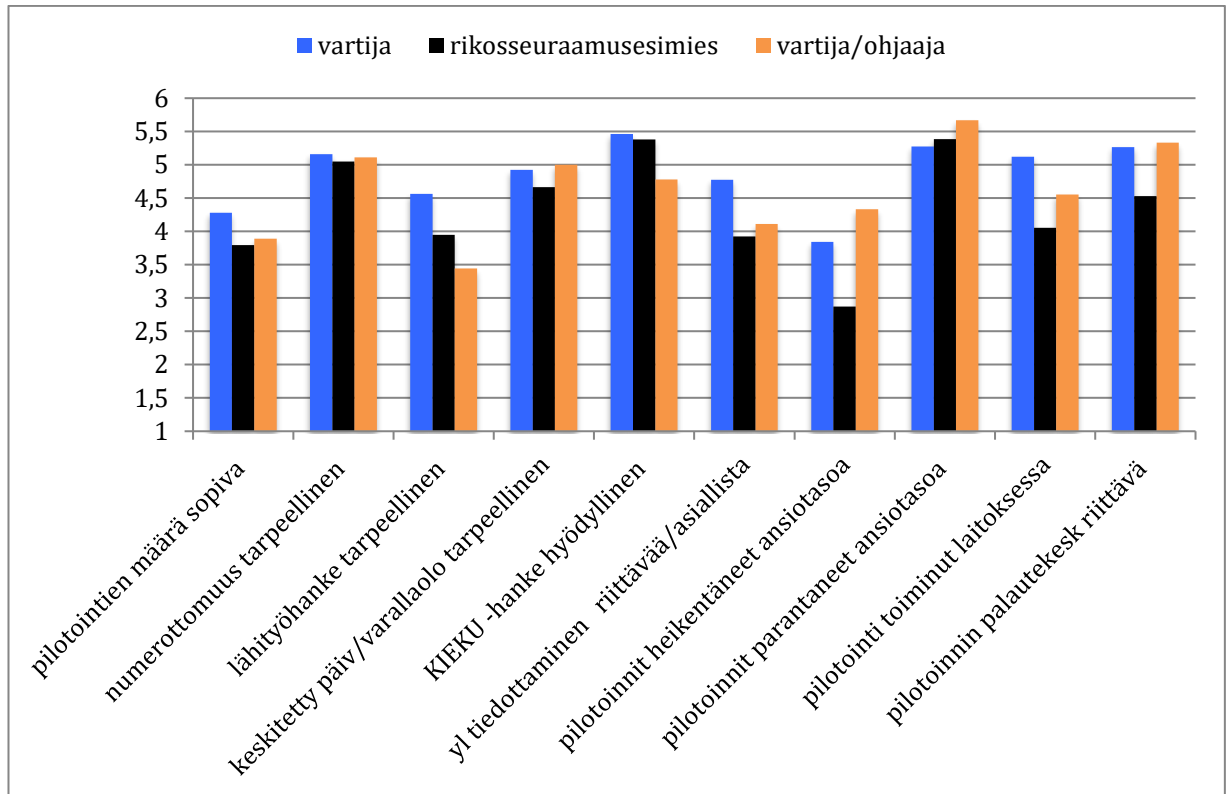


Taulukko 8: Vastaajien kokemukset pilotoinneista sukupuolen suhteen. Asteikko 1-6 siten, että 1= erittäin paljon - 3= jonkin verran vaikutusta - 6= ei lainkaan

11.11.2 Kokemukset pilotoinneista työtehtävän suhteen

Kun vastauksia analysoitiin työtehtävän suhteen, voitiin todeta, että vartijat (N=199) ilmoittivat kokemuksensa väittämien asioista vähäisempinä kuin rikosseuraamusesimiehet (N=39). Vartija/ohjaajien (N=9) kokemukset olivat siinä välissä. Vain väittämään, ”Pilotoinnit parantaneet ansiotasoa” rikosseuraamusesimiehet vastasivat suuremmalla arvolla kuin vartijat eli esimiehillä vaikutusta ”erittäin vähän” tai ”ei lainkaan”.

Keskiarvoerot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p=0,000 - 0,03$) vartijoiden ja rikosseuraamusesimiesten vastausten välillä seuraavissa väittämässä: ”Koetko lähityöhanke tarpeellisenä?”, ”Koetko yleisen tiedottamisen olevan riittävä?”, ”Koetko pilotointien vaikuttaneen ansiotasosi heikentävänä?”, ”Koetko, että pilotointi on laitoksessasi toiminut?” ja Koetko pilotoinneista käydyin palautekeskustelun riittävä?”. Kaikissa näissä väittämässä vartijoiden kokemukset/väittämän vaikutukset työhön olivat vähäisempiä kuin esimiesten.



Taulukko 9: Vastaajien kokemukset pilotoinneista työtehtävän suhteen. Asteikko 1-6 siten, että 1= erittäin paljon - 3= jonkin verran vaikutusta - 6= ei lainkaan

Yhteenvetona voi pilotoinneista sanoa, että niitä ei pidetty toimivina eikä niistä keskustella riittävästi. Ansiotasoon pilotoinnit eivät suuremmalta osin ole vaikuttaneet parantavasti, joskaan ei myöskään alentavasti. Pilotoinneista tiedottamista ei pidetty riittävänä. Kieku - hanketta ei pidetty hyödyllisenä eikä keskitettyä päivystystä pidetty tarpeellisena. "Vartijoiden työnumeroista" (vakituisesti johonkin toimipisteeseen sijoittamisesta) ei haluttu luopua. Lähityöhanketta ei pidetty tarpeellisena.

11.12 Vapaa sana

Kyselyn loppuun olimme varanneet vastaajille vapaan tekstikenttäosion. Tähän viimeiseen tekstikenttään saimme yllättävän paljon vastauksia (100 vastausta) ja ne olivat pääsääntöisesti harkittuja, sekä yllättävän runsaita. Koska vastaukset olivat pitkiä, ja niissä käsiteltiin nykytilannetta ja tunnelmia monin sanakääntein, oli niiden analysointi haastavaa. Ratkaisimme analysoinnin niin, että värikoodein etsimme teksteistä aihealueita. Keskustelua aiheuttaneet aihealueet olivat järjestyksessä seuraavat:

1. Johtaminen, johto ja RISE
2. KIEKU ja työvuorotaulukot

3. Työn arvostus
4. Laitoskohtainen kritiikki
5. Tiedotus
6. Palkkaus

Lisäksi saimme kyselylomaketta arvostelevia palautteita kuusi kappaletta. Palautteet kyselylomakkeesta koskivat kysymysasettelua ja vapaiden tekstikenttien vähäisyyttä. Tsemppaavia terveisiä oli kaksi kappaletta. Näillä teemajaotteluilla saimme suoraan johtamista koskevia kommentteja 43 kappaletta, Kiekua ja työvuorotaulukkoa koskevia kommentteja 26 kappaletta ja työn arvostukseen liittyviä kommentteja 13. Vastauksia, laitokset nimellä mainiten, oli 7 kappaletta, tiedotus ja palkkaus sai 3 vastausta.

Johtaminen koettiin kaikissa sitä koskevissa vastauksissa puutteelliseksi. Kommentit koskivat niin laitosten johtoa, kuin alueen ja Rikosseuraamuslaitoksenkin johtoa. Kommenteissa mainittiin epäpätevyys, sanelupolitiikka ja henkilökohtaiset kaunat. Tässä muutamia suoria viittauksia vastauksista:

“Talon johto todella epäpätevä eikä niitä kiinnosta turvallisuusnäkökulmat yhtään.”

“Työnantajan toiminta on tällä hetkellä pelkästään sanelupolitiikkaa.”

“Yleinen johtaminen heikolla tasolla niin yksiköissä kuin keskushallinnossakin.”

“Johdolla henkilökohtaisuuksia joitakin vartijoita kohtaan. Johdolta myös puhdasta valehtelua toisinaan, josta ovat kyllä jääneet kiinni.”

“Vankilan johtamisen vaatimukset ja johtajien kyvyt eivät kohtaa.”

“On todella huolestuttavaa, että Risessä tehdään päätöksiä kenttää kuulematta. Talon johto tekee surkeita linjanvetoja norsunluutorneistaan ja useat päätökset ovat ristiriidassa keskenään. Talon johto on pahasti kuutamolla asioista mitä vankilassa tapahtuu.”

“Talon johtaja työtä vieroksuva. Risen johto huolissaan vain vangeista ei juurikaan henkilökunnasta.”

“ Taloa johtaa nippu täydellisen epäpäteviä ihmisiä joiden vuorovaikutustaidot ovat olemattomia. “

“ Johtajat harjoittavat työpaikkakiusaamista. Johtaminen on kuin suoraan neuvostoliitosta. Huono johtaminen aiheuttaa huonon työilmapiirin. RISE pilasi viimeisenkin motivaation puuttumalla vartijoiden työvuoroihin.”

“ Johto elää omaa maaimaansa.”

“Hajota ja hallitse.”

“Risen päättäjät tuntuvat olevan ihan pihalla normaalista vankilan arkielämästä. Risuja pelkästään Risen suuntaan Helsinkiin.”

“ Kehassa puututaan työvuoroihin, kun se on kuitenkin ollut pitkään ainoa asia mihin ollaan oltu kentällä tyytyväisiä. Talon johto ja johtamistapa erittäin huonoja, johtaja ei seiso sanojensa takana eikä todellisuudessa tiedä yhtään mitään laitoksen tilasta. Työilmapiiri valvonnan puolella hyvä mutta laitoksen johtoon päin huono. “

Kieku ja työvuorotaulukko sai myös melkoisesti kommentointia. Usein Kieku kommentoinnissa oli kommentoitu myös johtamista ja ne olivat tiiviisti lomittain. Tässä lainauksia vastauksista koskien Kiekua ja työvuorotaulukoita:

“Kiekun ansiosta päästy kivikaudelle takas.”

“Turhaan lähtivät muuttamaan toimivia työvuorotaulukoita, joihin suurin osa oli tyytyväisiä.”

“Palkanmaksussa valtavia ongelmia kiekun vuoksi. Palkka tulee jatkuvasti myöhässä.”

“Kieku / uudet työvuorotaulukot ovat surkeita.”

“Kieku, susi jo syntyessään.”

“ Aikakoneella lähes 100 vuotta matkustettu taaksepäin. Rahaa laitetaan toimimattomiin kiekuihin ja kankkulan kaivoon ja siinä sivussa kiristetään henkilökunnan työssäjaksaminen minimiin ja aiheutetaan stressiä ja aina vain pidempiä sairauslomia, mutta kukaan “päättäjistä” ei uskalla painaa enää jarrua eikä myöntää tehtyjä virheitä. Kuka tällaista johtamista ja henkilökunnan lyttämistä jaksaa ?”

“Kieku huonoin uudistus mihin olen törmännyt vankila urallani.”

“Kieku - kaiken pahan alku ja juuri. Täysin toimimaton järjestelmä, joka on heikentänyt koko työilmapiiriä ratkaisevasti.”

Työn arvostus, tai sen puute, tuli esiin seuraavin lausein:

“ Jos työntekijät ovat tyytyväisiä, niin miksi pitää mennä väkisin ajamaan sellaista, mitä työntekijät eivät halua. Koko ajan lisääntynyt yksityisellä puolella ym. julkisuudessa panostus työntekijöiden työhyvinvointiin. RISE taas työpuhintaan.”

“Henkilökuntaa ja heidän ammattitaitoaan ei hyödynnetä / kuunnella ollenkaan. “

“ Vartijan ammattitaitoa ei arvosteta.”

“ Olen koko työurani arvostanut RISEä, työtäni, työpaikkaani ja vankilan johtoa. Sanelupolitiikka työvuorojen suhteen on nakertanut tätä arvostusta.”

“ Rikosseuraamuslaitos saisi arvostaa vartijoiden tekemää työtä huomattavasti tämänhetkistä enemmän.”

Osa vastaajista mainitsi kommentissa laitoksen, jota heidän vastauksensa koski. Näin teksteissä tuli esiin neljä eteläisen Suomen ja yksi pohjoisen Suomen laitos. Varsinaisesti negatiivista palautetta saivat vain eteläisen Suomen laitokset. Kommentit olivat seuraavanlaisia:

“ JOV johtajat ovat syvältä.”

“ TUV tod. näk. paskin talo tällä hetkellä.”

“ VANV on sanelupolitiikkaa. Henkilökuntaa ei kuunnella. Johto osaamatonta.”

“JOV johtaminen on ala-arvoista.”

“HEV:ssa pakotettiin vartijat päivystämään öisin. Yhtään vapaaehtoista ei siihen hommaan ollut joten talon johto yksipuolisesti päätti ketkä ko. tehtävään valitaan.”

Tiedotus ja palkkaus saivat vain yksittäisiä vastauksia. Niissä kyse oli lähinnä tiedotuksen puutteesta tai sen hitaudesta sekä ei-asiallisesta keskustelusta. Palkkauksen osalta kommentit koskivat lähinnä palkkauksen huonoutta. Positiivisiksi viesteiksi meille tekijöille voinee mainita kaksi kommenttia. Toisessa todettiin: *“Pian valmistutte, toivottavasti pääsette joskus syrjäyttämään “kukkahattutädit” ja päättämään asioista”*. Epäilevä kommentti: *“ Toivottavasti tälle ei käy niin kuin Baron vastauksille.”*

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että olimme positiivisesti yllättyneitä siitä, miten luottamuksellisesti ja laaja-alaisesti vastaajat vastasivat viimeiseen vapaakenttä osioon. Muutamat vastauksista olivat ehkä alatyylisiä, mutta sekin kuvaa vain vastaajan turhautuneisuutta tilanteeseen. Pääasiassa vastaukset olivat hyvin ajateltuja.

12 VVL:n työaikakyselyn ja nyt tehdyn tyytyväisyyskyselyn vertailu

Vankilavirkailijoiden Liitto teetti Työterveyslaitoksen tutkija Tarja Hakolalla huhtikuussa 2016 työaikakyselyn vankiloiden valvontahenkilökuntaan kuuluville virkamiehille. Kysely oli laaja-alainen ja kattava koskien työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työmotivaatiota. Kysely sai varsin hyvän vastausprosentin ja vastaukset varsinkin kohtaan, jossa kysyttiin mahdollisuudesta yhteensovittaa työtä- ja yksityiselämää, henkilöstö toi julki erittäin suuren tyytyväisyyden. TTL:n kyselyn suorittaneen Tarja Hakolan mukaan tyytyväisyys työvuoroihin oli tämän kyselyn perusteella poikkeuksellisen suuri. (Hakola, 2016.)

Verratessa kyselymme tuloksia huhtikuussa 2016 tehtyyn THL:n tutkijan Tarja Hakolan tutkimukseen voidaan todeta, että tutkimusjoukko on varsin samanlainen. Tässä osiossa puhumme tuosta THL:n tutkimuksesta VVL:n tutkimuksena, joka siis oli tutkimuksen tilaaja. VVL:n kyselyssä vastaajien joukko oli hyvin samanlainen omamme kanssa. Meillä vastaajien osuus varti-joista oli 80 % (VVL 85 %), rikosseuraamusesimiesten 15 % (VVL 15%). Suljetuissa vankiloissa työskenteli 90 % (VVL 88%), avovankilassa 12 % (VVL 12 %). Kyselymme vastaajista miesten osuus oli 75 % (VVL 81 %) ja naisten 25 % (VVL 19%). Kyselyssämme vastaajien ikäryhmittely poikkesi VVL:n kyselystä. Kyselymme vastaajista suurin osa sijoittui ikähaarukkaan 36-55 vuotta, VVL:n kyselyssä keski-ikä oli 43 vuotta.

Työaika oli ns. normaalia jaksotyötä 92 % (VVL 91 %). Myös varallaolon suhteen vastaukset pysyivät linjassa ollen molemmissa kyselyissä noin 5%. Ylitöiden suhteen kyselymme vastasi niitä tekevänsä 92 % vastaajista (VVL 80 %), rahakorvauksen otti 26 % (VVL 46 %), vapaana 10 % (VVL 35%). Meillä vastausvaihtoehtona oli myös sekä rahana että vapaana ja siihen saimme kyllä vastauksen 42 %, VVL kyselyssä ei tätä vaihtoehtoa ollut.

VVL:n tutkimuksessa oli panostettu kysymyksiin työvuorojen alku- ja päättymisajankohdista sekä siitä, olivatko työvuorot vastaajien mielestä sopivan pituisia. Me kysyimme samaa asiaa ja vastaukseksi saimme, että enemmistön mielestä työvuorot alkavat ja päättyvät yleensä sopivasti, kuten myös VVL:n tuloksetkin kertovat. Työvuorojen pituus oli molemmissa kyselyissä sopiva. Molemmissa kyselyissä vapaa-jaksojen pituus todettiin sopivaksi. Työvuorotaulukoon olitiin pääosin tyytyväisiä; erittäin tyytyväisiä 30 % ja melko tyytyväisiäkin 36 % . VVL:n kyselyssä 90 % ilmoitti olevansa tyytyväisiä työvuorotaulukoon.

Työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia VVL:n tutkimuksessa 78 % sanoi niitä olevan vain vähän, meidän kyselyn vastaukset olivat vain harvoin yli 80 %. Työvuoro-ongelmien ratkaisuun koki voivansa vaikuttaa VVL kyselyssä 71 %, kun taas kyselymme perusteella vastaukset olivat nousseet 90%. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työvuoro-ongelmien (mm. vuoronvaihdot) ratkaisemiseen voidaan nykyään vaikuttaa yhä vähenevässä määrin. Taukojen, lomien ja

vapaiden vaikutusmahdollisuudet koettiin hyviksi molemmissa tutkimuksissa. Työvuorojärjestelyt eivät juurikaan häirinneet kummassakaan kyselyssä vastaajien siviilielämän ja työn yhteensovittamista.

Pienen lepohetken töiden jälkeen sanoi tarvitsevänsä kyselyssämme 35 % vastaajista, kun se VVL:n kyselyssä oli 15 %. Yhä useampi vastasi kyselyssämme, että aika ei riitä kunnolliseen palautumiseen työvuorojen välissä (24 %), VVL:n kyselyssä vastaava luku oli 12 %. Nukahtamisen tai heräämisen osalta molempien kyselyjen vastaukset olivat saman suuntaisia. Herääminen ei tuottanut ongelmia eikä vapaa-ajalla väsymys vaivannut. Työpäivien yhteydessä öisin heräileminen oli molemmissa kyselyissä saman suuntaista, niitä ei juurikaan ollut. Vireystila työssä ja vapaa-aikana on hieman laskenut sen ollessa 40 % kyselyssämme, VVL:n kyselyssä vireys työssä ja vapaa-aikana oli normaalia 58 % mielestä.

Oma arvio nykyisestä työkyvystä, 42 %:a vastaajista arvioi työkykynsä olevan hyvä tai erinomainen asteikolla 9-10. VVL:n vastaava luku samalla asteikolla oli 64 %. Johtopäätös tästä on, että arvio omasta nykyisestä työkyvystä on alentunut huomattavasti. Toisaalta 94 %:a VVL:n kyselyyn vastanneista arvioi pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua, meidän kyselyn vastanneista vastaus oli 74 %:a. Arvio omasta työkyvystä on siis laskenut 20 % vuoden takaisesta.

Työtovereiden välit työpaikalla todettiin hyviksi molemmissa kyselyissä. Kysymykseen, saatko tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltäsi, 57 %:a vastasi saavansa tukea ja apua. VVL:n kyselyn mukaan, vastaava luku oli 32 %. Henkilökunnan kokemus saada tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltä on laskenut huomattavasti.

Molemmissa kyselyissä samansuuntaisesti työssä jaksamista heikensivät alimiehitys, arvostuksen puute, työpaikan epävarmuus, johtaminen, päätöksenteko, tiedonkulku sekä muutokset työssä. Kyselyiden mukaan laitoksen ja keskushallinnon johtoon ollaan tyytymättömiä. Tyytymättömyyttä aiheuttaa epävarmuus tulevasta, lakkaustusuhkat, heikko tiedonkulku, muutosten kiireellisyys ja huono valmistelu, säästötoimenpiteet, eriarvoisuuden-, epäoikeudenmukaisuuden- ja tasapuolisen kohtelun puute.

Työaikojen yhteensovittaminen puolison työaikojen kanssa on kyselyssämme hieman laskenut, vastauksen ollessa 41 %. VVL:n vastaava luku oli 54 %. Puolison suhtautuminen vuorotyöhön on molemmissa kyselyissä valtaosin melko tai erittäin myönteinen.

Työaikoihin, molemmissa kyselyissä vastauksena oli, että niihin ei enää haluttaisi muutosta. Päinvastoin, mahdollisuus tehdä 24 tunnin vuorot, haluttaisiin takaisin. Pääsääntöisesti tyyty-

väisiä oltiin myös työ- ja vapaa-aikojen jaksotuksiin. Päivävuoroja ei haluttaisi tehdä, tämä tuli ilmi molemmista kyselyistä.

13 Tulosten yhteenveto

Valtaosa kyselymme vastaajista oli miehiä ikäjakauman ollessa 36-55 vuotta. Suurin vastaajaryhmä olivat virassa olevia vartijoita suljetuista laitoksista, joiden työura oli 10-20 vuotta. Valtaosa vastaajista teki jaksotyötä sekä ylitöitä. Työmatkojen keskimääräinen edestakainen pituus on 18 kilometriä.

Työvuorojen pituudet olivat 15-16 tuntia tai päivävuorossa 8-9 tuntia. Lepoajat olivat lakisääteisiä eli vähintään seitsemän tunnin pituisia. Paras työvuoron pituus oli vastaajien mielestä 15-16 tuntia. Työvuorojen alkamis- sekä päättymisaikoihin oltiin pääosin tyytyväisiä samoin kuin myös vapaajaksojen riittävyteen.

Nykyisiin työvuorotaulukoihin oltiin pääosin tyytyväisiä eikä sillä näyttäisi olevan vaikutusta terveydentilaan. Työn ja perheen yhteensovittaminen sujui melko hyvin. Työaikatoivomuksiin, työpäivien pituuteen (alkamis- ja loppumisajankohta) ei nähty olevan vaikutusmahdollisuutta. Taukojen pitämiseen, palkattomien vapaiden tai lomien ajankohtaan sen sijaan koettiin, että pystyvän vaikuttamaan. Vuorotyö aiheuttaa jonkin verran ongelmia vapaa-aikaan ja harrastuksiin. Työ ei ole fyysisti rasittavaa, mutta henkisen rasituksen vaikutus koetaan suurena.

Työpaikan ilmapiiri koettiin suhteellisen hyväksi, joskin nopeatahtiset muutokset vaikuttavat siihen heikentävästi. Lähiesimiesten apua ja tukea saatiin tarvittaessa. Työkykykin oli vastausten perusteella erittäin hyvä. Suurin osa vastauksista sijoittui asteikon yläpäähän, mikä vastaa hyvää tai parhaimmillaan olevaa työkykyä. Nykyisessä ammatissa vastaajista luulee pystyvänsä toimimaan 185 kpl. Vireystila töissä ja vapaa-ajalla oli hyvä. Työkyky arvioitiin erittäin hyväksi ja nykyisessä ammatissa suurin osa arveli pystyvänsä toimimaan tulevaisuudessaakin. Työ- ja vapaa-ajan vireystila koettiin hyväksi. Vastaajat kokivat, että nukkuminen ja herääminen ei tuottanut ongelmia eikä työpäivinä tunnettu väsymystä, vaikkakin lepoaika työvuoron jälkeen tarvittiin 35 %:ssa vastaajista.

Stressi ja kuormittuneisuus koettiin suureksi ja sitä aiheutti huono tiedonkulku, päätöksenteon ristiriitaisuus, johdon johtamistapa tai koulutuksen, perehdytyksen, opastuksen, arvostuksen puute, jatkuva muutostila sekä alimiehitys. Oman työn hallinnan puute ja se, ettei pysty vaikuttamaan osaamisellaan työhönsä, vaikutti negatiivisesti työssä jaksamiseen. Työhön ei kaivattu vaihtelua ja sen tavoitteet olivat selvät, työtä ei koettu liian haastavaksi eikä työn tuomaa vastuullisuutta tai ylitöitä koettu rasittavana. Toisin kuin väitetään, henkilökunnan kokemus oli, etteivät pitkät työvuorot heikentäneet terveyttä. Työskentely vankilassa koettiin vakaana, eikä pelkoa työpaikan menettämisestä juuri ollut. Rikosseuraamuslaitos koettiin vakaana työnantajana.

Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että laitoksen johtoa, apulaisjohtajia kuin myöskään Rikosseuraamuslaitoksen johtoa ei arvostettu, kun taas omaa lähiesimiestä arvostettiin paljon. Ysiön johto arvioitiin ammattitaidottomaksi ja johtoa ei koettu päivittäisessä työnteossa näkyvänä, työntekijöiden ja johdon välillä vallitsee selkeä kuilu.

Pilotoinnit koettiin toimimattomiksi sekä niiden palautekeskustelu, että tiedottaminen puutteelliseksi. Ansiotasoon pilotoinneilla ei juurikaan ollut vaikutusta. Kieku-hanke koettiin hyödyttömänä. Vartijoiden työnumeroista ei haluta luopua vaan ne tulisi pitää ennallaan. Yleisellä tasolla palkkaus koettiin huonoksi suhteessa työn vaativuuteen.

Käsitlemme tässä yhteenvedon lopuksi vielä aiemmin mainitsemiamme tutkimuskysymyksiä: Mitä muutokset ovat tuoneet mukanaan ja miten muutoksiin on sopeuduttu? Miten muutokset ovat vaikuttaneet työilmapiiriin?

Yli kymmenen vuoden ajan rikosseuraamuslaitos on ollut muutoksen kourissa. Muutokset koetaan raskaina ja työmotivaatiota heikentävinä. Ne koetaan turhauttavina ja muutoksilla voi jatkossa olla negatiivinen vaikutus palkkaukseen. Muutosten myötä, vartijoiden työaikaa kohdennetaan päivätyöhön, mikä vaikuttaa vuorolisiin. Myös rikosseuraamusesimiesten keskitetty päivävyystys vaikuttaa ansiotasoon, kun yövuorolisät jäävät ois. Eniten keskustelua on herättänyt Kieku sekä yksipuoleinen työvuorojen pituuden lyhentäminen. Kieku-hanke on aiheuttanut suuria ongelmia palkanmaksuun sekä kuormittanut työaikakirjanpitäjiä enemmän kuin entiset, vastaavat ohjelmat. Kieku-hanke on ollut kallis, eikä sen myötä ole tullut mitään lisäarvoa verrattuna entiseen järjestelmään.

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstö on ollut pakotettu sopeutumaan jatkuviin muutoksiin. Muutokset sanellaan yksipuolisesti ylhäältä alaspäin eikä henkilöstöä kuunnella juuri lainkaan. Rikosseuraamuslaitos käyttää vahvaa direktio-oikeuttaan muutoksien läpiviemiseen. Henkilökunnan muutosvastarinta näkyy työhyvinvoinnin ja työilmapiirin heikkenemisenä.

Viimeaikaiset muutokset rikosseuraamusalalla ovat tuoneet mukanaan paljon erilaisia järjestelmiä, joihin henkilökuntaa ei kouluteta, ja jotka ovat jo käyttöönottaessa vanhentuneita. Henkilökunnan tuntemus muutoksista on, että uusia järjestelmiä suunnittelevat ihmiset, jotka eivät itse käytä niitä päivittäisessä työskentelyssä. Kieku-hanke vietiin läpi väkisin, vaikka sen toimimattomuus poliisissa ja tullissa on ollut tiedossa.

Viimeaikaiset muutokset ovat vaikuttaneet työilmapiiriin heikentävästi. Rikosseuraamuslaitosta kohtaan ei tunneta enää entisenlaista vetoa. Työtä vankeihoidossa ei koeta enää mielekkääksi ja pako alalta pois on tuntuva. Muutokset ovat pakottaneet henkilökunnan työidenti-

teetin muuttumaan moniammatilliseksi verkostotyöntaitajaksi. Kaikki eivät muutokseen kykene tahtotilan tai koulutuksellisen tason vuoksi.

Työpaikan ilmapiiriin voi muutosten vaikutusten todeta olevan vähäisiä, vaikkakin niiden koettiin vaikuttavan työilmapiiriin negatiivisesti. Työilmapiirin todettiin olevan hivenen huonompi suljetuissa vankiloissa ja vanhemmilla, virassaolevilla virkamiehillä. Suuria eroja ei kuitenkaan havaittu miesten tai naisten välillä. Positiivista kuitenkin vielä on se, että ilmapiiri koetaan kuitenkin kohtalaisen hyväksi.

Muutokset ja uudistukset eivät juuri ole tuottaneet positiivisia vaikutuksia. Monet uudistuksista on koettu toimimattomiksi tai hankaliksi. Suuri syy uudistusten toimimattomuuteen koetaan olevan se, että niiden suunnittelussa ja toteutuksessa ei kuulla työntekijöiden mielipidettä eikä kokemusta hyödynnetä. Suuri osa vapaakenttään vastanneista pohti, miksi romuttaa toimivat järjestelmät. Positiivisena seikkana voitane mainita, että pilotoinneilla ei ole ollut vielä kovin suurta vaikutusta ansiotasoon.

Nykyiset työajat koetaan pääasiassa hyväksi ja työvuorotaulukkoon ollaan tyytyväisiä. Tuleviin suunnitelmiin lyhentää vuorot 12- tuntisiksi ei kuitenkaan olla tyytyväisiä, päinvastoin pitkät 15-16 tuntiset työvuorot koettiin hyväksi. Pitkät työvuorot mahdollistavat toivotut 3-4 päivän vapaat ja ne juuri koettiin hyvän pituisiksi vapaajaksoiksi. Myös pitkät 24 tunnin työvuorot haluttaisiin mahdollisiksi vapaaehtoisilla työvuorojen vaihtamisilla. Työntekijät kokivat, että pitkät työvuorot eivät ole kuormittavia tai terveydelle haitallisia, vaikka niin usein väitettiin.

Muutoksiin on siis sopeuduttu pakon edessä, mutta työn arvostuksessa näkyy se, että alalta halutaan pois. Muutosten myötä on johtajien arvostus laskenut ja Rikosseuraamuslaitoksen arvostus on romahtanut. Rikosseuraamuslaitosta ei pidetä luotettavana linjausten suhteen, vaikkakin työnantajana RISE vielä koetaan vakaana. Muutosten mukana on tullut myös kokemus siitä, että johdon ja työntekijöiden välillä vallitsee kuilu eikä johto ole mukana päivittäisessä työssä.

14 Pohdinta ja kehittämisehdotukset

Vuonna 2016 Rikosseuraamuslaitoksessa oli useita eri pilotteja käynnissä yhtäaikaaisesti mm. työkiertoa, työaikoja ja työvuorotaulukoita koskien. Loppuvuodesta 2016 Rikosseuraamusalalla otettiin käyttöön uusi työajanhallintajärjestelmä nimeltä Kieku. Tällä Kieku-järjestelmällä korvattiin valtionhallinnon virastoissa käytössä olevat useat erilaiset talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät. Samalla myös talous- ja henkilöstöhallinnon toimintatapoja yhtenäistettiin. Kiekun tavoitteena on parantaa tehokkuutta ja antaa edellytykset tasalaatuiselle talous- ja henkilöstöhallinnolle. Kiekun kerrottiin antavan uusia työvälineitä mm. esimiestyölle. Tämän Kieku-järjestelmän ja uusien toimintatapojen käyttöönotto koski koko hallinnonalan henkilöstöä. (Oikeusministeriö.)

Nykytilanne rikosseuraamusalalla on se, että työnantaja valmistelee yksipuoleisesti ja kyselytuloksista piittaamatta erilaisia muutoksia liittyen lähinnä työaikaan ja muihin henkilökunnan mielestä tärkeisiin asioihin, jotka heikentävät työssäjaksamista. Työnantaja vetoaa työsuojellisiin seikkoihin liittyen työvuorojen pituuteen, yötyöhön sekä ylitöiden määrään. Rikosseuraamuslaitoksen linjausten mukaan ylitöitä tulisi vähentää huomattavasti. Vastausten perusteella ylityöt ovat olleet kuitenkin 12 %:a korkeammat vuoden takaiseen tutkimustulokseen verrattuna. Ylitöiden määrän nousu johtunee vähenevästä henkilökunnan määrästä ja työn lisääntymisestä.

Kyseisessä VVL:n teettämässä lomakehaastattelussa tuli kuitenkin ilmi, että valvontahenkilökunta itse oli vallitseviin työvuorojärjestelyihin sekä työvuoroihin tyytyväinen. Työterveyslaitoksen tekemän kyselyn vastausten mukaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen nykyisessä työvuorojärjestelmässä oli onnistunutta eikä työvuoron pituudella ollut selvää yhteyttä kuormittumiseen tai koettuun työkykyyn. Sen sijaan kyselyyn vastanneiden mukaan suurimmat työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat olivat alimiehitys vuoroissa, laitoksen johdon johtamistapa ja päätöksenteon ristiriitaisuus. Jatkuvat muutokset työssä koettiin suurina ongelmina ja ne vaikuttivat työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa myös kritisoitiin Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoa siitä, että siellä ei ymmärretä laitostason toimintaa ja tästä johtuen muutokset toteutetaan kiireellä, huonosti valmistellen ja henkilökuntaa kuuntelematta.

Kieku kuitenkin otettiin hyvin pienellä aikajänteellä käyttöön. Kyse oli isosta muutoksesta koko organisaatiossa ja sen vaikutukset ovat olleet varsinkin valvontahenkilökunnan osalta merkittäviä. Kiekun tiedettiin tuottaneen ongelmia muissakin valtion laitoksissa, mm. poliisi on luopunut osittain sen käytöstä järjestelmän kankeuden vuoksi. Kiekun on todettu lyhyelläkin käyttökokemuksella tuottavan kosolti käytännön ongelmia ja se sitouttaa henkilöstöresursseja huomattavasti paljon enemmän kuin aiemmat palkanmaksu- ja työaikaohjelmat.

Vuonna 2016 pilotoitiin myös rikosseuraamusesimiesten osalta varallaoloa sekä yhteispäivystystä, jonka alaisuuteen kuuluu useampi laitos. Vuoden 2017 osalle on keskushallinnosta annettu tiedote, että työaikamuutoksia on tulossa lisää. Näitä ovat mm. työvuoron maksimipituiden muuttaminen 12 tunnin pituiseksi nykyisen 15 tunnin sijaan, töihin tulon jaksottaminen eri kellonaikoihin, sekä työvuorosuunnittelussa vaihtomenettelyn ennakoiminen ennen taulukon vahvistamista ja taulukoiden laatimisen siirtämistä aluekeskuksille. Aiemmin jo kiellettiin vaihtomenettelyin tapahtuvien 24 h mittaisten työvuorojen tekeminen.

14.1 Tutkimuksen eettisyys

Tkemästämmme tutkimuksesta johtuen, kiinnostuimme erityisesti työhyvinvoinnin mittaamisesta ja työtyytyväisyyskyselyn uusimisesta vankiloiden valvontatyötä tekevän henkilökunnan kesken. Koemme henkilökuntaa koskettavien asioiden esilletuomisen ja heidän mielipiteidensä julkistamisen erittäin tärkeäksi asiaksi ja viestiksi johtotasolle.

Tutkimuksen eettisyyttä arvioidessa voidaan todeta, että alustava tutkimuslupa saatiin puhelimitse Rikosseuraamuslaitoksen hallintojohtaja Heli Hernalta. Varsiaisen kirjallisen tutkimusluvan saimme Rikosseuraamuslaitoksen tutkija Petr Blomsterilta. Tutkimuslupa on työssä liitteenä. Lähetimme myös tiedoksiannon niiden vankiloiden johtajille, joiden henkilökunnan olimme valinneet kyselyn vastaanottajiksi. Sähköpostitse vankiloiden kirjaamojen kautta lähetettävien kyselyiden suhteen koimme hieman ongelmia emmekä pysytyneet arvioimaan aukottomasti sitä, kuinka monelle henkilölle kysely lähetettiin. Vastauksia saimme kuitenkin 249 kappaletta, mitä pidimme erinomaisena tuloksena. Kysymyksiin vastattiin anonyymisti eikä vastausmateriaalia tulla käyttämään muuhun tarkoitukseen. Aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyö on julkinen.

14.2 Kehittämisehdotuksia

Näiden kahden kyselyn perusteella voimme todeta, että johtamista tulisi parantaa usealla eri tasolla mm. tiedotus ja vuorovaikutus, henkilökunnan osallistaminen, positiivisen palautteen, kannustamisen, läsnäolon ja tukemisen lisäämisellä. Henkilökunnan mielipiteitä ja kokemusta tulisi arvostaa ja ottaa huomioon. Muutosprosessien valmisteluissa tulisi henkilökunta ottaa mukaan. Näin voitaisiin huomioida kentän tahtotila eri asioissa. Vuoropuhelua henkilökunnan ja keskushallinnon välillä tulisi huomattavasti kehittää yleisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Jokainen laitos on omanlaisensa toiminnoiltaan ja tavoiltaan, joten paikallista sopimista yleisistä asioista tulisi lisätä. Henkilöstöressurssien tulisi vastata vankiloiden toiminnallisia tarpeita ja säästötoimenpiteet kohdistaa muualle. Nykytilanteessa Rikosseuraamuslaitoksesta poistuu osaavaa henkilöstöä arvostuksen puutteen, huonon palkkauksen ja työön henkisen ra-

sittavuuden vuoksi. Palkkausjärjestelmää tulisikin huomattavasti kehittää kannustavammaksi ja osaamistasoa paremmin huomioivaksi. Työergonomiaan tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, jotta välttyttäisiin ennenaikaisilta sairauseläkkeiltä.

Yhteenvetona kehittämissuhteista päällimmäiseksi nousee henkilökunnan kuuleminen ja arvostaminen. Toivoisimme työmme aiheuttavan kehittävästä keskustelusta ja sitä myöten myös konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin, työssäjaksamisen ja henkilökunnan saralla.

Lähteet

Painetut lähteet

Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen -ytimestä johtajan itsetuntemus. Saarijärven Off-set Oy.

Aura O. & Ahonen G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Liettua: BALTO print.
Hakola T. 2016. Työaikakysely valvontahenkilökuntaan kuuluville. TTL Työaikapalvelu, Työterveyslaitos 2016.

Hakola, T. Hublin, C. Härmä, M. Kandolin, I. Laitinen, J. Sallinen, M. 2007. Toimivat ja Terveet työntekijät. Vammalan kirjapaino. Vammala.

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

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 1998. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Jabe M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Viro: Meedia Zone OÜ.

Järvensivu, A. 2006. Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere.

Kevätsalo K., Puntari I. & Roos S. 2006. Työelämän valttikortit. Helsinki: Talentum.

Mäkinen J-P., Bordi L., Heikkilä-Tammi K., Seppänen S., Laine N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18.

Nakari R., Valtee P. 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nieminen Kimmo, toim. Työpaikan laiti ja työsuhteopas 2017. 2016. Balto Print, Liettua.

Ora, U. 2017. Vakaus tärkeintä työntekijälle. Etelä-Suomen sanomat 3.1.2017.

Pahkin, K., Vesanto, P. 2013. Organisaationmuutos työntekijän näkökulmasta. Työterveyslaitos.

Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Juva: WS Bookwell Oy.

Pelastusalan ammattilainen 1/2016. Suomen palomiesliitto SPAL ry:n jäsenlehti.

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöohjelma 2020. 2015. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu. KopioNiini

Salmela T. 2008. Organisaatiomuutoksen vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin - tapaustutkimus kuntaliitos Hauhon, Hämeenlinnan, Kalvolan, Lammin, Rengon ja Tuuloksen kuntien välillä osana kunta- ja palvelurakennemuutosta. Pro Gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto johtamistieteiden laitos.

Kalavainen S., Piispanen P., Seppänen L., Uusitalo H. & Yli-Sassi H. 2016. Aktivoiva lähtö. Vankiloiden valvonta- ja ohjaushenkilöstö vuorovaikutuksellista lähtöä kehittämässä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 2/2016. Suomen Yliopistopaino oy, Juvenes Print 2016.

Stenvall J., Virtanen P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ylisassi H., Seppänen L., Uusitalo H., Kalavainen S. & Piispanen P. 2016. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016.

Vahtera J., Pentti J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Sähköiset lähteet

Aura, O. Ahonen, G. Hussi, T. Ilmarinen, J. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Tutkimusraportti. Kustantajat: Pohjola vakuutus oy ja Suomen Terveystalo. Yhteistyössä Työterveyslaitos ja Juhani Ilmarinen consulting oy. Helsinki, 2014. Luettu 20.02.2017. Saatavissa: https://www.terveystalo.com/Global/tth/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014_www.pdf

Eljala, J.2016. Merkityksellisen ja arvokkaan työn indikaattori. Tutkimus 2016. Luettu 30.01.2017. http://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/07/Merkityksellisen_ja_arvokkaan_tyon_indikaattori_tiivistelma.pdf

Isotalus, P. 2017. Rikosseuraamuslaitokselle myönnettiin tänään vuoden 2017 Demokratiatunnustus. Luettu 21.4.2017. <http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/Tiedotteetjauutiset2017/03/rikosseuraamuslaitoksellemyonnettiintanaanvuoden2017demokratiatunnustus.html>

Isotalus, P. 2017. Rikosseuraamuslaitoksen hyvä maine syntyy vahvasta organisaatiokulttuurista ja ammatillisuudesta. Luettu 24.4.2017. <http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteetjauutiset/Tiedotteetjauutiset2017/03/rikosseuraamuslaitoksenhyvamainesyntyyvahvastaorganisaatiokulttuuristajammatillisuudesta.html>

JHL Julksten ja hyvinvointialojen liitto. 2017. http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi_tyopaikalla/terveelliset_tyoaajat/

Valtiokonttorin kotisivu > Kaiku-työelämäpalvelut http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 27.11.2009/953. Luettu 1.4.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/20090/20090953>

Martti K. 2012. Työtyytyväisyys ja autonomia työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Luettu 12.03.2017. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83987/gradu06230.pdf?sequence=1>

Oikeusministeriö. https://intranet.om.fi/rikosseuraamuslaitos/riihimaen_vankila/palvelut/hankkeet/kieku.html.stx

Ponteva K. 2013. VIP 29.3.2013 Tampere työpaja 14.30-16. http://vip2013.tamk.fi/files/2013/10/ponteva_tyopaja2.pdf

Portti Vapauteen. 2015. Luettu 20.04.2017. http://www.porttivapauteen.fi/ajankohtaista/3202/vankeuslakiin_muutoksia_toukokuun_alusta

Rikosseuraamuslaitos. Mainetutkimus 2017 PERUSRAPORTTI - kvantitatiivinen - Mediatum Oy. Luettu 31.4.2017.

http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/netra-asiakirjat/oerdlFh2l/Rikosseuraamuslaitoksen_tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_2016.pdf

Rikosseuraamuslaitos.2016. Henkilöstö. Luettu 18.03.2017.
<http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/henkilosto.html>

Rikosseuraamuslaitoksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2016. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 1/2017. Luettu 30.4.2017.
http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/netra-asiakirjat/oerdlFh2l/Rikosseuraamuslaitoksen_tilinpaaatos_ja_toimintakertomus_2016.pdf

Salonen, J. 2012. Kehityskelpoinen - blogi. Luettu 15.05.2017
<http://blite.iki.fi/artikkelit/p-arvo/>

Tilastokeskus 2010. Työvoimatutkimus. Luettu 20.02.2017.
http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_003_fi.html

Tilastokeskus 2017. Tietoa tilastoista. Luettu 7.5.2017.
<http://www.stat.fi/meta/kas/vuoroty.html>

Tuomela J. 2017. Vankilavirkailijainliitto VVL, Jäsenosaston tapahtumat. Luettu 19.4.2017.
<http://www.vankilavirkailija.fi/jasenalue>

Työaikalaki. 9.8.1996/605. Luettu 15.04.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työsuhdeneuvonta. Luettu 12.04.2017.
<http://tyosuhdeneuvonta.fi/varallaoloa-vai-tyoaikaa-kkolta-ratkaisuja-varallaolon-ja-tyoajaksi-luettavan-ajan-ajanvedosta/>

Valtiokonttorin kotisivu. 2017. Henkilöstöhallintoa ja -johtamista tukevat palvelut. Luettu 17.1.2017. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoela_mapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on

Valtiovarainministeriö. Työajat. Luettu 20.01.2017.
<http://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/tyoajat>

Valtion virkaehtosopimus. Luettu 12.3.2017.
<http://vm.fi/documents/10623/1114028/VALTION+VIRKA-+JA+TY%C3%96EHTOSOPIMUS+SOPIMUSKAUDELLE+2017%E2%80%932018%2C+allekirjoituskappale+11.8.2016+SU.pdf/0098bce7-a1e3-4958-81b5-94bec967ba>

Valtion virka- ja työehtosopimus työajoista. Luettu 15.02.2017.
<http://vm.fi/documents/10623/1114028/Valtion+virka-+ja+ty%C3%B6ehtosopimus+ty%C3%B6ajoista%2C+11.8.2016+kokonainen.pdf/4d480d20-2de2-4d1e-b0cc-9f4bbaed8fb3>

VMBaro. 2017. Valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmä. Luettu 25.4.2017.
<http://www.vmbaro.fi/>
<http://www.vmbaro.fi/vmbaro-valtion-henkiloestoekyselyjaerjestelmae>

Julkaisemattomat lähteet

Hakola, T. 2016. Työaikakysely VVL:n valvontahenkilökuntaan kuuluville. TTL Työaikapalvelu, Työterveyslaitos 2016.

Oikeusministeriön monisteita 2016. Henkilöstön palkitsemisen keinoja, Palkitsemisen huoneentaulu esimiehille ja viraston johdolle. OM 4/123/2016.

Rikosseuraamusalan monisteita 2016. Ristikangas M-R., Grünbaum L. 2014. Miten valmentaminen eroaa perinteisestä johtamisesta?

Rikosseuraamusalan julkaisuja 2016. VMBaro tutkimus: Työtyytyväisyysbarometri 2015 RISEALA

Rikosseuraamuslaitoksen yhteistoimintakokous, työsuojeluasiat. Rikosseuraamuslaitos 2016.

Tuomela, J. Kirje rikosseuraamuslaitoksen johtoryhmälle 2.1.2017. Vankilavirkailijoiden Liitto.

Vankilavirkailijain Liitto. 2017. Jäsenosio.

Kuvat

Kuva 1 Oikeusministeriön moniste 2016	33
Kuva 2 RISE tilinpäätös ja toimintakertomus 2016	34

Taulukot

Taulukko 1: Tutkimushenkilöiden sukupuoli, ikä, työtehtävä ja työpaikka	53
Taulukko 2: Tutkimushenkilöiden työsuhteen laatu, määräaikaisuuden ja työsuhteen kesto, jaksotyön teko sekä ylityön teko ja korvaus siitä	54
Taulukko 3: Vastaajien arvio omasta työkyvystä. Kaikki vastaajat, N=248.....	61
Taulukko 4: Vireys työssä, N=248 ja vireys vapaa-ajalla, N=246	63
Taulukko 5: Stressi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen	65
Taulukko 6: Johtaminen	68
Taulukko 7: Vastaajien kokemukset pilotoinneista. Kaikki vastaajat. Asteikko 1-6 siten, että 1=erittäin paljon - 3= jonkin verran - 6= ei lainkaan	69
Taulukko 8: Vastaajien kokemukset pilotoinneista sukupuolen suhteen. Asteikko 1-6 siten, että 1= erittäin paljon - 3= jonkin verran vaikutusta - 6= ei lainkaan	70
Taulukko 9: Vastaajien kokemukset pilotoinneista työtehtävän suhteen. Asteikko 1-6 siten, että 1= erittäin paljon - 3= jonkin verran vaikutusta - 6= ei lainkaan	71

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake	91
Liite 2 Tutkimuslupa 1	101
Liite 3 Tutkimuslupa 2	102

Liite 1 Kyselylomake

Työtyytyväisyyskysely 2017

Sukupuoli

- Nainen
 Mies

Ikä

- 18-25
 26-35
 36-45
 46-55
 56-65

Työtehtäväsi

- Vartija
 Rikosseuraamusesimies
 Vartija/ohjaaja

Nykyinen työpaikkasi

- Suljettu vankila
 Avolaitos

Virat/määräaikaisuudet

- Oletko virassa oleva?
 Oletko määräaikainen?

Kauanko olet ollut määräaikaisena?**Kuinka monta vuotta olet ollut rikosseuraamusalan palveluksessa (vankilassa)?****Teetkö normaalia jaksotyötä?**

- Kyllä
 En tee

Teetkö ylitöitä?

- En
 Kyllä, korvaus ainoastaan rahana
 Kyllä, korvaus ainoastaan vapaana
 Kyllä, korvaus sekä rahana että vapaana

Työmatkasi pituus edestakaisin?

Nykyinen pisin yhtäjaksoinen työvuorosi?

Nykyinen lyhyin yhtäjaksoinen työvuorosi?

Lyhyin lepoaikasi?

Mikä on mielestäsi paras lyhyimmän työvuoron pituus?

Mikä on mielestäsi paras pisimmän työvuoron pituus?

Varallaolo

Kyllä Ei

Sisältyykö työhösi varallaoloa?

Jos sisältyy, niin koetko sen kuormittavana?

Koetko varallaolopilotoinnin tarpeellisena?

Mikäli työhösi sisältyy varallaoloa, kuinka monta tuntia 6 viikossa?

Mitä mieltä olet nykyisten työvuorojesi alkamisajoista yleensä?

- Alkaa liian aikaisin
 Alkaa sopivasti
 Alkaa liian myöhään

Mitä mieltä olet nykyisten työvuorojesi päättymisajoista yleensä?

- Loppuu liian aikaisin
 Loppuu sopivasti
 Loppuu liian myöhään

Onko vapaajaksosi (vapaapäivät) sopivassa suhteessa työvuoroihisi?

- Vapaita on liian vähän
 Vapaita on sopiva määrä
 Vapaita on liian monta

Mikä olisi mielestäsi riittävä vapaajakson pituus?

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työvuorotaulukkoosi?

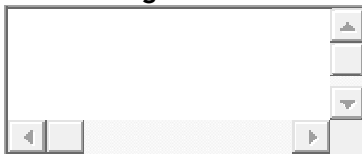
- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Ei tyytyväinen, eikä tyytymätön
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

Jos olet tyytyväinen tai tyytymätön, kerro miksi?**Onko mielestäsi tärkeää, että tiedät työvuorosi kuukausia eteenpäin?**

- Kyllä
- Ei

Kuinka paljon työssäsi esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia?

- Ei lainkaan
- Vain vähän
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Hyvin paljon

Millaisia ongelmia?**Voitko vaikuttaa työvuoro-ongelmien ratkaisemiseen (vuoronvaihdot ym.)?**

- Lähes aina
- Melko usein
- Joskus
- Vain harvoin
- En koskaan

Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi?

	Erit- tään pal- jon	Mel- ko pal- jon	Jon- kin ver- ran	Mel- ko vä- hän	Erit- tään vähän	Ei ol- lenkaan
Työpäivän pituus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorojen alkamis- ja lop- pumisajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukojen pitäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityisasioiden hoitaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorojärjestelyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomien ja vapaiden ajankoh- dat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkattomat vapaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten hyvin henkilökohtaiset työaikaohjeuksesi otetaan huomioon?

- Aina
- Melko usein
- Silloin tällöin
- Vain harvoin
- Ei lainkaan

Työn ja perheen yhteensovittaminen

	Ei puoli- soa/ei lapsia	Erit- tään hy- vin	Mel- ko hy- vin	Ei vai- kutus- ta	Mel- ko huo- nosti	Erit- tään huo- nosti
Miten työaikasi sopii yhteen puoli- sosi työaikojesi kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten puoliso suhtautuu vuoro- työhösi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten vuorotyösi soveltuu lapsi- perheen arkeen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten nykyinen työvuorojärjestely vaikuttaa?

	Häi- ritsee pal- jon	Häi- ritsee jon- kin ver- ran	Ei vaiku- tusta	Hel- pottaa jonkin verran	Hel- pottaa paljon
Uneesi tai vireytesi valveilla ollessasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksamiseesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleiseen terveydentilaasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliseen elämääsi (ystävät, tuttavat ym. tapaaminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheen yhteiseen aikaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan harrastuksiisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan ilmapiirin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn rasittavuus

	Ei lain- kaan	Vähän rasitta- vaa	Jonkin verran rasitta- vaa	Melko rasitta- vaa	Hyvin rasitta- vaa
Onko työsi fyysisesti rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työsi henkisesti rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Millainen työilmapiiri työpaikallasi vallitsee?

- Erittäin hyvä
- Kohtalaisen hyvä
- Ei hyvä eikä huono
- Hiukan ongelmallinen
- Huono/kireä/kaunainen

Saatko tarvittaessa tukea ja apua lähiesimieheltäsi?

- Erittäin paljon
- Melko paljon
- Jonkin verran

- Melko vähän
 Erittäin vähän
 Ei lainkaan

Nykyinen työkyky

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkykyyllesi? 0 = et nykyisin pysty lainkaan työhön, 10= työkyky parhaimmillaan

Luuletko pystyväsi työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- Tuskin
 En ole varma
 Melko varmasti

Vireystila

	Ei liity mitään poikkeavaa	Liittyy silloin tällöin poikkeavuutta	Liittyy jatkuvaa poikkeavuutta
Vireyteni työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vireyteni vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Palautuminen

	Kyllä	Ei	Joskus
Töiden jälkeen tunnen väsymystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvitsen pienen lepo hetken töiden jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun hyvin työvuorojen välissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aika työvuorojen välissä ei riitä kunnolliseen palautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapailta tullessani oloni on virkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töihin lähtiessäni koen että olisin kaivannut pidemmän vapaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nukkuminen

Harvoin/ei koskaan Melko harvoin Melko usein Usein/jatkuvasti

	kaan	voin	n	
Kuinka usein olet tarvinnut uni- /nukahtamislääkkeitä viimeisen vuoden aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein sinulla on vaikeuksia herätä työ- aamuina?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein sinulla on nukahtamisvaikeuksia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein väsymys vaivaa työpäivinä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein väsymys vaivaa vapaa-aikana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein heräilet öisin työpäivien yhteydessä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stressi ja kuormittuneisuus

Miten paljon seuraavat asiat vaikuttavat työssä jaksamiseesi

	Ei juuri lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Työn tavoitteet epäselviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden määrään ei pysty vaikuttamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamista ei pysty hyödyntämään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihtelun puute/työn yksitoikkoisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvat muutokset työssä/keskeytykset työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn liiallinen haastavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhön sisältyvät arvoristiriidat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostuksen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alimiehitys työvuoroissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylityöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epävarmuus työpaikan säilymisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkuormituksen epätasainen jakautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksintyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeuksia yhteistyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono tiedonkulku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesimiehen johtamistapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päätöksenteon ristiriitaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Suvaitsemattomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väkivallan uhka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hankalat vuorovaikutustilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkien työvuorojen riskit terveydelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksen johdon johtamistapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatko perehdytystä/koulutusta/opastusta riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tunnetko työn aiheuttamaa stressiä?

- Erittäin harvoin
- Melko harvoin
- Silloin tällöin
- Melko usein
- Erittäin usein

Arvostus

	Erit- tän pal- jon	Mel ko pal- jon	Jon- kin ver- ran	Mel ko vä- hän	Erit- tän vä- hän	Ei lain- kaan
Arvostatko omaa työtäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostatko työkavereitasi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostatko lähiesimiestäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostatko apulaisjohtajia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostatko yksikön johtajaa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostatko organisaatiota (RISE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostetaanko yksikössäsi koulut- tautumista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Luottamus

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Koetko voitavasi luottaa turvallisuustasolla työkavereihisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko oman vankilasi johdon olevan luottamuksen arvoinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

kustelun riittävänä?

Vapaa sana

Liite 2 Tutkimuslupa 1

**Tutkimuslupa**

9.3.2017

9/332/2017

Sari Pehkonen /
Pia Pietikäinen

Hakemuksenne 28.2.2017

Tutkimuslupahakemus

Olette hakeneet Rikosseuraamuslaitokselta tutkimuslupaa Laurea-ammattikorkeakoulun rikosseuraamusalan opinnäytetyötä varten. Opinnäytteen ohjaajana toimii Armi Jyrkiö.

Tutkimuksen aihe

Työtyytyväisyys Rikosseuraamusalalla

Tutkimuksen toteutus

Sähköinen kysely henkilöstölle.

Lupahakemus

Haette lupaa kyselyn suorittamiselle.

Päätös

Henkilöstön haastatteluihin sekä henkilöstölle suoritettaville kyselyille ei tarvita Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnon lupaa.

Vaikka aikomanne tutkimus ei ole luvanvarainen, on siinä syytä noudattaa samoja yleisiä periaatteita, joita edellytetään noudatettavaksi Rikosseuraamuslaitoksen myöntämässä tutkimusluvissa. Tutkimuksen tulokset on esitettävä niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa. Tutkimusaineisto on säilytettävä siten, ettei se joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimusaineisto on tarkoitettu vain tutkimukselliseen käyttöön ja se on hävitettävä yksilötietojen osalta tutkimuksen valmistuttua. Tutkimuksen toteutus ja tutkimusaineiston keruu ei saa aiheuttaa kohtuutonta haittaa Rikosseuraamuslaitoksen muulle toiminnalle.

Toivon, että tutkimuksen valmistuttua lähetätte siitä sähköisen tai paperikopion Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikköön sekä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen Kriminologiselle kirjastolle.

 A handwritten signature in black ink, appearing to read "Peter Blomster".

Peter Blomster
erikoistutkija

Osoite
Lintulahdenkuja 4
00530 HELSINKI

Puhelin
029 56 88500

Telekopio
029 56 88448

Sähköpostiosoite
kirjaamo.rise@om.fi

Liite 3 Tutkimuslupa 2

**TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

Hakijoiden tiedot :

Pia Pietikäinen, Laurea YAMK opiskelija (vartija Jov)
Sari Pehkonen, Laurea YAMK opiskelija (rikosseuraamusesimies Riv)

Oppilaitos:

Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila

Opinnäytetyön ohjaava opettaja:

Armi Jyrkkiö, Laurea ammattikorkeakoulu, Ratatie 22, 01300 Vantaa
puh: 046 856 7327, armi.jyrkkio@laurea.fi

TUTKIMUSSUUNNITELMA

Opinnäytetyön nimi ja työn valmistuminen:

Työtyytyväisyystutkimus Rikosseuraamusalalla, valmistuminen 2017

Tavoitteet ja tutkimusongelmat:

Opinnäytetyömme on tutkimus- ja kehittämistyö Rikosseuraamusalalle. Kartoitamme viimeaikaisia Rikosseuraamusalalla tapahtuneita muutoksia viimeisen vuoden aikana (työaika, työhyvinvointi, johtaminen, pilotoinnit ym.). Sähköinen kysely lähetetään 13 vankilan valvontahenkilökunnalle ympäri Suomen.

Saatuja tuloksia peilaamme henkilöstölle huhtikuussa 2016 lähetettyyn työaikakyselyyn.

Pyydämme opinnäytetyöllemme tutkimuslupaa

Tutkimusluvan myöntäjän allekirjoitus ja nimen selvennys

Tutkimusluvan hakijat ja nimen selvennys
