



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

## Koe vapaus ja työnilo!

# Perehdytyssuunnitelma Vanajan vankilan Vanajan osaston valvontahenkilöstölle

---

Hyrkäs, Tommi

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Tikkurila

Koe vapaus ja työni!  
Perehdytysuunnitelma  
Vanajan vankilan Vanajan osaston valvonta-  
henkilöstölle

Tommi Hyrkäs  
Rikosseuraamusala  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2013

Tommi Hyrkäs

**Koe vapaus ja työnilo!**  
**- Perehdytysuunnitelma Vanajan vankilan Vanajan osaston valvontahenkilökunnalle**

Vuosi 2013 Sivumäärä 37 (50)

---

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö liittyy lakisääteiseen työnantajan perehdyttämisvelvollisuuteen, Vanajan vankilan, Vanajan osaston tämän hetkiseen tarpeeseen sekä Rikosseuraamustieteiden keskeiseen strategiaan 2011-2020 ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö”.

Opinnäytetyön tavoitteena oli yhtenäistää valvontahenkilöstön työhön perehdytystä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda Vanajan vankilan, Vanajan osaston valvontahenkilöstölle perehdytysuunnitelma, jossa huomioidaan nais erityisyys ja Rikosseuraamustieteiden arvot. Perehdytysuunnitelmaan kuuluu myös muokattavissa oleva perehdytyskortti.

Opinnäytetyön nimi kätkee sisälleen Vanajan vankilan toimintaideologian ja tavoitteen: vapauten valmentaminen ja vapautuminen suunnitelmallisesti valvotun koevapauden kautta sekä toisaalta tavoitteen työnilo, eli työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden lisääminen selkeällä ja yhdenmukaisella perehdytysuunnitelmalla.

Työ on toiminnallinen opinnäytetyö. Vanajan vankilan valvontahenkilöstön perehdytyksestä tehtiin lähtötilanne kartoitus, jonka pohjalta syntyi perehdytysuunnitelma ja perehdytyskortti. Kerättyä aineistoa käytettiin lähteenä ja tarkasteltiin SWOT-analyysin avulla.

Saatujen vastauksien määrä oli vähäinen, mutta vastaukset antoivat viitteitä siitä, että kokemus perehdytyksestä on ollut pääosin työn ohella tapahtuvaa oppimista, perehdytyksen taso on vaihdellut ajankäytön ja perehdyttäjän vaihtuvuuden suhteen ja tarvetta olisi perehdytyksen ja käytäntöjen yhtenäistämiseksi.

Tämän opinnäytetyön avulla saatiin kokemuksellista tietoa valvontahenkilöstön perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja kehitysehdotuksista. Vanajan osaston valvontahenkilöstölle laadittu perehdytysuunnitelma voisi toimia pohjana kattavammalle Vanajan osaston perehdytysoppaalle.

Asiasanat, perehdyttäminen, työnopastus ja työhyvinvointi

Tommi Hyrkäs

**Experience freedom and the joy of work!  
-Orientation plan for the prison officers of Vanaja department in Vanaja prison**

Year	2013	Pages	37 (50)
------	------	-------	---------

---

This functional thesis is connected with the statutory orientation duty of the employee, the current need of Vanaja department in Vanaja prison and the strategy 2011-2020 “ Enjoyable work, a motivated and well-being personnel” of the Criminal Sanctions Agency.

The goal of the functional thesis was to unify the work orientation of the prison officers. The purpose of the thesis was to create an orientation plan for the prison officers of Vanaja department, Vanaja prison, which takes into account the special characteristics of women and the values of the Criminal Sanctions Agency. The orientation plan also includes an orientation card that can be modified when needed.

The title of the thesis conceals the function ideology and the aim of Vanaja prison: preparing for the freedom and release through systematically supervised parole. The title also conveys my own goal at work, i.e. well-being at work and increasing the job satisfaction by a clear and conforming orientation plan.

The thesis is functional. The initial mapping of the orientation of the prison officers in Vanaja prison was made and used as a basis for the orientation plan and the orientation card. The collected material was used as a source and analysed using the SWOT-analysis.

The amount of received answers was rather poor, but the answers indicated that the experience of orientation was mostly learning by doing. Also, the quality of orientation had varied with regard to time spent and supervisor turnover. The need of orientation and unified practices exists.

Experiential information of the orientation, job orientation and progress proposals of prison officers was received as a result of this thesis. The orientation plan of the prison officers of Vanaja department could work as a basis for a more comprehensive orientation folder of Vanaja department.

Keywords, orientation, job orientation and well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	7
3	VANAJAN VANKILAN VANAJAN OSASTO OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ .....	8
3.1	Vanajan vankila ja Vanajan osasto.....	8
3.2	Valvontahenkilöstö ja vartijan työnkuva.....	9
3.3	Vankeuden täytäntöönpano ja rangaistusajan suunnitelma .....	10
3.4	Naiserityisyys ja naisvangit Suomessa .....	11
3.5	Naisvangit Vanajan osastolla.....	12
4	PEREHDYTTÄMISTOIMINNAN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	13
4.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö ja työlainsäädännön noudattaminen .	13
4.2	Työhön perehdyttäminen ja työnopastus .....	14
4.3	Perehdyttäminen ja työyhteisön hyvinvointi .....	16
4.4	Perehdyttämisen tyylit ja tavat .....	17
4.5	Perehdyttämisen ja työnopastuksen suunnittelu ja toteutus .....	18
4.6	Perehdyttämisen arviointi ja seuranta .....	20
4.7	Perehdyttäminen ja työnopastus Vanajan osastolla .....	20
5	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA TOIMINNALLISET MENETELMÄT TOTEUTUKSESSA .....	21
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	21
5.2	Arviointiaineiston keruu.....	22
5.3	Opinnäytetyön prosessin kuvaus.....	23
5.4	Arviointiaineiston analysointi .....	25
6	TULOKSET .....	26
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	28
8	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEIDEN ARVIOINTI.....	31
8.1	Toiminnan arviointi .....	31
8.2	Tavoitteiden arviointi .....	32
8.3	Henkilökohtaisten tavoitteiden arviointi.....	33
9	POHDINTA .....	34
9.1	Rikosseuraamusalan kehittämistoiminnan tarkastelua ja kehittämisehdotukset	36
9.2	Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua.....	37
	Lähteet .....	38
	Taulukot .....	41
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytysuunnitelma, kyselylomake valvontahenkilökunnalle.....	42
	Liite 2. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytysuunnitelma, sähköpostikysely johdolle.	
	43	
	Liite 3. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytys ja työnopastus .....	44

## 1 Johdanto

Koe vapaus ja työnilo toiminnallinen opinnäytetyöni pohjautuu Vanajan vankilan, Vanajan osaston tämän hetkiseen tarpeeseen luoda suunnitelmallinen ja muokattavissa oleva perehdytysuunnitelma valvontahenkilöstölle, joka palvelee uutta työntekijää hänen aloittaessaan työt ja kokeneempaa työntekijää työn sisällön kehittämiseen tai työnkuvan muutokseen. Suunnitelmallinen perehdytys mahdollistaa laadukkaamman ja tasalaatuisen perehdyttämisen sekä työnopastuksen. Perehdytysuunnitelmaan kuuluu myös muokattavissa oleva perehdytyskortti.

Opinnäytetyö liittyy lakisääteiseen työnantajan perehdyttämisvelvollisuuteen, mutta myös Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 (Rikosseuraamuslaitos) ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö”. Suunnitelmallinen perehdyttäminen nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista ja sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon lisäten työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemusta osana työyhteisön työhyvinvointia. Hyvä perehdytys on panostusta tulevaisuuteen, kun työn tulos ja laatu paranevat ja virheitä sattuu vähemmän. (Lepistö 2004: 56-60.)

Valitsin aiheen sekä omasta että työyhteisön tarpeesta. Halusin Rikosseuraamusalan opintoihin pohjaten tarkastella itseäni kehittäjänä sekä tulevana esimiehenä. Vanajan vankilassa taas ei ole käytössä suunnitelmallista mallia uuden työntekijän perehdyttämiseen. Perehdytys on aiemmin ollut nimettyjen työntekijöiden varassa, jotka kuitenkin ovat tällä hetkellä poistuneet työyhteisöstä tai vaihtaneet työpaikkaa. Uusia työntekijöitä on tullut paljon ja perehdytyksen heikko taso näkyy työn laadussa, vaikuttavuudessa ja työturvallisuudessa. Lisäksi vankeinhoidossa tapahtuneet jatkuvat muutostilanteet (organisaatiojärjestelyt, laitosten lakkauttamiset ja rikosseuraamusalueiden muutokset) ovat teettäneet ylimääräistä työtä ja asettaneet voimat ja työhyvinvoinnin koetukselle henkilöstön uudenlaisten työaikojen, tehtävien ja työnjakojen suhteen.

Opinnäytetyöni nimi kätkee sisälleen laitoksen toimintaideologian ja tavoitteen; vapauten valmentaminen ja vapautuminen suunnitelmallisesti valvotun koevapauden kautta sekä oman tavoitteen työlleni eli työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden lisääminen selkeällä ja yhdenmukaisella perehdytysuunnitelmalla. Selkeät säännöt ja yhteiset toimintatavat lisäävät turvallisuutta mahdollistaen samalla vapaamman työskentelyn ja oman persoonan käytön lähityössä. Keskeisimpinä käsitteinä ovat perehdyttäminen, työnopastus ja työhyvinvointi.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on luoda helposti päivitettävissä oleva perehdytysuunnitelma Vanajan vankilan Vanajan osaston valvontahenkilöstölle. Perehdytysuunnitelmaan kuuluu myös muokattavissa oleva perehdytyskortti, joka on sekä perehdyttäjällä että perehdytettävällä. Ennalta mietityn eli suunnitelmallisen perehdyttämisen tavoitteena on luoda heti alkuun vahva pohja yhteistyölle sitouttamalla uusi työntekijä Vanajan vankilan työyhteisöön ja turvalliseen työskentelyyn. Perehdytys kattaa keskeiset asiat kuten työyhteisön, organisaation ja toiminnan esittelyn (toimintaperiaatteet, toimintatavat, työsuhte-asiat, työskentely-ympäristö, turvallisuus ja arvot) uudelle työntekijälle. Opinnäytetyön tavoitteena on yhtenäistää lakisäateistä työhön perehdytystä Vanajan vankilan Vanajan osastolla siten, että perehdytys tehdään tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tukemaan yksilön ja työyhteisön hyvinvointia (työn hallinta, jaksaminen, työilmapiiri) sekä turvallisuutta (turvalliset työtavat ja turvallisuusjärjestelyt sekä omaan työhön ja työympäristöön liittyvät riskit).

Opinnäytetyön tavoitteet	Arviointikysymykset	Arviointiaineisto
1. Yhtenäistää valvontahenkilöstön työhön perehdytystä perehdytysuunnitelman avulla	1. Onko perehdytysuunnitelma auttanut yhteisten toimintatapojen sisäistämisessä?	* Omat havainnot * Valvontahenkilöstön palaute * Johdon palaute
2. Tukea yksilön ja työyhteisön hyvinvointia sekä turvallisuutta sitouttamalla työntekijä työyhteisöön	2. Onko perehdytysuunnitelma tukenut työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia ja turvallisuutta?	* Omat havainnot
3. Kiinnittää huomiota perehdytyksessä naisvankien erityiskysymyksiin ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin	3. Onko perehdytysuunnitelma tukenut valvontahenkilöstöä huomioimaan naisrikkyyden työssään? 4. Onko perehdytysuunnitelma tukenut Rikosseuraamuslaitoksen arvojen toteutumista jokapäiväisessä valvonta työssä?	* Omat havainnot

Taulukko 1: Opinnäytetyön tavoitteet

Henkilökohtaiset oppimistavoitteet	Arviointikysymykset	Arviointiaineisto
1. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen	Onko perehdytys suunnitelman laatiminen ja tutkimus-haastattelu lisännyt tutkimus- ja kehittämisosaamistani?	*omat kokemukset
2. Valmiuksia esimiestehtäviin ja asiantuntijarooliin	Onko perehdytys suunnitelman tekeminen lisännyt valmiuksiani esimiestehtäviin ja asiantuntijarooliin?	*omat kokemukset *työyhteisön palaute

Taulukko 1: Henkilökohtaiset oppimistavoitteet

### 3 VANAAN VANKILAN VANAAN OSASTO OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Jotta voidaan tarkastella Vanajan osastoa opinnäytetyön toimintaympäristönä, täytyy ensin esitellä koko laitoksen organisaatio, toimipisteet, henkilöstö, toiminta-ajatus ja asiakkaat. Tässä luvussa avataan, mitä tarkoitetaan valvontahenkilöstöllä, suunnitelmallisella vankeusprosessilla ja nais erityisyydellä, sillä näiden aihealueiden tunteminen on välttämätöntä työskennellessä vapautteen valmentavassa naisvankien avolaitoksessa.

#### 3.1 Vanajan vankila ja Vanajan osasto

Vanajan vankila (Vava) on Länsi-Suomen rikosseuraamusalueeseen kuuluva 113-paikkainen vapautteen valmentava avolaitos, johon kuuluu naisvankien 60-paikkainen Vanajan osasto (Vanos) ja miesvankien 53-paikkainen Ojoisten osasto (Ojos). Samaan organisaatioon kuuluu myös Hämeenlinnan Yhdyskuntaseuraamustoimisto (Häy). Vanajan osasto sijaitsee noin 5 kilometrin päässä Hämeenlinnan keskustasta, Miemalan kaupunginosassa. Ojoisten osasto sijaitsee Hämeenlinnan keskustan läheisyydessä, Ojoisten kaupunginosassa. Vanajan osaston ja Ojoisten osaston välimatka on noin 10 kilometriä.

Vanajan vankilan pihapiirissä toimii myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alainen lastensuojeluyksikkö, perheosasto, jonne lastensuojelu voi sijoittaa alle 2-vuotiaan lapsen vanhempansa kanssa vanhemman vankeusrangaistuksen ajaksi. Perheosaston toiminnasta vastaa Kanta-Hämeen perhetyön kehittämissyhdystys ja osaston valvonnasta vastaa Vanajan osaston valvontahenkilöstö. Vanajan vankilan koko henkilöstömäärä on 36, jotka jakaantuvat hallinto- ja johtotehtäviin, valvontahenkilöstöön, kuntoutukseen ja työliikkeiden virkamiehiin. Lisäksi



vankilan poliklinikalla toimii Terveystieteiden yksikön alaisuudessa toimiva sairaanhoitaja ja samaisen yksikön lääkäri, joka käy osastolla kerran viikossa.

Vanajan osasto on valtakunnallisesti naisvangeille tarkoitettu päihdetön avolaitos, jossa on naisvangeille tarjolla monipuolista kuntoutusta, työtoimintaa ja mahdollisuus laitoksen ulkopuoliseen opiskeluun tai kuntoutukseen laitossijoituksena ja/ tai valvotussa koevapaudessa. Osastolla voi osallistua erilaisiin kuntouttaviin toiminta- ja elämänhallintaohjelmiin mm. VINN (naisten motivointi- ja keskusteluohjelma)-, ATT (Ajattelutaitoja työpaikalle), SUHA (Suuttumuksen hallinta), VKM (viisi keskustelua muutoksesta), Voiva-ohjelma romanin naisvangeille, MOVE! (seulova ja motivoiva haastattelu väkivaltakäyttäytymisen tunnistamiseksi parisuhteessa), AKKA-ryhmä (väkivaltaa kohdanneet naiset), liikenneturvaohjelma yhdessä Hämeenlinnan Yhdyskuntaseuraamustoimiston ja Liikenneturvan kanssa sekä päihdekeskusteluryhmät. Lisäksi Vanajan osastolla kokoontuu naisten oma AA-ryhmä ja laitoksen ulkopuolella voi osallistua useisiin AA- ja NA-vertaistukiryhmiin.

Vanajan vankilan toimintaideologina ja tavoitteena on vangin vapauttaminen hallitusti valvotun koevapauden kautta. Keskimäärin Vanajan vankilasta on valvotussa koevapaudessa noin 25 vankia päivää kohti. Valvottuun koevapauteen voi sijoittua korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi rangaistuksen suorittamisen loppuajaksi. Koevapaus perustuu aina vangin rangaistusajan suunnitelman tavoitteiden edistämiseen ja toteutumiseen. Sijoittumisesta päättää alueen arviointikeskus. (Arola-Järvi 2012: 71.)

Laitoksessa toimii moniammatillinen kuntoutustiimi (päihdetyöntekijä, sosiaalityöntekijä, sairaanhoitaja, perhetyöntekijä ja rikosseuraamusesimies ja apulaisjohtaja), joka kokoontuu työnohjauksellisiin tiimipalaveriin kerran viikossa. Tämän lisäksi kuntoutustiimi osallistuu uusien vankien tulohaastatteluihin ja rangaistusajan suunnitelmapäivityksiin. Kerran viikossa on Vanajan osaston henkilökunnan viikkokokous, jossa tiedotetaan ajankohtaisista tapahtumista. Tämän lisäksi laitoksessa on erilaisia verkosto- ja yhteistyöpalavereja laajan sidosryhmäyhteistyön ansiosta.

### 3.2 Valvontahenkilöstö ja vartijan työnkuva

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöstä (noin 3 000 henkilöä) vajaa puolet toimii valvontatehtävissä vartijoina tai rikosseuraamusesimiehinä. Naisten osuus valvontahenkilökunnasta on noin viidennes. (Rikosseuraamusala.) Vanajan vankilan valvontahenkilöstöön kuuluu 3 rikosseuraamusesimiestä ja 20 vartijaa, joista naisia on 13. Näistä yksistään Vanajan osaston valvontahenkilöstöön kuuluu 2 rikosseuraamusesimiestä ja 13 vartijaa, joista naisia on 10.

Vartija on Rikosseuraamuslaitoksen virkamies, jonka työtä ohjaavat vankeinhoidon lainsäädäntö, määräykset, ohjeet, asetukset ja suositukset, joissa on määritelty vartijan toimivalta,

oikeudet ja velvollisuudet sekä rikosseuraamusalan arvot, joista keskeisin on ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus. Vartijan työn lähtökohtana on huolehtia yhteiskunnan, henkilökunnan ja vankien turvallisuudesta sekä tukea vankeja rikoksettomaan elämään vapautumisen jälkeen. (Ammattina vartija 2013.)

Vartijan työnkuva Vanajan osastolla on moninaista yhteistyötä moniammatillisen kuntoutuksiin ja eri yhteistyötahojen kanssa. Vartija vastaanottaa vangit laitokseen ja perehdyttää heidät laitoksen sääntöihin. Valvonta- ja tarkastustehtävien sekä päihdetestausten lisäksi vartija vastaa vangin ulkopuolisista kuljetuksista, opastaa vankia monenlaisissa elämänhallintaan liittyvissä kysymyksissä, osallistuu mahdollisuuksien mukaan vangin rangaistusajan suunnitelman päivittämiseen ja valvotun koevapauden valmisteluihin (poistumislupa-anomukset asioiden hoitamiseen yms.). Vanajan osastolla käy paljon ulkopuolisia vierailijoita, vapaaehtoistyöntekijöitä, vertaistoimijoita ja yhteistyökumppaneita, joten vartijan on myös osattava ohjata vierailijat oikeisiin paikkoihin ja valvottava vieraiden poistumista laitoksesta.

Vartijan työ Vanajan osastolla vaatii aktiivisuutta ja halua lähityöhön eri rikostaustaisten naisvankien kanssa. Vartijalta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, vankituntemusta, jämäkkyyttä ja rohkeutta puuttua asioihin sekä oman persoonan käyttöä työvälineenä. Tämän vuoksi haluan perehdyttämissuunnitelmassa painottaa Rikosseuraamuslaitoksen arvojen noudattamista vartijan työtehtävissä, niin että ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus periaatteet toteutuvat jokapäiväisessä työssä. Tämä tarkoittaa mm. vangin perusoikeuksien turvaamista, tasavertaista kohtelua, ohjaamista ja tukemista päihdeettömään ja rikoksettomaan elämään sekä laitosturvallisuudesta huolehtimista.

### 3.3 Vankeuden täytäntöönpano ja rangaistusajan suunnitelma

Vankeuden täytäntöönpanosta vastaa Rikosseuraamuslaitos, joka jakautuu Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueisiin, joilla on omat arviointikeskukset sekä suljetut ja avo-vankilat. Terveystuon järjestämisestä vastaa terveydenhuoltoyksikkö. Vankeuslain mukaan (vankeuslaki 23.9.2005/767 ) vankeuden täytäntöönpano on suunnitelmallinen, hallitusti etenevä prosessi, jonka tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana. (Arola-Järvi 2012: 11,60.)

Vankeuslain mukaan kaikille vangeille tehdään yksilöllinen rangaistusajan suunnitelma, joka kattaa sekä vankilassaoloajan että ehdonalaisten vapauden. Suunnitelman avulla pyritään motivoimaan ja osallistamaan vankia aktiiviseen ja hyödylliseen toimintaan kuten työhön, opiskeluun, uusintarikollisuusriskiä vähentäviin toimintaohjelmiin ja päihdekuntoutukseen. Rangaistusajan suunnitelman sisältö ja laajuus riippuvat rangaistusajan pituudesta ja yksilöllisistä

tekijöistä. Lyhyitä rangaistuksia lukuun ottamatta suunnitelma perustuu yksilölliseen riski- ja tarvearvioon. (Vankeuslainsäädäntö 2011.) Suunnitelma laaditaan rikosseuraamusalueen arviointikeskuksessa ja sitä päivitetään vankilassa. Suunnitelma on otettava uudelleen käsiteltäväksi säännöllisin väliajoin sekä myös, jos sitä ei noudateta. Suunnitelman seuraamisesta vastaa tähän tehtävään määrätty rikosseuraamusesimies. Vangin sijoittaminen vankilaan, toimiin osallistuminen sekä valvottu koevapaus perustuvat suunnitelmaan. (Vankeuslainsäädäntö 2011.)

### 3.4 Naiserityisyys ja naisvangit Suomessa

Naisvankien pieni joukko on taustoiltaan moninainen, vaikkakin myös naisvankeja luonnehtii monitahoinen syrjäytyneisyys ja huono-osaisuus. Suurella osalla naisvankeja on päihdeongelma ja lähes kolme neljäsosaa naisvangeista on kokenut väkivaltaa parisuhteessaan. Suomen vankiloissa on naisia vähemmän kuin miehiä. Naisia on noin 7 % koko vankiväestöstä. Suomessa naisvankien yleisin rikostyyppi on väkivaltarikos, johon heistä on syyllistynyt vajaa puolet. Naisvankien keski-ikä on 37 vuotta ja avo- tai avioliitossa on runsas kolmannes. Ulkomaalaisia naisia on Suomen vankiloissa hyvin vähän ja romaninaisten lukumäärästä ei ole tarkkaa tietoa. Naisista enemmistö, hieman yli puolet on vankilassa ensimmäistä kertaa, kun koko vankiväestöstä ensikertalaisia on noin kolmasosa. Naisten vankeusajan toiminta koostuu työtoiminnasta, kuntoutuksesta ja koulutuksesta. (Naiset näkyviksi 2008: 3-5.)

Rikosseuraamuslaitoksen tilastojen mukaan Suomen vankiloissa suoritti vankeusrangaistustaan vuonna 2012 reilut 220 naisvankia. Näistä naisista 60 oli tehnyt henkirikoksen, toiseksi eniten oli huumausainerikoksia ja kolmanneksi eniten varkauksia ja pahoinpitelyjä. Eniten naisvankeja oli 30-39-vuotiaissa ja seuraavaksi eniten 40-49-vuotiaissa. Suurin osa naisvangeista suoritti vankeusrangaistustaan Hämeenlinnan, Vanajan ja Turun vankiloissa. (Risealan yhteinen intranet-verkko 2013.)

Naiset näkyviksi työryhmän tekemän kyselyn mukaan joidenkin vankiloiden kokemusten mukaan naisvangit ovat miesvankeja työllistävämpiä naisvankien monimutkaisten perhetilanteiden ja monitahoisien sairastavuuden vuoksi ja siksi henkilöstön tarve on suurempi kuin miesosastoilla (Naiset näkyviksi 2008: 103). Yhtenä haastavana naisvankiryhmänä Suomen vankiloissa pidetään myös romaninaisia, joilla on paljon omaan kulttuuriin liittyviä erityissäantöjä ja tapoja. Romanien tapakulttuuri ja pukeutuminen liittyvät sukupolvien välisiin suhteisiin ja vanhempien kunnioittaminen jäsentää romanien koko arvomaailmaa. (Eerikäinen 1999: 54-55.)

Romanikulttuuri ja tapaperinne eroavat monessa suhteessa pääväestön arvojärjestelmästä. Romanit eivät tervehdi toisiaan kädestä eivätkä esittele itseään sukunimeltä, vanhoja ihmisiä arvostetaan ja nainen on se, joka pitää perheen koossa miehen edustaessa perhettä ulospäin.

Romanikulttuuriin kuuluu tarkkoja puhtauteen, häveliäisyyteen ja pukeutumiseen liittyviä tapoja. Romaninaisen tulee pukeutumisessaan huomioida perinteiset tavat sekä toisten heimon kuuluvien mielipiteet. (Romanikulttuuri.)

Nais erityisyyden korostaminen tarkoittaa irrottautumista miehisestä mallista. Se pohjautuu ajatukseen, jossa naisten alisteisen aseman takia heidän tapansa kokea maailma on erilainen kuin miesten. Naiskeskeisyys merkitsee sukupuolten välisen eron näkemistä rikkautena ja naisten heikommatkin ominaisuudet nähdään arvostettuina voiman ja rikkauten lähteinä. (Keskitalo-Foley 2005-2006: 2-4.) Matti Joukamaan ja työryhmän (2010: 54,59) tutkimuksen mukaan naisvangeilla oli hoidon tarvetta merkittävästi enemmän kuin miehillä. Yleisimmät hoidon tarpeen aiheuttajat olivat mielenterveyshäiriöt (erilaiset persoonallisuushäiriöt, ahdistuneisuushäiriöt, masennus), päihdediagnoosit ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Naisvankien erityistarpeet on useissa kansainvälisissä tutkimuksissa kytketty naisvankien laaja-alaiseen traumatisoitumiseen fyysisen ja seksuaalisen väkivallan uhrikokemusten myötä, mielenterveys- ja päihdeongelmiin sekä ongelmiin äitiydessä. Näihin tarpeisiin vastaaminen vaatii naiseryityistä lähestymistapaa. (Naiset näkyviksi 2008: 98,99.)

Naisvankien aseman ja toiminnan järjestämiseen vaikuttavat kansainväliset vankeinhoitoa koskevat suositukset ja ihmisoikeussopimukset, joissa useimmissa kielletään sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä ja suositellaan nais- ja miesvankien erillään asuttamista. Euroopan neuvoston vankilasäännöissä naisvangit nimetään omaksi erityiseksi ryhmäkseen, joiden erityispiirteet tulee ottaa huomioon. Vankilasääntöjen mukaan vankeinhoitoviranomaisen on otettava erityisesti huomioon naisten tarpeet, kuten heidän fyysiset, ammatilliset, sosiaaliset ja psykologiset tarpeensa, päättäessään heidän vankeuttaan koskevista asioista. (Euroopan neuvoston vankilasäännöt 2007: 19.) YK:n Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus edistää ihmisoikeuksien tasa-arvoista toteutumista naisten osalta. Sopimus sisältää säännöksiä mm. kansalaisuudesta, koulutuksesta, työelämään osallistumisesta, terveydenhuollosta sekä naisten taloudellisista oikeuksista. (Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus 1979.) Myös Suomen laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) velvoittaa viranomaisia edistämään kaikessa toiminnassa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986.)

### 3.5 Naisvangit Vanajan osastolla

Vuoden 2010 tilastojen mukaan Vanajan osaston naisvankien ikäjakauma oli 21 - 56 vuotta ja päärikoksena olivat erilaiset väkivalta- ja huumausainerikokset (Rikosseuraamusasiakkaat 2010). Uusimman Rikosseuraamuslaitoksen tilaston mukaan Vanajan vankilassa suoritti vanke-

usrangaistustaan 54 naisvankia, joista henkirikostuomioita oli 17 (Risealan yhteinen intranet-verkko 2013). Vanajan osastolla on pyritty jatkuvasti kehittämään naisvankien kuntoutusta, jossa huomioidaan naisvankien kokema ja tekemä parisuhdeväkivalta, mielenterveys- ja päihdeongelmat, naiseuteen ja äitiyteen liittyvät kysymykset sekä häpeän ja syyllisyyden kokemukset erilaisten toimintaohjelmien avulla. Yhtenä esimerkkinä tästä on Riitta Granfeltin tekemä kehittämis- ja arviointitutkimus naisvankien päihdekuntoutuksesta Vanajan osastolla. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin naisvankeihin kohdistuvaa päihdekuntoutusta sekä kuntoutuksen jatkumoa, mutta myös sitä miten päihdeohjelma jäsentyi osaksi Vanajan vankilan kokonaistoimintaa, eri ammattiryhmien työnkuvaa ja kuinka hyvin kahden perustehtävän, rangaistusten täytäntöönpanon ja kuntouttavan työn integrointi onnistuu. (Granfelt 2007: 13-14.)

Vuonna 2012 laitoksen henkilökuntaa koulutettiin kohtaamaan traumatisoituneita naisvankeja, jotka ovat professori Matti Joukamaan Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve tutkimuksen mukaan sairaampia kuin miesvangit (Joukamaa & työryhmä 2010: 73). Lisäksi uutena merkittävänä tapahtumana on naisvankien ja siviilitoimijoiden yhteinen ns. Voimapäivä, jonka tarkoituksena on kynnyksen madaltaminen eri toimijoiden suuntaan ja täten kuntoutuksen laadun parantaminen ja jatkuvuuden varmistaminen. Voimapäivästä on tarkoitus tehdä vuosittainen tapahtuma ja sen yhteydessä jaetaan Ulla-palkinto valvontahenkilöstön mielestä ansioituneimmalle naisvangille.

#### 4 PEREHDYTTÄMISTOIMINNAN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa käsitellään lakisääteisen työhön perehdyttämisen ja työpaikkakohtaisen työpastuksen merkitystä koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Tarkastellaan miten Maslowin tarvehierarkia ja tarpeiden tyydyttäminen ovat yhteydessä työhön perehdyttämiseen, työpastukseen ja työhyvinvointiin. Luodaan lyhyt katsaus erilaisiin perehdyttämistyyliin ja -tapoihin sekä tutustutaan perehdyttämisprosessiin, arviointiin ja seurantaan.

##### 4.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö ja työlainsäädännön noudattaminen

Asianmukainen perehdyttäminen on lailla säädetty työnantajan velvoite. Laeissa on monia määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Huomiota on kiinnitetty etenkin työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Työlainsäädännöllä tavoitellaankin työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa toimintaa. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009: 20.)

Työsopimuslaissa sanotaan, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan täytyy pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykujensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Kupias & Peltola 2009: 21.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Laki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälle työturvallisuutta koskevaa opetusta ja ohjausta. Huolella suoritettu perehdyttäminen sisältää riittävästi tietoa työturvallisuuden liittyvistä asioista. Työturvallisuudessa on kyse sekä fyysisestä että henkisestä turvallisuudesta. (Kupias & Peltola 2009: 23-24.)

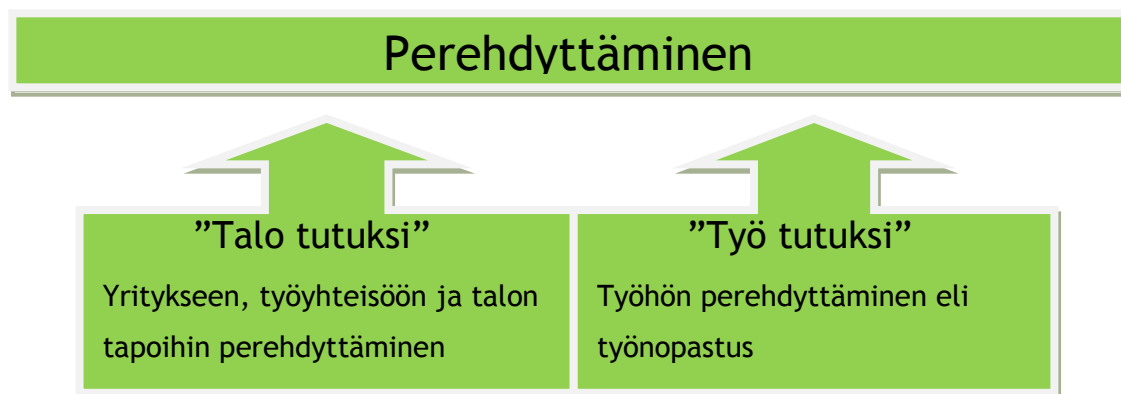
Lainsäädännössämme on määritelty laajasti työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa ja sen muotoja. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki) määrää työpaikan johdon neuvottelemaan työntekijöiden kanssa henkilöstön asemaan vaikuttavista muutoksista, hankinnoista tai järjestelyistä. Neuvottelun tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa viestintää, vuorovaikutusta, tiedottamista sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti on mainittu työpaikkaan ja yritykseen liittyvät perehdyttämisen järjestelyt. Perehdyttäminen kuuluu myös työsuojeluyhteistoiminnan piiriin. Työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt on käytävä läpi yhdessä. Työntekijöiden tulee tietää, miten tulevat työoverit tai työtehtäviä vaihtavat työkaverit saavat koulutusta ja opastusta. (Kupias & Peltola 2009: 25-26.)

Työn tekeminen on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Työlainsäädännön noudattaminen on tärkeää ja sen vaikutus näkyy työpaikan työilmapiirissä, yrityksen menestymisessä ja kilpailukyvyssä. Laittomasta toiminnasta voi seurata erilaisia vahinkoja, haittoja, tulkintaerimielisyyksiä, työtaistelua tai kärhämiä. Lainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvoo yrityksen johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset. Työlainsäädännön toteutumista valvoo työsuojeluvaltuutetut sekä luottamusmiehet. Heikosti tai virheellisesti hoidettu perehdyttäminen heikentää työntekijän mahdollisuutta onnistua työssään ja tavoitteissaan, heikentäen siten osaltaan yrityksen menestystä. (Kupias & Peltola 2009: 27.)

#### 4.2 Työhön perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, toimintaperiaatteet, toimintatavat ja ihmiset. Perehdyttämisessä perehdytettävä oppii työtehtävänsä ja siihen liittyvät turvallisuusohjeet sekä työhönsä kohdistuvat odotukset ja oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa. (Kangas & Hämäläinen 2007: 2.) Työnopastus on Kankaan ja Hämäläisen (2007: 13) mukaan työpaikalla tehtävää välitöntä työhön (välineet, säännöt) ja työympäristöön (tilat, koneet, laitteet) liittyvien tietojen ja taitojen opettamista, jonka tarkoituksena on tukea opastettavaa itsenäi-

seen, omatoimiseen ajatteluun ja itsenäiseen oppimiseen. Kuvassa 1 nähdään miten perehdyttämistä voidaan tarkastella kahdessa osassa siten, että ensimmäisenä tehdään ”talo tutuksi” perehtymällä yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin ja toisena tehdään ”työ tutuksi” perehtymällä omaan työhön työnopastuksella (Kangas & Hämäläinen 2007: 2).



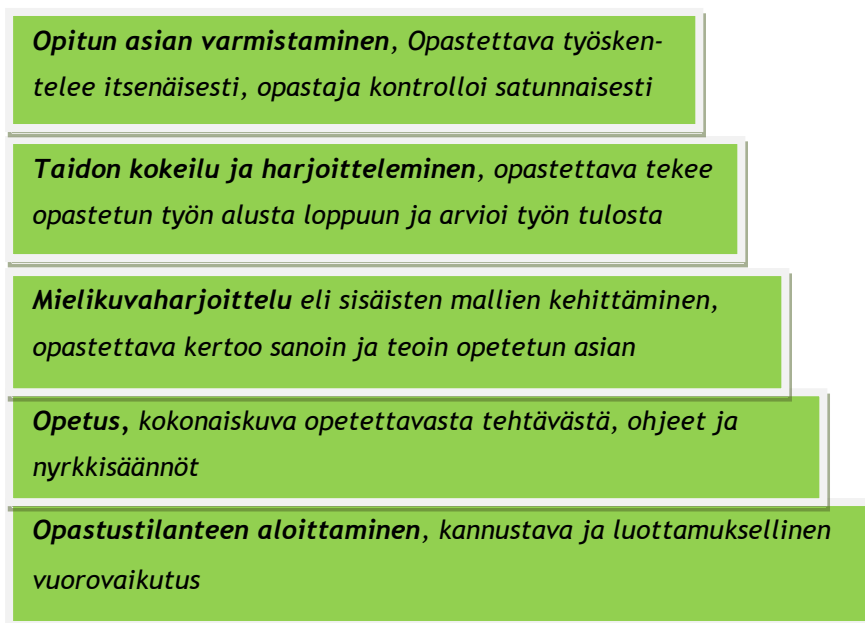
Kuva 1: Perehdyttäminen ja työnopastus (Kangas & Hämäläinen 2007: 2)

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan työpaikan koosta ja toimialasta riippumatta. Järjestelmällisen perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Niillä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtaturmia ja poissaoloja. (Penttinen & Mäntynen 2009: 2.)

Perehdyttäminen alkaa jo työhönottohaastattelussa, jolloin tulevalle työntekijälle annetaan perustietoa työtehtävistä, virkasuhteen ehdoista, työolosuhteista ja eduista. Työyhteisö valmistetaan uuden työntekijän tuloon ilmoittamalla saapumisesta ja laatimalla yksilökohtainen perehdyttämisohjelma. (Von Gruenewaldt 2004: 43-44.) Kunnolla suoritettu perehdyttäminen ja työnopastus ovat olennainen osa työn hallintaa ja ne tukevat ihmisen työhyvinvointia luoden hyvän alun työssä viihtymiselle ja työn ilon kokemiselle (Juuti & Vuorela 2002: 48,50).

Lepistön (2004: 56) mukaan perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeimpiä työpaikoilla toteutettavia koulutuksia, joiden merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kaikinpuoliseen hyvinvointiin on kiistaton. Lepistö (2004: 57) jatkaa, että kysymyksessä on monivaiheinen oppimistapahtuma, jossa pyrkimyksenä on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen sekä työn kokonaiskuvan eli sisäisen mallin luominen. Työn sisäisellä mallilla tarkoitetaan ihmisen ulkoisesta ympäristöstä rakentamaa sisäistä vastinetta, joka syntyy ympäristöä koskevista havainnoista ja niiden tulkinnasta. Työn ilo ja tyytyväisyys työsuoritukseen synnyttävät erilaisen sisäisen mallin kuin jatkuvat epäonnistumisen kokemukset ja pettymykset.

Työn sisäisen mallin syntymisen tärkeyttä työnopastuksessa painottavat myös Penttinen & Mäntynen (2009: 5). Työn sisäisen mallin muodostumiseen tarvitaan tietoa yrityksestä ja asiakkaista, tuotteista ja palveluista, koko työyhteisön ja oman työn tavoitteista sekä omasta osuudesta kokonaisuuden osana. Kun perusmalli on hyvä, niin sen muuttaminen ja vaativampien tehtävien oppiminen muuttuvassa työelämässä sujuu yleensä hyvin. Yksi tunnetuimmista työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitetyistä malleista on viiden askeleen menetelmä (Kuva 2), jossa opastuksessa edetään ennakkovalmistelujen jälkeen opastustilanteen aloittamiseen, opetukseen, mielikuvaharjoitteluun eli sisäisten mallien kehittämiseen, taidon kokeiluun ja harjoitteluun sekä opitun asian varmistamiseen. Opetustilanteen kannustava ja luottamuksellinen vuorovaikutus edesauttavat oppimista vahvistaen motivaatiota tehtäväkokonaisuutta kohtaan. (Kangas & Hämäläinen 2007: 15-16.)



Kuva 2: Viiden askeleen työnopastusmenetelmä (Penttinen & Mäntynen 2009: 5)

#### 4.3 Perehdyttäminen ja työyhteisön hyvinvointi

Työhyvinvoinnin perustan työssä ja työyhteisössä muodostavat työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen sekä esimiesten johtamistaidot. Esimiesten tulee aktiivisesti seurata oman organisaation ja työyhteisön tilaa ja huolehtia työn ja toiminnan jatkuvuudesta. Johdon ja henkilöstön työsuojeluosaaminen tukevat toiminnan hyvää laatua ja tuloksellisuutta. Henkilön tai työyhteisön terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavat työnhallinta, ihmissuhteet sekä ympäristön turvallisuus ja terveellisyys. (Juuti & Vuorela 2002: 133; Heiske 2001: 174-175.)



Yksilön, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvointia ja sen kehittämistä on kuvannut Rauramo (2008: 9) Työhyvinvoinnin portaat mallilla (Kuva 3), joka perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkia-teoriaan. Maslowin näkemyksen mukaan ihmisen motivaatiota voidaan selittää tarpeiden tyydyttymisellä. Tämän tarvehierarkian muodostavat: 1. psyko-fysiologiset perustarpeet, 2. turvallisuuden tarve, 3. liittymisen tarve, 4. arvostuksen tarve ja 5. itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin edellytyksenä on näiden tarpeiden tyydyttyminen ihmisen työssä ja elämässä. Yksilön hyvinvoinnin myönteiset vaikutukset heijastuvat myös työorganisaatioon. Työstä saatava hyväolo ja työnilo muodostuvat keskinäisestä arvostuksesta, onnistumisen kokemuksesta sekä välittämisen tunteesta. Hymy, tervehtiminen, kuulumisten kysyminen ja avun tarjoaminen luovat pohjan yhteenkuuluvuudelle ja työssä viihtymiselle. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004: 30.)

Työpaikoilla tapahtuvaa työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoimintaa voidaan perustella monin eri tavoin. Tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu ovat tärkeitä näkökohtia kun työoloja parannetaan ja työntekijöiden terveyttä edistetään, mutta myös eettiset ja inhimilliset tekijät ovat hyvin tärkeitä peruste. (Rauramo 2008: 18.) Keskeinen hyvän työn ominaisuus onkin mahdollisuus työn itsesääteelyyn ja siihen liittyvä työn tekemisen vapaus (Von Gruenewaldt 2004: 42).

#### 4.4 Perehdyttämisen tyylit ja tavat

Perehdyttämiseen on olemassa erilaisia tyylejä ja tapoja, jotka sopivat sellaisinaan tai yhdisteltyinä erilaisiin ja erikokoisiin organisaatioihin. Vierihoidoperehdyttämisessä tulokas otetaan vastaan yksilöllisesti ja hänelle on nimetty selkeä vastuhenkilö. Vierihoidossa tulokas oppii asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Vierihoidoperehdyttämisen vaarana on perehdyttämisen laatu, kun perehdytys on yhden työntekijän osaamisen ja innostuksen varassa. (Kupias & Peltola 2009: 36-37.)

Malliperehdyttämistä käytetään, kun organisaatiossa halutaan yhtenäistää ja tehostaa perehdyttämistä. Malliperehdyttämiseen kuuluu selkeä työn- ja vastuunjako sekä tarpeellisten apuvälineiden ja toimintamallien käyttö. Perehdyttäminen on tasalaatuista, kun käytetään valmiita toimintamalleja. (Kupias & Peltola 2009: 39.) Laatuperehdyttämisessä lähtökohtana on jatkuva laadun parantaminen perehdyttämisessä ja vastuu on siirretty työyksiköille tai tiimeille. Laatuperehdyttämisessä tulokas otetaan tiimin jäseneksi perehdytyksen aikana ja tiimi tuottaa joustavasti ajantasaista perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009: 39-40.) Räätelöidysessä perehdyttämisessä huomioidaan tulokkaan yksilölliset oppimistarpeet ja painopiste on perehdyttämisessä perehdyttämisen sijaan. Perehtyjä on itse laatimassa perehdyttämissuunnitelmaa. Dialogisessa perehdyttämisessä tulokas osallistuu heti yhteiseen vuoropuheluun ja on

tasavertainen muiden kanssa. Tavoitteena on, että koko yhteisö oppii ja tulokas tuo yhteisöön uusia tuoreita näkemyksiä. (Kupias & Peltola 2009: 166-167.)

#### 4.5 Perehdyttämisen ja työnopastuksen suunnittelu ja toteutus

Hyvän työhön perehdytyksen pääkohdat ovat: työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen opastus, perehdyttämisen jakaminen sekä työhön perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen (Lepistö 2004: 60). Perehdyttämisen ja työnopastuksen merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin on kiistaton. Perehdyttämisestä ja työnopastuksesta hyötyvät työntekijä, esimies ja koko työpaikka. (Lepistö 2004: 56.) Kankaan & Hämäläisen (2007: 6) määritelmän mukaisesti suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennalta, jonka avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitelmallisuus tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta henkilöstön kehittämiseen ja perehdyttämiseen. Perehdyttäminen on sekä henkilöstön kehittämistä kouluksellisin keinoin että työturvallisuuslain (738/2002) mukaista työturvallisuus- ja työterveys-toimintaa (Työturvallisuuslaki 2003: 21,32).

Penttisen & Mäntysen (2009: 2) mukaan hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuuden, dokumentoinnin ja huolellisen valmentautumisen lisäksi jatkuvuutta sekä seurantaa ja arviointia. Hyvä perehdyttämissuunnitelma pitäisi laatia yhteistyössä esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden kanssa. Suunnitelmavaiheessa tulee miettiä, miten uudelle työntekijälle kerrotaan organisaatiosta ja työskentelytavoista, missä vaiheessa ja järjestyksessä asiat otetaan esille, kuka ottaa työntekijän vastaan ja esittelee hänet ensin lähimmille työtovereille ja myöhemmin koko työyhteisölle, millainen on perehdytysprosessin aikataulu sekä mahdollinen varasuunnitelma ennalta-arvaamattomien tilanteiden varalle (Juuti & Vuorela 2002: 49 ja Kangas & Hämäläinen 2007: 6-7). Perussääntö perehdyttämisen sisällön rakentumisesta ovat kokonaiskuvan antaminen, oikea-aikaisuus ja konkreettisuus. Perehdytyksen suunnittelua voi helpottaa kysymyksellä ” Mikä auttaa työntekijää menestymään tehtävässään?” Perehdytys-suunnitelman (Kuva 3) sisältöön vaikuttavat organisaation arvot, strategia, tavoitteet sekä tulokkaan tehtävä ja ammatillinen tausta. (Kjelin & Kuusisto 2003: 199.) Suunnitelmallisen perehdytyksen apuvälineinä voivat olla esimerkiksi kirjallinen perehdyttämisohjelma, perehdyttämisen tarkistus- ja muistilistat, yritystä koskeva toimintakertomus ja esitteet tai vaikka työpaikan intranet- ja internet-sivut (Kangas 2003: 10).



Kuva 3: Perehdytys suunnitelma (Kjelin & Kuusisto 2003: 199)

Laaja-alaisesti katsottuna perehdyttäminen on suunniteltu oppimisprosessi, joka alkaa jo työhönottohaastattelussa, jolloin hakijalle kerrotaan työtehtävästä, työyhteisöstä ja organisaation toimintaperiaatteista. Samalla organisaatio saa tietoa hakijan ajatuksista ja osaamisesta. (Kupias & Peltola 2009: 102.) Prosessi jatkuu työyhteisön valmistautumisella tulokkaan saapumiseen. Vastaanottaja on mahdollisuuksien mukaan esimies tai muu ennalta sovittu työntekijä. Vastaanottajan tehtävä on myönteisen ensivaikutelman luominen, niin että tulokas tuntee itsensä tervetulleeksi ja tarpeelliseksi työyhteisöön. (Kangas 2003: 9.) Tämän jälkeen ensimmäisen työviikon aikana työntekijä perehdytetään omaan työtehtävään, toisen työviikon aikana hänelle annetaan mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn tutustuen samalla työhönsä liittyviin yhteistyömenetelmiin ja kokonaiskuvan luomiseen. Kolmannen ja neljännen viikon aikana työntekijälle selvitetään miten yksikkö toimii yhteistyössä eri sidosorganisaatioiden kanssa sekä täsmennetään työtehtäviä, annetaan palautetta ja arvioidaan työssä selviytymistä. Puolen vuoden kuluessa työn alkamisesta käydään ensimmäinen kehityskeskustelu esimiehen kanssa. (Von Gruenewaldt 2004: 44-45.) Kjelin & Kuusisto (2003: 205) määrittelevät perehdyttämisjakson kestoksi yleensä puoli vuotta, tässä ajassa työntekijä on saavuttanut työn hallinnan ja asettunut uuteen organisaatioon.

Vastuu perehdyttämisestä ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta on esimiehellä, joka voi kuitenkin delegoida perehdyttämistä sovitulle perehdyttäjälle ja työnopastajalle (Penttinen & Mäntynen 2009: 2). Hyvä perehdyttäjä on työstään pitävä kohtuullisen kokenut työntekijä, joka muistaa myös sen, miltä tuntuu aloittaa uudessa työssä (Kjelin & Kuusisto 2003: 195). Perehdyttäminen ja työnopastus tulee suunnitella ja toteuttaa tarpeen,

tilanteen ja perehdytettävän mukaan, sillä perehdytettäviä on monenlaisia kuten myös perehdytystä tai työnopastusta edellyttäviä tilanteita (Kangas 2003: 4). Uudelle tulokkaalle lähes kaikki on uutta ja paljon opittavaa saattaa olla myös työntekijällä, joka on ollut pitkään pois esimerkiksi pitkällä sairauslomalla, hoitovapaalla tai opiskelemassa. Lyhytaikaisten sijais-ten perehdyttämiseen on usein käytettävissä vain vähän aikaa, joten on keskityttävä työn kannalta tärkeimpiin asioihin. Työssä oppijoiden ja opiskelijoiden perehdyttämisestä tehdään erillinen henkilökohtainen oppimissuunnitelma. Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti, kun organisaatiossa, työssä, työyhteisössä, tietojärjestelmissä yms. tapahtuu muutoksia. Nämä muutokset aiheuttavat usein pelkoa ja uusia oppimistarpeita, siksi perehdyttämiseen on painuuttava huolellisesti. (Kangas & Hämäläinen 2007: 2-4.)

#### 4.6 Perehdyttämisen arviointi ja seuranta

Kjelin ja Kuusiston (2003: 245) mukaan arviointia ja seuranta toteutetaan kaiken aikaa perehdytyksen edetessä. Perehdyttämistoimenpiteiden arvioinnissa tarkastellaan perehdyttäjän sekä perehdytettävän toimintaa. Perehdyttämisen onnistumista pitää seurata ja arvioida, jotta perehdyttämistä voidaan kehittää muuttuvien tarpeiden mukaan. Seurannan avulla varmistetaan perehdyttämis- ja työnopastussuunnitelman onnistuminen eli oppiminen. Yksinkertaisimmillaan perehdyttämisestä tehdään tarkistus- tai muistilista, johon perehdyttäjä tekee merkinnän käsiteltyään asian. Tarkistuslistan voi antaa myös perehdytettävälle, josta hän voi seurata perehdytyksensä etenemistä (Kangas 2003: 16.)

Perehdyttämisen ja työnopastuksen kehittäminen edellyttää tietoa lähtötilanteesta ja kehittämistarpeista. Tämän jälkeen suunnitellaan kehittämisohjelma, jossa on määritelty tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut sekä suunnitelman seuranta. (Kangas & Hämäläinen 2007: 25.) Kjelin & Kuusiston (2003: 250-252) näkemyksen mukaan perehdyttäminen on erittäin monitahoinen ja tilannesidonnainen ilmiö eikä tarkkojen ja kattavien toimintaohjeiden antaminen ole välttämätöntä. Taitavaan perehdyttämiseen liittyy aina niin sanottua hiljaista tietoa ja tilanteen lukutaitoa. Täten laadukasta perehdyttämistä voi olla eleetön ja luonteva tulokkaasta huolehtiminenkin. Tärkeintä on sisäistää laaja-alaisesti perehdyttämisen merkitys ja aito kiinnostus uudesta työntekijästä.

#### 4.7 Perehdyttäminen ja työnopastus Vanajan osastolla

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tapahtuneet Vanajan osastolla pääsääntöisesti Kupiak- sen ja Peltolan (2009: 36-37) esittämän vierihoidoperehdyttämisen mukaisesti. Perehdyttäminen on ollut yhden asiasta kiinnostuneen vartijan tehtävänä, joka on omien työvuorojen puitteissa perehdyttänyt uuden tulokkaan talon työtehtäviin. Käytännössä perehdyttäminen onkin ollut työnopastusta vartijan työtehtäviin Vanajan osastolla ja perehtyminen työyhteisöön ja

talon tapoihin on tapahtunut siinä sivussa. Erillistä perehdytystä esimerkiksi laitoksen toimintaideologiaan ja arvoihin ei ole ollut eikä perehdytyksen pohjana ole ollut suunnitelmallista runkoa.

Tällä hetkellä Vanajan osastolla ei ole perehdytyksestä vastaavaa tai vastaavia henkilöitä eikä selkeää ja yhtenäistä suunnitelmaa perehdytykseen. Tämä näkyy työn laadussa, vaikuttavuudessa, työturvallisuudessa, työyhteisön hyvinvoinnissa ja työilmapiirissä. Penttinen & Mäntynen (2009: 2) sekä Lepistö (2004: 56) toteavatkin yhtenäisesti, että perehdyttämällä ja työnopastuksella vaikutetaan työn tuloksiin ja laatuun, työturvallisuuteen, työmotivaatioon, työssä jaksamiseen sekä työyhteisön hyvinvointiin.

Viimeisen kahden vuoden aikana Vanajan osaston valvontahenkilöstössä on tapahtunut suuria muutoksia eläkkeelle siirtymisten ja työpaikan tai osaston vaihdosten myötä siten, että vakinaisia virkoja on täytetty 14 kertaa. Paljon on täten niin sanottua hiljaista tietoa kadonnut näiden pitkään alalla työskennelleiden vartijoiden poistuessa työyhteisöstä ja työn tekemisen kulttuuri on muuttunut uusien työntekijöiden ja laitoksen sisällä tapahtuneiden työntekijöiden työnkuva muutosten vuoksi. Perehdytys on ollut lähinnä työnopastusta ja tärkeä tieto esimerkiksi laitoksen nais erityisyydestä ja kuntouttavista elementeistä on jäänyt kertomatta. Myös uuden työnkuvan saaneet ovat jääneet vailla varsinaista perehdytystä. Näihin muutoksiin organisaatiossa, työtehtävissä, työyhteisössä, tietojärjestelmissä ym. tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kangas & Hämäläinen (2007: 2-4) painottavatkin, että perehdyttämiseen on muutoksen yhteydessä paneuduttava huolellisesti.

## 5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA TOIMINNALLISET MENETELMÄT TOTEUTUKSESSA

Tässä kappaleessa kuvaan toiminnallisen opinnäytetyön teoriaa sekä kuvaan opinnäytetyön prosessin tehdystä lomakekyselystä ja arviointiaineiston analyysistä, näiden muodostaen kattavan kokonaisuuden Vanajan osaston valvontahenkilöstön perehdytys suunnitelman ja perehdytyskortin rakentumisesta.

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla alasta riippuen ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämisoas. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 9.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellinen selvitys kuuluu idean tai tuotteen toteutustapaan. Toteutustapa tarkoittaa sekä keinoja, joilla materiaali esimerkiksi oppaan tai ohjeistuksen sisällöksi hankitaan, että keinoja joilla oppaan tai ohjeistuksen valmistus toteu-

tetaan. Aineiston ja tiedon keräämistä tulisi tarkoin harkita, koska jos toiminnalliseen opinnäytetyöhön yhdistetään selvitys voi työ kasvaa liian laajaksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 56.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään toimintasuunnitelma, jossa vastataan kysymyksiin; mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Toimintasuunnitelmassa jäsennetään mitä ollaan tekemässä ja se aloitetaan useimmiten lähtötilanteen kartoituksesta. Tärkeää on kartoittaa kohderyhmä ja tarpeellisuus, aiheeseen liittyvä lähdekirjallisuus, tutkimukset ja muut mahdolliset lähteet ja ajankohtaiset keskustelut. Toimintasuunnitelmassa tulee myös pohtia millaisin keinoin tavoitteet ovat saavutettavissa ja millaisella aikataululla, sillä toimintasuunnitelmaan kuuluu myös aiheen rajaaminen. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 26-27,29.) Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta: raportista ja toiminnallisesta osuudesta, tuotoksesta eli produktista. Toiminnallisen opinnäytetyöraportti on kirjoitus, jossa dokumentoidaan ja arvioidaan työtä, työprosessia, johtopäätöksiä ja omaa tuotosta ja kasvua. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 65.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei esitellä tutkimuskysymyksiä eikä tutkimusongelmaa, ellei toteutustapaan kuulu myös selvityksen tekeminen. Kysymysten asettelu saattaa kuitenkin selventää sitä, mitä ollaan tekemässä. Tavoitteiden saavuttaminen on tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arviointia. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee usein vastaan asioita joita ei voi toteuttaa, siksi kannattaa pohtia millaiset tavoitteet jäivät saavuttamatta ja miksi sekä mitä tavoitteita muutettiin prosessin aikana ja miksi. Toteutustavan arvioinnissa on syytä kiinnittää huomiota materiaalien arvioimiseen; miten laadullisesti onnistuneita lähdekirjallisuus ja konsultaatiot olivat sekä mitä sisältömateriaalia jäi puuttumaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 30,154-159.)

## 5.2 Arviointiaineiston keruu

Toiminnallisessa opinnäytetyössä kerättiin arviointiaineistoa kohderyhmän näkemyksistä kyselylomakkeella, jossa kartoitettiin valvontahenkilöstön sekä johdon mielipiteitä avoimin kysymyksiin (ks. liite 1 ja 2). Kysymykset alkavat sanoilla mitä, miten ja miksi, jotta vastaajan on helpompi kuvailla ja selittää ajatuksiaan ja näkemyksiään. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 63.) Aineiston keräämisessä on tärkeää, että aineisto kuvaa riittävästi ongelmaa, jota on lähdetty ratkaisemaan selvityksen avulla. Tärkeää on aineiston laatu eikä niinkään aineiston määrä. Laadun kriteerinä on aineiston monipuolisuus ja se, miten hyvin se vastaa toiminnallisen opinnäytetyön sisältötavoitteita ja kohderyhmän tarpeita. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 64.)

Tutkimuksen uskottavuus ja eettisyys perustuvat hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2003: 129). Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa, kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) edistää tutkimusetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä, muiden tutkijoiden työn ja saavutusten asianmukaista huomioonottamista ja sitä, että tutkimuksen tulosten esittäminen tapahtuu avoimuutta ja vastuullisuutta noudattaen. Lisäksi tutkimukseen sovelletaan eettisesti kestäviä tiedonharkinta- ja tutkimus- ja arviointimenetelmiä. (Hyvä tieteellinen käytäntö.) Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja tutkimuksen rehellisyydestä vastaa ensisijaisesti jokainen tutkija ja tutkimusryhmän jäsen itse (Tuomi & Sarajärvi 2003: 130).

Huomioitavaa on myös kyselylomakkeen validius (pätevyys), kysymysten asettelun, vastausten ja omien ajatusten sekä mahdollisten päätelmien suhteen sekä tehdyn perehdytys suunnitelman uskottavuus ja luotettavuus (reliabiliteetti). Toimisiko tehty perehdytys suunnitelma mahdollisesti muissakin laitoksissa ja toimipaikoissa. Opinnäytetyön prosessin kuvaus-luvussa olen kuvaillut tutkimuksen vaiheet, sillä vaiheiden tarkka esittelemine parantaa tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi, Remes & Saajavaara 2007: 227). Tutkimuksessa yhtenä validiteettikriteerinä on käytetty triangulaatiota, joka on erilaisten metodien, tietolähteiden, teorioiden ja useampien tutkijoiden yhdistämistä (Tuomi & Sarajärvi 2004: 140-141).

### 5.3 Opinnäytetyön prosessin kuvaus

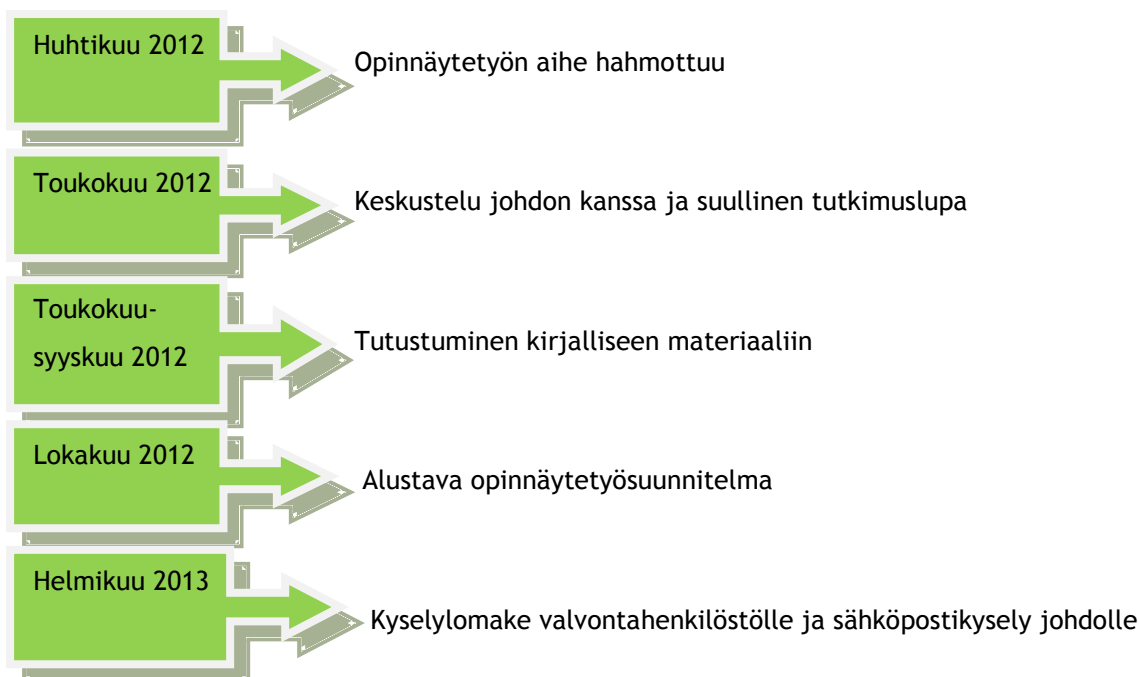
Opinnäytetyön aihe alkoi hahmottua huhtikuussa 2012, kun laitoksemme työsuojeluvaltuutettu peräänkuulutti henkilökunnan viikkokatsauksessa perehdytys suunnitelman puuttumisesta. Niinpä tartuin aiheeseen toukokuussa 2012 keskusteltuani asiasta laitoksen johdon kanssa. Aluksi minulle ehdotettiin, että tekisin perehdytys suunnitelman koskemaan koko Vanajan vankilaa eli Vanajan ja Ojoisten osastoja sekä Hämeenlinnan Yhdyskuntaseuraamustoimistoa, mutta totesin heti alkuun, että aihe olisi lyhyellä aikataululla liian laaja, joten rajasin opinnäytetyöni koskemaan Vanajan vankilan Vanajan osastoa ja valvontahenkilöstöä oman ammatini, työnkuvani ja toimintapaikkani mukaan. Toiminnallisen opinnäytetyöni kehittämistehtävänä on laatia helposti päivitettävissä oleva perehdytys suunnitelma valvontahenkilöstölle. Perehdytys suunnitelmaa täydentää perehdytyskortti.

Tuon toukokuun alkukeskustelun jälkeen sain laitoksen johdolta suullisen tutkimusluvan opinnäytetyön toteuttamiseen ja aloin tutustumaan aiheeseen liittyvään kirjalliseen materiaaliin sekä tehtyihin opinnäytetöihin. Muutaman kuukauden aiheeseen ja materiaaleihin perehtymisen jälkeen alustava opinnäytetyösuunnitelma valmistui lokakuussa 2012. Helmikuussa 2013 tein oman työn kehittämiseen liittyvän kyselyn Vanajan osaston valvontahenkilöstölle tarkoituksena kartoittaa vartijoiden kokemuksia Vanajan osaston perehdytyksestä ja saada kehitysehdotuksia tulevaan perehdytys suunnitelmaan. Hirsjärven, Remeksen ja Saajavaaran (2002:

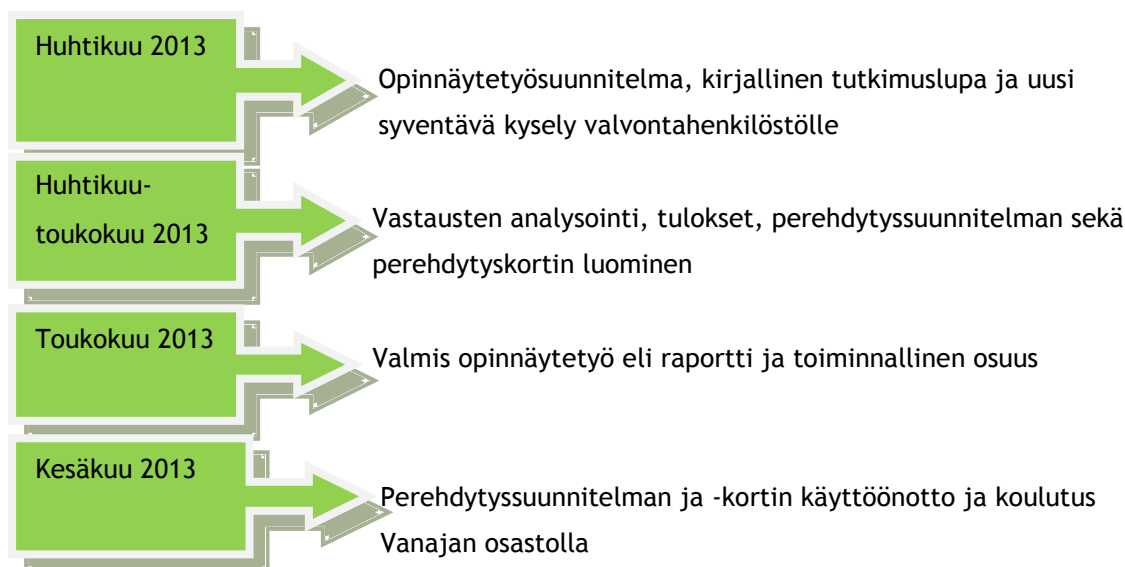
180) mukaan kysely on yksi tapa kerätä aineistoa ja se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä, joissa aineistoa kerätään standardoidusti niin, että kysytään haluttua asiaa kaikilta vastaajilta samalla tavalla.

Kyselylomake jaettiin jokaiselle Vanajan osaston vartijalle eli yhteensä 13 kappaletta ja määräaikaan mennessä minulle palautui 8 vastausta (liite 1). Koska perehdytys on esimiesten vastuulla, niin esitin muutaman kysymyksen sähköpostilla laitoksen johdolle, jotta saisin heidän näkemyksiään nykyisestä perehdytyksestä ja toiveista suunnitelman suhteen sekä siitä, millaisia asioita he käyvät läpi uuden työntekijän haastattelussa. (liite 2). Kysely antoi suuntaa teoreettiselle viitekehykselle, kun esittelin opinnäytetyösuunnitelman huhtikuussa 2013. Hyväksytyn opinnäytetyösuunnitelman jälkeen anoin kirjallisen tutkimusluvan opinnäytetyön sekä kyselyn toteuttamiseen Vanajan vankilan johtajalta Kaisa Tammi-Moilaselta. Virallisen luvan jälkeen lähdin syventämään ja laajentamaan kysymyksiä teoreettiseen viitekehukseen ja tärkeisiin teemoihin (nais erityisyys, arvot, työhyvinvointi) pohjautuen, jotta perehdytysuunnitelmasta ja perehdytyskortista tulisi mahdollisimman kattava ja valvontahenkilöstön sekä johdon tarpeista nouseva. Valmiin perehdytysuunnitelman ja perehdytyskortin käyttöönottokoulutus tapahtuu Vanajan osaston viikkokatsauksen yhteydessä heti kesäkuun alussa.

Käyttöönottokoulutuksen yhteydessä tutustutaan Mäntysen & Penttisen (2009: 5) Viiden askeleen työnopastusmenetelmään ja sen hyödyntämiseen valvontahenkilöstön työnopastuksessa. Kuvassa 4 on havainnollistettu opinnäytetyön prosessin kulku huhtikuusta 2012 kesäkuuhun 2013.







Kuva 4: Opinnäytetyön prosessin kuvaus

#### 5.4 Arviointiaineiston analysointi

Aineiston hankkiminen oli helppoa, mutta kirjallisen materiaalin läpikäyminen ja lähteiden kriittinen tarkastelu veivät oletettua enemmän aikaa. Myös kahdessa osassa teetetty kysely ja vastausten analysointi hidastivat hieman opinnäytetyön prosessin etenemistä. Koin kuitenkin tärkeäksi tehdä ensin pohjatyötä perehdytyksen lähtötilanteesta ja siitä millaisia toiveita kohderyhmällä oli perehdytysuunnitelman suhteen ja vasta sen jälkeen tarkentaa kysymyksiä nais erityisyyteen, arvoihin ja työhyvinvointiin liittyen. Tämä myös siksi, että halusin varmistaa useamman vastauksen saamisen kolmella lyhyellä omakohtaisella kysymyksellä, sillä oman ammattiryhmäni ja kiireisen työtahdin tuntien pitkien vastausten ja syvällisten pohdintojen kirjoittaminen jää helposti vaaditussa aikataulussa tekemättä. Kyselyssä kartoitin valvontahenkilöstön kokemuksia perehdytyksestä hyvine ja huonoine puolineen sekä kehitysehdotuksia perehdytyksen ja työnopastuksen suhteen sekä johdon näkemyksiä nykyisestä perehdytyksestä, perehdytyksen kehittamisestä sekä siitä, mitä asioita työhaastattelussa otetaan esille uuden tulokkaan kanssa. Aineiston sisällönanalyysiä en ole tehnyt, koska syventäviin teemakysymyksiin en saanut vastauksia ja Vilkan & Airaksisen (2003: 64) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä kyselylomakkeella kerättyä aineistoa ei tarvitse analysoida vaan sitä voidaan käyttää lähteenä, kuten konsultaatiotakin. Täten käytän kerättyä aineistoa lähteenä ja tarkastelen sitä SWOT-analyysillä. SWOT-analyysi on lyhenne sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysi on hyödyllinen apuväline oppimisen ja ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä sekä strategian luomisessa ja hankkeiden ja projektien suunnittelussa. SWOT-analyysin pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, miten vahvuuksia hyödynnetään, miten heikkouksia vahvistetaan, miten tulevaisuuden mahdollisuuksia hyödynnetään ja miten uhkia vältetään. (SWOT analyysi.)

## 6 TULOKSET

Tässä luvussa kertaan lyhyesti kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset ja esittelen SWOT-analyysissa saatuja tuloksia sekä johdon näkemyksiä perehdyttämiseen. Johdon mielestä perehdytyksen tulisi olla systemaattista, suunniteltua ja laatuvarmaa, eikä se saisi olla perehdyttäjistä kiinni. Siihen pitäisi olla riittävästi aikaa ja sen etenemistä pitäisi seurata. Lisäksi perehdytyksen tulisi luoda hyvä pohja työskentelylle eri yksiköissä riippumatta taustasta. Perehdytyksessä siirretään talon ”henki”, tapa toimia ja arvot. Nykyisellään perehdytys toimii valvontahenkilöstön kohdalla melko hyvin, mutta perehdytyksen tarvetta olisi eri työtehtäviin tulijoille. Työhaastattelussa käydään läpi yksikön tärkeimpiä taustoja, kuvaavia piirteitä, kerrotaan työyhteisöstä ja työntekijöiden taustoista sekä työntekijöiden määrästä.

Valvontahenkilöstön vastauksien analysoinnissa käytin SWOT-menetelmää (Taulukko 3), koska sen avulla onnistuin löytämään selkeästi perehdytyksen nykytilan vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden toiveet perehdytyksestä mahdollisuuksineen ja uhkineen. Taulukkoa katsomalla voi jo päätellä, että perehdytys suunnitelman laatiminen ja perehdytyskortin käyttöönotto ovat tarpeen, sillä kehittämiskohteita ja tarpeita on enemmän kuin koettuja perehdytyksen vahvuuksia. Perehdytyksen vahvuksina nousivat ystävällisyys ja ystävällinen vastaanotto sekä halu auttaa ja opastaa eli juuri ne ensimmäiset merkittävät asiat uuden työntekijän vastaanottamisessa yhteenkuuluvuuden luomiseksi ja työssä viihtymisen lisäämiseksi, kuten Kangas (2003: 9) ja Furman, Ahola & Hirvihuhta (2004: 30) teoksissaan painottavat.

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Hyvä ja ystävällinen vastaanotto</li> <li>*Halu neuvoa, opastaa ja auttaa</li> <li>*Ystävällisyys ja yhteishenki</li> <li>*Opastus työn tekemisen kautta</li> </ul>	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Perehdytys suunnitelman puute</li> <li>*Vaihteleva perehdytys taso, perehdyttäjä vaihtui</li> <li>*Lyhyt kesto</li> <li>*Muun henkilöstön esittely</li> <li>*Vanajan osaston sadat kirjoittamattomat asiat, osaston linjat ja tavoitteet</li> <li>*Välineet, kaupunkituntemus, huometietous, lupa-asiat</li> </ul>
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Selkeä perehdytys suunnitelma ja perehdytys passi</li> <li>*Perehdytys opas käytäntöjen yhdistämiseksi</li> <li>*Kaikki mukaan perehdyttämään, nimetyt perehdyttäjät</li> <li>*Yksityiskohtaista tietoa vankilan ja eri osastojen toiminnoista</li> <li>*Arvojen mukainen työskentely, lähiyö vankien kanssa</li> </ul>	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Vähäiset resurssit ja kiire</li> <li>*Sitoutumattomuus yhteisiin sovittuihin käytänteisiin, sooloilu työtehtävissä</li> <li>*Rutinoituminen, ”Itsestään selviä” asioita ei huomaa kertoa</li> <li>*Tiedonkulku</li> </ul>

Taulukko 3: Kyselylomakkeen vastaukset SWOT-analyysina

Ensimmäinen kysymys kartoitti valvontahenkilöstön kokemuksia siitä, miten he ovat kokeneet oman perehdytyksen Vanajan osastolle ja mitkä asiat perehdytyksessä toimivat. Vastaajien kokemukset olivat pääosin myönteisiä ja samansuuntaisia siitä, että perehdytys oli hyvää ja vastaanotto oli ystävällistä ja avuliasta.

*”Perehdytys hyvää, neuvottiin ja otettiin hyvin vastaan”*

Kahdeksasta vastaajasta viisi kertoi kuitenkin perehdytyksen tapahtuneen työssäoppimisen kautta ja näistä kaksi kertoi koko perehdytyksen tapahtuneen pikaisesti liian lyhyen ajan sisällä. Yksi vastaajista kertoi perehdytyksen olleen vaihtelevan tasoista perehdyttäjän vaihtuessa työvuorojen puitteissa. Perehdytystä työssäoppimisen kautta kuvaavat seuraavat lauseet:

*” Perehdytys työssäoppimisen kautta, selkeää, mutta jäi pintapuoliseksi koska kesto vain kaksi päivää ”*

*” Perehdytettiin päivittäiset rutiinit ja loppu työssäoppimista ja käytännön kautta ”*

Vastausten perusteella uuden tulokkaan vastaanotossa ja hyvän ilmapiirin luomisessa on onnistuttu, vaikka perehdytys itsessään on ollut pikaista ja edennyt saman tien työssäoppimiseksi. On todennäköistä, että perehdytyksen taso on vaihdellut perehdyttäjän vaihtuessa ja varsinkin, kun ei ole ollut yhtenäistä perehdytysuunnitelmaa. Perehdytys on tapahtunut työssäoppimisen kautta samassa työvuorossa olleen työparin avulla. Perehdytyksen ja työnopastuksen laatu ovat voineet vaihdella perehdyttäjän oman kokemuksen, motivaation ja vireystason mukaan.

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin, missä asioissa olisi ollut tarvetta lisäopastukseen tai ohjaukseen ja millaista. Kahdeksan vastaajan tarpeet muodostuivat erilaisista keskeisistä työnsäällöistä siten, että kaksi vastaajaa koki kaipaavansa opastusta vankien anomusten käsittelyyn, yksi opastusta vankitietojärjestelmän käyttöön, yksi huumeasioihin ja yksi kaupunkituntemukseen kolme muuta vastaajaa esittivät kaipaamansa asiat seuraavasti:

*” Muu henkilökunta olisi pitänyt esitellä heti työnkuvineen”*

*” Pitää kiinnittää huomiota ” itsestään selvien” asioiden opastaminen uudelle vartijalle”*

*” Vanajan osaston linjat ja tavoitteet, sadat kirjoittamattomat asiat vaatii auki kirjoittamista, vartijoiden vastuualueet epäselviä”*

Vastaukset antoivat tietoa siitä, mitä asioita tulevaan perehdytysuunnitelmaan on hyvä kerätä ja mihin asioihin tulee kiinnittää enemmän huomiota. Vastauksista nousi erityisesti ohjauksen tarve käytännön lupa-asioihin, työvälineisiin ja laitoksen toimintatavoitteisiin liittyen.

Kolmas kysymys tarjosi mahdollisuuden luovuudelle ja innovatiivisuudelle, kun kysyin kehitysideoita työnopastukseen ja perehdyttämiseen. Kahdeksasta vastaajasta seitsemän esitti toiveen oppaasta, jossa olisi koottuna sama tieto kaikille eri käytäntöjen yhdistämiseksi (työturvallisuus, johdon linjaukset, lakitekstiä, ohjeita eri ongelmiin, yksityiskohtaista tietoa vankilan eri toiminnoista). Lisäksi näistä kahdeksasta vastaajasta kolme toivoi eri ammattiryhmien työkuvioiden esittelyä, yksi toivoi vangin vastaanottamiseen ja vapautumiseen hyviä ohjeita ja yksi vartijoille vastuualueita (mitä, missä, milloin ja kuka vastaa tyyppisesti). Eriävät toiveet koskivat perehdyttäjä-kysymystä ja ilmaistiin seuraavasti:

*” Kaikki vartijat mukaan perehdyttämiseen eli ei nimettyjä perehdyttäjiä”*

*” Perehdytys tietyille nimetyille henkilöille, annetaan perehtymiselle aikaa”*

Kysymyksellä saadut kehitysideoita puolsivat perehdytysuunnitelman laatimista ja täydentämistä myöhemmin mahdollisella perehdytysoppaalla. Perehdyttäjä-kysymys ratkeaa suunnitelman malliperehdyttämisen tullessa nykyisen ns. vierihoitoperehdyttämisen tilalle.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen SWOT-analyysin tuloksista johtopäätökset. Tuloksien sekä teoreettiseen viitekehyksen (luku 4) pohjalta syntyi perehdytysuunnitelma, jota täydentää muokattavissa oleva perehdytyskortti. Heikkouksien vahvistamiseksi yksi keino on juuri perehdytysuunnitelman ja perehdytyskortin käyttö toteuman tarkistamiseksi ja kirjaamiseksi sekä työn ja vastuunjako perehdyttäjien kesken. Tällaisesta ns. malliperehdyttämisestä puhuvat Kupias & Peltola (2009: 39) kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä. Valvontahenkilöstön vastauksista nousi esille myös selkeitä tieto-taito-puutteita, joten tästä syystä onkin perusteltua paneutua perehdyttämiseen huolella myös silloin kun organisaatiossa, työssä tai työyhteisössä tapahtuu muutoksia tai tulee uutta tarpeellista tietoa valvontahenkilöstön ammattitaidon ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Kangas & Hämäläinen (2007: 2-4) toteavatkin, että muutokset aiheuttavat usein uusia oppimistarpeita ja sen vuoksi perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti.

Ilmenneitä uhkia voidaan välttää ja niihin voidaan vaikuttaa Rauramon (2008: 9) Työhyvinvoinnin portaat mallilla lisäämällä yhteishenkeä ja tiedonkulkua tukevia toimia, antamalla

palautetta, arvostamalla omaa ja muiden tekemää työtä sekä pitämällä mielessä työnluonne ja vaativuus turvallisuuden näkökulmasta. Vähäisiin resursseihin ei tällä hetkellä ole tulossa muutosta ja kiirekin kulkee mukana päivästä toiseen, mutta toisaalta myös näitä uhkia voidaan tarkastella työnkuormittavuuden, oman työnhallinnan, työolojen ja johtamisen näkökulmasta.

Valvontahenkilöstön vastauksista löytyi monia mahdollisuuksia hyödynnettäväksi ja kehitettäväksi. Ensin valmistuu perehdytysuunnitelma ja jatkotyöskentelynä mahdollisesti kattava perehdytysopas käytäntöjen yhdistämiseksi, laitospolitiikan sisäistämiseksi sekä arvojen mukaisen ammatillisen lähityön lisäämiseksi vankien (Vanajan osastolla naisvankien) kanssa. Valvontahenkilöstölle tehdyn kyselyn vastaukset viittaavat perehdytyksen epätasaiseen laatuun ja vaihtelevaan perehdytyksen tasoon. Perehdytys koettiin enemmänkin työn ohella tapahtuvana oppimisena. Perehdytykseen sisältöihin kaivattiin koko henkilökunnan ja työkuvi- en esittelyä sekä laitoksen toimintatavoitteiden ja linjausten esittelyä. Työnopastusta kaivattiin vankien lupa-asioihin sekä vankitietojärjestelmän käyttöön liittyen. Kaikkinensa vastauksista kuvastui enimmäkseen tyytyväisyys hyvään vastaanottoon sekä perehdytykseen, joten ainakin Juutin & Vuorelan (2002: 52) sekä Kankaan & Hämäläisen (2007: 9-10) esille nostama myönteisen ensivaikutelman tärkeys uuden tulokkaan vastaanotossa on saavutettu ja hyvä pohja vuorovaikutukselle ja yhteistyölle täten luotu. Toisaalta taas osa koki perehdytyksen olleen pikaista, vaihtelevan tasoista ja puutteellista, ja tällä onkin sitten jo oleellinen merkitys ihmisen työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen sekä työilon kokemiseen, kuten Juuti & Vuorela (2002: 48,50) kunnolla suoritetusta perehdytyksestä toteavat.

Saamieni vastausten, tekemäni SWOT-analyysin ja teoria-aineiston pohjalta lähdin rakentamaan Vanajan osaston valvontahenkilöstön omaa perehdytysuunnitelmaa ja perehdytyskorttia. Perehdytysuunnitelman pohja alkoi hahmottua Rauramon (2008: 9) Työhyvinvoinnin portaiden rinnalle (Kuva 5), koska hyvin tehdyllä perehdytyksellä on suuri merkitys työntekijän ja työyhteisön työhyvinvointiin ja turvallisuuteen. Vastauksista nousivat selkeästi esiin tarpeet, joiden pohjalta kehitystyötä oli helppo lähteä toteuttamaan ja linkittää se samaiseen Maslowin tarvehierarkiaan siten, että ensimmäinen työpäivä vastaa psykofysiologisia perustarpeita, ensimmäinen viikko turvallisuuden tarvetta, ensimmäinen kuukausi liittymisen tarvetta, toisen kuukauden loppu arvostuksen tarvetta ja puolen vuoden jälkeen itsensä toteuttamisen tarvetta. Portaissa ei ole kuvattu tulokkaan oppimis- ja perehdytysprosessiin kuuluvaa työhönottohaastattelua. Työhönottohaastattelussa laitoksen johto kertoo perustietoa työtehtävistä, työolosuhteista ja eduista, työyhteisöstä, asiakkaista, työsuhteasioista ja organisaation toimintaperiaatteista sekä ilmoittaa työyhteisölle tulokkaan saapumisesta ja sopii perehdyttämisestä.

Puolen vuoden kuluessa	<b>Itsensä toteuttamisen tarve</b>
<i>Ensimmäinen kehityskeskustelu esimiehen kanssa, uuden virkämiehen käsitys työstä ja työyhteisöstä</i>	<i>Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</i>
Toisen kuukauden kuluttua	<b>Arvostuksen tarve</b>
<i>Perehdyttäminen ja työnopastus jatkuu suunnitellusti, palautekeskustelu perehdyttämisestä</i>	<i>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva strategia, palaute, toiminnan arviointi ja kehittämisen</i>
Ensimmäisen kuukauden aikana	<b>Liittymisen tarve</b>
<i>Työnopastus jatkuu, tutustuminen erityistyöntekijöihin, muihin yksiköihin ja yhteistyötahoihin, toiminta poikkeustilanteissa, työajanseuranta, työsuojeluasiat</i>	<i>Työyhteisö, yhteishenkeä tukevat toimet, johtaminen, verkostot, joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmönteisyys</i>
Ensimmäisen viikon aikana	<b>Turvallisuuden tarve</b>
<i>Työtehtäviin perehdyttäminen suunnitelman mukaisesti, tietoturva-asiat, laiteopastus, työympäristö, nais erityisyys, laitoksen toimintaideologia ja arvot</i>	<i>Työsuhde, työolot, työnpysyvyys, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</i>
Ensimmäisenä työpäivänä	<b>Psykofysiologiset perustarpeet</b>
<i>Esimies ottaa vastaan, alkukeskustelu, perehdytys suunnitelman läpikäyminen, tilojen ja työtovereiden esittely, työsuhdeasiat, työterveyshuolto, avaimet, työtehtävien alustava esittely, talon tavat</i>	<i>Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto, terveelliset elämäntavat, virikkeinen vapaa-aika, tekijänsä mittainen työ</i>

Kuva 5: Vanajan osaston perehdyttämisen portaatt rinnalla Rauramon (2008: 9) Työhyvinvoinnin portaatt

Vanajan osaston valvontahenkilöstön porrasmallisessa perehdytys suunnitelmassa esitellään pääkohdat perehdytettävistä asioista ensimmäisestä työpäivästä puoleen vuoteen asti. Tämän yleisen perehdytys suunnitelman rinnalla toimii apuvälineenä kattava ja yksityiskohtaisempi

Excel-taulukkoon tehty perehdytyskortti (Liite 3), jota voi tarpeen mukaan muokata kuhunkin työtehtävään sekä laitousyksikköön sopivaksi. Perehdytyskortti toimii sekä perehdyttäjän että perehdytettävän muisti- sekä tarkistuslistana. Perehdytyskortissa näkyy muun muassa esimiehen tai perehdyttäjän tehtävät ennen uuden työntekijän saapumista, perehdytettävän työtehtävät ja yksikön toiminnan esittely huomioiden arvot, toimintaideologian, kuntouttavat ohjelmat ja nais erityisyyden, tutustumisen laitospäristöön sekä muihin yksiköihin ja yhteistyötahoihin, työturvallisuus ja työhyvinvointiasiat, perehdytysjaksojen arviointikeskustelut ja niiden seuranta sekä tehtäväkohtainen työnopastus. Perehdytys suunnitelman rinnalle oli luonnollista ottaa nimenomaan perehdytyskortti, sillä Rikosseuraamuslaitoksen Keskushallintoyksikkö käyttää myös perehdytyskorttia. Perehdytyskortin mallina on käytetty Helsingin Yliopiston Excel-pohjaan tehtyä perehdytysohjelmaa (Helsingin Yliopisto) sekä Harjoitteluohjauksen käsikirjaa (Häkkinen & Komulainen & Satukangas 2011: 119-122). Perehdytys tapahtuu Kupiaksen & Peltolan (2009: 39) kuvaaman malliperehdytyksen mukaisesti perehdytyskorttia apuna käyttäen perehdyttämisen vastuuta jakaen useamman perehdyttäjän kesken.

Hyvin tehdyllä suunnitelmallisella perehdytyksellä ja työnopastuksella on kiistatta suuri merkitys Vanajan osaston työturvallisuuteen, työilmapiiriin, työyhteisön hyvinvointiin ja yksilön työssä jaksamiseen aivan kuten Lepistö (2004: 56) ja Kjelin & Kuusisto (2003: 20-22) toteavat ja painottavat kunnollisen perehdytyksen merkitystä yrityksen maineelle, menestymiselle, motivoituneelle henkilöstölle, kustannusten säästämiseksi sekä asiakastyytyväisyydelle.

## 8 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

Arviointi on tärkeä osa toiminnallista opinnäytetyötä ja kokonaisvaltaista oppimisprosessia, jossa kiinnitetään huomiota kolmeen eri arvioinnin kohteeseen. Arvioinnissa tarkastellaan työn ideaa, asetettuja tavoitteita, teoreettista viitekehystä, kohderyhmää, työn toteutustapaa ja aineiston keräämistä, opinnäytetyön ammatillista merkittävyyttä sekä raportoinnin kieliasua. (Vilka & Airaksinen 2003: 154-159.) Tässä luvussa arvioin opinnäytetyön tavoitteiden, henkilökohtaisten oppimistavoitteiden sekä koko opinnäytetyön prosessin toteutumista lisäksi kerron toteutumattomista tavoitteista sekä tehdyistä muutoksista prosessin aikana.

### 8.1 Toiminnan arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli yhtenäistää valvontahenkilöstön työhön perehdytystä perehdytys suunnitelman avulla, tukea yksilön ja työyhteisön hyvinvointia sekä turvallisuutta sitouttamalla työntekijä työyhteisöön sekä kiinnittää huomiota perehdytyksessä naisvankien erityiskysymyksiin ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin. Pystyäkseen arvioimaan opinnäytetyön tavoitteiden onnistumista käytin tutkimuskysymysten sijasta arviointikysymyksiä.

Arviointikysymysten avulla onnistuin pitämään mielessä opinnäytetyön punaisen langan ja tarkastelemaan kriittisesti tavoitteiden toteutumista sekä prosessin aikana muuttuneita ja saavuttamatta jääneitä tavoitteita, kuten Vilkka & Airaksinen (2003: 30,154) toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnista kirjoittavat.

Toiminnallisen opinnäytetyön aihe syntyi laitoksen ja erityisesti valvontahenkilöstön tarpeesta saada yhtenäinen perehdytyskonsepti Vanajan osastolle työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työn mielekkyyden lisäämiseksi. Perehdytys suunnitelman luomiseksi selvitin perehdytyksen lähtötilanteen eli miten valvontahenkilöstö oli kokenut oman perehdytyksensä ja työnopastuksensa. Tämän jälkeen tein uuden kyselylomakkeen liittyen naisvankien erityiskysymyksiin sekä Rikosseuraamuslaitoksen arvojen näkymiseen valvonta työssä. Syventävien kysymysten esittäminen ei tällä kertaa tuottanut tulosta ja mietinkin, että oliko kysymysten asettelu epäselvää, tuntuiko toiseen kyselyyn vastaaminen lyhyen ajan sisällä liian työläältä, oliko naiseri-tyisyys ja arvot itsestään selviä asioita vartijan työkentältä katsottuna vai kenties asioita, joita ei ole tullut mietittyä tai kertoiko vastaamatta jättäminen jotakin työyhteisöstä. Syitä lienee monia, mutta vastausten puuttuminen vahvisti sen asian, että naiseri-tyisyys ja työtä ohjaavat arvot on otettava osaksi perehdytys suunnitelmaa. Tässä vaiheessa herää kysymys, olisiko pitänyt miettiä kyselylomaketta ja selvityksen tekemistä tarkemmin. Toisaalta lähtötilanne kartoituksen tekeminen oli perusteltua, koska tietoa perehdytyksen tasosta ei ollut käytettävissä. Tältä pohjalta teoreettinen viitekehys muotoutuikin perehdytyksen, työnopastuksen ja työhyvinvoinnin ympärille. Tämä kolmikanta on kulkenut toiminnallisen työn ja raportin punaisena lankana koko opinnäytetyössä ja näkyy mm. perehdytys suunnitelma- portaissa.

Kokonaisuutena olen tyytyväinen sekä produktiin että raporttiin ja niiden keskustelevuuteen teorian kanssa. Olen onnistunut laatimaan perehdytys suunnitelman, jonka avulla yhtenäistää valvontahenkilöstön työhön perehdytystä kaikilta niiltä osin kuin olen kuvannut kappaleessa 2. Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen tehnyt arviointia lähdemateriaalin, työn etenemisen, tavoitteiden toteutumisen sekä työn eettisyyden ja luotettavuuden suhteen peilaten omaa opinnäytetyötäni muihin vastaaviin toiminnallisiin opinnäytetöihin.

## 8.2 Tavoitteiden arviointi

Opinnäytetyön kaksi ensimmäistä tavoitetta liittyivät yhtenäisiin toimintatapoihin ja turvalliseen työskentelyyn. Ensimmäisenä tavoitteena oli yhtenäistää valvontahenkilöstön työhön perehdytystä perehdytys suunnitelman avulla ja toisena tavoitteena oli tukea yksilön ja työyhteisön hyvinvointia sekä turvallisuutta sitouttamalla työntekijä työyhteisöön. Mielestäni perehdytys suunnitelma ja perehdytys kortti mahdollistavat yhtenäiset toimintatavat, laadukkaan ja vaikuttavan sekä ennen kaikkea turvallisen työskentelyn. Kerätyn aineiston, johdon näke-



myksen ja omakohtaisen useamman vuoden työkokemuksen pohjalta on helppo todeta, että suunnitelmallinen perehdytys ajan kanssa auttaa pääsemään kiinni yhteisiin toimintatapoihin. Yhteiset toimintatavat ja niihin sitoutuminen luovat turvallisuutta niin työntekijälle itselleen kuin koko työyhteisölle sekä asiakkaille. Turvallisuuden kokeminen taas vastaavasti lisää työn-iloa, työn mielekkyyttä sekä työssä jaksamista, jotka osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin.

Kolmas tavoite oli kiinnittää huomiota perehdytyksessä naisvankien erityiskysymyksiin ja Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin. Kerätyssä aineistossa ei puhuttu nais erityisyydestä, mutta perehdytyksen kehittämis ehdotuksista välittyi arvojen huomioiminen ja merkitys vartijan työssä. Valvontahenkilöstö esitti toiveita ohjeista ja opastuksesta vangin vastaanottamiseen, vapautumiseen, vankien lupa-anomusten esittelyyn sekä ammatilliseen lähityöhön liittyen. Nämä toiveet kumpuavat arvotyöskentelystä ja kertovat osaltaan ihmisarvon kunnioittamisesta, oikeudenmukaisuudesta, perusoikeuksien turvaamisesta ja tasavertaisesta kohtelusta sekä uskosta ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa. Nais erityisyyteen ja arvoihin kiinnitetään nyt huomiota perehdytyksen ja työnopastuksen yhteydessä.

### 8.3 Henkilökohtaisten tavoitteiden arviointi

Henkilökohtaisiksi oppimistavoitteiksi asetin tutkimus- ja kehittämisosaamisen sekä valmiuksien saamisen esimiestehtäviin ja asiantuntijarooliin. Näiden tavoitteiden toteutumisen yhtenä mittarina voi pitää tämän opinnäytetyön ja perehdytys suunnitelman sekä Excel-muotoisen muokattavissa olevan perehdytyskortin valmistumista. Lähtötilanne kartoituksen, sähköpostikyselyn sekä uuden kyselyn tekemisen myötä opin, että mahdollista seuraavaa tutkimuskohdetta ajatellen mietin tarkkaan millaisia kysymyksiä teen, jotta saan mahdollisimman paljon materiaalia tutkimuksen aineistoksi. Tämä monivaiheinen kyselyprosessi sekä saatujen vastausten määrä ovat kuitenkin olleet tärkeitä vaiheita tässä tutkimus- ja kehittämis työssä. Ilman tätä kokemusta en osaisi nähdä omia kasvunpaikkoja ja tehdä analyyseja havaintoaineistosta.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen eivät ole minun vahvinta osaamistani, mutta täytyy sanoa, että on palkitsevaa nähdä, miten työyhteisön tarpeesta esiin nostettu aihe muuttuu ja muotoutuu ehyeksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi, josta on hyötyä niin itselle kuin työyhteisöllekin. Perehdytys suunnitelman rakentaminen yhteistyössä valvontahenkilöstön ja laitoksen johdon kanssa on konkreettinen ja käytännöllinen osa henkilökohtaista oppimistavoitetta kehittäjänä ja esimiehenä rikosseuraamusalan koulutusohjelman tutkimus- ja kehittämis toimintaan, johtajuuden ja työyhteisön toimivuuden sekä turvallisuuden johtamisen teoria-opintoihin pohjautuen. Lisäksi teoria-aineistoon tutustuminen ja sen kriittinen tarkastelu laajensivat näkemystäni perehdytyksen ja työnopastuksen hyödyistä työntekijälle, työyhteisölle, esimiehelle sekä tietenkin siihen, millainen on koko laitoksen imago. Uutena tietona minulle tuli

myös se, että perehdytyksen katsotaan alkavan jo työhönottovaiheessa. Tämä on oleellinen ja tärkeä tieto mieleen painettavaksi, kun joskus esimiestehtävissä uusia työntekijöitä rekrytoin.

Vilkan & Airaksisen (2003: 155) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä voi tulla eteen asioita, joita ei ole voinut toteuttaa suunnitelman mukaisesti. Tällaisia ovat esimerkiksi saavuttamattomat sekä muuttuneet tavoitteet prosessin aikana. Näin kävikin, tavoitteet ja arviointikysymykset sekä arviointiaineisto muuttuivat hieman prosessin aikana nais erityisyyteen ja arvoihin liittyen, kuten kappaleessa 8.1 kerroin. En kuitenkaan halunnut poistaa näitä tavoitteita, koska ne ovat osana Vanajan osaston arkea ja toimivat hyvin jatkotutkimuskohteina. Jos nyt olisi mahdollista aloittaa tämän opinnäytetyön prosessi alusta, niin produktio olisi katkavampi. Jäsentelisin teoria-osuutta uudelleen, käyttäisin havaintoaineiston keräämiseen teemahaastattelua, tekisin valvontahenkilöstölle perehdytysoppaan. Lisäksi mieltäisin muita toteutustapoja tuotokselle. Voisiko esimerkiksi perehdytysoppas löytyä kokonaisuutena sähköisessä muodossa intranetissä tai voisiko perehdytys tapahtua verkkototeutuksena? Näistä kehitysjatuksista huolimatta olen tyytyväinen opinnäytetyön tavoitteiden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumiseen. Työ on kuitenkin hyödyllinen yhtenäisen perehdytyksen kehittämiseksi. Työn nimi ”koe vapaus ja työnilo” kuvastaa innovatiivisuudellaan perehdytyksen kautta tapahtuvaa panostusta tulevaisuuteen Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö” myötäillen.

## 9 POHDINTA

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on ollut luoda perehdytysuunnitelma ja perehdytyskortti Vanajan osaston valvontahenkilöstölle. Koko opinnäytetyöprosessin ajan perehdytysuunnitelman punaisena lankana ovat kulkeneet sanat tarve, perehdytys, työnopastus ja työhyvinvointi sekä opinnäytetyön tavoitteet ja tavoitteiden arviointikysymykset. Porrasmalli on ollut yhdistävänä tekijänä tarvelähtöisen Vanajan osaston perehdytysuunnitelman laatimisessa, työhyvinvoinnin portaissa sekä viiden askeleen työnopastusmenetelmässä. Työssä käytetyistä merkittävimmistä lähdekirjoista mainittakoon Rauramon Työhyvinvoinnin portaat, Työturvallisuuskeskuksen perehdytykseen ja työnopastukseen liittyvät kirjat sekä Vilkan & Airaksisen toiminnallinen opinnäytetyö.

Tarkastellessani opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista ja asetettuja arviointikysymyksiä, kyselylomakkeen kysymyksiä, taustatietoa ja lähteiden käyttöä voin hyvillä mielin todeta, että koko työ on edennyt johdonmukaisesti alusta loppuun asti. Pienestä kyselyaineistosta huolimatta sain rakennettua opinnäytetyöni kaikki osa-alueet sekä produktiossa että raportissa toimivaksi kokonaisuudeksi käyttämällä SWOT-analyysejä ja kerättyä aineistoa lähteenä. Perehdytysuunnitelma ja perehdytyskortti on tehty juuri Vanajan osaston valvontahenkilös-

tölle huomioiden laitoksen toimintaideologia ja päivittäinen yhteistyö sekä laitoksen eri yksiköiden (Ojos ja Häy) että Terveystieteiden laitoksen ja perheosaston välillä.

Parhaimmillaan tekemälläni työllä tulee olemaan laaja käyttömahdollisuus myös muissa laitoksen toimipisteissä sekä valvontahenkilöstön lisäksi muun henkilökunnan perehdyttämisessä. Perehdytyskortti on muunneltavissa tarpeen mukaisesti ja sitä voidaan käyttää sekä uuden työntekijän perehdytyksessä että vanhan työntekijän uuden työnkuvan perehdytyksessä, kuten myös lyhytaikaisten sijaisten tai opiskelijoiden perehdytyksen pohjana, aivan kuten laitoksen johto toiveissaan esitti. Suunnitelma on rakennettu tiiviissä yhteistyössä Vanajan osaston valvontahenkilöstön ja johdon kanssa tarvelähtöisesti. Koko prosessi tähtää täten työyhteisön kehittämiseen ja laadukkaaseen perehdyttämiseen, jossa huomioidaan työturvallisuus, työyhteisön hyvinvointi ja osaava henkilöstö ja laitoksen myönteinen julkisuuskuva.

Jatkotutkimuksia ja kehittämishankkeita olen pohtinut jo johtopäätöksissä sekä arvioinnissa, mutta totean nyt vielä, että ainakin Vanajan osaston työn laatua, vaikuttavuutta ja henkilöstön kehittämistä olisi mahdollista parantaa esimerkiksi valvontahenkilöstön esittämän perehdytysoppaan muodossa. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia millä tavalla henkilökunnan vaihtuvuus ja organisaatiossa tapahtuvat muutokset ovat vaikuttaneet työn tekemisen ilmapiiriin, työn laatuun, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tästä aiheesta Kjelin & Kuusisto (2003: 20) kirjoittavatkin tutkimushalua ruokkien seuraavasti: ”Mitä enemmän yritys on rekrytoinut lyhyessä ajassa, sitä enemmän yrityksessä voi olla samanaikaisesti tulokkaita, joiden työkokemus on hankittu kymmenistä eri organisaatioista, joissa kaikissa on erilaiset järjestelmät, prosessit ja organisaatiokulttuurit”.

Kokonaisuudessaan toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle kaikinensa äärimmäisen raskas, pitkä ja kivinen, sillä vuonna 2009 olin tehnyt lähes samanlaisen työn valmiiksi silloisen työnantajan tilauksesta enkä saanut sitä käyttää työpaikan vaihdoksen myötä. Nyt Vanajan osaston henkilöstön suuri vaihtuvuus viimeisen parin vuoden aikana ja perehdytysuunnitelman puute saivat minut ryhtymään vielä kerran tähän prosessiin. Tästä voineekin päätellä minun olevan sisukas ja tunnollinen yrittäjä. Monenlaisia kriisejä opinnäytetyöprosessiin ja prosessin kirjoittamisen aikana on ollut, mutta kärsivällisyydelläni olen niistä selvinnyt ja kokemukset kääntänyt voitoksi.

Opinnäytetyötä tehdessäni pohdin omaa ammatillisuutta ja ammatillista kasvua. Suurimman eron itsessäni huomaan siitä, että osaan ottaa asiat puheeksi ja tuoda omat mielipiteet julki rakentavasti. Tämä onkin varsin tärkeä piirre tulevana esimiehenä toimimisessa. Osaan myös tarkastella omaa toimintaa kriittisesti ja miettiä vaihtoehtoja eteen tulevien ongelmien ratkaisemiseksi. Toimin työssäni ammatillisesti arvojen pohjalta ja osaan huolehtia omista rajoista. Oman ammatillisuuden vahvistamiseksi osallistun mahdollisuuksien mukaan Rikosseu-

raamusalan koulutuskeskuksen järjestämiin täydennyskoulutuksiin. Mielestäni nykypäivän kovaa vauhtia kehittyvässä yhteiskunnassa on hankittava tietoa ja pidettävä itsensä hyvässä työvireessä. Myös tämä opinnäytetyö lisäsi jälleen ammatillista osaamistani perehdytyksen suunnittelun ja aineistojen analyysin suhteen. Lisäksi perehdyttämisen teoriaan tutustuminen laajensi käsitystäni perehdyttämisen merkityksestä nimenomaan työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista ajatellen.

## 9.1 Rikosseuraamusalan kehittämistoiminnan tarkastelua ja kehittämisehdotukset

Tarkastelen seuraavaksi rikosseuraamusalaa Rikosseuraamuslaitoksen (Rise), Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen (RSKK), Laurean Rikosseuraamusalan koulutusohjelman sekä valvotun koevapauden näkökulmasta. Ensimmäisenä nostan esiin näkökulman Rikosseuraamuslaitoksen strategian ”Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö” ja nykyisen linjan laitosten lakkauttamisten suhteen. Jatkuva ”niukkuus” näkyy laitosten toimintojen supistumisessa, laitosten lakkauttamisissa ja resurssien karsimisessa ja työpaikan menettämisissä. Nyt vain mietin, millähän todennäköisyydellä vuoteen 2020 mennessä Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa on motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö, kun jatkuvasti tehdään entistä pienemmällä henkilökunnalla töitä.

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen entinen vartija tutkinto muuttui uudeksi pidemmäksi rikosseuraamusalan tutkinnoksi. Tutkinto pitää sisällään pitkät työssäoppimisjaksot, jotka tuottavat suuria haasteita vartijakokelaiden perehdyttämiseen pienellä henkilöstömäärällä toimivissa laitoksissa, kuten Vanajan vankilassa. Mistä siis löytyvät sopivat harjoittelupaikat erilaisista laitosympäristöistä? Laurean Rikosseuraamusalan koulutusohjelmassa on otettu hyvin huomioon se, että opiskelijat tulevat työelämästä, joten joustavuutta tarvitaan. Sisällöt kohtaavat käytännön kanssa ja harjoittelu on sopivan mittainen. Tätä näkökulmaa peilasin myös kohdassa 7.3 henkilökohtaisten tavoitteiden arviointi.

Valvotun koevapauden tarkastelun halusin vielä tähän ottaa, sillä kuuluuhan valvotun koevapauden valmistelut suurena osana Vanajan vankilan arkeen ja nimi löytyy tästä opinnäytetyöstänikin. Mielestäni valvottu koevapaus on hyvä seuraamus, joka tarjoaa vangille hyvän mahdollisuuden integroitua yhteiskuntaan ja katkaista rikoskierre. Lisäksi valvottu koevapaus pitää sisällään rikosseuraamusalan arvot ja aivan erityisesti uskon ihmisen mahdollisuuteen muuttua ja kasvaa. Kehittämistarpeena tässä on liian vähäinen henkilökunta valvomassa koevapauksia ja valvontalaitteiden heikko taso.

Koska työskentelen Vanajan vankilassa ja naisten Vanajan osastolla, niin en voi olla ihmettelemättä tässä kohdin Rikosseuraamuslaitoksen päätöksiä ja linjauksia tai paremminkin linjattomuutta naisvankien laitossijoittelun suhteen. Ensin perustetaan työryhmät selvittelemään

nais erityisiä kysymyksiä, kartoittamaan toimintoja ja sijoittelua. Syntyneiden mietintöjen pohjalta todetaan, ettei naisia sijoiteta miesten kanssa samoihin laitoksiin. Menee vuosi ja tulee uusi linjaus, jossa naiset nyt kuitenkin sijoitetaan miesten kanssa samaan. Ja yhtäkkiä useita kuukausia tai jopa vuosia kestäneet selvitykset ja tutkimukset jätetään unholaan. Ja mikä ikävintä niin tällainen toimintatapa on varsin yleistä Rikosseuraamuslaitoksessa. Kehittämiskohteeksi ehdotankin, että näitä naisvangeista ja rikosseuraamusasiakkaista tehtyjä tutkimuksia ja selvityksiä kerrankin hyödynnettäisiin.

## 9.2 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua

Lainmukaisuus ja eettisten periaatteiden noudattaminen ovat koko rikosseuraamusalan perusta. Lainsäädännön ja sopimusten tarkoituksena on turvata ihmisoikeuksien loukkaamattomuus ja yksilöiden oikeudet (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus 2013.). Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999 taas määrää, että kaikki vankiin liittyvä tieto on salassa pidettävää tietoa. Tämä on huomioitava erityisesti vankien kanssa työskennellessä sekä laitoksen käytävillä, muissa laitoksissa sekä siviilissä vapaa-ajalla. Vangin asioista puhuminen toisen vangin kanssa tai kuullen on kielletty. (Opas muurien maailmaan, Rise.)

Eettiset periaatteet, rikosseuraamuslaitoksen arvot, vaitiolovelvollisuus ja turvallisuus ohjaavat työtäni vartijana ja täten minun on jokseenkin helppo huomioida näiden merkitys ja toteutuminen toiminnallista opinnäytetyötä ja lomakekyselyä tehdessä. Opinnäytetyöhön liittyy eettisiä kysymyksiä tutkimusaiheeseen, tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan (anonymiteetti) ja luottamuksellisuuteen liittyen. Täten omassa opinnäytetyössäni kyselylomakkeen alussa on kerrottu kyselyn tausta ja tarkoitus. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja siihen vastataan nimettömänä. Kyselyn vastaukset jäävät minulle. Käsittelen aineiston luottamuksellisesti ja käytän vastauksia laadukkaana ja monipuolisen perehdytys suunnitelman laatimiseksi. Aineistosta ei tule näkymään yksittäistä vastaajaa. Aineiston käsittelyn, analyysiprosessin ja lopullisen tuotoksen jälkeen hävitän saamani vastaukset henkilötietolain mukaisesti. Olen tehnyt tämän opinnäytetyön noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä ja antanut aikaisemmille tutkimuksille niille kuuluvan arvon sekä viitannut niihin asianmukaisesti.

## Lähteet

- Ammattina vartija. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.  
[http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto\\_1/ammattinavartija.html](http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/ammattinavartija.html) (Viitattu 28.03.2013).
- Arola-Järvi, Anna 2012. Suunnitelmallisen vankeusajan käsikirja. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus oppikirja 1 / 2012
- Eerikäinen, K. 1999. Romaninaisten kulttuurista. Tietopaketti naisvangeista ja työskentelystä naisvankien kanssa. Naisvankien tarpeet ja vankiloiden toiminnan kehittäminen. Työryhmän raportti. Helsinki: Oikeusministeriö. Vankeinhoito-osasto.
- Euroopan neuvoston vankilasäännöt. 2007. Alkuperäisteos: European Prison Rules, Euroopan neuvoston ministerikomitea, Council of Europe Publishing 2006. Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen oppikirja 2/2007.  
<http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/PRISONS/EPR/Euroopanvankilas%C3%A4%C3%A4nn%C3%B6t%20.pdf> (Viitattu 17.04.2013).
- Furman, B. Ahola, T. Hirvihuhta, H.2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Granfelt, R. 2007. Oppisin elämään riippuvuuteni kanssa. Tutkimus naisvankien päihdekuntoutuksesta Vanajan vankilassa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2002. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Häkkinen, R. & Komulainen, E. & Satukangas, M. 2011. Harjoitteluohjauksen käsikirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Joukamaa, M & työryhmä. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Hyvä tieteellinen käytäntö. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.  
<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto> (Viitattu 30.04.2013).
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaikkinaisen naisen syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus 1979. Ulkoasiainministeriö.  
<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=67770> (Viitattu 17.04.2013).
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uudistettu painos. Edita Prima Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Nykypaino Oy.
- Keskitalo-Foley, S. 2005-2006. Pohjoistuulia sukupuolesta ja marginaaleista. Lapin yliopiston naistutkimusyksikön verkkokurssi. <http://ktk.ulapland.fi/pohjoistuulia/ero.htm> (Viitattu 02.04.2013).
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tuokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R.2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (Viitattu 17.04.2013).

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Alfabox Oy.

Naiset näkyviksi. Työryhmän mietintö. Rikosseuraamusviraston julkaisu 3/2008. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Opas muurien maailmaan, perehdytysopas siviilistä vankilatyöhön tulevalle Rikosseuraamuslaitos

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. 2. painos. Painojussit Oy.

Perustutkinto. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.

[http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto\\_1/perustutkinnonosaamisalueet.html](http://www.rskk.fi/fi/index/perustutkinto_1/perustutkinnonosaamisalueet.html) (Viitattu 01.04.2013).

Perehdytysohjelma. Helsingin Yliopisto.

[www.helsinki.fi/henkos/lomake/su/Perehdyttamisohjelma](http://www.helsinki.fi/henkos/lomake/su/Perehdyttamisohjelma) (Viitattu 03.05.2013).

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rikosseuraamusala.

<http://www.mol.fi/avo/alat/905.htm> (Viitattu 15.04.2013).

Rikosseuraamusasiakkaat 1.5.2010. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2010.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. Rikosseuraamuslaitos.

<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/ezg5sofwogs0.pdf> (Viitattu 02.04.2013).

Rinki. Risealan yhteinen intranet-verkko. (Viitattu 14.04.2013).

Romanikulttuuri. Romano Missio.

[http://www.romanomissio.fi/index.php?Tietoa\\_romaneista:Romanikulttuuri](http://www.romanomissio.fi/index.php?Tietoa_romaneista:Romanikulttuuri) (Viitattu 17.04.2013).

SWOT analyysi. Laadun työkalut. Qualitas forum.

<http://www.qualitas-forum.fi/Laadunty%C3%B6kalut/SWOTanalyysi/tabid/132/Default.aspx> (Viitattu 5.5.2013).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. 2003. Työterveyslaitos 1.-2.painos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Vankeuslainsäädäntö. PorttiVapauteen.

<http://www.porttivapauteen.fi/tietoa/tietopankki/2462/vankeuslainsaadanto> (Viitattu 29.03.2013).

Vankeuslaki 23.9.2005/767.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767> (Viitattu 13.04.2013).

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Von Gruenewaldt, V. 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Vammalan Kirjapaino Oy.

## Kuvat

Kuva 1: Perehdyttäminen ja työnopastus.....	15
Kuva 2: Viiden askeleen työnopastusmenetelmä.....	16
Kuva 3: Perehdytysuunnitelma .....	19
Kuva 4: Opinnäytetyön prosessin kuvaus .....	24
Kuva 5: Vanajan osaston perehdyttämisen portaat rinnalla Rauramon Työhyvinvoinnin portaat .....	30



## Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön tavoitteet .....	7
Taulukko 2: Henkilökohtaiset oppimistavoitteet .....	8
Taulukko 3: Kyselylomakkeen vastaukset SWOT-analysina .....	26

## Liitteet

Liite 1. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytysuunnitelma, kyselylomake valvontahenkilökunnalle.

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeimpiä työpaikoilla toteutettavia koulutuksia. Merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön kaikinpuoliseen hyvinvointiin on kiistaton. Kysymyksessä on monivaiheinen oppimistapahtuma, jossa pyrkimyksenä on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen sekä sellaisen työn kokonaiskuvan, sisäisen mallin, luominen, että sen varassa voi suoriutua työtehtävistä. (Lepistö 2004: 56.)

Teen perehdytysuunnitelman Vanajan vankilan Vanajan osastolle ja toivon, että vastaisitte oheisiin kysymyksiin mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 15.02.2013 mennessä. Lomakkeiden palautus tapahtuu nimettömänä lokerooni. Vastaaminen on vapaaehtoista ja käsittelen vastaukset luottamuksellisesti. Suunnitelma ei ole pelkästään uusille työntekijöille vaan tarkoituksena on tehdä suunnitelma, jota myös vakituinen henkilöstö voi käyttää oman työnsä tukena. Siksi jokaisen mielipide ja kokemus on merkittävä perehdytysuunnitelman kehittämisessä ! Kiitos !

Käsittelen antamanne vastaukset luottamuksellisesti ja niin, että henkilöllisyys ei selviä vastauksista.

t. Tommi Hyrkäs

1. Miten koit oman perehdytyksesi Vanajan osastolle ja mitkä asiat toimivat?
2. Missä asioissa olisit tarvinnut lisää opastusta ja ohjausta? Millaista?
3. Kerro ideasi ja kehitysehdotuksesi tulevaan perehdytysuunnitelmaan! Miten kehittäisit työpaikkamme työnopastusta ja perehdyttämistä?

Liite 2. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytysuunnitelma, sähköpostikysely johdolle.

Hei !

Vanajan osaston valvonta henkilökunnan perehdytysuunnitelmaan liittyen esittäisin kolme kysymystä.

1. Mitä toivomuksia/ajatuksia teillä on perehdytykseen liittyen?
2. Mikä on teidän näkemys nykyisestä perehdytyksestä?
3. Mitä asioita käytte läpi työhaastattelussa mahdollisen tulevan työntekijän kanssa?

Liite 3. Vanajan vankilan Vanajan osaston perehdytys ja työnopastus

**VANAAN VANKILA VANAAN OSASTO****Esimiehen / perehdyttäjän tehtävät ennen perehdytettävän töihin tuloa**

Perehdytettävä

Perehdyttämismvastuu

Perehdyttäjä

Perehdytettävän nimi

Lähimmän esimiehen nimi

Perehdyttäjän nimi

<b>Asia</b>	<b>Vastuu</b>	<b>Hoidettu</b>
<i>Rekrytointiprosessin aikana huomioitavaa</i>	<i>Esimies</i>	<i>esimies / perehdyttäjä merkitsee päivämäärän</i>
Esitys virkasuhteeseen		
Perehdyttämissuunnitelman ja aikataulun teko vastuun jako perehdyttämisestä		
Tieto uudesta työntekijästä työnkuvastaan henkilöstölle		
Työsopimuksen laatiminen		
<i>Yhteydenotto perehdytettävään</i>	<i>Perehdyttäjä/esimies</i>	
Nimikirja/työtodistukset		
Työn aloittamisesta sopiminen		
Työvuorot		
Verokortti		
<i>Viestintä ym.</i>	<i>Perehdyttäjä</i>	
Sähköpostiosoite		
Timecon		
Käyttäjätunnukset (Vati, Hertta, M2, Tarmo, Moodle)		
<i>Työvälineet</i>	<i>Perehdyttäjä</i>	
Avaimet		
Työvaatteet		

## VANAJAN VANKILA VANAJAN OSASTO PEREHDYTYSKORTTI

Perehdytettävä  
Perehdytettävän nimi

Perehdyttämisvastuu  
Lähimmän esimiehen nimi

Perehdyttäjä  
Perehdyttäjän nimi

<i>Perehdytettävä asia</i>	<i>Vastuu</i>	<i>Aika</i>	<i>Perehdytetty</i>
<i>Yksikön toiminta ja perehdytettävän työtehtävät</i>	<i>perehdyttäjä</i>	<i>mielellään 1. työpäivänä tai 1. työviikolla</i>	<i>perehdytettävä merkitsee päivämäärän</i>
Nimittämiskirja työntekijälle			
Palkkaus			
Palvelussuhdeasiat, virka- ja työehdot			
Työaika, lomat ja poissaolot			
Aloituskeskustelu			
Vanajan osaston tilojen esittely			
Päivän loppuksi ensivaikutelman arviointi			
Työtehtäviin tutustuminen			
Työaika, työvuorot, ylityöt, lomat, sairauslomat			
Työtovereiden ja lähiesimiehen esittely			
Vati, Tarmo, M2, Hertta, Moodle			
Perheosastoon (Peos) tutustuminen			
Työtehtävien harjoittelua ohjatusti			
Poissaolot ja niistä ilmoittaminen			
Työterveyshuolto			
Autot ja niiden käyttö			
Pankkikortin käyttö			
Työpaikan osoite ja yhteystiedot			
Henkilökortti			
Ruokailumahdollisuus			
<i>Vanajan vankila</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
Vanajan vankilan arvot			
Vanajan vankilan perustehtävät ja historia			
Vanajan vankilan toimintaideologia			
Osastojen viikkokatsaukset			
Vavan, Häy:n ja Peosin viikkotiedotuslehti "Gazetta"			
Lähimmät työtoverit ja tehtävät			
Eriytyistyöntekijät ja heidän työnkuvansa			
Kuntoutustiimi			
Vanajan poliklinikka sairaanhoitaja ja lääkäri			
Naiserityisyys			

<i>Ojoisten osasto ja Hml:n Yhdyskuntaseuraamusto</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>	<i>ensimmäisten työviikkojen aikana</i>	
Tutustuminen Ojoisten osastoon			
Tutustuminen Hml:n Yhdyskuntaseuraamustoon			
<i>Muut tilat</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
Punttisali			
Kahvihuone			
Lepohuoneet (varaus)			
Kopiohuone			
<i>Työhyvinvointi ja työturvallisuus</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
TYHY-toiminta			
Henkilöstökoulutus			
Työergonomia			
Työhyvinvointi			
Työsuojelu			
Palo- ja pelastussuunnitelma			
Työterveyshuolto ja työhöntulotarkastus			
Työturvallisuus			
Jätteiden lajittelu			
<i>Henkilöstö- ja taloushallinto</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
Hankinnat (kilpailutus)			
Henkilöstöasiat			
Matkustaminen (junaliput yms.)			
Talousasiat (virastosihiteeri)			
<i>Tietotekniikkaympäristö ja järjestelmät</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
Sähköposti ja sähköpostilistat			
Päivystyksen puhelinkeskus ja Faxin käyttö			
Tallentaminen ja yhteinen J-asema			
Yhteiskäyttökoneet, kuten kannettavat			
Tietosuojat			
<i>Muuta</i>	<i>perehdyttäjä / kollega</i>		
Työtä ohjaavaa lainsäädäntö mm.			
Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750			
Vankeuslaki 23.9.2005/767,			

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738			
Henkilötietolaki 22.4.1999/523			
Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621			
Liputuspäivät			
<i>Perehdytysjakson keskustelut Ks. Perehdytyskeskustelut, Lomake 3</i>	<i>perehdyttäjä &amp; esimies</i>		
Perehdytyksen alkukeskustelu	perehdyttäjä	<i>ensimmäisinä päivinä</i>	
Perehdytyksen onnistumisen arviointi ja aikataulun tarkistaminen	perehdyttäjä	<i>1. tai 2. viikolla</i>	
Välikeskustelu (n. 2kk)	esimies		
Loppukeskustelu (n. 4-6kk)	esimies		

## VANAJAN VANKILA VANAJAN OSASTO

### PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Perehdytettävä

Perehdyttämismvastuu

Perehdyttäjä

**Perehdytettävän nimi**

**Lähimmän esimiehen nimi**

**Perehdyttäjän nimi**

<b>Perehdytyksen alkukeskustelu</b>	
Ajankohta	<i>1. työpäivä</i>
Läsnä	Perehdyttäjä ja perehdytettävä, tarpeen mukaan myös esimies
Kesto	Noin 30-45 min.
Aiheet	Perehdyttämisen merkitys Perehdytykseen liittyvä henkilö/henkilöt Perehdytysohjelma

<b>Perehdytyksen onnistumisen arviointi ja aikataulun tarkistaminen</b>	
Ajankohta	<i>3. työviikko tai 1 kk aloituksesta</i>
Läsnä	Perehdyttäjä ja perehdytettävä, tarpeen mukaan myös esimies
Kesto	Noin 30-45 min.
Ohje	Keskustelussa tulee huomioida kaikkien osapuolten - perehdytettävän, perehdyttäjän ja esimiehen - näkökulmat. Keskustelussa voidaan painottaa alla mainittuja osa-alueita erityisesti perehdytettävän tarpeiden mukaan.
Aiheet	Ennakkovalmistautuminen, oliko työyhteisö valmistautunut uuden henkilön tuloon, esim. Tiedotus Käytännön asiat Yleisarvio palvelussuhteen käynnistymisestä, esim. Viestinnän riittävyys ennen palvelussuhteen alkua ja sen alettua Käytännön järjestelyiden sujuvuus Tulokkaan vastaanottaminen työyhteisöön Perehdytettävän tehtäväkenttä Onko perehdytettävän tehtäväkentän kokonaisuus jo selkiytynyt? Onko perehdytettävä päässyt tekemään varsinaisia työtehtäviään? Mikä oli ensimmäinen konkreettinen työtehtävä?

	<p>Perehdytysohjelma</p> <p>Mitä osa-alueita on vielä käymättä?</p> <p>Sovitaan aikataulu perehdytyksen jatkamiselle</p>
--	--

Välikeskustelu	
Ajankohta	<i>2 kk työn aloituksen jälkeen</i>
Läsnä	Perehdytettävä ja esimies
Aiheet	Keskustelussa perehdytettävä ja esimies käyvät läpi ajankohtaisia työhön liittyviä asioita tarpeen mukaan. Keskusteluun kuuluu oleellisena osana palautteen antaminen puolin ja toisin.

Perehdytyksen loppukeskustelu	
Ajankohta	<i>4-6 kk työn aloituksen jälkeen</i>
Läsnä	Perehdyttävä, perehdytettävä ja esimies
Kesto	Noin 30-45 min.
Ohjeita	Keskustelu aloitetaan perehdytysprosessin ja perehdytettävän tilanteen arvioinnilla. Keskeinen rooli keskustelussa on osapuolten palautteenannolla. Tämän jälkeen koostaan esimiehelle ja perehdyttäjälle kehitysehdotuksia tulevia perehdytyksiä varten.
Aiheet	<p>Yleisarvio perehdytyksen onnistumisesta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työyhteisön näkökulmasta</li> <li>Työn näkökulmasta</li> <li>Perehdytettävän näkökulmasta</li> <li>Perehdyttäjän näkökulmasta</li> <li>Esimiehen näkökulmasta</li> </ul> <p>Perehdytettävän arvio asettumisestaan osaksi työyhteisöä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tunteeko perehdytettävä olevansa työyhteisön täysivaltainen jäsen</li> <li>Onko perehdytettävä kokenut voivansa tuoda esiin kehitysehdotuksia</li> </ul> <p>Esimiehen ja perehdyttäjän palaute perehdytettävälle, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdytettävän oma-aloitteisuus</li> <li>Perehdytettävän sopeutumiskyky</li> <li>Palautteenantotaidot</li> </ul> <p>Esimiehen ja perehdytettävän palaute perehdyttäjälle, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdyttäjän aktiivisuus</li> <li>Perehdyttäjän toiminnan suunnitelmallisuus</li> <li>Perehdyttäjän taito hahmottaa kokonaisuutta</li> <li>Perehdyttäjän viestintä</li> </ul> <p>Perehdytettävän ja perehdyttäjän palaute esimiehelle, esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esimiehen antama tuki</li> <li>Esimiehen sitoutuneisuus perehdytykseen</li> <li>Esimiehen viestintä</li> </ul> <p>Kehitysehdotuksia tulevia perehdytyksiä silmälläpitäen</p>



**VANAJAN VANKILA VANAJAN OSASTO****TEHTÄVÄKOHTAINEN TYÖNOPASTUS**

Perehdytettävä  
Perehdyttämismvastuu  
Perehdyttäjä

Perehdytettävän nimi  
Lähimmän esimiehen nimi  
Perehdyttäjän nimi

<b>Opastettava asia</b>	<b>Vastuu</b>	<b>Aika</b>	<b>Opastettu</b>
<i>Rangaistuksen täytäntöönpano</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Vangin asiakirjoihin ja vankipasseihin tutustuminen			
Opastus nimilehtiin lukemiseen (Vati)			
Vankitietojärjestelmä			
Asiakirjojen kulku laitoksessa			
Lupakäytännöt (poistumis-, opinto-, siviilityö)			
Laitokseen sijoittelu ja hakeutuminen			
Rangaistusajan suunnitelma			
<i>Vangin vastaanotto ja asuttaminen</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Vangin tulohaastattelu ja tulo-opas			
Muut tiedot ja asiapaperit ja niiden täyttäminen			
Vangin perehdyttäminen			
Vangin asuttaminen			
Omaisuusluettelon täyttäminen ja omaisuuden arviointi			
<i>Vartijan tehtäviin perehdyttäminen</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Päivittäiset rutiinit ja talon tavat			
Vankien liikkumisen seuranta			
Omaisuuksien hallussapito ja siisteys soluissa			
Kontrollitehtävät osastolla			
Päivystyksen tehtävät			
Vangin ohjaaminen ja muu vuorovaikutus vangin kanssa			
Itsenäinen työskentely			
Riski- ja tarvearviointi (Vati)			
<i>Tarkastustoiminta</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Vankisolujen tarkastaminen			
Muut tilatarkastukset			
Puhalluskokeen tekeminen			
Virtsakokeen ottaminen ja valvonta			
Huumetestereiden käyttö			
Vankipostin tarkastaminen			
Tarkastukseen liittyvä raportointi (ilmoitukset vatiin)			
Etsintäkuulutuksen tekeminen			

<i>Vanginkuljetus ja saattovartiointi</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Kuljetukseen liittyvät asiapaperit			
Kuljetukseen valmistautuminen			
Siirrot suljettuun vankilaan			
Karkaaminen ja luvatta poistuminen			
Kuljetusten turvallisuusasiat			
<i>Turvallisuusvälineet ja niiden käyttö</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Kaasuaseen (OC) käyttö			
Patukan käyttö			
Suojavälineet			
Virve			
Erilläänpitohuone			
<i>Vankien toiminnot ja kuntoutus</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Opiskelu ja koulutus mahdollisuudet			
Toimintoihin (työ, kuntoutus) sijoittelu			
Vankien työnopastus ja työturvallisuus (siivous)			
Laitoksessa tehtävä päihdetyö			
Kuntouttavat toiminta- ja elämänhallintaohjelmat			
Ransun toteutuminen ja ransu-päivitykset			
Koevapauden valmisteluprosessi, toteutus ja valvonta			
Vangin vapauttamiseen liittyvät muut toiminnot			
<i>Yhteistyö eri henkilöstöryhmien kanssa</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Sosiaalityöntekijä ja yhteistyö valvonnan kanssa			
Sairaanhoitaja ja yhteistyö valvonnan kanssa			
Erityisohjaajat ja yhteistyö valvonnan kanssa			
Ransu-rse ja omavartija koevapaus valmistelut			
Arviointikeskuksen toiminta			
<i>Yhteistyö ulkopuolisten toimijoiden kanssa</i>	<i>Opastaja</i>		<i>Päivämäärä</i>
Hengelliset ryhmät			
Naisten AA-ryhmä			
KRIS-toiminta			
Vierailijat-kansio			