

VANKEINHOITOLAITOKSEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

I YLEISTÄ

1.1. Vankeinhoitolaitoksen tehtävät ja toimintaperiaatteet

Vankeinhoitolaitoksen *tehtävänä* on panna täytäntöön vankeusrangaistukset ja sakon muuntorangaistukset sekä huolehtia tutkintavankeuden toimeenpanosta. Vankeinhoitolaitos huolehtii osaltaan yhteiskunnan turvallisuudesta pitämällä yllä laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää. Lisäksi vankeinhoitolaitos myötävaikuttaa uusintarikollisuuden vähentämiseen ja syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen.

Vankeinhoitotyön *sisältö, arvot ja toimintaperiaatteet* on vahvistettu vankeinhoidon säännöksissä sekä vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltoyhdistyksen yhteisessä periaateohjelmassa. Lähtökohtia tässä työssä ovat muun muassa oikeudenmukaisuus ja ihmisarvon kunnioittaminen, turvallisuuden varmistaminen, asianmukaisten toimintamuotojen järjestäminen sekä ammatillisuus ja hyvän hallinnon periaatteiden noudattaminen.

Toimenpiteet

- *työnantaja*
 - * *edellyttää henkilöstön sitoutuvan lainsäädännön ja alan periaateohjelman tavoitteisiin*
 - * *kannustaa henkilöstöä pohtimaan vankeinhoitotyön arvoja sekä sen sisällön ja toimintatapojen kehittämistä*
- *henkilöstö*
 - * *sitoutuu lainsäädännön ja periaateohjelman mukaisen vankeinhoitotyön tekemiseen sekä*
 - * *suhtautuu avoimesti ja aktiivisesti työnsä kehittämiseen*

1.2. Muuttuva vankeinhoitotyö

Vankeinhoitolaitokseen, kuten lähes kaikkiin valtion organisaatioihin kohdistuu nykyisin muutospaineita. Muutospaineet eivät kuitenkaan voi hämärtää vankeinhoitolaitoksen perustehtävän hoitamista: vankien humanista kohtelua ja kuntoutumismahdollisuuksien luomista sekä turvallisuuden ylläpitämistä.

Haasteita vankeinhoitolaitoksen lähivuosien toiminnalle aiheuttavat muun muassa seuraavat tekijät:

- vankien määrä on vähentynyt, mutta pitkää vankeusrangaistusta suorittavien vankien osuus lisääntyy;
- huumausainerikoksista ja väkivaltarikoksista tuomittujen vankien määrä kasvaa;
- yhä useampi vanki on päihdeongelmainen;
- laitosteknologiaa tehdään muutoksia muun muassa tasaisemman vankijakautuman aikaansaamiseksi;
- tiukka resurssipolitiikka jatkuu; siitä huolimatta on kyettävä varautumaan tuleviin muutoksiin, esimerkiksi vankimäärän mahdolliseen kasvuun lähivuosina;
- atk:n käyttöönotto laajentuu ja työtavat uusiutuvat sekä
- kansainvälistyminen lisääntyy.

Vankirakenteen muutokset edellyttävät uusia toimintatapoja vankeinhoitotyössä. Koulutus, kuntoutus ja erilaiset toimintaohjelmat saavat aikaisempaa merkittävämmän aseman. Toisaalta turvallisuusvaatimukset kasvavat. Toimintatapoja kehitetään tiimityön suuntaan ja yhteistyöverkkoja ympäröivään yhteiskuntaan rakennetaan. Vankeinhoitoalan koulutus kehittyy muutosten asettamien vaatimusten mukaisesti. Henkilökunnalta edellytetään monipuolista osaamista, jatkuvaa itsensä kehittämistä, joustavuutta ja korkeatasoista ammattitaitoa.

Toiminnan tehostamiseksi ja uusien tehtävien hoitamiseksi hallinnon rakenteita muutetaan. Tähän päästään muun muassa siirtämällä toimivaltaa alaspäin keskittämällä eräiden tehtävien hoitoa sekä kehittämällä alueellista yhteistoimintaa vankeinhoitoalueiden puitteissa. Muutokset toteutetaan siten, että virkamiesten väliset vastuusuhteet ovat selkeät.

Toimenpiteet

- *henkilöstö hankkii ja pitää yllä vankeinhoitotyön muutosten edellyttämiä valmiuksiaan*
- *työnantaja lisää muun muassa koulutuksen avulla henkilöstön valmiuksia kohdata muuttuvan vankeinhoitotyön vaatimukset*
- *muutosten ennakointiin ja omaksumiseen on varattava riittävästi aikaa*

1.3. Mikä henkilöstöstrategia on ja mihin sitä tarvitaan?

Henkilöstöstrategia pohjautuu organisaation toiminta-ajatukseen ja toimintaperiaatteisiin sekä yhteiskunnassa ja organisaation sisällä odotettavissa oleviin muutoksiin. Vankeinhoitolaitoksen henkilöstöstrategiaa laadittaessa on otettu huomioon edellä luetellut muutokset vankirakenteessa, toiminnassa, työtavoissa, hallinnossa ja laitosrakenteessa sekä kansainvälistymisen työlle asettamat uudet vaatimukset.

Strategian toteutumisen kannalta on välttämätöntä, että osapuolet sitoutuvat siihen.

Henkilöstöstrategian tavoitteena on, että

- vankeinhoitolaitos selviää mahdollisimman hyvin sille annetuista tehtävistä ja niissä tapahtuvista muutoksista sekä
- vankeinhoitolaitoksessa on oikein mitoitettu, työhönsä motivoitunut, tyytyväinen ja osaava henkilökunta.

Lisäksi henkilöstöstrategia

- ohjaa vankeinhoitolaitoksen henkilöstöhallintoa ja
- luo yhtenäisiä pelisääntöjä eri laitoksissa noudatettavalle henkilöstöpolitiikalle.

Toimenpiteet

- *työnantaja ja henkilöstö sitoutuvat noudattamaan henkilöstöstrategiaa ja kehittämään sitä*

II HENKILÖSTÖN NYKYTILANTEEN KUVAUS

Henkilökunnan määrä

Lokakuun 1998 alussa vankeinhoitolaitoksen palveluksessa oli virkasuhteessa 2 550 henkilöä. Liitteessä 1 on kuvattu henkilöstön jakautuminen eri henkilöstöryhmiin. Mainittuna ajankohtana vankeinhoitolaitoksen työsuhteisen henkilöstön määrä oli 10. Pääosin nämä henkilöt kuuluivat työtoimen henkilöstöön.

Vankeinhoitolaitokseen on kohdistettu henkilöstösäästövelvoitteita 1980-luvun lopulta lähtien. Vankeinhoitolaitoksen henkilöstön kokonaismäärä ei ole kuitenkaan säästövelvoitteiden toteuttamisesta huolimatta olennaisesti vähentynyt, sillä viime vuosina on otettu käyttöön useita uusia laitoksia:

1. Sulkavan kurssikeskus,
2. Vilppulan varavankila,
3. Kestilän varavankila,
4. Pohjois-Karjalan lääninvankila,
5. Uudenmaan lääninvankila,
6. Hämeen lääninvankila,
7. Laukaan varavankila,
8. Vanajan avovankilaosasto,
9. Upinniemen työsiirtola sekä
10. Ylitornion avovankilaosasto.

Pääosin henkilökunta näihin uusiin laitoksiin on hankittu siirtämällä virkamiehiä muista vankiloista. Tämä on merkinnyt säästötoimia useissa yksittäisissä laitoksissa. Lisäksi vankeinhoitolaitokseen on tullut henkilökuntaa muulta hallinnonalalta koulukodin tai vastaavan laitoksen siirtyessä vankeinhoitolaitokseen.

1980-luvun lopulta lukien on lakkautettu Hämeen vanha lääninvankila (tilalle on perustettu uusi lääninvankila Kylmäkoskelle) sekä Ojoisten, Jokelan, Pirkkalan, Pansion, Kastelholman ja Upinniemen työsiirtolat.

Henkilökunnan rakenne

Vankeinhoitolaitoksen henkilökunnan keski-ikä on 42 vuotta. Ikärakenne vaihtelee kuitenkin huomattavasti eri laitosten välillä. Keski-ikää voitaneen pitää varsin korkeana, koska merkittävä osa valvontahenkilöstöstä sekä osa työtoimen henkilöstöstä jäävät vanhuuseläkkeelle 58-vuotiaana. Koko valtionhallinnon henkilöstön keski-ikä on 41,6 vuotta, kun taas koko työvoiman keski-ikä on 39,9 vuotta.

Vuoden 2002 loppuun mennessä vankeinhoitolaitoksen nykyisestä henkilöstöstä jää vanhuuseläkkeelle lähes 300 henkilöä. Merkittävin osa tästä joukosta kuuluu valvontahenkilöstöön (182 henkilöä). Vuosina 1994 - 1997 vankeinhoitolaitoksen palveluksesta on poistunut 370 henkilöä. Suurin osa heistä on siirtynyt eläkkeelle (147 henkilöä vanhuuseläkkeelle ja 81 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle). Mainittuna aikana on siirtynyt vankeinhoitolaitoksen toiseen yksikköön yhteensä 98 henkilöä ja muun työnantajan palvelukseen 82 henkilöä. Vuorotteluvapaalle tai muulle palkattomalle, vähintään puolen vuoden mittaiselle virkavapaalle on siirtynyt 209 henkilöä. Mainittuna ajanjaksona on kuollut 28 vankeinhoitolaitoksen virkamiestä.

Vankeinhoitolaitoksen palveluksessa olevista virkamiehistä 75 % on miehiä, kun vastaava luku koko valtionhallinnossa on 55 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä vankeinhoitolaitoksessa on varsin vähäinen, sillä henkilöstöstä runsas 98 % on kokoaikaista. Koko valtionhallinnossa kokoaikaista henkilöstöä on 92 %.

Vankeinhoitolaitoksessa on eri virkanimikkeitä 87, mikä kuvaa vankeinhoidon toimintaympäristön ja vankeinhoitolaitoksen henkilöstörakenteen monipuolisuutta sekä moniportaisuutta.

Yksityiskohtaisempia vankeinhoitolaitoksen henkilöstön rakennetta koskevia tietoja on liitteissä 2 - 5.

Henkilökunnan koulutus

Vankeinhoitoalan koulutusta antaa oikeusministeriön alainen vankeinhoidon koulutuskeskus. *Vankeinhoidon perustutkinto* ja *pätevyitymiskoulutus* antavat ammatillisen koulutuksen vankeinhoitoalan valvonta- ja ohjaustehtäviin. *Vankeinhoitotutkinto* antaa ammatillisen koulutuksen vankeinhoitoalan esimiestehtäviin. Vankeinhoidon perustutkinto ja vankeinhoitotutkinto muodostavat yhdessä opistotasaisen tutkinnon.

Vankeinhoitolaitoksen henkilöstöstä 92 % on suorittanut keskiasteen koulutuksen. Korkeakoulututkinnon suorittaneita on 8 %, kun koko valtionhallinnossa vastaava luku on 30 %. Vankeinhoidossa valvontatehtävissä toimivat henkilöt ovat saaneet vankeinhoidon oman koulutuksen. Nk. erityishenkilöstöllä on pääsääntöisesti yleisen koulutusjärjestelmän mukainen koulutus.

Strategian liiteosassa on tarkempi henkilöstön koulutus pohjaa koskeva selvitys.

III HENKILÖSTRATEGIA JA HENKILÖSTÖPOLTIKKA

3.1. Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että vankeinhoitolaitoksella on riittävä ja osaa-va sekä toimintojen kannalta tasapuolisesti jakautunut henkilökunta. Henkilöstön määrää ja rakennetta kehitetään suunnitelmallisesti sekä osaamistasoa nostetaan. Henkilöstösuunnittelua ohjaavat vankeinhoitolaitoksen lähiajan toimintalinjat. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla varmistetaan myös palvelussuhteiden jatkuvuus.

Lähivuosina henkilöstön määrään ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat edelleen vankeinhoitolaitokselle asetetut henkilöstösäästövelvoitteet. Vuosien 1996 - 1999 säästövelvoite on ollut yhteensä 165 henkilötyövuotta. Lisäksi vankien toiminnoissa sekä laitostokannassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat henkilöstön rakenteeseen ja määrään. Säästöt ja muutokset pyritään toteuttamaan ilman irtisanomisia. Tämä edellyttää kuitenkin virkajärjestelyjä sekä henkilöstön uudelleensijoittamisia ja uudelleen- koulutusta.

Henkilötyövuosisäästöjen lisäksi vankeinhoitolaitoksen määrärahatilanne on tiukka, mikä merkitsee olennaisia vähennyksiä muun muassa sijaisten käytössä.

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on ajan tasalla oleva tieto vankeinhoitolaitoksen sekä yksittäisten laitosten henkilökunnan määrästä, rakenteesta ja osaamisesta sekä odotettavissa olevista henkilöstöä koskevista muutoksista.

a) Vankeinhoito-osasto tekee **valtakunnalliset ja alueelliset** henkilöstösuunnitelmat. Tavoitteena on varmistaa, että resurssit ja osaaminen ovat tarkoituksenmukaisesti jakautuneet eri laitoksissa laitosten laatu, vankimäärä, rakenne ja toiminta huomioon ottaen. Henkilöstösuunnittelu perustuu erikseen laadittavaan selvitykseen vankeinhoitolaitoksen tavoitteellisesta virkarakenteesta ja henkilökunnan mitoitusperusteita erityyppisissä laitoksissa.

b) Valtakunnallisen ja alueellisen suunnittelun lisäksi **jokaisen laitoksen** johdon on itse seurattava henkilökuntarakennettaan, ennakoitava siinä tapahtuvat muutokset ja ryhdyttävä niiden edellyttämiin toimenpiteisiin. Huomioon otetaan laitoksen oma toiminta-ajatus sekä erikseen vahvistettavat henkilökunnan mitoitusperusteet. Henkilöstöä koskevien rakennetietojen perusteella laaditaan tarvittavat koulutus-, kehittämis- ja uudelleenkohdentamissuunnitelmat.

Vankeinhoitolaitoksessa otetaan asteittain käyttöön uuteen henkilöstö- ja palkkausasioiden hoidon atk-järjestelmään liittyen henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää vuosittaiset tiedot muun muassa henkilöstön määrästä, rakenteesta, kustannuksista sekä pätevyydestä ja sen kehittämisestä. Näitä tietoja käytetään päätöksenteon tu-

eksi, päätösten vaikutusten ennakoimiseksi ja seuraamiseksi sekä henkilöstön tilan arvioinnin ja kehittämisen perustaksi.

Toimenpiteet

- *henkilöstösuunnittelun avulla työnantaja:*
 - * *määrittelee vankeinhoitolaitoksen toimintastrategian edellyttämät henkilöstötarpeet*
 - * *arvioi osaamisen ja henkilöstön riittävyyden*
 - * *laatii rekrytointeja ja vaihtuvuutta koskevat suunnitelmat*
 - * *laatii henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelman yhteistyössä henkilöstön kanssa*
- *työnantaja tekee henkilöstösuunnitelmat sovitulla tavalla; henkilöstösuunnitelmien tekemisestä vastaavat vankeinhoito-osasto valtakunnallisella ja aluejohtajat alueellisella tasolla sekä laitokset omalta osaltaan*
- *työnantaja kerää systemaattisesti henkilöstösuunnittelun pohjaksi tarvittavaa tietoa*
- *henkilöstötilinpäätös otetaan käyttöön asteittain*

3.2. Uusi henkilökunta

Toimenpiteet viran tai sijaisuuden tullessa avoimeksi

Viran tai sijaisuuden tullessa avoimeksi selvitetään, onko siihen tarpeen palkata uusi henkilö vai voidaanko tehtävät hoitaa sisäisin järjestelyin tai siirroin. Viran tai määräaikaisen virkasuhteen tullessa avoimeksi noudatetaan vankeinhoito-osaston asiasta antamaa määräystä. Pitempiaikaiset sijaisuudet tulee kyseisen määräyksen mukaan julistaa haettaviksi. Näin ei tarvitse menetellä, jos kysymyksessä on saman sijaisuuden jatkuminen.

Tietyt toiminnot (esimerkiksi ruokatalous, siivous, atk-tukipalvelut, eräät asiantuntijapalvelut) voi olla tarkoituksenmukaista järjestää ostopalveluina. Vankeinhoitolaitoksen

ydintehtävät hoidetaan kuitenkin omalla henkilökunnalla. Ydintehtävillä tarkoitetaan vankien kanssa tehtävää lähityötä.

Uuden henkilökunnan palkkaaminen

Uutta henkilökuntaa palkattaessa tavoitteena on saada vankeinhoitolaitokseen osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa. Virat pyritään täyttämään henkilöillä, joilla on edellytykset menestyä ja kehittyä tehtävissään työyhteisön jäsenenä. Rekrytointitilanteessa otetaan huomioon muun muassa vankeinhoitotehtävien monipuolistuminen, olemassaolevan henkilökunnan ikä- ja muu rakenne sekä henkilökunnan valmiudet siirtyä tehtävästä toiseen. Vankeinhoitoalan koulutuksen saaneiden lisäksi alalle tarvitaan ulkopuolelta saatavaa asiantuntemusta. Henkilökohtainen sopivuus vankeinhoitotyöhön, ikärakenteen huomioon ottaminen ja tasa-arvo ovat kysymyksiä, jotka tulee rekrytointitilanteessa huomioida. Virkanimityksissä käytetään tarvittaessa koeaikaa.

Uudelta henkilökunnalta vaaditaan vähintään ammatillinen perustutkinto sekä tehtävien hoitamisen edellyttämä kielitaito.

Vankeinhoitolaitoksen rekrytointimenettelyä kehitetään vastaamaan alan kasvavia vaatimuksia. Henkilöstön rekrytoinnissa varmistetaan esimerkiksi soveltuvuustesteihin perustuvalla arvioinnilla, että valittava henkilö soveltuu alalle sekä fyysisten että henkisten ominaisuuksiensa puolesta. Tämä koskee sekä valintaa suorittamaan vankeinhoiton ammattitutkintoja että valintaa vankeinhoitolaitoksen virkaan taikka määräaikaiseen virkasuhteeseen.

Valtioneuvosto on helmikuussa 1997 tehnyt periaatepäätöksen valtion ylimpien virkamiesten valintaperusteiden ja -menettelyn uudistamisesta. Päätös koskee muun muassa vankilan johtajien ja heidän välittömien alaistensa nimittämistä virkaan taikka määräaikaiseen virkasuhteeseen. Periaatepäätöksessä todettuja valintaperusteita ja -menettelyä voidaan käyttää myös muissa kuin ylimpien virkamiesten rekrytoinneissa. Periaatepäätöksessä todettuja yleisiä valintaperusteita ovat:

- etiikka ja moraali,
- monipuolinen työkokemus,
- yhteistyökyky sekä vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot,
- kielitaito sekä
- kehittymismahdollisuudet.

Uuden henkilökunnan perehdyttäminen

Uusien virkamiesten valmiuksia täydennetään perehdyttämällä heitä huolellisesti tehtäviin, työyhteisöön ja viraston toimintaperiaatteisiin sekä vankeinhoitolaitoksen tavoitteisiin ja vankeinhoitotyön arvoihin. Tavoitteena on tukea tulokasta, jotta hän voi tuloksellisesti suoriutua tehtävistään työyhteisön jäsenenä ja pitää työstään.

Jokaiselle uudelle henkilölle tulee nimetä perehdyttäjä ja laatia perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttämisessä tulee käyttää hyväksi kokeneiden työntekijöiden asiantuntemusta.

Vankeinhoitolaitoksen ulkopuolelta palkatuille henkilöille järjestetään vankeinhoidon koulutuskeskuksessa perehdyttämisjakso vankeinhoitolaitoksen toimintaan.

Koulutustarpeen määrittely

Vankeinhoito-osasto, vankeinhoidon koulutuskeskus ja vankilat tekevät yhteistyössä pitkän aikavälin (noin 10 vuotta) sekä vuosittaisen suunnitelman alan koulutustarpeesta, jotta vältettäisiin koulutetun henkilöstön pula ja toisaalta henkilöstön kouluttaminen yli tarpeen. Tavoitteena on, että kaikilla vankeinhoitolaitoksen viroissa toimivilla on ammattikoulutus tehtävään ja kouluttamattomien sijaisten määrää asteittain vähennetään.

Koulutussuunnitelma perustuu muun muassa vankilukuennusteeseen, vangeille järjestettävien toimintojen mahdollisiin muutossuunnitelmiin sekä henkilöstöä koskeviin tietoihin. Koulutustarvesuunnitelman tehtävänä on kartoittaa paitsi koulutuksen määrälliset kehitystarpeet myös muuttuvan vankeinhoitotyön koulutukselle asettamat uudet sisällölliset vaatimukset.

Toimenpiteet

- *rekrytointimenettelyä kehitetään*
- *rekrytointitilanteessa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että uudella henkilöstöllä on vankeinhoitotyön tekemisessä tarvittavat valmiudet ja että he ovat alalle sopivia*
- *työnantaja huolehtii siitä, että uusi henkilöstö perehdytetään asianmukaisesti vankeinhoitotyöhön (nimetään perehdyttäjä ja laaditaan perehdyttämissuunnitelma)*

vankeinhoitoalan koulutusmäärä mitoitetaan oikein, mitoitusarvio perustuu koulutustarvesuunnitelmiin

3.3. Palvelussuhteen ehdot, oikeudenmukainen palvelussuhdeturva

Yleistä

Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Huomiota kiinnitetään lisäksi naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamiseen.

Henkilöstöasioiden hoidossa noudatetaan yleisiä oikeusturvaperiaatteita. Tällaisia ovat muun muassa

- * asianosaisen kuuleminen,
- * päätösten perustelevuus sekä
- * asioiden joutuisa käsittely.

Esimiehille annetaan koulutusta palvelussuhdeasioiden hoidossa. Virkamiesten palvelussuhdetta koskeviin mahdollisiin tiedusteluihin ja ongelmiin reagoidaan ajoissa. Tehtävät ratkaisut perustellaan ymmärrettävällä tavalla ja objektiivisesti.

Palvelussuhdelajeista

Vankeinhoidon ydintehtävissä peruspalvelussuhde on virkasuhde. Erilaisista sijaisuuksista sekä virkasäästövelvollisuudesta johtuen käytetään myös määräaikaisia virkasuhteita.

Projektien ja hankkeiden osalta selvitetään etukäteen niiden vaatimat henkilöstöresurssit. Tällöin mietitään, onko niiden toteuttamisessa tarkoituksenmukaisinta käyttää määräaikaisia virkasuhteita, työsuhteita tai ostopalveluita. Projektit antavat hyvät mahdollisuudet myös omalle henkilökunnalle käyttää erityisosaamistaan ja kehittää ammattitaitoaan.

Vankeinhoitolaitoksessa on käytetty runsaasti työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä. Työllistettäviä ei tule kuitenkaan palkata tehtäviin, joista on vähennetty vakituista henkilökuntaa tai jotka edellyttävät erityistä virkavastuuta. Viimeksi mainittuihin tehtäviin voidaan kuitenkin työllisyysvaroin palkata henkilöitä, joilla on vankeinhoitoalan koulutus.

Palvelussuhteen jatkuvuus eräissä muutostilanteissa

Vankeinhoitoalalta edellytettävien säästöjen toteuttamisesta samoin kuin työn kehittämisen mukanaan tuomista muutoksista tulee tiedottaa henkilöstölle mahdollisimman

aikaisessa vaiheessa. Muutosten edellyttämät toteutussuunnitelmat tulee tehdä sekä vankeinhoito-osastossa että laitoksissa niin hyvissä ajoin, että muutosten toteuttamisessa käytettäviä keinoja ehditään arvioida ja tilanteeseen voidaan muutoinkin paneutua huolellisesti.

Henkilöstömäärän sopeuttamisessa ja tarvittavien rakennemuutosten toteuttamisessa toimitaan seuraavien periaatteiden mukaisesti:

- Aluksi selvitetään mahdollisuudet henkilöstön sijoittamiseen omassa laitoksessa toisiin tehtäviin ja tässä yhteydessä mahdollisesti tarvittavan koulutuksen järjestämiseen.
- Jos siirto oman laitoksen sisällä ei ole mahdollista, selvitetään virkamiehen edellytykset siirtyä johonkin muuhun vankeinhoitolaitoksen yksikköön.
- Mikäli henkilöstöä ei kyetä sijoittamaan uudelleen vankeinhoitolaitoksen sisällä, pyritään selvittämään mahdollisuudet siirtyä muille hallinnonaloille sekä paikallisten työvoimaviranomaisten mahdollisuudet tarjota työtä.
- Uudelleensijoittamiset ja -kouluttamiset tehdään yhteistyössä kyseisen virkamiehen kanssa.

Irtisanomisiin, lomautuksiin tai osa-aikaistamisiin ryhdytään vasta viimeisenä keinona.

Menettelyn eri vaiheissa käydään asianmukaiset yhteistoimintalain mukaiset sekä työnantajan ja luottamusmiesten väliset neuvottelut.

Virkavelvollisuuksien vastainen toiminta tai laiminlyönti

Virkamiehen on tehtävä työnsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on käyttäytävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla.

Lähiesimiehen tulee välittömästi puuttua virkavelvollisuuksien vastaiseen toimintaan tai laiminlyönteihin (puhuttelu, huomautus, ongelmien ja toimenpiteiden kirjaaminen). Esimiehen vastuuseen yksikön toiminnassa sisältyy myös vastuu huolehtia alaisensa työskentelyedellytyksistä.

Ongelmatilanteita voi syntyä esimerkiksi tehtävään soveltumattomuuden tai päihdeongelman vuoksi. Tilanteen paheneminen voidaan usein ehkäistä välittömällä puuttumisella. Reagoitavan tulee olla oikeassa suhteessa teon tai laiminlyönnin vakavuuteen ja ensisijaisina toimenpiteinä lähiesimiehen puuttumisen yhteydessä tulevat käytettäviksi muun muassa toisiin tehtäviin siirtäminen ja alkoholi-ongelman osalta hoitoonohjaus. Vankeinhoitolaitoksessa on erilliset ohjeet hoitoonohjauksen menettelytavoista. Mikäli tilanne ei selviä lähiesimiehen toimenpiteillä, kyseessä ei ole lievä

rikkomus tai laiminlyönti taikka moitittava menettely jatkuu, tulee kyseeseen kirjallisen varoituksen antaminen.

Virkavelvollisuuksien laiminlyönnistä tai rikkomisesta voi seurata myös irtisanominen tai eräissä törkeissä tapauksissa virkasuhteen purkaminen. Kyseeseen voi tulla myös virantoimituksesta pidättäminen joko ensisijaisena toimenpiteenä tai yhdistettynä irtisanomiseen taikka virkasuhteen purkamiseen.

Kyseessä on aina asteittain etenevä prosessi, jossa ankarammat toimenpiteet otetaan käyttöön vain, jos lievemmillä toimenpiteillä ei saavuteta toivottua tulosta.

Toimenpiteet

- *työnantaja*
 - * *kohtelee henkilöstöä asianmukaisesti ja noudattaa yleisiä oikeusturvaperiaatteita*
 - * *käsittelee henkilöstöä koskevia asioita hienotunteisesti ja oikeudenmukaisesti*
 - * *toimii muutos- ja ongelmatilanteissa sovittujen pelisääntöjen mukaisesti sekä yhteistyössä asianomaisen virkamiehen tai virkamiesryhmän kanssa*
- *henkilöstö suorittaa työtehtävänsä asianmukaisesti ja käyttäytyy asemansa edellyttämällä tavalla*
- *esimies puuttuu virkamiehen virkavelvollisuuksien vastaiseen menettelyyn heti, kun se havaitaan*
- *työnantaja pyrkii ensivaiheessa ratkaisemaan ongelmatilanteen ns. korjaavin toimenpitein*

Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Vankeinhoitolaitoksen palkkauspolitiikkaa kehitetään oikeudenmukaisemmaksi ja kannustavammaksi yhteistyössä ja suunnitellusti alan ammattijärjestöjen kanssa. Työn vaativuuteen ja suoritusarvioon pohjautuvan palkkausjärjestelmän määräaikaisesta kokeilusta sovitaan tarkentavalla virkaehtosopimuksella. Kokeilun aikana kenenkään palkkaus ei laske.

Sijaisia ja muita määräaikaista työntekijöitä palkattaessa palkkaus on määriteltävä siten, että se on oikeassa suhteessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden ja muihin vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden palkkauksen kanssa.

3.4. Johtaminen

Johtamisen tavoitteena on organisaation tehokas ja tulokellinen toiminta. Johtamiseen kuuluu olennaisena osana myös kehityshankkeiden läpivienti. Johtamisjärjestelmän on oltava selkeä: jokaisen tulee tuntea toimintaorganisaatio sekä tietää, kuka on hänen esimiehensä ja toisaalta, mitkä ovat työyksikön keskinäiset vastuusuhteet.

Tulosohjausjärjestelmässä korostuvat työn laatu ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Esimies vastaa tulostavoitteiden saavuttamisesta yhdessä vastualueensa virkamiesten kanssa. Jokaisen tulee tietää omat tulostavoitteensa ja niiden merkitys osana oman laitoksen ja koko vankeinhoitolaitoksen tehtävää sekä tavoitteita.

Johtaminen on keskeinen onnistuneen henkilöstöpolitiikan ja hyvinvoivan työyhteisön edellytys. Johtamisessa on olennaisen tärkeää rehellisyys, vuorovaikutus ja toimiva yhteistyö: luottamukselliset suhteet, työtä, työoloja ja johtamista koskevan tiedon välittäminen sekä avoin keskustelu esimiehen ja alaisten välillä. Parhaat tulokset saadaan kannustamalla ja tukemalla henkilöstöä sekä toimimalla yhdessä yhteisten päämäärien hyväksi. Tämä edellyttää, että esimies tuntee riittävästi alaistensa tehtävät.

3.5. Esimiestoiminta

Esimiehen tehtävänä on:

- ohjata ja tukea henkilöstöä,
- kannustaa henkilöstöä hyviin suorituksiin ja oma-aloitteisuuteen sekä
- vastata siitä, että työt ovat tasaisesti jakautuneet ja jokainen saa tarvitsemansa avun sekä resurssit tehtäviensä hoitamiseen.

Vankeinhoitolaitoksessa lisätään esimiesten ammatillisia valmiuksia etenkin henkilöjohtamisessa sekä vuorovaikutustaitojen kehittämässä. Palkattaessa henkilöitä esimiestehtäviin kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että heillä on nämä valmiudet.

Tulosohjausjärjestelmään liittyvät esimiehen ja alaisen välillä säännöllisesti käytävät kahdenkeskiset tulos- ja kehityskeskustelut. Näiden keskustelujen perusteella virkamies tietää, mistä hän on vastuussa, mitä häneltä odotetaan ja miten hän suoriutuu tehtävistään. Keskusteluissa käydään läpi:

- nykyiset tehtävät ja mahdolliset muutokset niissä,

- työlle asetettavat tavoitteet sekä tarvittava tuki ja resurssit,
- aikaisempien tavoitteiden saavuttaminen ja muu palaute,
- urakehitys ja eteneminen työssä, mikä voi tarkoittaa muutakin kuin ylenemistä,
- työssä jaksaminen,
- kehittämistavoitteet ja koulutussuunnittelu sekä
- tavoitteiden saavuttamisen edellyttämät toimenpiteet.

Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa seuraavalle vuodelle asetettavien tulostavoitteiden yhteydessä. Keskustelussa myös alaiset antavat palautetta esimiehelle hänen toiminnastaan.

Henkilöstön tulee saada säännöllisesti palautetta toiminnastaan. Palautteen tulee olla suoraa ja välitöntä. Hyvästä työsuorituksesta annetaan myönteinen palaute. Mahdollisiin virheisiin tai laiminlyönteihin puututaan välittömästi. Puuttumisen tulee olla rakentavaa, oikeudenmukaista ja asiallista. Kielteinen palaute annetaan kahdenkeskisesti.

Kehittyvään johtamistoimintaan ja tulosohjausjärjestelmään kuuluu päätösvallan ja vastuun siirto organisaatiossa alaspäin. Tämä edellyttää koulutusta aikaisempaa vastuullisempiin tehtäviin.

Toimenpiteet

- *laitoksen johtaja huolehtii siitä, että laitoksen johto- ja vastuusuhteet ovat selkeät ja jokainen tuntee ne*
- *esimiestehtävissä toimivat virkamiehet sitoutuvat kehittämään esimiestaitojaan*
- *esimiehet ja alaiset pyrkivät keskenään avoimeen, rehelliseen ja kannustavaan vuorovaikutussuhteeseen*
- *esimies käy vähintään kerran vuodessa jokaisen alaisensa kanssa kahdenkeskisen tulos- ja kehityskeskustelun*
- *esimies antaa henkilöstölleen välittömän palautteen sekä myönteisestä työsuorituksesta että kielteisestä toiminnasta*
- *vankeinhoitolaitoksessa kiinnitetään lähivuosina erityistä huomiota esimiesten valmiuksien parantamiseen*

3.6. Työn tuloksellisuuden parantaminen ja henkilökunnan kehittäminen

Vankeinhoito on vaativaa ja monipuolista ihmisten kanssa tehtävää työtä. Onnistuneen ja tuloksellisen työpanoksen aikaansaamiseksi on välttämätöntä, että vankeinhoitajat tuntevat työnsä tavoitteet ja hyväksyvät ne sekä hahmottavat itsensä osana kokonaisuutta. On tärkeää, että jokainen vankeinhoitolaitoksen virkamies arvostaa omaa ammattiaan ja toimii siten, että vankeinhoitotyö on arvostettua yhteiskunnassa. Ammatti-identiteetin ja motivaation ylläpitämiseksi ja kasvattamiseksi työssä pitää olla riittävästi vastuuta ja haasteita. Työn haastavuus ei ole haitta, vaan se tulee kääntää eduksi. Ammatillisuuden ohella työn ilo on olennainen luovuutta ja aktiivisuutta lisäävä sekä tuloksellisuutta parantava tekijä.

Jokaisella on ratkaiseva asema ammatin arvostuksen lisäämisessä ja hyvän ammattikuvan ylläpitämisessä. Tämä ilmenee muun muassa siinä,

- * miten virkatehtävät hoidetaan
- * miten omaa työtä arvostetaan
- * miten asiakkaita kohdellaan
- * minkälainen kuva vankeinhoidosta annetaan ulospäin
- * millainen on työympäristö ja työilmapiiri

Jokaista virkamiestä kannustetaan käyttämään tehtävissään erityisosaamistaan mahdollisimman monipuolisesti ja joustavasti. Vankeinhoito tarvitsee paitsi laaja-alaisia ammattilaisia myös erikoisosaajia. Toisaalta osaaminen on varmistettava kaikissa tilanteissa, esimerkiksi kun yllättäen tarvitaan sijaista hoitamaan jonkun virkamiehen tehtäviä tai auttamaan toisen laitoksen henkilöstöä.

Vankeinhoitolaitos kannustaa henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen sekä moniosaamiseen. Tämän yleisen koulutus- ja kouluttautumisperiaatteen lisäksi vankeinhoitolaitos panostaa muun muassa jatkokoulutustilaisuuksien järjestämiseen siten, että yksittäiset virkamiehet voivat kehittää omaa osaamistasoaan ja parantaa mahdollisuuksiaan edetä urallaan.

Edellä todettujen tekijöiden lisäksi tuloksellisen työpanoksen aikaansaamiseksi tarvitaan oikeudenmukaista ja kannustavaa palkkausjärjestelmää, kouluttautumisen ja etenemismahdollisuuksia sekä mahdollisuutta työtehtävien vaihtamiseen.

Vankeinhoitolaitoksen henkilökunnan jaksamisen, motivaation ja osaamisen lisääminen tapahtuu

- työssä oppimisen kautta,
- määräaikaisin siirtymisin vankeinhoitolaitoksen toiseen yksikköön taikka kokonaan ulkopuoliseen organisaatioon,

- henkilöstökoulutuksella,
- täydennyskoulutuksella,
- omaehtoiseen koulutukseen tukemalla (opintovapaa, palkallinen virkavapaus, osittainen virkavapaus, vuorotteluvapaa, virkatehtävien suorittamista hyödyttävän opiskelun taloudellinen tukeminen) sekä
- ammatti-identiteettiä korostamalla.

Henkilöstöä kannustetaan liikkuvuuteen, esimerkiksi siirtymiseen vastavuoroisesti määräajaksi työhön toiseen laitokseen tai vankeinhoitolaitosta lähellä olevaan toimintayksikköön. Myös työtehtävien vaihtamista saman laitoksen sisällä tulee suosia. Henkilöstöä tulee kannustaa liikkuvuuteen myös eri henkilöstöryhmien välillä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää määräaikaisesta tehtävästä palaavan virkamiehen asemaan siten, että hän voi palata aikaisempiin tehtäviinsä eikä poissaolo heikennä hänen etenemismahdollisuuksiaan. Tavoitteena on, että henkilökierrosta palaavan uusia valmiuksia voitaisiin hyödyntää muun muassa vaativampia tehtäviä tarjoamalla tai toimenkuvaa laajentamalla.

Henkilöstön ikärakenteen hallinnan vaatimat toimenpiteet ja toimintalinjaukset suunnitellaan organisaation henkilöstöstrategiaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Vankeinhoitoalan koulutusta kehitetään yleisten koulutuksen kehittymislinjojen mukaisesti. Siten esimerkiksi laajeneva ammattikorkeakoulu-uudistus otetaan huomioon alan koulutusta kehitettäessä. Merkittävä osa vankeinhoitajista on saanut koulutuksensa aikana, jolloin vankeinhoitotyön sisältö ja vankirakenne olivat erilaiset kuin nykyisin. Siten on erittäin tärkeää, että henkilökunnalle tarjotaan monipuolisia koulutautumismahdollisuuksia. Koulutuksen kehittämisen sekä jatkuvan oppimisen periaatteen omaksumisen avulla parannetaan henkilöstön mahdollisuuksia edetä urallaan.

Koulutuksen painopistealueita ovat:

- ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen,
- vangin kanssa tehtävän lähityön edellyttämät valmiudet,
- monitaitoisuus ja uudet toimintaohjelmat,
- uusien työtapojen oppiminen,
- johtamistaidot sekä esimiestaidot kaikille esimiehille,
- laitosturvallisuuden kehittäminen ja uusien toimintavaltuuksien käyttö,
- tietotekniikka ja
- kielitaito sekä muut kansainvälistymisen edellyttämät valmiudet.

Jokaisessa laitoksessa laaditaan henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma.

Toimenpiteet

- *työnantaja*
 - * *tarjoaa työntekijöille heidän henkilökohtaisia ominaisuuksiaan ja valmiuksiaan vastaavan vastuullisen ja haastavan työn*
 - * *sitoutuu ryhtymään toimiin nykyisen henkilöstön ammattitaidon säilyttämiseksi ja laajentamiseksi sekä jaksamisen lisäämiseksi*
- *henkilöstö*
 - * *sitoutuu vankeinhoitotyön tavoitteisiin ja toimii niiden mukaisesti*
 - * *sitoutuu kehittämään ja monipuolistamaan omaa ammattitaitoaan*
- *työnantaja ja henkilöstö laativat yhdessä henkilöstön kehittämissuunnitelman*

3.7. Työkunto ja työolot

Vaikuttamiskeinot

Vankeinhoitotyö on sekä henkisesti että fyysisesti raskasta. Vastuu omasta terveydestä on ensisijassa henkilöllä itsellään. Tästä huolimatta vankeinhoitolaitos panostaa henkilöstönsä työkuntoon sekä työyhteisöihin. Tämä tapahtuu muun muassa seuraavin periaattein:

- työympäristö on terveellinen ja turvallinen,
- työajat järjestetään joustaviksi,
- työ on kuormitukseltaan sopivaa ja sisällöltään mielekästä,
- työterveyshuolto on järjestetty,
- työsuojeluasiat ovat kunnossa,
- työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään sekä
- harrastus- ja virkistystoimintaa tuetaan.

Vankien kanssa tehtävä lähityö on vaativaa ja haasteellista työtä, joka edellyttää vahvaa ammatillisuutta. Tarvittaessa työntekovalmiuksia tuetaan työnohjauksella. Hyvin toimivan lähityöyhteisön tuki on myös tärkeää.

Työsuojelu

Vankeinhoitolaitoksessa työnantaja ja työntekijät toimivat työsuojeluasioissa yhteistyössä. Tavoitteena on parantaa työntekijäin turvallisuutta sekä fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä hyvinvointia. Työolosuhteiden turvallisuuteen vaikuttaa olennaisesti se, että eräiden vanhojen laitosten huonokuntoiset työskentelytilat saadaan perussparanuskorjauksin muutettua asianmukaisiksi. Yhteistoimintaa varten työpaikoilla toimivat työsuojelupäälliköt, työsuojeluvaltuutetut, näiden varavaltuutetut sekä työsuojelutoimikunnat. Vankeinhoito-osaston ja työsuojelutoimikuntien välisenä yhteistoimintaelimenä on vankeinhoitolaitoksen työsuojelun keskustoimikunta.

Työilmapiiri ja työkyky

Myönteinen työilmapiiri on keskeinen työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä. Jokaisella virkamiehellä on vastuu paitsi omasta työstään myös työilmapiirin ylläpitämisestä. Ilmapiiriä seurataan säännöllisesti tehtävillä kartoituksilla. Tärkeä ilmapiirin kuvaaja on myös käyttöön otettavat pois lähteville työntekijöille tehtävät lähtöhaastattelut.

Esimiehet kantavat suurimman vastuun työyhteisön hyvinvoinnin ja vireyden ylläpitämisestä sekä sopivien ja innostavien työskentelytapojen luomisesta ja työmäärän oikeasta mitoituksesta. Työkunnossa, työoloissa taikka työilmapiirissä havaitut ongelmat pyritään selvittämään välittömästi ja rakentavasti.

Vankeinhoitolaitoksessa on meneillään työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Jokaisessa laitoksessa laaditaan vuosittain suunnitelma työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja sen vaikuttavuutta seurataan muun muassa sairauspoissaolojen määrän kehityksellä ja säännöllisesti toteutettavilla ilmapiirikartoituksilla.

Henkilöstön työssä viihtyvyydellä on olennainen merkitys tulosten aikaansaamisessa. Elleivät työpaikan ilmapiiri ja yhteistyösuhteet ole kunnossa, parhaita mahdollisia tuloksia ei voida saavuttaa.

Fyysisen ja henkisen väkivallan kohtaamista vankeinhoitotyössä koskevan selvityksen pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin toiminnan, työtapojen ja työyhteisöjen kehittämiseksi sekä yksittäisissä laitoksissa että koko vankeinhoitolaitoksen tasolla. Tutkimus otetaan huomioon myös koulutusta suunniteltaessa.

Kriisitilanteiden jälkihoitotoimenpiteet tulee olla järjestetty jokaisessa laitoksessa.

Työajat

Vankeinhoitolaitoksessa suhtaudutaan myönteisesti osa-aikatyöhön, vuorotteluvapaaseen ja muihin yhteiskunnassa yleisesti käytössä oleviin joustavan työajan järjestelmiin. Työaikojen joustoja järjestettäessä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän toiveet. Joustojen tulee kuitenkin sopia laitoksen toimintojen järjestämiseen.

Työterveyshuolto

Henkilökunnan työterveydenhuollon järjestämisestä tehdään suunnitelma työterveyspalveluita järjestävän yksikön (esimerkiksi Medivire) kanssa. Työterveyshuollon ja laitoksen johdon välistä yhteistyötä kehitetään työyhteisön tukemiseksi. Yksittäisen virkamiehen tasolla työterveyspalveluiden järjestäminen merkitsee muun muassa terveydenhuoltopalveluiden saamista sekä mahdollisuutta osallistua määrävuotistarkastuksiin.

Henkilöstön sairastavuus

Vankeinhoitolaitoksen henkilöstön sairauspoissaolot ovat lisääntyneet viime vuosina. Vuonna 1996 vankeinhoitolaitoksessa käytettiin henkilöstön sairaudesta johtuviin poissaoloihin 5,39 % alan työpäivistä. Sairaustarkastusten palkkakustannukset olivat 5,56 % alan palkkasummasta. Sairaustarkastuksista on yksityiskohtainen selvitys liitteessä 6. Vankeinhoitolaitoksessa on ryhdytty toimenpiteisiin, jotta sairauspoissaolojen määrä saataisiin vähenemään.

Toimenpiteet

- *työnantaja*
 - * *panostaa henkilöstönsä työkyvyn kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä työyhteisön hyvinvointiin*
 - * *huolehtii siitä, että työpaikoilla tehdään säännölliset ilmapiirikartoitukset sekä lähtevien työntekijöiden haastattelut*
 - * *huolehtii siitä, että työterveyshuollosta vastaavan yksikön kanssa tehdään suunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä*
 - * *huolehtii siitä, että TYKY-toimintaa ylläpidetään ja sen tuloksia seurataan kaikissa laitoksissa*
 - * *järjestää kriisitilanteiden jälkihoitotoimenpiteet*
- *työntekijä on päävastuussa omasta terveydestään ja työkyvystään*
- *sekä työnantaja että henkilöstö toimivat työyhteisönsä ja -ilmapiirinsä parhaaksi*

3.8. Yhteistoiminta ja tiedottaminen

Vankeinhoitotyö on korostetusti yhteistyötä. Työyhteisön jäsenet toimivat keskenään välittömässä vuorovaikutuksessa. Monensuuntaisella tiedonkululla on tällöin olennainen merkitys. Tiedottamisessa noudatetaan erikseen annettuja vankeinhoiton tiedotusohjeita. Tiedottamiseen sovitaan laitoksittain pelisäännöt, joita noudatetaan. Lisäksi noudatetaan YT-sopimuksen mukaisia tiedottamisvelvoitteita. Laitosta koskevan tiedottamisen kokonaisvastuu on laitoksen johtajalla.

Jokaisella virkamiehellä on tiedottamisvastuu oman vastuualueensa asioista. Tiedottamiskeinoina käytetään viestinnän peruskanavia, tiedonkulkua tukevia työkäytäntöjä ja toimivaa esimies-alaisviestintää. Merkittäviä tiedotustapoja ovat myös tiedotus- ja keskustelutilaisuudet sekä atk-pohjaisen tiedotuksen hyväksikäyttö. Onnistunut tiedotus edellyttää tiedotuskoulutuksen hankkimista. Tärkeää on myös se, että jokainen omaehtoisesti ja aktiivisesti hakee itse tietoa.

Henkilökunnalla on oltava mahdollisuus vaikuttaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus olla mukana muitakin koko virastoa koskevia olennaisia muutoksia suunniteltaessa. Olennaista on tiedottaa toiminnan muutoksista ja muutoshankkeiden etenemisestä.

Henkilöstön osallistumisen tärkeimmät muodot ovat:

- välitön osallistuminen,
- työyksikköpalaverit,
- luottamusmiesjärjestelmä,
- yt-menettely,
- työsuojeluorganisaatiot sekä
- johtokuntatyöskentely.

YT-menettelyn toteutumisesta huolehditaan myös vankeinhoitoaluetta koskevien asioiden käsittelyssä.

Vankeinhoitolaitoksessa noudatetaan alakohtaisia YT-, työsuojelu- ja luottamusmies-sopimuksia.

Toimenpiteet

- *jokaisessa laitoksessa sovitaan tiedottamisen pelisäännöt*
- *työnantaja*
 - * *huolehtii siitä, että laitoksessa on toimivat ja oikeat tiedonkulun kanavat ja että näitä kanavia käytetään sovitulla tavalla*
 - * *huolehtii siitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskevaan päätöksentekoon*
 - * *sitoutuu toimimaan säästövelvoitteiden toteuttamisessa, mahdollisissa uudelleenkoulutus- ja -sijoitustilanteissa sekä virkasuhteiden päättämisessä lain- ja henkilöstöstrategian mukaisesti sekä käyttäen hyväksi YT-menettelyä ja luottamusmiesjärjestelmää*
- *henkilöstö toimii keskenään ja suhteessa työnantajaan välittömässä yhteistyössä*
- *jokaisella virkamiehellä on tiedottamisvastuu oman vastualueensa asioista*

3.9. Henkilöstöstrategian toteuttaminen ja seuranta

Laitoksissa johtaja on ensisijaisessa vastuussa tämän henkilöstöstrategian toteuttamisesta. Muut esimiestehtävissä toimivat henkilöt tukevat johtajia tässä työssä. Johtajan ja muiden esimiesten tehtävänä on kannustaa henkilöstöä sitoutumaan strategiaan. Lai-

toksen johtajan tulee myös huolehtia siitä, että kussakin laitoksessa on ajan tasalla oleva oma, henkilöstön yhteisesti laatima konkreettinen henkilöstöstrategia, jossa laitoksen omat tarpeet on huomioitu.

Henkilöstöstrategian noudattamista seurataan ja kehitetään muun muassa työyksiköissä sekä työnantajan ja henkilökunnan välillä käytävissä keskusteluissa ja henkilöstölle tehtävillä kyselyillä. Henkilöstöstrategian toteutumista käsitellään vuosittain YT-menettelyssä. Havaittuihin epäkohtiin puututaan tarvittaessa.

Henkilöstöstrategia ei ole pysyvä, vaan sitä muutetaan tarpeen niin vaatiessa. Tämän yleispiirteisen henkilöstöstrategian lisäksi koko vankeinhoitolaitosta varten laaditaan tarvittaessa erillisiä strategioita joistakin yksittäisistä painopistealueista.

Toimenpiteet

- laitosten johtajat vastaavat siitä, että kuhunkin laitokseen laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa henkilöstöstrategia*
- henkilöstöstrategian toteutumista käsitellään vuosittain laitoksen YT-menettelyssä*
- tarvittaessa laaditaan erillisiä strategioita yksittäisistä painopistealueista*