RIKOSSEURAAMUSLAITOKSEN JULKAISUJA 3/2010

Naisten ja miesten työ-hyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla

HANNA-LEENA AUTIO
MINNA LEINONEN
RISTO NIKKANEN
KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA
SANNU SYRJÄ
KATJA UOSUKAINEN

R/SE RIKOSSEURAAMUSLAITOS

RIKOSSEURAAMUSLAITOKSEN JULKAISUJA 3/2010

Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla

HANNA-LEENA AUTIO
MINNA LEINONEN
RISTO NIKKANEN
KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA
SANNU SYRJÄ
KATJA UOSUKAINEN

Julkaisusarjan kannen suunnittelu:
Pokke Björkman, Mainos- ja viestintätoimisto Better Business Office Oy
Julkaisun taitto: Vammalan Kirjapaino Oy

ISSN 1798-9213
ISBN 978-951-53-3276-9 (nid.)
ISBN 978-951-53-3277-6 (PDF)

Kuvailulehti

Julkaisija

Rikosseuraamuslaitos

Julkaisun nimi

Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla

Tekijät

Autio, Hanna-Leena; Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto; Otonkorpi-Lehtoranta, Katri; Syrjä, Sannu ja Uosukainen, Katja
Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus

Tiivistelmä

Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia kokemuksia rikosseuraamusalan henkilöstöllä on työhyvinvoinnista ja tasa-arvon toteutumisesta sekä eroavatko naisten ja miesten kokemukset toisistaan. Tutkimusaineistoa kerättiin kyselyllä ja haastatteluilla Rikosseuraamusviraston, Kriminaalihuoltolaitoksen ja Vankeinhoitolaitoksen henkilöstöltä. Kysely lähetettiin 1088 henkilölle, joista lomakkeen palautti 63 prosenttia. Kyselyaineistoa syvennettiin 17 haastattelulla. Tutkimus pyrkii antamaan välineitä organisaation kehittämiselle kertomalla eri virastojen naisten ja miesten sekä eri henkilöstöryhmien kokemuksista työhyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointia ei ole rikosseuraamusalalla ennen tätä tutkimusta tarkasteltu sukupuolinäkökulmasta.

Kyselyn tuloksia käsitellään raportissa ensin jaksamisen, työhyvinvoinnin ja työyhteisöllisyyden näkökulmasta. Tämän jälkeen keskitytään johtamiseen, organisaation toimintaan ja palkitsemiseen. Kolmantena tarkastellaan uraan, koulutukseen ja itsensä kehittämiseen liittyviä tuloksia. Tutkimuksessa sivutaan rikosseuraamusalan eri organisaatioiden työkulttuureita ja niiden välillä ilmenevien erojen vaikutuksia työhyvinvointiin ja tasa-arvon toteutumisen mahdollisuuksiin. Ajankohtainen kysymys alalla on se, millaisia vaikutuksia rikosseuraamusalan organisaatiomuutoksella on vallitseville työkulttuureille ja henkilöstön työhyvinvoinnille.

Tulosten mukaan työhyvinvointiin liittyen myönteisimmin koettiin lähityöyhteisöltä saatava apu ja arvostus. Työntekijöiden riittävyys työmäärään nähden sekä kiire ja henkisen rasituksen lisääntyminen olivat yleisimpiä kielteisiä kokemuksia. Henkisen rasituksen lisääntyminen koski erityisesti Rikosseuraamusviraston naisia ja Vankeinhoitolaitoksessa työskenteleviä miehiä. Johtamiseen ja esimiestyöskentelyyn suhtauduttiin kriittisesti. Erityisesti kritiikki kohdistui organisaatiolta saatavaan tukeen ja organisaation tavoitteiden selkeyteen. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet koettiin paremmiksi kuin uralla etenemisen mahdollisuudet. Vankeinhoidossa kehittämismahdollisuudet arvioitiin muita virastoja heikommiksi.

Tasa-arvon osa-alueista eniten kehitettävää koettiin olevan henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa, mutta yleisesti myös ikä- ja sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Kriminaalihuollossa työskentelevät naiset ja miehet kokivat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin, kun taas Rikosseuraamusvirastossa ja vankeinhoidossa työskentelevät naiset kokivat sen toteutuneen heikommin. Rikosseuraamusvirastossa ja vankeinhoidossa työskentelevät naiset tarkastelivat työilmapiiriä yleensäkin muuta rikosseuraamusalan henkilöstöä kriittisemmin.

Avainsanat

henkinen työhyvinvointi, sukupuolten välinen tasa-arvo, organisaatiomuutos

Sarjan nimi	ISSN	ISBN
Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja	1798-9213	978-951-53-3276-9 (nid.)

Kokonaissivumäärä	Kieli	Kustantaja	Jakaja
149	Suomi	Rikosseuraamuslaitos	Rikosseuraamuslaitos

Presentationsblad

Utgivare

Brottspåföljdsmyndigheten

Publikationens namn

Välbefinnande på arbetsplatsen och jämställdhet mellan kvinnor och män i brottspåföljdssektorn

Författare

Autio, Hanna-Leena; Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto; Otonkorpi-Lehtoranta, Katri; Syrjä, Sannu och Uosukainen, Katja
Forskningscentrum för arbetslivet vid Tammerfors universitet

Referat

I denna undersökning utreds de erfarenheter som personalen har av välbefinnande på arbetsplatsen och jämställdhet i brottspåföljdssektorn och huruvida kvinnors och mäns erfarenheter avviker från varandra. Undersökningsmaterialet samlades in genom förfrågningar och intervjuer som riktades till personalen vid Brottspåföljdsverket, kriminalvårdsväsendet och fångvårdsväsendet. Förfrågningen sändes till 1088 personer, och 63 procent returnerade formuläret. Enkätmaterialet fördjupades genom 17 intervjuer. Undersökningen försöker ge verktyg för utvecklandet av organisationen genom att beskriva de erfarenheter kvinnor och män som jobbar hos olika myndigheter och hör till olika personalgrupper har i termer av välbefinnande på arbetsplatsen. Före denna undersökning hade välbefinnande på arbetsplatsen inte granskats från ett könsperspektiv i brottspåföljdssektorn.

Forskningsresultaten behandlas i rapporten först från perspektivet av prestationsförmåga, välbefinnande och arbetsgemenskap. Därefter fokuserar undersökningen på ledning, organisationsverksamhet och belöning. För det tredje granskas resultat relaterade till karriär, utbildning och personlig utveckling. I undersökningen tangeras arbetskulturen i de olika organisationerna i brottspåföljdsbranschen och frågan om hur skillnaderna mellan olika kulturer inverkar på möjligheterna till välbefinnande och jämställdhet. En aktuell fråga i branschen är hur organisationsreformen i sektorn kommer att påverka förhärskande arbetskulturer och de anställdas välbefinnande på arbetsplatsen.

Enligt resultaten ansågs hjälp från arbetskamraterna och uppskattning i den närmaste arbetsmiljön vara de mest positiva erfarenheterna i termer av välbefinnande. Det otillräckliga antalet anställda i relation till arbetsmängden samt brådska och ökad psykisk påfrestning var de vanligaste negativa erfarenheterna. Ökad psykisk påfrestning gällde speciellt kvinnor vid Brottspåföljdsverket och män i fångvården. Den allmänna attityden till ledning och chefsarbete var kritisk. Kritiken riktades särskilt mot stödet från organisationen och begripligheten av organisationens mål. Möjligheterna till personlig utveckling ansågs vara bättre än karriärmöjligheterna. I fångvården ansågs utvecklingsmöjligheterna vara svagare jämfört med andra myndigheter.

I termer av jämställdhet ansågs det att det största utvecklingsbehovet fanns i jämställdheten mellan personalgrupper, men också i jämställdheten mellan åldersgrupper och kön. De kvinnor och män som jobbade i kriminalvården hade de positivaste erfarenheterna av jämställdhet mellan könen, medan kvinnorna vid Brottspåföljdsverket och fångvården hade de sämsta. Dessa grupper förhöll sig på ett allmänt plan mera kritiskt till arbetsklimatet.

Nyckelord

psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen, jämställdhet mellan könen, organisationsreform

Seriens namn	ISSN	ISBN
Brottspåföljdsmyndighetens publikationer	1798-9213	978-951-53-3276-9 (nid.)

Totalt sidantal	Språk	Förläggare	Distributör
149	Finska	Brottspåföljds-myndigheten	Brottspåföljds-myndigheten

Description

Publisher

Criminal Sanctions Agency

Name of the publication

Wellbeing at work and equality among women and men in the criminal sanctions field

Author

Autio, Hanna-Leena; Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto; Otonkorpi-Lehtoranta, Katri; Syrjä, Sannu and Uosukainen, Katja
University of Tampere, Work Research Centre

Abstract

This study explored the experiences of the personnel of the criminal sanctions field as regards to the wellbeing at work and the realisation of equality, and whether the experiences of men and women differ from each other. The research data was gathered from the personnel of the Criminal Sanctions Agency, the Probation Service, and the Prison Service by means of a questionnaire and interviews. The questionnaire was sent to 1 088 people 63 per cent of whom returned the form. The questionnaire data was supplemented with 17 interviews. The aim of the research is to provide tools for developing the organisation by describing the experiences of the women and the men as well as the distinct personnel groups of the different agencies in respect of the wellbeing at work. In the criminal sanctions field, the wellbeing at work has not been studied from the point of view of gender before this research.

In the report, the results of the questionnaire are first approached from the point of view of coping, wellbeing at work, and work community. After this, the focus is turned to leadership, the operation of the organisation, and rewarding. Thirdly, the report reviews the results related to the respondents' experiences of their career, training, and self-development. The research touches on the work cultures of the different organisations in the criminal sanctions field and the effects of the differences appeared between them on the wellbeing at work and the possibilities of the realisation of equality. A topical issue concerning the field is to find out what kind of influence the organisation reform of the criminal sanctions field has on the prevailing work cultures and the wellbeing at work of the personnel.

According to the results, receiving help from co-workers and being respected by the immediate work community were considered to be the most positive factors in regard to the wellbeing at work. An inadequate number of workers in relation to the amount of work as well as hurry and increased mental stress were the most common negative experiences. The increased mental stress concerned especially the women working in the Criminal Sanctions Agency and the men working in the Prison Service. The leadership and the work of superiors were regarded with a critical approach. The criticism was especially focused on the support from the organisation and the clarity of the goals of the organisation.

The possibilities of self-development were considered to be better than the possibilities of advancing in one's career. In the Prison Service, the development possibilities were evaluated to be weaker in comparison with the other agencies.

As regards to equality, the area considered needing most development was the equality between the personnel groups, but also age and gender equality were mentioned. The women and men working in the Probation Service had the most positive experiences of the realisation of gender equality, whereas the women working in the Criminal Sanctions Agency and the Prison Service had the most negative experiences. Those groups also viewed the working environment in general most critically.

Keywords

mental wellbeing at work, gender equality, organisation reform

Serial name	ISSN	ISBN
Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja	1798-9213	978-951-53-3276-9 (nid.)

Number of pages	Language	Publisher	Distributor
149	Finnish	Criminal Sanctions Agency	Criminal Sanctions Agency

SISÄLLYSLUETTELO

1 Johdanto ... 11
1.1 Tutkimuksen tausta ... 11
1.2 Uudistuva rikosseuraamusala ... 14
1.2.1 Rikosseuraamusalan rakenteiden ja toimintaprosessien uudistaminen ... 15
1.2.2 Uusi organisaatio ... 17
1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset ... 18
1.4 Tutkimuksen toteutus ... 19
1.5 Raportin rakenne ... 20

2 Tutkimuksen viitekehys ... 21
2.1 Keskeiset käsitteet ... 21
2.2 Työhyvinvoinnista aikaisemman tutkimuksen valossa ... 24

3 Aineisto ja menetelmät ... 30
3.1 Otanta-asetelma ... 30
3.2 Aineiston kuvaus ja katoanalyysi ... 31
3.3 Tehtävien eriytyminen sukupuolen mukaan ... 35
3.4 Henkilöstön ikärakenne, virkaiät ja virkasuhteet ... 36
3.5 Kyselytulosten esittäminen ... 38
3.6 Haastatteluaineiston kuvaus ... 39

4 Naiset ja miehet rikosseuraamusalalla ... 40

5 Jaksaminen, työhyvinvointi ja työyhteisöllisyys ... 44
5.1 Naiset ja miehet työyhteisössä ... 44
5.2 Yhteishenki ja arvostus ... 49
5.3 Jaksaminen ... 54
5.4 Työ ja perhe ... 63
5.5 Negatiiviset ilmiöt: työpaikkakiusaaminen ja häirintä ... 64
5.5.1 Asiakkaiden tai vankien taholta koettu häirintä, uhkailu ja väkivalta ... 69
5.5.2 Negatiivisten ilmiöiden käsittely työyhteisössä ... 70

6 Organisaation toiminta, johtaminen ja palkitseminen ... 72
6.1 Organisaation toiminta ja johtaminen ... 72
6.2 Kokemukset esimiestyöstä ... 79
6.3 Kokemukset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta ... 83
6.4 Tasa-arvosta puhuminen ja tasa-arvosuunnittelu ... 87
6.5 Tasa-arvon osa-alueiden kehittäminen ... 89
6.5.1 Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo ... 90
6.5.2 Ikätasa-arvo ... 93
6.5.3 Sukupuolten tasa-arvo ... 94
6.5.4 Etninen tasa-arvo ... 97

7 Ura, koulutus, itsensä kehittäminen 100
7.1 Omaan työhön vaikuttaminen 100
7.2 Kouluttautuminen 103
7.3 Työuralla eteneminen 104
7.4 Syrjintä 109

8 Johtopäätökset 113
8.1 Yhteenveto tuloksista 113
8.1.1 Jaksaminen, työhyvinvointi ja työyhteisöllisyys 115
8.1.2 Organisaation toiminta, johtaminen ja palkitseminen 116
8.1.3 Ura, koulutus ja itsensä kehittäminen 117
8.2 Työhyvinvointi ja tasa-arvo turvallisuusalalla 118
8.3 Pohdinta ja jatkotutkimuksen tarve 119

SAMMANDRAG 123

SUMMARY 126

Kirjallisuus 129

Liite 1. Kyselylomake 132

1 JOHDANTO

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tausta, tavoitteet ja tutkimuskysymykset sekä raportin rakenne. Organisaation nykytilaa tarkastellaan lyhyesti keskeisten käynnissä olevien muutosten näkökulmasta. Tutkimuksen toteuttaminen on ajoittunut keskelle rikosseuraamusalan organisaatiouudistusta.

1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Turvallisuusalan työpaikat ovat usein miesenemmistöisiä, ja niitä edustavat julkisella sektorilla sellaiset yhteiskunnan perusinstituutiot kuin puolustusvoimat, poliisi, rajavartiolaitos, tullilaitos, vankeinhoito sekä palo- ja pelastustoimi. Yksityisellä sektorilla alaa edustavat tyypillisesti yksityiset vartiointiliikkeet ja muut erilaisia turvallisuuspalveluja tuottavat yritykset. Erityisesti julkisella sektorilla organisaatioihin kohdistuu tuottavuuteen, laatuun ja toiminnan tehostamiseen liittyviä muutospaineita, mikä tuottaa haasteita henkilöstön hyvinvoinnille, johtamiselle ja tasa-arvon toteutumiselle[1]. Turvallisuusalalla tehdään paljon vaativaa asiakastyötä, jossa henkisen ja fyysisen väkivallan kohtaaminen ja uhka ovat yleisiä. Myös monet muut työn luonteesta johtuvat tekijät kuormittavat turvallisuusalojen työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työpaikan johtamiskulttuuri ja työyhteisölliset tekijät voivat vaikuttaa kuormittavuustekijöihin monella tapaa.

Esimerkiksi poliisihallintoon kohdistuneessa tutkimuksessa todettiin esimiestyöllä, koetuilla etenemismahdollisuuksilla, työyhteisön tuella sekä ikä- ja sukupuolten tasa-arvoon liittyvillä kokemuksilla olevan vahva yhteys työtyytyväisyyteen, stressin kokemuksiin ja asiakastyössä uupumiseen. Lisäksi etenkin naisilla seksistisenä kielenkäyttönä ja seksuaalisena ahdisteluna kohdatun sukupuolisen häirinnän on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä stressi- ja uupumiskokemuksiin. (Sainio ym. 2007, 140–143.) Puolustusvoimissa naisten ja miesten työhyvinvointia ja tasa-arvoa kartoittaneen tutkimuksen mukaan henkilöstön arviot työilmapiiristä näyttäisivät vähemmän kriittisiltä kuin poliisissa, mutta esimiestyöskentelyä koskevat arviot puolestaan jäivät kielteisemmiksi kuin poliisihallinnossa. Kuten poliisissakin, naistyöntekijät puolustusvoimissa kokivat miehiä useammin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä haasteita. (Leinonen ym. 2008, 76–82.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan rikosseuraamusalan henkilöstön henkistä toimintakykyä ja työhyvinvointia. Tutkimus on osa laajenevaa turvallisuusalan tutkimuskokonaisuutta, jossa on jo tutkittu puolustusvoimia.

---

[1] Työolotutkimusten mukaan työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen liittyvä arviointi on palkansaajien näkemysten mukaan lisääntynyt työpaikoilla. Erityisesti näin on ollut viime vuosina valtiosektorilla. (Lehto & Sutela 2008, 47–48.)

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia käsityksiä rikosseuraamusalalla työskentelevällä henkilöstöllä on työhyvinvoinnistaan sekä eroavatko naisten ja miesten kokemukset toisistaan. Rikosseuraamusalan henkilöstöstä 60 prosenttia on miehiä ja 40 prosenttia naisia. Naisten ja miesten osuus eri henkilöstöryhmissä on epätasainen: vartiointi- ja valvontahenkilökunnasta suuri enemmistö on miehiä, kun taas hallinnossa työskentelevistä ja yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta vastaavasta henkilöstöstä suurin osa on naisia. (Henkilöstötilinpäätös 2007.)

Rikosseuraamusalan henkilöstön työtyytyväisyyttä on kartoitettu vuodesta 2006 alkaen vuosittaisella VMBaro-henkilöstökyselyllä[2]. Kyselyn haasteena on ollut aluevankiloiden ja erityisesti vartiointi- ja valvontahenkilöstön alhainen vastausprosentti. Tulokset osoittavat, että rikosseuraamusalan työtyytyväisyysindeksi (3,15) on hieman alempi kuin koko valtionhallinnossa (3,29). Aluevankiloiden indeksiluku (3,06) oli muuta rikosseuraamusalaa alempi. Vankeinhoidon henkilökunnasta yli kolmannes kertoi havainneensa työyhteisössään kiusaamista. (Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2008.) Viime vuosina vankeinhoidon työhyvinvointiin liittyvät ilmiöt, kuten korkeat sairauspoissaoloprosentit ja ylitöiden tekemisen yleisyys, ovat herättäneet keskustelua ja olleet selvityksen kohteena (esim. Wuolijoki 2006). Työhyvinvointia ja henkilöstöjohtamista koskevasta panostuksesta on päätetty ja toimenpiteisiin ryhdytty (Päätös vankeinhoidon kehittämisohjelmasta 12.6.2007, Oikeusministeriö; Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2007). Työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota myös alan oppimateriaalissa (von Gruenewaldt 2004) ja vankeinhoidon valvontahenkilöstön työkykyä edistävässä hankkeessa (Saarinen ym. 2002).

Rikosseuraamusalalla käynnissä oleva organisaatiomuutos asettaa suuren haasteen rikosseuraamusalalla toimivien työhyvinvoinnin kehittämiselle, sillä pienemmällä henkilöstömäärällä pyritään tuottamaan entistä parempia palveluja. Organisaatiomuutokseen kuuluu muun muassa Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen kenttäorganisaatioiden vähittäinen yhdistäminen. Vankilanjohtajien työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa selvisi, että nopeat muutokset, epäselvä tulevaisuus ja huoli oman vankilan toiminnasta heikentävät työhyvinvointia (Suni-Anttila 2008).

---

[2] Kyseinen henkilöstökyselyjärjestelmä on valtionvarainministeriön Vetokonsultit Oy:llä teettämä tietojärjestelmäsovellus, joka on luotu yksittäisten organisaatioiden työtyytyväisyyden tilan sekä uuden palkkausjärjestelmän toimivuuden mittaamiseksi ja seuraamiseksi. Työtyytyväisyysbarometrin nimellä kulkeva työkalu on tarkoitettu johtamisen ja kehittämisen välineeksi, jolla koko työyhteisö saa tietoa tilastaan, kehittämiskohteista sekä työyhteisön kehittymisestä. Kyselyä suositellaan tehtäväksi kerran vuodessa. (http://baro.vm.fi/.) Rikosseuraamusalalla kyselyä on tehty vuodesta 2006 alkaen. Vuonna 2009 vastausprosentti rikosseuraamusalalla oli 47.

Tämä tutkimus pyrkii osaltaan antamaan välineitä organisaation kehittämiselle kertomalla naisten ja miesten sekä toisaalta eri henkilöstöryhmien näkemyksistä ja kokemuksista työoloihin ja työhyvinvointiin liittyen. Rikosseuraamusalalla henkilöstön työhyvinvointia ei ole järjestelmällisesti tarkasteltu erikseen naisten ja miesten osalta. Sukupuolten mukainen tarkastelu on kuitenkin tärkeää monestakin syystä.

Sukupuolten tasa-arvo on keskeinen työelämän laadun ja työhyvinvoinnin ulottuvuus. Työelämän laatuun ja hyvinvointiin luetaan kuuluvaksi muun muassa työsuhdeturvaan, palkkaukseen ja muihin etuihin, työnjakoon, työoloihin, työilmapiiriin ja työjärjestelyihin liittyviä toimintakäytäntöjä. Sukupuolella on merkitystä kaikilla näillä alueilla. Sukupuolten tasa-arvon edistämisellä voidaan vastata moniin työelämän ongelmiin, jotka aiemmin ovat jääneet vaille ratkaisua. Otalan ja Ahosen (2003) mukaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. Kokemukset kiireestä, johtamisesta, tavoitteiden saavuttamisesta tai arvostetuksi tulemisesta ovat työhyvinvoinnin osatekijöitä.

Työhyvinvointia ja ihmisten toimintakykyä voidaan lisätä organisaation sukupuolirakennetta tasapainottamalla. Työhyvinvointia ja työyhteisöä tutkimalla ja kehittämällä voidaan organisaatiota kehittää entistä houkuttelevammaksi työpaikaksi sekä naisille että miehille. Rikosseuraamusalalla työskentelevien työhyvinvointia voidaan kehittää myös työtehtävien tasapuolisella jakautumisella naisten ja miesten kesken. Töiden eriytyminen sukupuolen mukaan jättää usein hyödyntämättä naisten ja miesten voimavaroja, mikä puolestaan saattaa heikentää koko organisaation toimintakykyä. Samassakin työympäristössä kokemukset ja suhde työhön voivat olla varsin erilaiset. Eri sukupuolta oleviin työntekijöihin voi myös kohdistua erilaisia odotuksia ja käsityksiä, jotka vaikuttavat naisten ja miesten mahdollisuuksiin toteuttaa itseään ja tavoitteitaan työelämässä ja omalla työpaikallaan. (Ks. esim. Lehto 1996; Korvajärvi & Kinnunen 1996.)

Toisaalta myös lainsäädäntö edellyttää työhyvinvoinnin kehittämistä tasa-arvon näkökulmasta. Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilöä työllistävät työpaikat suunnitelmalliseen tasa-arvon edistämiseen (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, uudistettu 2005). Myös Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa korostetaan työelämän sukupuolijaon purkamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edistämistä (Hallitusohjelma 2007). Hyvät perustiedot työpaikan mahdollisista tasa-arvohaasteista ja toisaalta vahvuuksista ovat työyhteisön kehittämisen ja tasa-arvon edistämisen edellytys (Huhta ym. 2008).

Tutkimuksen toteuttaminen on ajoittunut rikosseuraamusalalla käynnissä olevaan muutosvaiheeseen. Aineiston keräämisen (kevät 2009) ja tutkimustulosten raportoinnin (talvi 2010) välissä rikosseuraamusalan organisaatiorakenne uudistui. Rikosseuraamusalan organisaatiorakenteiden uudistamisella

on organisatoriset, toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteensa. Organisatorisesta näkökulmasta kyseessä on ennen kaikkea hallinnollinen uudistus, jolla on pyritty muun muassa organisaatiorakenteen madaltamiseen. Uutta rakennetta on myös suhteutettu (erityisesti toimeenpanoyksiköiden osalta) alueelliseen väestön kehitykseen ja vankimäärään (Asikainen & Tuori 2009). Laajemmat kriminaalipoliittiset linjaukset näkyvät erityisesti toiminnallisissa ja taloudellisissa tavoitteissa[3]. Taloudellisia tavoitteita raamittavat hyvinvointivaltiollisten järjestelmien uudelleen arviointi ja valtionhallinnon tuottavuusohjelma. Seuraavassa alaluvussa esitellään lyhyesti organisaation nykytilaa.

1.2 UUDISTUVA RIKOSSEURAAMUSALA

Rikosseuraamuslaitosta voi luonnehtia täytäntöönpano- tai kontrolliorganisaatioksi. Sen perustehtävänä on ylläpitää laillista ja turvallista seuraamusten täytäntöönpanojärjestelmää. Perustehtävän toteuttamisessa pyritään samalla uusintarikollisuuden vähentämiseen ja rikollisuutta tuottavan syrjäytymiskehityksen katkaisemiseen. (Rikosseuraamuslaitoksen työjärjestys 2009; Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2008, 1.) Näin ollen voidaan puhua myös auttamisorganisaatiosta, jolla on sosiaalityön perinteisiä ydintehtäviä. Syrjäytymisen vastaisen työn ohella korostuu muutostyöskentely, usko ihmisen mahdollisuuteen kasvaa ja kehittyä. Lisäksi kriminaalihuollossa tehtävällä sosiaalityöllä on erityispiirteitä, joita ovat muun muassa vahva moniammatillisuus ja sijoittuminen sosiaalipalvelujärjestelmän reunalle: se on palvelujärjestelmästä syrjäytyneiden tai syrjäytymässä olevien parissa tehtävää erityistä työtä. (Juhila 2008, 30–31; Järvinen 2006, 6; Valokivi 2002, 164–165.)

Rikosseuraamusalalla tehtävä työ ja työehdot ovat muun julkisella sektorilla tehtävän työn tavoin joutuneet voimakkaan uudelleenarvioinnin kohteeksi erityisesti hyvinvointivaltiollisiin järjestelmiin kohdistuvien supistamispaineiden vuoksi. Hyvinvointivaltiollisten sosiaali- ja terveyspoliittisten tukirakenteiden heikkeneminen ja sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntyminen saattavat myös siirtää ongelmien käsittelyä rikosoikeusjärjestelmän piiriin. Toisaalta esimerkiksi väestön ikääntymisen on ajateltu vaikuttavan vankilukua alentavasti. (Hyvinvointivaltion kriminaalipolitiikka 2007, 18.)

Jatkuvasti lisääntyvät osaamisvaatimukset ja väestön ikääntyminen merkitsevät kuitenkin työssä jaksamisen ja työelämässä pidempään jatkamisen painetta. Väestön ikääntymisen myötä hiljaisen tiedon merkitys ja tarve siirtää sitä innovatiivisin tavoin nuoremmille työntekijöille korostuvat. Myös

[3] Kriminaalipoliittisia linjauksia on kirjattu keskeisesti vuoden 2006 vankeuslakiin, vuonna 1998 laadittuun periaateohjelmaan Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen tavoitteista, oikeusministeriön kriminaalipoliittiseen toimintaohjelmaan vuosille 2007–2011 sekä rikosseuraamusalan erilaisiin strategioihin kuten henkilöstöstrategiaan ja turvallisuusstrategiaan.

muut työelämässä käynnissä olevat laajemmat kehitystrendit näkyvät kriminaalipolitiikkaa ja rikosseuraamusalaa koskevissa strategioissa ja linjauksissa sekä muutoshaasteissa. Asiakaslähtöisyys ja osaamisen kaltaisten aineettomien resurssien merkitys korostuvat, ja työssä ja tuotteissa huomioidaan myös eettinen ja ympäristönäkökulma. Alueellistuminen tuo työn sisältöön asiakaskohtaista räätälöintiä. Lisäksi kompleksisuuden lisääntyminen edellyttää korkean tason peruskoulutusta ja osaamista. (Otala & Jarenko 2005, 17–28.)

1.2.1 Rikosseuraamusalan rakenteiden ja toimintaprosessien uudistaminen

Vuonna 2006 voimaan tullut vankeuslaki toi vankeinhoitoon suunnitelmallisen yhteistyön uusintarikollisuuden vähentämiseksi (Vankeuslaki 2006). Toiminnan kehittämisen taustalla olevat laajemmat kriminaalipoliittiset linjaukset on kiteytetty kriminaalipoliittiseen toimintaohjelmaan. Toimintaohjelmassa painotetaan seuraamusjärjestelmän kehittämistä monipuolisemmaksi, sosiaalisesti tasa-arvoisemmaksi ja yhdyskuntaseuraamusten[4] suuntaan. Seuraamusjärjestelmää ja täytäntöönpanoa halutaan kehittää kuntoutusta painottavaan ja yhteiskuntaan integroivaan suuntaan. Muina toimenpiteinä esitetään esimerkiksi päihdehuollon integroimista tiiviimmin rangaistuksen suorittamiseen, sakkovankien määrän vähentämismahdollisuuden edelleen selvittämistä ja sähköisen valvonnan käytön laajentamista eri seuraamusten täytäntöönpanossa. Täytäntöönpanolta edellytetään vaikuttavuutta sekä oikeusturvan ja ihmisarvon kohtelun perusvaatimuksien täyttämistä. Seuraamusjärjestelmältä odotetaan ennustettavuutta, rationaalisuutta ja kustannustehokkuutta. (Hyvinvointivaltion kriminaalipolitiikka 2007, 31, 35.)

Ajankohtaisiin muutoshaasteisiin vastaamiseksi sekä rikosseuraamusalan ja seuraamusjärjestelmän toiminnan sopeuttamiseksi strategisiin linjauksiin ja lainsäädäntöön käynnistettiin RISEALA 2010 -kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena on ollut täytäntöönpanon laadun ja palvelukyvyn kehittäminen sekä valtion tuottavuusohjelman edellyttämien kustannussäästöjen aikaansaaminen. Näin ollen uuden laitoksen perustaminen on osa laajempaa rikosseuraamusalaa koskevaa uudistamisprosessia, jolla pyritään *”turvalliseen, vaikuttavaan ja taloudelliseen rikosseuraamusten täytäntöönpanotyöhön”*. (Asikainen & Tuori 2009.) Yleisesti työolotutkimuksiin (ks. esim. Lehto & Sutela 2008) viitaten voidaan sanoa, että valtiosektorilla työolojen ja taloudellisten tuottavuusvaateiden välillä näyttää olevan suuria haasteita. Tämä näkyi myös tässä raportoitavan tutkimuksen tuloksissa.

---

4 Yhdyskuntaseuraamuksilla viitataan yhdyskuntapalveluun, ehdonalaisesti vapautuneiden valvontaan, ehdollisesti rangaistujen nuorten valvontaan ja nuorisorangaistuksiin.

Rikosseuraamusalalla tapahtuneet sekä sisäiset että ulkoiset toimintaympäristön muutokset asettavat organisaatiolle monenlaisia henkilöstöstrategisia kehittämistarpeita. Rikosseuraamusalan luonnosteilla olevassa henkilöstöstrategiassa 2009–2012[5] nimetään henkilöstön nykytilan arvioinnin pohjalta kehittämistarpeita, jotka on ryhmitelty neljään kokonaisuuteen: osaamisen vahvistaminen, töiden organisoinnin kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen, johtamisen kehittäminen sekä muutoshallinta (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 6).

Osaamisen varmistamisella henkilöstöstrategialuonnoksessa viitataan henkilöstösuunnitteluun (määrä, laatu, rakenne), rekrytointiin, perehdytykseen sekä osaamisen kehittämisen ja jakamisen eri menetelmiin. Taustalla on pyrkimys ydintoiminnan laadukkaan, tuloksekkaan ja oikea-aikaisen toteutumisen varmistamiseen. Yhden yhtenäisen organisaation muodostaminen merkitsee osin siirtymää sektorikohtaisesta erityisosaamisesta kohti kokonaisvaltaisempaa rikosseuraamusalan erityisosaamista, joka toimii yhtenäisen vision, strategian ja tulostavoitteiden pohjalta ja niitä tukien. (emt., 7, 9.) ***Töiden organisoinnin kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen*** nostetaan henkilöstöstrategialuonnoksessa esille toisena kehittämiskokonaisuutena. Tavoitteena on yhteisesti jaettujen tavoitteiden pohjalta yhtenäisesti ja tuloksekkaasti toimiva henkilöstö, joka on myös kiinnostunut oman työnsä kehittämisestä. Osallistavalla ja verkostoitumista, moniosaamista sekä yhteistyön merkitystä korostavalla otteella pyritään työssä jaksamisen edistämiseen. Työssä jaksamisen tukemisen odotetaan näkyvän esimerkiksi vähentyvinä sairauspoissaoloina. ***Johtamisen kehittämisellä*** viitataan kannustavaan, oikeudenmukaiseen ja osallistavaan ihmisten johtamiseen ja esimiestyöhön sekä siihen kytkeytyvään taloudellisesti tulokselliseen johtamiseen. Organisaatiomuutoksen myötä selkeät johtamisvastuut ja muutoksen johtaminen ovat myös korostetusti esillä. ***Muutoshallinnalla*** puolestaan viitataan keskeisesti muutosprosessien toteuttamiseen henkilöstöä osallistavalla ja jaksamista tukevalla tavalla hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti (Valtiovarainministeriön menettelytapaohjeet). (emt., 7–8, 11.)

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategiassa vuosille 2010–2015 nimetään turvallisuusstrategisiksi päämääriksi tuloksia tuottava yhteiskuntaturvallisuuden edistäminen sekä lainmukaisen, turvallisen ja häiriöttömän rangaistuksen suorittamisen takaaminen tuomitulle. Päämääränä on myös henkilöstön työturvallisuudesta huolehtiminen kaikessa toiminnassa. (Rikosseuraamusalan turvallisuusstrategia 2010–2015, 7.)

---

[5] Kyseessä on luonnos Rikosseuraamusviraston asettaman henkilöstöstrategiatyöryhmän työvaliokunnan tekemästä ja henkilöstölle vuoden 2009 aikana kommentoitavaksi annetusta rikosseuraamusalan henkilöstöstrategiasta. Luonnos on päivätty 30.3.2009. Tätä raporttia kirjoitettaessa henkilöstöstrategia on vielä vahvistamatta.

1.2.2 Uusi organisaatio

Tätä tutkimusta aloitettaessa ja sen aineistonkeruuvaiheessa rikosseuraamusten täytäntöönpano perustui organisaatioon, joka jakautui Rikosseuraamusvirastoon sekä sen alaisiin Vankeinhoitolaitokseen ja Kriminaalihuoltolaitokseen. Kriminaalihuoltolaitos jakaantui 15 aluetoimistoon, joiden lisäksi toimi 18 paikallistoimistoa. Vankeinhoitolaitos koostui viidestä aluevankilasta, jotka oli muodostettu vuoden 2006 organisaatiouudistuksessa. Tämä viiden eli Etelä-, Länsi, Itä-, Kaakkois- ja Pohjois-Suomen aluevankilan malli jäi kuitenkin lyhytaikaiseksi.

Rikosseuraamusvirasto, Vankeinhoitolaitos ja Kriminaalihuoltolaitos yhdistyivät yhdeksi rikosseuraamusalan viranomaiseksi, Rikosseuraamuslaitokseksi, 1.1.2010 alkaen. Uusi laitos muodostuu keskushallintoyksikön lisäksi kolmesta rikosseuraamus- tai täytäntöönpanoalueesta, joista jokaisella toimii vankeus- ja yhdyskuntaseuraamuksia täytäntöön panevia yksiköitä (yhteensä 14), Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksiköstä (RTHY) sekä Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta (RSKK).

Rikosseuraamusalueet ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue (ESRA), Länsi-Suomen rikosseuraamusalue (LSRA) ja Itä-Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue (IPRA). Rikosseuraamusalueiden hallinnosta vastaa aluehallinto, joka koostuu aluekeskuksesta (Alke) ja arviointikeskuksesta (Arke). Jokaisella rikosseuraamusalueella toimii rikosseuraamuskeskuksia, joiden alaisuudessa toimii vankiloita ja yhdyskuntaseuraamustoimistoja. Aluekeskus hoitaa rikosseuraamusalueen yhteisiä tehtäviä. Keskeisiä tehtäviä ovat muun muassa toiminnan ja tulosten raportointi Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnolle sekä yksiköiden toiminnan ohjaaminen. Arviointikeskus, vankila ja yhdyskuntaseuraamustoimisto vastaavat rangaistusten täytäntöönpanon lain- ja tarkoituksenmukaisuudesta ja yksikön toimintasuunnitelman toteutumisesta. (Rikosseuraamusalueen mallityöjärjestys 2009.)

Rikosseuraamuslaitoksen terveydenhuoltoyksikön tehtävänä on järjestää vangeille heidän tarvitsemansa perus- ja erikoissairaanhoidon palvelut. Yksikkö koostuu toiminnan ohjauksesta, lääkekeskuksesta ja hammashuollosta, psykiatrisesta vankisairaalasta (Turussa ja Vantaalla) ja vankisairaalasta sekä vankiloiden yhteydessä toimivista poliklinikoista. (Vankeinhoitolaitoksen terveydenhuoltoyksikön työjärjestys 2006.) Rikosseuraamusalan koulutuskeskus puolestaan vastaa alan ylimmästä ammatillisesta koulutuksesta (tutkintokoulutus ja ammattitaitoa ylläpitävä ja täydentävä koulutus), osallistuu alan kehittämiseen sekä osaltaan uusintarikollisuutta vähentämään pyrkivien ohjelmien järjestämiseen, kehittämiseen ja arviointiin (www.rskk.fi).

Keskushallintoyksikön uuden työjärjestyksen mukaan keskushallintoyksiköllä on koko Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa ohjaava, koordinoiva, valmisteleva sekä seurantaa ja tiedon tuottamista korostava rooli. Työjärjestyksessä

mainitaan myös omana tehtäväkokonaisuutenaan Rikosseuraamuslaitoksen toimintaedellytysten parantaminen sekä alalla toimivan henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja lisääminen. Keskushallintoyksikkö jakaantuu viiteen yksikköön, jotka ovat toiminnan kehitys- ja laatuyksikkö, oikeudellinen yksikkö, hallintoyksikkö, talousyksikkö ja johdon tuki. Hallintoyksikön henkilöstöhallinnollisten ja -strategisten tehtävien ja työhyvinvointitoiminnan koordinaatiota ja kehittämistä koskevien tehtävien lisäksi työjärjestyksessä todetaan, että esimiehinä toimivien virkamiesten tulee erityisesti muun muassa *"huolehtia alaisensa henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisestä ja ylläpidosta sekä työsuojelusta ja työympäristöstä"*. (Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön työjärjestys 2009, 1–2, 5, 8.)

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on kirjattu osaksi rikosseuraamusalan strategioita ja toimintaohjelmia kuten edellä on osoitettu. Turvallisuuskriittisenä organisaationa[6], jossa työhyvinvoinnin kysymykset ovat monella tapaa erityisiä, rikosseuraamuslaitoksen olisi panostettava pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimiseen, jotta se pystyy saavuttamaan sille asetetut yhteiskunnalliset ja kriminaalipoliittiset tavoitteet. Organisaatiomuutos antaa mahdollisuuden työhyvinvointia edistävien toimintatapojen käyttöönottoon, jos henkilöstö otetaan mukaan muokkaamaan uuden organisaation työkäytäntöjä ja tutkittua tietoa kehittämistarpeista on saatavilla.

1.3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen painopiste on naisten ja miesten kokemuksissa työhyvinvoinnista ja tasa-arvon toteutumisesta rikosseuraamusalalla. Vaikka tutkimuksellinen lähestymistapa painottuu kokemuksiin ja käsityksiin, perusolettamuksena kuitenkin on, ettei ihmisen kokemuksia voi tarkastella irrallaan sosiaalisesta kontekstista.

Yksi tutkimuksen tavoitteista on ollut luoda kuva turvallisuusalan tasa-arvotilanteesta. Rikosseuraamusviraston tekemässä tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota muun muassa työaikajoustojen lisäämiseen työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi, työtehtävien tasapuoliseen jakautumiseen sekä sukupuolisen häirinnän osalta tilanteen selvittämiseen (Rikosseuraamusviraston tasa-arvosuunnitelma 2006). Kattavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ei rikosseuraamusalalla vielä kuitenkaan ole, eikä työhyvinvointia ole ennen tätä tutkimusta tarkastelu sukupuolinäkökulmasta.

---

[6] Turvallisuuskriittisillä organisaatioilla viitataan organisaatioihin, joissa henkilö- ja ympäristöturvallisuuden varmistaminen ja niihin liittyvien riskien hallinta on yksi keskeisimmistä vaatimuksista. Rikosseuraamusalan turvallisuuskriittisiä kysymyksiä käsitellään alan turvallisuusstrategiassa (Rikosseuraamusalan turvallisuusstrategia 2010–2015).

Kysely- ja haastatteluaineiston työoloja ja työhyvinvointia koskevan tarkastelun painopisteet ovat kokemukset työajasta, työilmapiiristä ja johtamisesta, työuralla etenemisestä, työssä jaksamisesta, työpaikkakiusaamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä tasa-arvon toteutumisesta. Lisäksi tutkimuksessa sivutaan rikosseuraamusalan eri organisaatioiden työkulttuureita ja niiden välillä ilmenevien kulttuurierojen vaikutuksia työhyvinvointiin ja tasa-arvon toteutumisen mahdollisuuksiin. Varsin ajankohtainen kysymys alalla on se, millaisia vaikutuksia rikosseuraamusalan organisaatiomuutoksella on vallitseville työkulttuureille ja henkilöstön työhyvinvoinnille.

Organisaatiouudistus on tyypillinen tilanne, jossa joudutaan arvioimaan organisaation työkulttuuria uudesta näkökulmasta. Keskeistä on miettiä, minkälaiseen työkulttuuriin uudessa tilanteessa pyritään. Tämän jälkeen on mahdollista ryhtyä pohtimaan, millä keinoin tuo yhteinen visio on saavutettavissa. Muutostarpeiden tarkistaminen tarkoittaa vallitsevan työkulttuurin arvioimista siitä näkökulmasta, mitkä vanhoista toimintatavoista halutaan säilyttää, mitä ehkä vahvistaa, mitkä käytännöt olisi tarpeen unohtaa ja mitä uutta opittavaa löytyy. (Ahonen & Pohjanheimo 2008, 12–17.)

Yhteisen työkulttuurin luomisen ja kehittämisen voi ajatella edellyttävän ainakin neljänlaista kehittämisorientaatiota: arvokeskustelua, keskustelukulttuurin kehittämistä, johtamisen kehittämistä ja ryhmien yhteistoiminnan kehittämistä (Ahonen & Pohjanheimo 2008, 13). Tarvitaan ensinnäkin yhteistä visiota vankeuslain tavoitteiden mukaisesta rikosseuraamusten täytäntöönpanosta ja vankeinhoidosta sekä siitä, mitä tämä tarkoittaa alalla tehtävän työn ja sen sisältöjen kannalta. Uusi yhtenäinen työkulttuuri tullee haastamaan monia käytäntöjä, joista esimerkkinä voidaan mainita ennen käytössä olleet henkilöstöryhmäkohtaiset palaverit (ks. Junninen 2008, 90).

Uuden organisaation haasteena on yhtenäisen työkulttuurin synnyttäminen, jonka tueksi myös tämä tutkimusraportti on tarkoitettu. Raportin tarkoituksena on antaa tietoa siitä, millaisia kokemuksia henkilöstöllä – niin naisilla kuin miehillä – on työoloista juuri ennen organisaatiouudistusta. Näin se tarjoaa tietoa siitä, mitä kehitettävää ja toisaalta mitä vahvistettavaa edellisen organisaatiorakenteen aikaisissa työtavoissa on. Mitä olisi syytä ottaa huomioon uutta, yhtenäistä työkulttuuria rakennettaessa ja millaisiin käsitys-eroihin voidaan mahdollisesti törmätä?

1.4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen syntyminen on ollut monien toimijoiden yhteistyön tulosta. Tutkimuksen tekemisen mahdollisti rikosseuraamusalan tutkimus- ja kehittämismääräraha. Tutkimuksessa on tuotu yhteen suuren organisaation

kolmen, eri toimintatavat ja erityispiirteet omaavan, osan – kriminaalihuollon, vankeinhoidon ja Rikosseuraamusviraston – tarkastelu. Tässä tarkastelussa tärkeänä tukena ja näkökulman antajana on toiminut hankkeen ohjausryhmä, johon ovat kuuluneet Ilppo Alatalo, Harry Anttila, Peter Blomster, Leo Immonen ja Eeva-Leena Jaakkola Rikosseuraamusvirastosta, Pasi Oksa Vankeinhoitolaitoksesta ja Minna Piispa oikeusministeriöstä. Henkilöstöjärjestöjä ohjausryhmässä ovat ansiokkaasti edustaneet Ari Lyytikäinen VaKHesta, Kari Moilanen JUKOsta ja Jari Tuomela VVL:stä. Luonnollisesti jokaisen tutkimuksessa mukana olleen yksikön käytännön tuki tutkimuksen toteuttamisessa on ollut ehdottoman tärkeää, mistä kiitokset yksiköiden yhteyshenkilöille, kyselyyn vastanneille, haastatteluihin osallistuneille ja kaikille muuten mukana olleille. Parhaimmillaan tutkimus voi toimia tärkeänä välineenä niin yksiköiden kuin koko rikosseuraamusalankin kehittämisessä.

Työelämän tutkimuskeskuksessa tutkimuksen toteuttamiseen osallistuivat projektipäällikkö YTM Minna Leinonen, tutkijat FM Hanna-Leena Autio ja YTM Katri Otonkorpi-Lehtoranta sekä tutkimusassistentti YTM, LuK Risto Nikkanen, joka vastasi tilastoaineiston analyysista. Tutkimuksen loppuvaiheessa merkittävän panoksensa raportointiin antoivat tutkimussihteeri FM Sannu Syrjä sekä tutkija HM Katja Uosukainen. Haastatteluaineiston litteroinnista vastasi filosofian opiskelija Suvi Lehtonen.

1.5 RAPORTIN RAKENNE

Tutkimusraportti on rakenteeltaan seuraavanlainen: johdantoluvun jälkeen luvussa kaksi esitellään tutkimuksen viitekehys sekä taustoitetaan tämän tutkimuksen kysymyksenasetteluja suomalaista työelämää sekä rikosseuraamusalaa koskevaan aikaisempaan tutkimukseen. Luvussa kolme esitellään tutkimuksen aineisto ja menetelmät. Luvussa neljä on kuvattu lyhyesti alan organisaatiossa työskentelevien naisten ja miesten kokemusten erityispiirteitä.

Luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän käsitellään tarkemmin tutkimuksen tuloksia. Ne on jäsennelty henkilöstöstrategian luonnosteltuja teemoja noudatellen siten, että ensin keskitytään jaksamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöllisyyteen. Seuraavaksi käsitellään organisaation toimintaa, johtamista ja palkitsemista. Viimeinen kokonaisuus rakentuu uran, koulutuksen ja itsensä kehittämisen teemojen varaan. Johtopäätösluvussa eli luvussa kahdeksan palataan vielä keskeisiin huomioihin tuloksista, tehdään vertailua muuhun turvallisuusalaan ja pohditaan tulosten herättämiä kysymyksiä käytännön kehittämistarpeista.

2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä taustoitetaan tämän tutkimuksen kysymyksenasetteluja suomalaista työelämää ja työoloja sekä rikosseuraamusalaa koskevaan aikaisempaan tutkimukseen.

2.1 KESKEISET KÄSITTEET

Työhyvinvointi on käsite, jolla viitataan usein yksilöllisiin ominaisuuksiin, työntekijän subjektiiviseen kokemukseen omasta fyysisestä ja psyykkisestä olotilastaan. Tämän kokemuksen osatekijöinä ovat työ, työympäristö sekä vapaa-aika. Toisen lähestymistavan työhyvinvointiin tarjoaa työyhteisön hyvinvoinnin näkökulma. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työnantajan toimintana, jolloin puhutaan pitkälti työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. (Jolkkonen ym. 2006, 114.) Työhyvinvointi voidaan myös ymmärtää jatkuvaksi kehittämiseksi: tavoitteena on onnistumisen ja työnilon kokemusten mahdollistaminen kaikille työyhteisön jäsenille. Työhyvinvoinnilla on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen ulottuvuutensa. (Otala & Ahonen 2003, 19–21.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan ennen kaikkea henkisenä työhyvinvointina. ***Henkinen työhyvinvointi*** viittaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kokemukseen, jossa yksilölliset resurssit (työhön kohdistetut odotukset, itselle asetetut tavoitteet, ammatilliset kyvyt) ja organisaatiolta työn suorittamiseksi saadut resurssit ovat tasapainossa. Henkistä työhyvinvointia kuluttavat muun muassa ammatillisen osaamisen riittämättömyys, vaikutusmahdollisuuksien puute, kiire, työn henkinen kuormittavuus sekä motivaation ja sitoutumisen puute. Vaikka henkistä työhyvinvointia voidaan tarkastella pelkästään yksilönäkökulmasta, kiinnittää se käsitteenä huomion ennen kaikkea organisaation ja yksilön väliseen suhteeseen ja sitä kautta koko työyhteisön sosiaalisiin kysymyksiin. Kyse on työyhteisössä koetusta hyvinvoinnista sekä työntekijöiden kokemuksista organisaationsa toiminnasta ja toimivuudesta. (Simola & Kinnunen 2005, 119–121.) Sosiaalisen ulottuvuuden korostaminen tarkoittaa tässä tutkimuksessa erityisen huomion kiinnittämistä naisten ja miesten ja eri henkilöstöryhmien kokemuksiin työajasta, työilmapiiristä ja johtamisesta, työuralla etenemisestä, työssä jaksamisesta, työpaikkakiusaamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä tasa-arvon toteutumisesta.[7]

---

[7] Henkisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen edistämisen lakisääteiset perusteet on kirjattu työsopimuslakiin (55/2001), työturvallisuuslakiin (738/2002), työterveyshuoltolakiin (1383/2001), lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), yhdenvertaisuuslakiin (21/2004) sekä rikoslakiin (39/1889 ja 578/1995). Välillisesti ja laajasti tulkiten myös sellaisten lakien kuten työaikalaki, vuosilomalaki, työeläkelaki, ammatitautilaki, tapaturmavakuutuslaki, laki yksityisyy-

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä ymmärretään tässä tutkimuksessa naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia kokemuksia naisilla ja miehillä on näistä mahdollisuuksistaan.

Alla olevassa taulukossa on esitetty erityisesti sukupuolten tasa-arvoon liittyvät haasteet työorganisaatioiden virallisella ja epävirallisella sekä avoimella ja piilevällä tasolla (Kauppinen & Veikkola 1997).

Taulukko 2.1. Tasa-arvon haasteet työpaikalla (Kauppinen & Veikkola 1997).

	Virallinen organisaatio	**Epävirallinen organisaatio**
Avoin	• palkkaerot • segregaatio • hierarkiaerot	• seksistinen kielenkäyttö • vitsit, jutut • sukupuolinen häirintä, vihjailu, kuvat, painostus
Piilevä	• palkan määräytyminen • edut, lisät, muut palkkiot • tehtävien määräytyminen, edustaminen, matkustaminen	• syrjäytyminen epävirallisista verkostoista • kokouskäyttäytyminen • stereotypiat

Osa tasa-arvon haasteista on organisaation rakenteessa näkyviä ja helposti todennettavia, kuten naisten ja miesten sijoittuminen eri ammatteihin. Yhtä näkyvä, mutta organisaation epävirallinen tasa-arvon haaste voi olla esimerkiksi seksistisen kuvamateriaalin esilläpito ja halventava kielenkäyttö työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa. Piilevällä tasolla ilmenee rakenteellisiakin haasteita, kuten palkkausjärjestelmään kytkeytyvät epäkohdat ja palkkausjärjestelmän soveltaminen. Epävirallisen organisaation piileviä ongelmia voivat olla arkielämän käytännöt, kuten naisiin ja miehiin kohdistuvat erilaiset odotukset, jotka heikentävät heidän mahdollisuuksiaan työelämässä.

Taulukon 2.1 nelikenttä muodostaa tutkimuksen viitekehyksen, jonka kautta tasa-arvokysymyksiä pyritään havainnoimaan. Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen haasteet muodostuvat aina kunkin työpaikan tai laajemman työorganisaation omasta perustehtävästä, tavoitteista ja käytännöistä. Nelikentän avulla voidaan paikantaa niitä sukupuoleen liittyviä käytäntöjä, jotka toimivat tasa-arvon esteenä ja joista löytyvät työpaikan kehittämishaasteet. (Huhta ym. 2005, 32.) Nelikentässä palkan ja palkkauskäytäntöjen osuus tasa-arvon osatekijänä korostuu, mutta tasa-arvon tarkasteluun sisältyy monia muitakin osa-alueita. Keskeistä on naisten ja miesten kohtelun

---

den suojasta työelämässä, yhteistoimintalaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa voi ajatella liittyvän työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin, koska niillä säädellään työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita ja velvollisuuksia (Heikkala 2009).

ja mahdollisuuksien yhtäläisyyden tarkastelu. Eri elämäntilanteet ja olosuhteet voivat vaikuttaa tähän. Lisäksi on edelleen huomioitava, että naisten ja miesten olosuhteet ja tarpeet työssä ja työelämässä voivat olla yhtä hyvin erilaisia kuin samanlaisiakin.

Suomessa koulutus samoin kuin työelämä on edelleen jakautunut naisten ja miesten aloihin eikä sukupuolijako osoita purkautumisen merkkejä. Enemmistö miehistä työskentelee edelleen miesenemmistöisillä aloilla ja suurin osa naisista naisenemmistöisillä aloilla. Naiset työskentelevät yhä edelleen tyypillisesti hoiva- ja palveluammateissa ja miehet teknisillä aloilla. (Kolehmainen 1999; Naiset ja miehet Suomessa 2007.) Julkinen sektori on ollut merkittävä naisten työllistäjä: noin puolet palkansaajanaisista työskentelee julkisella sektorilla. Vaikka segregaatio ei näytä purkautuvan, voidaan työolotutkimuksen perusteella puhua segregaation vähäisestä lientymisestä lähinnä julkisella sektorilla (Lehto & Sutela 2008, 9–13, 87–88).

Ammattialojen sukupuolirakenne on perinteinen myös rikosseuraamusalalla. Kriminaalihuoltolaitoksen ja Vankeinhoitolaitoksen organisaatioiden yhdistäminen tuo kaksi hyvin erilaista työkulttuuria entistä enemmän kosketuksiin toistensa kanssa. Yksi erottavista piirteistä on kriminaalihuollon henkilöstön naisvaltaisuus (naisia 80 %, miehiä 20 %) ja Vankeinhoitolaitoksen henkilöstön miesvaltaisuus (naisia 34 %, miehiä 66 %) (Henkilöstötilinpäätös 2007).

Lisäksi rikosseuraamusala on asiakaskunnaltaan varsin miehinen. Vuoden 2008 aikana rangaistuslaitokseen saapui yhteensä 7 321 vankia[8]. Vangeista 92 prosenttia oli miehiä. Naisvangeista kolme neljäsosaa on sijoitettu Hämeenlinnan ja Vanajan vankiloihin ja loput muun muassa Pyhäselän, Satakunnan ja Turun, vankiloihin (Muiluvuori 2009, 24). Täytäntöön pantaviksi tulleita yhdyskuntaseuraamuksia oli vuonna 2008 yhteensä 5 195, joista suurin osa (69 %) oli yhdyskuntapalvelua (Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2008, 6). Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden sukupuolijakauma noudattelee vankien sukupuolijakaumaa: 90 prosenttia kaikista yhdyskuntaseuraamusasiakkaista on miehiä (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot, tilanne 31.1.2010).

[8] Vangeista 6 438 aloitti kyseisen vuoden aikana rangaistuksen suorittamisen. Sakkovankien osuus saapuneista oli 25 prosenttia, rangaistusvankien 48 ja tutkintavankien 27 prosenttia. Suurin osa sijoittui suljettuun vankilaan, avolaitokseen saapumisia oli kaikista saapumisista vain kuusi prosenttia.

2.2 TYÖHYVINVOINNISTA AIKAISEMMAN TUTKIMUKSEN VALOSSA

Työolotutkimukset tarjoavat taustan työhyvinvointia koskeville tutkimuksille, koska niissä tarkastellaan ammatteja työn luonteesta, kohteesta ja ympäristöstä käsin (Lehto & Sutela 2008, 11). Työolotutkimuksen tulokset ovat tämän tutkimuksen näkökulmasta tärkeitä myös siksi, että uusimman työolotutkimuksen tulokset kertovat työolojen heikentymisestä valtiosektorilla (Lehto & Sutela 2008). Työolotutkimusten lisäksi tässä alaluvussa valotetaan hieman rikosseuraamusalalla toteutetun työtyytyväisyysbarometrin eli VMBaron vuoden 2009 tuloksia. Käsiteltävät teemat on otsikoitu tässä tutkimuksessa toteutetun kyselyn rakennetta hyödyntäen.

Työaika

Eurooppalaisittain vertaillen suomalaisten työajat ovat sangen joustavat (Lehto & Sutela 2008, 136–137). Yhteiskuntapoliittisten työaikakeskustelujen keskiöön on – työajan pituutta koskevan perinteisen keskustelun rinnalle – noussut kysymys työaikojen paikallistumisesta ja yksilöllistymisestä. Kyse on yhtäältä työorganisaatioiden tarpeesta arvioida työaikoja uudelleen muuttuneissa olosuhteissa. Toisaalta taustalla on myös yleinen modernisaatiokehitys ja sitä heijasteleva työntekijöiden henkilökohtaisten tarpeiden ja elämänpoliittisten ratkaisujen korostuminen. (Antila 2005, 2–6.) Työaikojen paikallistuminen ja yksilöllistyminen tarkoittaa samalla työaikojen polarisaatiota. Tietotyöntekijöiden työn tekemisen ajat ja paikat joustavat enemmän, kun taas vähemmän koulutusta vaativat tehtävät sekä palvelu- ja hoivatyö ovat edelleen sidoksissa paikkaan ja kiinteään työaikaan. (Otala & Jarenko 2005, 17–28.) Työolotutkimuksen mukaan miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet työntekijälähtöisiin joustoihin työajoissa. Osin tämä selittyy naisten ja miesten erilaisella sijoittumisella eri ammatteihin ja työaikamuotoihin, mutta osin ero säilyy erilaisia taustamuuttujia vakioitaessa. (Lehto & Sutela 2008, 132–136.)

Rahana tai vapaana korvatun ylityön tekeminen on yleistynyt koko työolotutkimusten tekemisen ajan ja ero sukupuolten välillä on kaventunut. Vuonna 2008 miehistä 72 prosenttia ja naisista 70 prosenttia ilmoitti tekevänsä rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä. Naiset saavat korvauksensa useammin vapaana ja miehet rahana. Ylityön tekeminen ilman korvausta on sen sijaan aikaisempien vuosikymmenten voimakkaan kasvukehityksen jälkeen kääntynyt 2000-luvulla laskuun. Niiden osuus, jotka tekevät ylitöitä enemmän kuin haluaisivat, on kuitenkin hieman kasvanut – vuonna 2008 näin vastanneita naisia oli 17 prosenttia ja miehiä 14 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 133, 137–138.)

Työilmapiiri ja johtaminen

Työpaikan sosiaalisilla suhteilla on merkittävä työssä viihtymistä lisäävä vaikutus. Töiden organisointia ja ilmapiiriä koskevien työolotutkimuksen tulosten mukaan erityisesti valtiosektorilla on 2000-luvulla tapahtunut muutos huonompaan. Ilmapiiriä ei pidetä yhtä avoimena ja kannustavana eikä yhteishenkeä yhtä hyvänä kuin ennen. Työn järjestelyistä ja ongelmista työpaikalla käytävää keskustelua piti riittävänä 10 prosenttia valtiosektorin palkansaajista, kun vastaavat luvut olivat kuntasektorilla 17 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 16 prosenttia. Myös tiedonkulun avoimuudessa valtiosektori jää muista sektoreista jälkeen: työpaikan tiedonkulkua piti avoimena 11 prosenttia valtiosektorin, 20 prosenttia kuntasektorin ja 19 prosenttia yksityissektorin palkansaajista. Lisäksi palkkapolitiikkaa koskevan avoimuuden koetaan heikentyneen. Niiden osuus, jotka kertovat palkkojen ja henkilökohtaisten lisien olevan työpaikalla yleisesti tiedossa, on valtiosektorilla laskenut 28 prosentista 12 prosenttiin (kuntasektorilla 30 prosentista 20 prosenttiin ja yksityissektorilla 19 prosentista 16 prosenttiin). (Lehto & Sutela 2008, 77–79, 191.)

Rikosseuraamusalan vuoden 2009 VMBaron mukaan esimieheltä saatuun tukeen tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli Rikosseuraamusvirastossa 67 prosenttia vastaajista, kriminaalihuollossa 66 prosenttia ja vankeinhoidossa aluevankilasta riippuen 38–54 prosenttia. Myös muiden johtamiseen liittyvien tekijöiden osalta (töiden yleinen organisointi työyhteisössä, palautteen saaminen työtuloksista ja ammatinhallinnasta sekä oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu työyhteisössä) vankeinhoidon vastaajat olivat Rikosseuraamusviraston ja kriminaalihuollon vastaajia kriittisempiä. Rikosseuraamusvirastossa ja kriminaalihuollossa vastaajien arviot olivat edellistä vuotta heikommat eli tyytymättömyys oli kasvanut. Vankeinhoitolaitoksessa lähinnä Etelä-, Itä- ja Kaakkois-Suomen aluevankiloissa tyytyväisyys barometrilla tiedusteluihin johtamisen eri osa-alueisiin oli sen sijaan pikemminkin lisääntynyt.

Mika Junnisen mukaan (2008, 88–91) vankiloiden työilmapiiri on yhteydessä henkilöstön määrään. Henkilökunnan yhteishenki, toisista välittäminen, toisen työn arvostaminen sekä työtehtävissä auttaminen ja sijaistaminen tarpeen mukaan todettiin pienimmissä laitoksissa sekä avolaitoksissa paremmiksi tai paremmin toimiviksi kuin isoissa ja suljetuissa laitoksissa, joissa eri henkilöstöryhmien koettiin olevan enemmän erillään. Henkilöstövaje koetteli sekä henkilöstön keskinäisiä välejä että työssä jaksamista, mutta myös työssä koettua turvallisuuden tunnetta. Vuoden 2009 VMBaron mukaan aluevankilatasolla tarkastellen kokemukset työyhteisön sisäisestä yhteistyöstä ja työilmapiiristä vaihtelivatkin melkoisesti. Tyytyväisten osuudet olivat ylimmillään 76 prosenttia ja alimmillaan 38 prosenttia. Vastaavat prosenttiosuudet olivat Rikosseuraamusvirastossa 68 ja kriminaalihuollossa 59.

Työuralla eteneminen

Työolotutkimuksen perusteella voidaan todeta, että uralla eteneminen on suomalaisille palkansaajille vähemmän tärkeää kuin työssä kehittyminen. Työssä kehittymistä piti erittäin tärkeänä 45 prosenttia vastaajista ja 43 prosenttia piti omia työssä kehittymisen mahdollisuuksiaan hyvinä. Naisten ja miesten näkemykset eivät juuri eronneet toisistaan. Erityisesti valtiolla työskentelevät korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöt pitivät kehittymismahdollisuuksia työssä hyvinä. Lisäksi työn sisällöstä on tullut tärkeämpi kuin palkasta. (Lehto & Sutela 2008, 51–52.)

Näkemykset työn itsenäisyydestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa työn sisältöön olivat rikosseuraamusalalla vuoden 2009 VMBaron mukaan positiivisia. Tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuudet olivat Rikosseuraamusvirastossa 78 prosenttia (laskenut kuitenkin edellisvuodesta seitsemän prosenttiyksikköä), kriminaalihuollossa 82 prosenttia (prosentin nousu edelliseen vuoteen verrattuna) ja aluevankiloissakin vastaava osuus oli 66–78 prosenttia aluevankilasta riippuen. Uralla etenemiseen ja sen tukemiseen työyhteisössä tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli Rikosseuraamusvirastossa 42 prosenttia vastaajista (osuus kasvanut edellisvuodesta), kriminaalihuollossa 38 prosenttia (laskenut muutaman prosenttiyksikön edellisestä vuodesta) ja aluevankiloissa 25–45 prosenttia (edellisenä vuonna 21–36 %).

Tarkasteltaessa palkkauksen suhdetta työn vaativuuteen tyytyväisten osuus vähenee edelleen. VMBaron mukaan Rikosseuraamusvirastossa lähes joka toinen (46 %) ja kriminaalihuollossa vain joka neljäs vastaaja (26 %) oli tyytyväinen palkkaansa suhteessa työn vaativuuteen. Tyytyväisyys oli kuitenkin lisääntynyt edellisvuodesta kummassakin organisaatiossa. Kriittisimpiä olivat jälleen vankeinhoidon vastaajat, joista aluevankilasta riippuen 16–28 prosenttia oli tyytyväisiä. Arviot palkkauksen oikeudenmukaisuudesta olivat samansuuntaisia. Rikosseuraamusvirastossa oltiin tyytyväisimpiä (39 %), kriminaalihuollossa ja Kaakkois-Suomen aluevankilassa palkkauksen oikeudenmukaisuuteen oli tyytyväinen joka neljäs (27 %) ja muissa aluevankiloissa jäätiin alle 20 prosenttiin.

Työssä jaksaminen

Työolotutkimuksen mukaan 52 prosenttia palkansaajista piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana (naisista 55 % ja miehistä 48 %). Erityisesti näin koettiin kuntasektorilla paljon koulutusta vaativissa ylempien toimihenkilöiden töissä. Miesten näkemykset työn henkisestä rasittavuudesta ovat pysytelleet melko lailla samoina koko työolotutkimusten ajan, kun taas naisten kokemuksissa työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt tutkitun kolmenkymmenen vuoden aikana 13 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 64.) Suomessa autonomia on ollut laskussa työtahdin suhteen. Lisäksi naisten osuus suuresti rasittavissa töissä on kasvanut. Ruotsissa jatkuvasti työtä

ajattelevien määrä ja vähäisen autonomian kokemukset ovat kasvaneet etenkin naisilla. (Green 2009.)

Työolotutkimuksen perusteella kiireestä on muodostunut merkittävä ja selkeimmin kasvanut haittatekijä, joka painaa erityisesti kuntasektorilla ja terveydenhuoltoalalla työskenteleviä. Nämä ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja, joten kiire painaa erityisesti naisia. Selkein kasvu kiireen kokemisessa on kuitenkin koettu valtiosektorilla. Vuonna 2008 erittäin tai melko paljon haittaa kiireestä koki 38 prosenttia kuntien palkansaajista, 26 prosenttia valtion palkansaajista ja 30 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. (Lehto & Sutela 2008, 67–76.)

Kiireen kokemukset ovat yhteydessä kokemuksiin henkilöstön riittämättömyydestä työtehtäviin nähden. Vuonna 2008 naisista 59 prosenttia ja miehistä 48 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden. Valtiosektorilla työskentelevien keskuudessa oli tapahtunut edelliseen tutkimuskertaan nähden suurin muutos: väitteen kanssa samaa mieltä olevien osuus oli kasvanut 53 prosentista 61 prosenttiin. (Lehto & Sutela 2008, 73–76.)

Työpaikan säilymiseen liittyvä epävarmuus vaikuttaa työssä jaksamiseen. Rikosseuraamusalan työntekijät arvioivat vuoden 2009 VMBarossa työpaikan varmuutta vastaamishetkellä ja tulevaisuudessa siten, että Rikosseuraamusviraston vastaajista 58 prosenttia ja kriminaalihuollossa puolestaan 49 prosenttia oli tilanteeseen tyytyväisiä. Rikosseuraamusalan organisatorinen rakenneuudistus lienee näkynyt erityisesti vankeinhoidon vastaajien näkemyksissä. Aluevankiloittain tarkasteltuna työpaikan varmuuteen tyytyväisten osuudet olivat ylimmillään 57 prosenttia ja alimmillaan vain 28 prosenttia. Kaiken kaikkiaan jaksamiseensa ja energisyyteensä tyytyväinen oli noin joka toinen kyselyyn vastannut rikosseuraamusalan työntekijä (53 %).

Työpaikkakiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Työolotutkimuksen mukaan naiset ovat havainnoineet työpaikkakiusaamista miehiä useammin. Myös itse kiusatuksi tulemisen kokemuksia oli naisilla puolet enemmän kuin miehillä. (Lehto & Sutela 2008, 111–113.)

Rikosseuraamusalan vuoden 2009 VMBaron mukaan 18 prosenttia kaikista vastaajista koki tulleensa kiusatuksi jonkun työyhteisönsä jäsenen taholta. Sekä Rikosseuraamusviraston että kriminaalihuollon vastaajista näin koki 14 prosenttia. Vankeinhoidon osalta kuva on synkempi: vastaavat prosenttiosuudet vaihtelivat 10 prosentista jopa huomattavan korkeaan 46 prosenttiin. Rikosseuraamusvirastossa muihin kohdistuneen kiusaamisen havaitseminen viimeisen vuoden aikana ei eronnut määrällisesti juuri itseen kohdistuneen kiusaamisen kokemisesta, mutta kriminaalihuollossa muihin kohdistuvaa kiusaamista koettiin tapahtuneen yli kaksinkertaisesti (30 %). Vankeinhoidon

vastaajien osuudet vaihtelivat aluevankiloittain 21 prosentista 58 prosenttiin. Kyselyssä ei kysytty sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan merkitys on viime vuosikymmeninä korostunut työn merkityksen laskun kääntöpuolena (Lehto & Sutela 2008, 18–19). Kahden kokopäiväisesti työssäkäyvän vanhemman perheissä sukupuolet ovat lähentyneet toisiaan tilapäisen hoitovapaan käytössä (Lehto & Sutela 2008, 146; Sutela 2005).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeä osa henkilöstön moninaisuuden johtamista. Työntekijöiden erilaiset perhetilanteet nostavat työyhteisössä esiin erilaisia joustavuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden haasteita. Perhevapaiden käyttämisen tasapuolinen mahdollistaminen naisille ja miehille on yhteiskuntapoliittisesti paljon esillä ollut teema, joka on toisinaan jättänyt esimerkiksi omista ikääntyvistä vanhemmista huolehtivien (usein keski-ikäisten) työntekijöiden näkökulman vähemmälle huomiolle. Koska Suomessa sekä naisista että miehistä valtaosa osallistuu työelämään, on työn ja perheen yhteensovittaminen merkittävä työelämän tasa-arvon ulottuvuus. (Lämsä & Hautala 2005, 30–36.)

Rikosseuraamusalan vuoden 2009 työtyytyväisyysbarometrin mukaan mahdollisuuksiin yhdistää työ- ja yksityiselämä oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä Rikosseuraamusvirastossa 61 prosenttia vastaajista ja kriminaalihuollossa 71 prosenttia. Aluevankiloiden osalta tilanne ei ollut yhtä hyvä. Niissä tyytyväisten osuudet vaihtelivat 45 prosentista 55 prosenttiin.

Tasa-arvon toteutuminen

Vuoden 2008 työolotutkimuksen vastaajista 67 prosenttia arvioi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin tai melko hyvin. Tutkimuksessa tiedusteltiin myös missä määrin tasa-arvoa on edistetty seuraavin toimin: laatimalla tasa-arvosuunnitelma, puuttumalla sukupuolten välisiin palkkaeroihin, kannustamalla miehiä perhevapaille tai edistämällä sukupuolten välistä oikeudenmukaista työnjakoa. Viimeisimpänä mainitusta oli tehty eniten havaintoja (miehet 41 % ja naiset 34 %) ja vähiten miesten perhevapaille kannustamisesta (sekä miehet että naiset 19 %). Tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta tietoisia oli noin joka neljäs. Valtiosektori erottuu tässä kohdin muista. Siellä joka toinen vastaaja ilmoittaa suunnitelma olevan olemassa, kun taas kuntasektorilla vain 16 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 25 vastaajista. Ammattiryhmittäisen tarkastelun kautta näyttää siltä, että ylemmät toimihenkilöt ovat tietoisempia suunnitelmien olemassaolosta kuin rivityöntekijät. (Lehto & Sutela 2008, 104–107) Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan 62 prosentilla työpaikoista on tehty tasa-arvosuunnitelma (Uosukainen ym. 2010).

Rikosseuraamusalan vuoden 2009 VMBaron mukaan sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli Rikosseuraamusvirastossa 75 prosenttia vastaajista ja kriminaalihuollossa 70 prosenttia. Aluevankiloissa vastaavat prosentit vaihtelivat 56 ja 71 prosentin välillä.

Asiakastyö ja väkivallan uhka

Vuonna 1999 julkaistun Vartian ja Hyytin Väkivalta vankeinhoitotyössä -tutkimuksen mukaan vankeinhoidossa työskentelevistä naisista neljäsosa ja miehistä viidesosa oli kokenut henkistä väkivaltaa työyhteisön sisällä. Miehet olivat kokeneet henkistä väkivaltaa naisia useammin esimiehen taholta, kun taas naisten kokema henkinen väkivalta oli useammin toistuvaa kuin miesten kokema. Henkisen väkivallan muodoista kysyttäessä ilmeni, että naiset joutuivat useammin sosiaalisen eristämisen, miehet pilkkaamisen ja naureskelun kohteeksi. Kaikista henkistä väkivaltaa kokeneista joka kymmenes oli kokenut sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Heistä miehiä oli neljä prosenttia ja naisia 25 prosenttia. (Vartia & Hyyti 1999.)

Viimeaikaisissa työpaikoilla ilmenevää fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa käsittelevissä tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota naisten kohtaamaan työpaikkaväkivaltaan ja sen yleistymiseen (ks. esim. Lehto & Sutela 2008, 108–109; Piispa & Hulkko 2009; Virkki 2007). Minna Piispan ja Laura Hulkon (2009) työväkivaltatutkimuksen mukaan vartiointialan henkilöstöllä on hoitoalan jälkeen toiseksi eniten kokemuksia työssä kohdatusta väkivallasta. Vartiointialan miehistä noin neljännes ja naisista 18 prosenttia oli kokenut vuonna 2007 työväkivaltaa.

Rikosseuraamusalan vuoden 2009 VMBarossa väkivallan uhka huolestutti lähinnä kriminaalihuollossa ja Vankeinhoitolaitoksessa. Kriminaalihuollon vastaajissa suurimman ryhmän muodostivat ne, jotka kokivat *vähän huolta* asiasta (64 %). Vankeinhoidossa asia huolestutti *eniten*: karkeasti ilmaisten kaikissa aluevankiloissa joka toista vastaajaa huolestutti ainakin *vähän* (prosenttiosuudet vaihtelivat aluevankiloittain 40 prosentista 59 prosenttiin) ja niiden osuudet, joita huolestutti *paljon* tai *erittäin paljon* vaihtelivat 16 prosentista 19 prosenttiin. Rikosseuraamusvirastossa työskentelevistä 64 prosenttia vastasi, ettei väkivallan uhka vangin/asiakkaan taholta huolestuta *lainkaan*.

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimus tehtiin käyttämällä sekä laadullista että määrällistä aineistoa. Määrällisen aineiston hankkiminen eli otannan tekeminen suunniteltiin yhteistyössä ohjausryhmän kanssa. Määrällinen aineisto muodostuu rikosseuraamusalan henkilöstölle tehdystä kyselystä (ks. liite 1), johon vastasi 686 henkilöä. Lisäksi tehtiin 17 haastattelua.

3.1 OTANTA-ASETELMA

Otanta-asetelmaa laadittaessa jouduttiin ottamaan huomioon erilaisia reunaehtoja, joita olivat perusjoukon heterogeenisuus ja jakaantuminen erilaisiin luonnollisiin ryhmiin, joilla voidaan katsoa olevan merkitystä työolojen ja niiden kokemisen kannalta. Keskeinen työolosuhteisiin liittyvä huomioon otettava tekijä on esimerkiksi se, että henkilöstö sijoittuu kolmeen oman hallinnon omaavaan organisaatioon (Rikosseuraamusvirasto, Kriminaalihuoltolaitos ja Vankeinhoitolaitos), joiden henkilöstörakenteet sekä niissä toteutettavat tehtävät ja työnkuvat poikkeavat suuresti toisistaan. Jokaisen organisaation piirissä on toimintayksikkökohtaisia eroja muun muassa työyhteisön koon, maantieteellisen sijainnin ja Vankeinhoitolaitoksen kohdalla lisäksi sen mukaan, onko toimintayksikkö avo- tai suljettu vankila.

Koska tutkijoilla ei ollut käytettävissään havaintoyksikkökohtaisia tietoja perusjoukosta, oli tutkimusekonomisesti järkevää käyttää hyväksi perusjoukon luonnollisia ryhmiä hyödyntävää ryväsotantaa. Koko perusjoukko eli rikosseuraamusalan henkilöstö (yhteensä 3203 vuoden 2008 lopussa) jaettiin ensin ositteisiin virastoryhmittäin eli Rikosseuraamusviraston (121 henkilöä), kriminaalihuollon (301 henkilöä) ja Vankeinhoitolaitoksen henkilöstöön (2781 henkilöä).

Rikosseuraamusviraston henkilöstö otettiin mukaan kokonaisuudessaan. Kriminaalihuollon osalta käytettiin systemaattista otantaa siten, että Kriminaalihuoltolaitoksen piiriin kuuluvat toimintayksiköt laitettiin suuruusjärjestykseen henkilöstömäärän mukaan isoimmasta pienimpään, jonka jälkeen mukaan otokseen poimittiin joka toinen toimintayksikkö. Vankeinhoitolaitoksen osalta otanta toteutettiin siten, että viiden aluevankilan kaikki toimintayksiköt eli vankilat järjestettiin suuruusjärjestykseen henkilöstömäärän mukaan isoimmasta pienimpään. Tämän jälkeen systemaattista otantaa hyväksikäyttäen mukaan otokseen poimittiin joka kolmas toimintayksikkö. Järjestelyllä varmistettiin sekä suurien että pienien yksikköjen sisältyminen otokseen. Sekä Kriminaalihuoltolaitoksesta että Vankeinhoitolaitoksesta ryväsotannalla systemaattisesti poimitut ryppäät tutkittiin kokonaan.

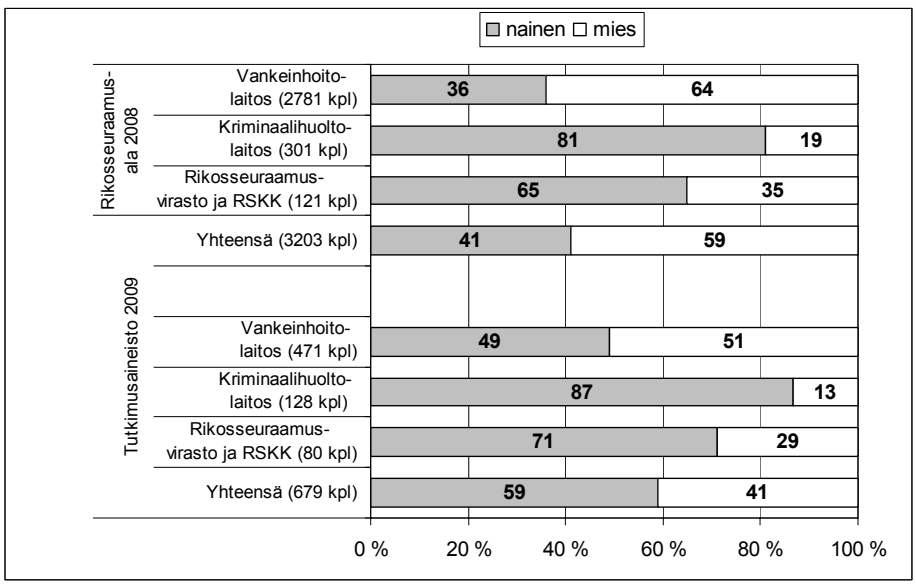
3.2 AINEISTON KUVAUS JA KATOANALYYSI

Kyselytutkimus rikosseuraamusalan palkatun henkilöstön työhyvinvoinnin ja tasa-arvon toteutumisesta tehtiin maalis-huhtikuussa 2009. Tutkimuksen otos on noin 34 prosenttia koko rikosseuraamusalan palkatusta henkilöstöstä.

Kyselylomake lähetettiin kolmeen rikosseuraamusalan virastoryhmään: Vankeinhoitolaitokseen, Kriminaalihuoltolaitokseen ja Rikosseuraamusvirastoon (viimeksi mainittuun on laskettu mukaan myös Rikosseuraamusalan koulutuskeskus) yhteensä 1088 henkilölle. Vastauslomakkeita palautettiin yhteensä 686, joten kyselyn vastausprosentti oli 63. Työpaikkansa ja sukupuolensa ilmoittaneita oli 679 ja heidän vastausprosenttinsa näin ollen 62. Koska aineistoa käsitellään jatkossa virastoryhmittäin ja sukupuolen mukaan, on 679 vastaajaa samalla vastausmäärien maksimi eri tutkimuskysymysten kohdalla.

Seuraavassa kuviossa on esitetty ensinnäkin koko rikosseuraamusalan henkilöstön ja toiseksi kyselyyn vastaajien jakautuminen sukupuolen mukaan virastoryhmittäin:

Kuvio 3.1. Rikosseuraamusalan henkilöstön ja vastaajien jakautuminen virastoittain (RSKK = rikosseuraamusalan koulutuskeskus, N = 679–3203).



Koko rikosseuraamusalan henkilöstöstä valtaosa (87 %) työskenteli Vankeinhoitolaitoksessa, Kriminaalihuoltolaitoksessa työskenteli noin yhdeksän prosenttia sekä Rikosseuraamusvirastossa ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa (RSKK) yhteensä noin neljä prosenttia. Sukupuolen mukaan

tarkasteltuna Vankeinhoitolaitoksessa enemmistö työntekijöistä on miehiä (64 %). Kriminaalihuoltolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa enemmistö työntekijöistä on puolestaan naisia (naisia 81 % ja miehiä 65 %).

Kyselyyn vastanneista 69 prosenttia työskenteli Vankeinhoitolaitoksessa, 19 prosenttia Kriminaalihuoltolaitoksessa ja 12 prosenttia Rikosseuraamusvirastossa. Rikosseuraamusviraston suhteellinen osuus on selvästi suurempi kuin sen työntekijöiden osuus koko rikosseuraamusalan työntekijöistä, koska kyselylomake lähetettiin kaikille virastoryhmän työntekijöille. Myös Kriminaalihuoltolaitoksen suhteellinen osuus tutkimukseen vastanneista on suurempi kuin sen osuus rikosseuraamusalan koko henkilöstöstä. Tämä johtuu edellä mainituista otantateknisistä syistä. Vastaavasta syystä Vankeinhoitolaitoksen suhteellinen osuus on pienempi kuin sen osuus rikosseuraamusalan koko henkilöstöstä. Lisäksi on huomattava, että virastoryhmittäisissä vastausprosenteissa oli varsin suuria eroja.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna Kriminaalihuoltolaitoksen ja Rikosseuraamusviraston suhteelliset osuudet miesten ja naisten vastauksista ovat melko lähellä työntekijöiden sukupuolijakaumaa kyseisissä virastoryhmissä. Sen sijaan Vankeinhoitolaitoksessa naisten osuus vastaajista on selvästi suurempi kuin heidän osuutensa kyseisen virastoryhmän työntekijöistä. Koska naiset ovat kaikissa virastoryhmissä vastanneet miehiä aktiivisemmin, on kaikista tutkimukseen vastanneista naisia noin 59 prosenttia ja miehiä noin 41 prosenttia. Koko rikosseuraamusalan henkilöstöstä prosenttiluvut menevät päinvastoin: työntekijöistä naisia on noin 41 prosenttia ja miehiä noin 59 prosenttia.

Työpaikkansa ja sukupuolensa ilmoittaneiden vastaajien määrät ja vastausprosentit on esitetty virastoryhmittäin seuraavassa taulukossa:

Taulukko 3.1. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit.

Tutkimusryhmä 2009	Kyselyjä lähetetty (kpl)	Vastaajia (N)	Vastausprosentti	Prosenttia kaikista vastaajista
Vankeinhoitolaitos	818	471	58	69
Kriminaalihuoltolaitos	150	128	85	19
Rikosseuraamusvirasto ja RSKK	120	80	67	12
Kaikki yhteensä	1088	679	62	100

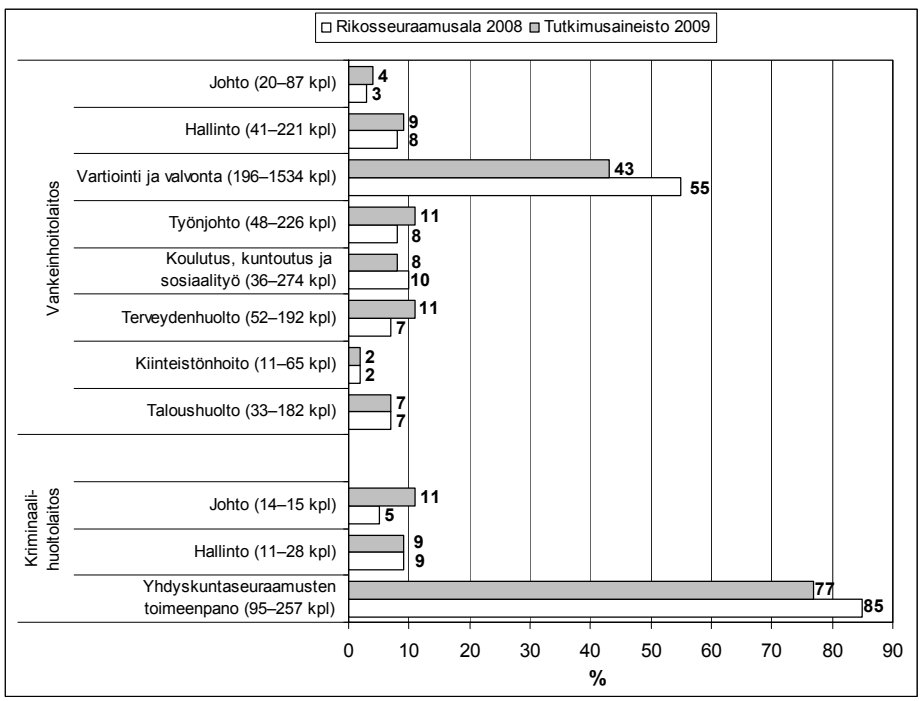
Vastausprosentti oli pienin Vankeinhoitolaitoksessa (58 %) ja suurin Kriminaalihuoltolaitoksessa (85 %). Rikosseuraamusviraston työntekijöistä kaksi kolmasosaa vastasi kyselytutkimukseen. Vankeinhoitolaitoksen muita virastoryhmiä pienempi vastausprosentti ja muiden virastoryhmien selvästi suuremmat vastausprosentit yhdessä kyseisten virastojen työntekijöiden sukupuoli-

jakauman kanssa aiheuttavat osaltaan sen, että kyselyyn vastaajista enemmistö oli naisia. Vankiloiden vastausprosentti on jäänyt myös VMBarohenkilöstökyselyssä kriminaalihuoltoa ja Rikosseuraamusvirastoa matalammaksi. Tässä raportoitavaan tutkimukseen meneillään ollut organisaatiomuutos saattoi vaikuttaa sekä vastausaktiivisuutta nostavasti että laskevasti: vastaaminen antoi mahdollisuuden palautteen antamiseen, mutta toisaalta vastaamatta jättäminenkin saattoi olla kannanotto.

Jatkossa raportissa esitetään kyselytutkimuksen vastauksia sukupuolen ja vastaajan työpaikan eli virastoryhmän mukaan. Virastoryhmittäisessä tarkastelussa Rikosseuraamusvirasto ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskus (RSKK) on yhdistetty ja jatkossa puhutaan vain Rikosseuraamusvirastosta (RISE).

Kuviossa 3.2 on esitetty henkilöstön suhteelliset osuudet tehtäväluokittain rikosseuraamusalan henkilöstöstä Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen osalta (tilanne 31.12.2008) sekä kyselyyn vastanneista kyseisissä virastoryhmissä.

Kuvio 3.2. Rikosseuraamusalan henkilöstörakenne virastoittain ja tehtäväryhmittäin (Vankeinhoitolaitos N = 459–2781, Kriminaalihuoltolaitos N = 124–301).



Rikosseuraamusvirasto on jätetty kuvion 3.2 tarkastelusta pois, koska kyselylomakkeen tehtäväluokitus poikkesi varsin paljon rikosseuraamusalan henkilöstötilinpäätöksessä käytetystä suppeasta luokituksesta, jossa jako oli tehty ainoastaan johtoon ja hallintoon. Vankeinhoitolaitoksen tehtäväryhmistä kyselylomakkeessa ollut luokka muu tehtävä on jätetty kuviosta pois (yhteensä 22 henkilöä eli noin viisi prosenttia valitsi tämän luokan), koska tätä luokkaa ei ole käytetty henkilöstötilinpäätöstiedoissa. Lisäksi Kriminaalihuoltolaitoksen kohdalla henkilöstötilinpäätöksessä käytetyt luokat kiinteistönhoito ja työnjohto on jätetty pois, sillä vain yksi henkilö kuului näihin luokkiin vuoden 2008 lopussa. Samoin Kriminaalihuoltolaitoksesta jätettiin kuviosta pois kyselyssä käytetty luokka ”muu tehtävä”, sillä vain neljä henkilöä valitsi tämän luokan.

Vankeinhoitolaitoksen osalta nähdään, että johto- ja hallintotehtävissä työskentelevien prosentuaaliset osuudet ovat kyselyaineistossa lähes samat kuin koko rikosseuraamusalalla vuoden 2008 lopussa. Sen sijaan vartiointi- ja valvontatehtävissä työskentelevien osuus on kyselyaineistossa prosentuaalisesti varsin selvästi pienempi. Erot selittyvät eroilla eri tehtäväryhmien vastausaktiivisuudessa. Kriminaalihuoltolaitoksen osalta on huomioitava johdon suuri osuus vastaajissa. Koska kyseiseen tehtäväluokkaan kuului 15 henkilöä vuoden 2008 lopussa, on oletettavissa, että osa hallintohenkilöstöön kuuluvista on myös valinnut tehtäväluokakseen johdon. Koko rikosseuraamusalan henkilöstöstä oli vartiointi- ja valvontatehtävissä työskentelevien osuus 48 prosenttia vuoden 2008 lopussa. Johto- ja hallintotehtävissä työskentelevien vastaavat prosenttiosuudet olivat kolme ja 11.

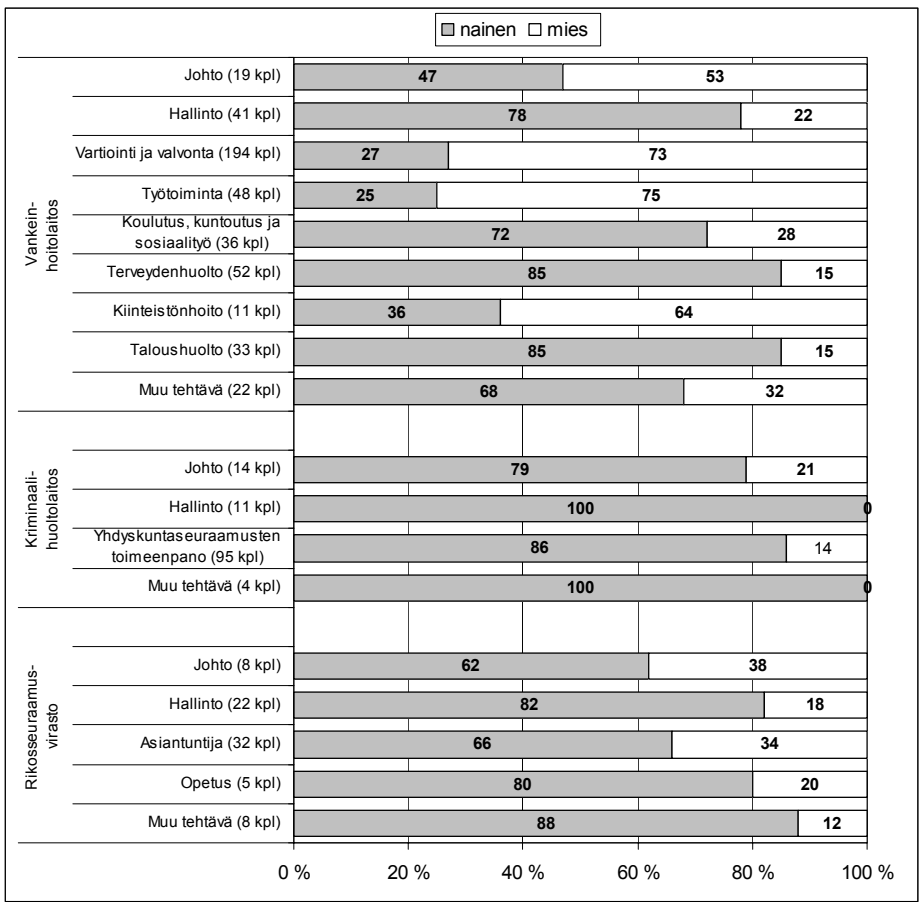
Tutkimuksessa kysyttiin myös, työskenteleekö vastaaja esimiestehtävissä. Vastaajista 21 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä esimiesasemassa. Naisvastaajista esimiestehtävissä työskenteli 16 prosenttia ja miesvastaajista 29 prosenttia (N = 674). Yksittäisistä virastoryhmistä korostuu Vankeinhoitolaitoksen osuus, koska noin 16 prosenttia naisista ja 28 prosenttia miehistä ilmoitti toimivansa esimiesasemassa.

Syitä sukupuolten, eri yksiköiden ja henkilöstöryhmien vastausaktiivisuuden eroihin voi lähinnä vain arvailla. Usein syynä vastaamatta jättämiseen on kyselylomakkeen pituus, joka tässä tutkimuksessa oli 15 sivua. Kyselystä pyrittiin tiedottamaan etukäteen sekä yksiköiden että henkilöstöjärjestöjen kautta. Sekä tiedotuksessa että kyselyn saatekirjeessä painotettiin, että kysely toteutetaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Tästä huolimatta tutkijat saivat muutamia puhelinsoittoja, joissa ilmaistiin huolta vastaajien anonymiteetin säilymisestä. Vankiloille ja siellä erityisesti valvontahenkilöstölle vaikuttaisi olevan tyypillistä epäilevä suhtautuminen kyselyihin – sekä vastaamisen hyödyllisyyden että vastaajien anonymiteetin säilymisen suhteen.

3.3 TEHTÄVIEN ERIYTYMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN

Alla olevassa kuviossa on kuvattu kyselyyn vastanneiden nais- ja miestyöntekijöiden suhteelliset osuudet virasto- ja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmissä on käytetty kyselylomakkeen tehtäväluokitusta.

Kuvio 3.3. Kyselyyn vastanneiden nais- ja miestyöntekijöiden osuudet virasto- ja tehtäväryhmittäin (Vankeinhoitolaitos N = 456, Kriminaalihuoltolaitos N = 124, Rikosseuraamusvirasto N = 75).



Vankeinhoitolaitoksessa selvä miesenemmistö on tehtäväluokissa vartiointi ja valvonta, työtoiminta ja kiinteistönhoito. Kriminaalihuoltolaitoksen kaikissa tehtäväryhmissä on selvä naisenemmistö ja myös Rikosseuraamusviraston kaikissa tehtäväryhmissä yli 60 prosenttia on naistyöntekijöitä.

3.4 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE, VIRKAIÄT JA VIRKASUHTEET

Koko rikosseuraamusalalla työskennelleiden keski-ikä oli vuoden 2008 lopussa 44,0 vuotta. Naisten keski-ikä oli 43,8 ja miesten 44,2 vuotta. Kyselyaineistossa ikänsä ja työpaikkansa ilmoittaneiden (654 kpl) vastaajien keski-ikä oli 45 vuotta. Naisvastaajien keski-ikä oli 44,4 vuotta ja miesvastaajien 46,6 vuotta eli vastaajien keski-ikä oli jonkin verran, mutta ei merkittävästi korkeampi kuin koko rikosseuraamusalalla. Taulukossa 3.2 on esitetty rikosseuraamusalan henkilöstön keski-iät virastoryhmittäin ja sukupuolen mukaan:

Taulukko 3.2. Rikosseuraamusalan henkilöstön keski-ikä virastoittain sukupuolen mukaan 31.12.2008.

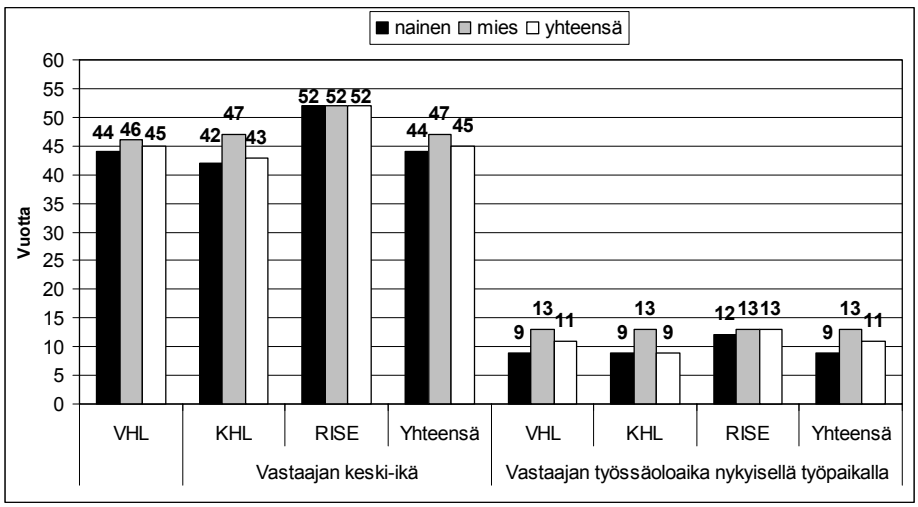
	Nainen	Mies	Yhteensä	Henkilöitä
Vankeinhoitolaitos	43,8	44,0	43,9	2781
Kriminaalihuoltolaitos	41,6	46,6	42,5	301
Rikosseuraamusvirasto	50,4	50,0	50,3	121
Kaikki yhteensä	43,8	44,2	44,0	3203

Taulukosta nähdään, että sukupuolen mukaan tarkasteltuna iäkkäimmät työntekijät työskentelivät Rikosseuraamusvirastossa ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa (kyselyaineistossa näitä virastoja tarkastellaan yhdessä). Molemmissa henkilöstön keski-ikä oli noin 50 vuotta vuoden 2008 lopussa. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna eroja on Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijöissä siten, että miehet olivat keskimäärin viisi vuotta naisvirantaltijoita iäkkäämpiä.

Kuviossa 3.4 on esitetty ensin kyselytutkimukseen vastanneiden virastoryhmittäiset ikäkeskiarvot sukupuolen mukaan ja toiseksi vastanneiden työssäoloaika vuosina kyselyhetken työpaikalla.

Tutkimusaineistossa Kriminaalihuoltolaitoksessa työskentelevien keski-iät olivat sukupuolen mukaan tarkasteltuna hyvin lähellä kyseisten virastoryhmien todellisia ikäkeskiarvoja. Rikosseuraamusviraston ja RSKK:n kohdalla vastaajien keski-iät olivat noin kaksi vuotta todellisia ikäkeskiarvoja korkeampia ja Vankeinhoitolaitoksessa miesvastaajien keski-ikä oli noin kaksi vuotta todellista korkeampi. Otoksen voi kuitenkin katsoa vastaavan varsin hyvin ikärakenteeltaan todellisia virastoryhmittäisiä ikäkeskiarvoja sekä naisten ja miesten ikäkeskiarvoja eri virastoryhmissä.

Kuvio 3.4. Vastaajien keskimääräiset iät ja virkaiät virastoittain (VHL = Vankein-hoitolaitos, KHL = Kriminaalihuoltolaitos, RISE = Rikosseuraamusvirasto ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskus. Naiset VHL N = 224–230, miehet VHL N = 230–237, naiset KHL N = 110–111, miehet KHL N = 16, naiset RISE N = 53–55, miehet RISE N = 21–23).



Tutkimuksessa kysyttiin vastaajan työssäoloaikaa vastaushetken työpaikassa, joten varsinaisen virkaiän määrittely ei ole mahdollista. Kaikissa virastoryhmissä miehet olivat työskennelleet senhetkisessä työpaikassaan naisia kauemmin. Vankeinhoitolaitoksessa ja Kriminaalihuoltolaitoksessa ero työssäoloajoissa oli kummassakin neljä vuotta, Rikosseuraamusvirastossa ainoastaan yksi vuosi.

Työsuhteen luonne oli kyselyyn vastanneista enemmistöllä vakituinen (87 %). Koko rikosseuraamusalan vastaava prosenttiluku oli vuoden 2008 lopussa 88. Vakituinen työsuhde oli 84 prosentilla nais- ja 92 prosentilla miesvastaajista. Ensimmäinen määräaikainen työsuhde oli sekä miehistä että naisista noin kolmella prosentilla vastaajista. Sen sijaan toistuva määräaikainen työsuhde oli naisista 12 prosentilla ja miehistä viidellä prosentilla. Erot työsuhteen luonteessa sukupuolen mukaan tarkasteltuna olivat koko vastausaineiston tasolla tilastollisesti merkitseviä. Virastoryhmittäin tarkasteltuna huomioitava asia on se, että jopa 20 prosenttia Kriminaalihuoltolaitoksen naisvastaajista ilmoitti olevansa toistuvassa määräaikaisessa virkasuhteessa. Rikosseuraamusvirastossa taas sekä määräaikaiset että toistuvat määräaikaiset virkasuhteet olivat harvinaisia ja eroja naisten ja miesten työsuhteen luonteessa ei juuri ollut.

Määräaikaisessa tai toistuvassa määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 82 henkilöä. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki vastasivat jatkokysymykseen, haluaisiko mieluummin vakituisen työsuhteen. Vastaajista 93 prosenttia olisi halunnut vakituisen työsuhteen ja seitsemän prosenttia ei. Naiset ilmoittivat jonkin verran miehiä useammin haluavansa vakituisen työsuhteen, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Kaikista kyselyyn vastanneista 97 prosenttia ilmoitti tekevänsä kokopäivätyötä ja kolme prosenttia osa-aikatyötä. Koko rikosseuraamusalalla vastaavat luvut olivat 98 ja kaksi prosenttia vuoden 2008 lopussa. Eroja sukupuolen mukaan tarkasteltuna ei ollut (N = 676).

3.5 KYSELYTULOSTEN ESITTÄMINEN

Kyselytulokset on raportoitu pääasiassa virastoryhmittäin sukupuolen mukaan. Virastoryhmittäinen esittäminen perustuu siihen, että kyse on kolmesta toimintakulttuuriltaan erilaisesta organisaatiosta, joita yhdistää vastikään tapahtunut organisatorinen muutos. Virastokohtaista tarkastelua voidaan perustella myös sillä, että raporttia on jatkossa tarkoitus hyödyntää kunkin viraston kehittämistyössä. Osassa kysymyksistä on lisäksi esitetty yhteensä-luku, joka kertoo kaikkien vastaajien näkemyksistä. Yhteensä-luvun käyttöä hankaloittaa se, että virastokohtaiset vastaajaryhmät ovat hyvin erikokoisia: vankeinhoidossa vastaajia on moninkertainen määrä kahteen muuhun virastoon verrattuna. Lisäksi raportissa on muutama kuvio, joissa yleiskuvan antamiseksi on esitetty ainoastaan kaikkien vastaajien arviot. Yleiskuvan jälkeen raportissa tarkastellaan kyseistä asiaa eri virastoryhmissä.

Miesvastaajien vähäinen määrä Rikosseuraamusvirastossa ja kriminaalihuollossa hankaloittaa aineiston käsittelyä ja vähentää näiden yksiköiden kohdalla tulosten luotettavuutta. Kahden yksikön miesvastaajien vähäinen määrä on kuitenkin huomioitava tulosten tulkinnassa ja virastokohtaisten johtopäätösten tekemisessä. Vähäistä vastaajamäärää ei mainita erikseen tulosten esittämisen yhteydessä. Yksiköiden vastaajamäärien lisäksi ongelmaksi vankeinhoitolaitoksen kohdalla muodostui vastaajien sukupuolijakauma: naisten suhteellinen osuus vastaajissa on selvästi suurempi kuin se oli rikosseuraamusalalla vuoden 2008 lopussa (ks. kuvio 3.1).

Aineiston vinoutuman johdosta harkittiin tulosten painottamista. Painotuksia käytetään yleensä tunnuslukujen kuten keskiarvojen laskemiseen. Painottamisesta luovuttiin, koska raportin tulokset esitetään pääosin prosenttijakaumina. Tulosten tarkastelu virastoryhmittäin antaa riittävän luotettavan kuvan työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Virastoryhmittäisiä ositepainoja käytettiin tässä tutkimuksessa silloin, kun niiden käyttö oli mahdollista, eli kaikkien vastaajien ikäkeskiarvojen ja virkaikäkeskiarvojen laskemisessa.

Tulosten esittämisessä on tulosten selkeyden ja vähäisten vastaajamäärien vuoksi yhdistetty vastausluokkia. Viisiportaisesta vaihtoehdosta (esimerkiksi täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, ei osaa sanoa, osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä) on luokkia yhdistämällä tehty kolmeportainen vaihtoehto (eri mieltä, ei osaa sanoa, samaa mieltä). Luokkien yhdistämistä ei ole mainittu erikseen tulosten esittämisen yhteydessä. Tulosten lukemisen helpottamiseksi tekstiin on merkitty, mistä kysymyslomakkeen kohdasta on kysymys. Kyselylomake löytyy raportin liitteestä 1.

3.6 HAASTATTELUAINEISTON KUVAUS

Tutkimusta varten on tehty yhteensä 17 haastattelua kriminaalihuollon ja vankeinhoidon eri yksiköissä sekä Rikosseuraamusvirastossa. Haastattelukysymykset käsittelivät samoja aihepiirejä kuin lomakekyselyn kysymykset. Suurin osa haastatelluista valikoitui siten, että työpaikan yhdyshenkilö välitti tutkijoiden haastattelupyynnön sopiviksi katsomilleen henkilöille, jotka saivat halutessaan ilmoittautua haastateltaviksi. Tutkijat pyysivät kunkin yksikön yhteyshenkilöitä välittämään kutsun tiettyä ammattiryhmää edustaville henkilöille, jotta eri virastoryhmät ja ammattiryhmät tulisivat edustetuiksi. Osaan haastatelluista tutkijat ottivat suoraan yhteyttä heidän asiantuntijatyönsä vuoksi.

Vankeinhoitolaitoksesta haastateltavia oli kymmenen, Kriminaalihuoltolaitoksesta kolme ja Rikosseuraamusvirastosta neljä. Kymmenestä vankeinhoidon työntekijästä seitsemän työskenteli suljetussa vankilassa ja kolme avovankilassa. Naisia haastatelluista oli kymmenen ja miehiä seitsemän. Yhdeksän seitsemästätoista haastatellusta toimi esimiesasemassa. Osa haastatelluista toimi erilaisissa luottamus- tai asiantuntijatehtävissä, mistä syystä heille esitettiin laajempia organisaatiota koskevia kysymyksiä. Osa haastatelluista vastasi vain omaa työtään koskeviin kysymyksiin. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavan luvalla ja litteroitiin.

Tässä tutkimusraportissa on käytetty sekä haastattelulainauksia että lomakekyselyn avovastauksia. Haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden anonymiteetin turvaamiseksi lainauksien yhteydessä on annettu vain niukasti taustatietoja vastaajista. Haastattelujen vähäisen kokonaismäärän vuoksi haastatteluaineiston rooli on tässä tutkimuksessa lähinnä kyselyaineistoa täydentävä. Haastattelut auttavat lisäksi hahmottamaan rikosseuraamusalalla työhyvinvoinnista ja tasa-arvosta käytävää keskustelua.

4 NAISET JA MIEHET RIKOSSEURAAMUSALALLA

Naisilla ja miehillä on rikosseuraamusalan eri virastoryhmissä paljon yhtäläisiä tai samansuuntaisia kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Tähän lukuun on tiivistetty eri virastoryhmissä työskenteleviin naisiin ja miehiin liittyvät erityispiirteet. Kriminaalihuollon ja Rikosseuraamusviraston miesvastaajia on suhteellisen vähän, joten tämän luvun luonnehdinnat näiden työpaikkojen miehistä ovat osin vain suuntaa antavia. Teemoja käsitellään vielä yksityiskohtaisemmin seuraavissa tulosluvuissa.

Vankeinhoidossa työskentelevät naiset

Vankeinhoidon naiset työskentelevät useimmin vartioinnin ja valvonnan tehtävissä. Muut vankeinhoidon naistyöntekijät ovat sijoittuneet tyypillisesti terveydenhoitoon, hallintoon, taloushuoltoon sekä kuntoutus-, koulutus- ja sosiaalityön sektorille.

Vankeinhoidossa työskentelevistä naiset kokivat saavansa työtovereilta apua. Työhyvinvoinnissa ja arvostuksen kokemisessa keskeinen kritiikki kohdistui sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen: naisista lähes puolet koki, että miehiä arvostetaan työntekijöinä enemmän. Tiedonpuute työpaikkaa koskevista asioista ja säröt työyhteisön yhteishengessä vaivasivat naisia. Vankeinhoidossa työskentelevät naiset myös nostivat varsin usein esiin tarpeen työnohjaukselle omassa työssään, ja he myös hyödyntävät työnohjausta miehiä useammin. Työpaikkakiusaaminen ja häirintä olivat erityisesti Vankeinhoitolaitoksessa työskentelevien naisten kohtaama ongelma. Näistä kielteisistä ilmiöistä koetaankin tarvetta keskustella enemmän työyhteisössä. Naisten havaintojen mukaan sukupuolten tasa-arvosta oli viime vuosina puhuttu työpaikalla harvemmin kuin miesten mielestä.

Joka kolmas vankeinhoidon naisista piti naisten ja miesten palkkausta epäoikeudenmukaisena, ja naiset kokivat miehiä useammin, että esimiehet eivät kohtele naisia ja miehiä tasa-arvoisesti. Niin naiset kuin miehetkin olivat kokeneet syrjintää palkkauksessa ja työmäärän jakautumisessa, mutta naiset olivat jonkin verran miehiä useammin kokeneet tulleensa syrjityiksi työtehtävien jaossa ja tiedonsaannissa uusista tehtävistä. Yleisimmin naiset arvioivat syrjinnän syyksi asemansa, sukupuolensa ja henkilökohtaiset ominaisuutensa. Vaikka suurin osa naisista oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä työssä ja uralla etenemisen kannalta, naiset olivat kuitenkin kokeneet huomattavasti miehiä useammin sukupuolestaan haittaa työssä ja uralla etenemisessä. Naiset pitivätkin sukupuolten tasa-arvoa tärkeänä kehittämiskohteena.

Vankeinhoidossa työskentelevät miehet

Vankeinhoidon miehistä valtaosa työskentelee vartioinnin ja valvonnan tehtävissä. Miehet työskentelevät naisia useammin esimiestehtävissä.

Vankeinhoidossa työskentelevillä miehillä keskeinen myönteinen työilmapiiriin liittyvä kokemus oli lähityöyhteisön antama arvostus. Sen sijaan miehiä kuormittavat erityisesti henkilöstöresurssien puute, kiire ja huolet muutoksista palkkauksessa. Lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista haastoivat hankalat työajat, jotka koskevat erityisesti miesten tekemää työtä. Miehet myös kokivat naisten mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön paremmiksi kuin miesten. Miesten työhyvinvointia heikensi erityisesti jatkuvaluontoinen häirintä asiakkaiden taholta. He myös joutivat useammin uhkaaviin tai väkivaltatilanteisiin asiakastyössä. Kuitenkin miehet käyttävät työnohjausta vähemmän kuin naiset. Häirinnästä ja ahdistelusta pitäisi miesten mielestä puhua enemmän.

Vankeinhoidossa sekä miehillä että naisilla oli kokemuksia epäoikeudenmukaisesta johtamisesta. Organisaation toimintaan ja tavoitteiden ymmärrettävyyteen kohdistettiin paljon kritiikkiä. Miehet näkivät tasa-arvon osa-alueissa vähemmän kehitettävää kuin naiset. Eniten kehitettävää miesten mielestä oli henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa sekä ikätasa-arvossa. Miehet kokivat eniten syrjintää palkkauksessa ja työmäärän jakautumisessa, ja yleisimpiä miesten kokemia syrjinnän syitä olivat heidän asemansa, mielipiteensä ja henkilökohtaiset ominaisuutensa. Suurin osa sekä miehistä että naisista oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä uralla etenemisen kannalta, mutta miehet olivat kuitenkin kokeneet huomattavasti naisia useammin hyötyä sukupuolestaan työssä ja uralla etenemisessä.

Kriminaalihuollossa työskentelevät naiset

Kriminaalihuollossa naiset työskentelevät tyypillisesti kriminaalihuoltotyöntekijöinä, johtotehtävissä sekä hallinnossa. He ovat keskimäärin muutaman vuoden nuorempia kuin miespuoliset kollegansa.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kokivat naisista myönteisimmin juuri kriminaalihuollossa työskentelevät. Erityisesti naiset kokevat sekä henkilökohtaista että työhönsä kohdistuvaa arvostusta. Puutteita naiset kokivat puolestaan tiedonsaannissa ja työyhteisön yhteishengessä. Naiset kokivat lisäksi, että perheettömiin työntekijöihin kohdistuu erilaisia odotuksia kuin perheellisiin. Naiset olivat havainneet työyhteisössään erityisesti sanallista häirintää, ja olivat joutuneet asiakkaiden häirinnän kohteeksi muita rikosseuraamusalan naisia useammin.

Kriminaalihuollossa sekä naiset että miehet pitivät oman työn suunnittelumahdollisuuksia hyvinä. Naiset suhtautuivat myönteisesti mahdollisuuksiin

kehittää itseään ja osaamistaan, ja he olivat arvioissaan mieskollegojaan myönteisempiä. Kriminaalihuollossa valtaosa naisista oli sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä työssä tai uralla etenemiseen, ja vain harva naisvastaaja oli kokenut sukupuolesta haittaa etenemisessä. Toisaalta enemmän kuin neljäsosa kriminaalihuollon naisvastaajista piti miesten mahdollisuuksia uralla etenemiseen parempina kuin naisilla. Sukupuolten tasa-arvon kehittämistä ei kuitenkaan pidetty kriminaalihuollossa erityisen tärkeänä. Naiset näkivät ikätasa-arvossa miehiä enemmän kehitettävää. Sukupuolten tasa-arvoon liittyvänä kehittämistarpeena esitettiin miesten saaminen naisvaltaiselle alalle.

Kriminaalihuollon naistyöntekijät kokivat syrjintää eniten palkkauksessa ja työmäärän jakautumisessa, ja syrjinnän syiksi arvioitiin yleisimmin henkilökohtaiset ominaisuudet ja asema.

Kriminaalihuollossa työskentelevät miehet

Miehet työskentelevät kriminaalihuollossa kriminaalihuoltotyöntekijöinä sekä johtotehtävissä, ja ovat keskimäärin muutaman vuoden vanhempia kuin naispuoliset kollegansa.

Miehet kriminaalihuollossa olivat tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikallaan. Siitä huolimatta he kokivat, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Erityisesti miehet kokivat myönteisenä työtovereilta saatavan avun ja työyhteisön yhteishengen – kielteisiä kokemuksia työilmapiiristä heillä on vähemmän kuin naisilla.

Kriminaalihuollossa sekä naiset että miehet pitivät oman työn suunnittelumahdollisuuksia hyvinä. Miehet eivät suhtautuneet mahdollisuuksiinsa kehittää itseään ja osaamistaan yhtä myönteisesti kuin naiset. Kriminaalihuollossa työskentelevistä miehistä enemmän kuin kolmasosa oli kokenut sukupuolestaan hyötyä työssä ja uralla etenemisessä. Samasta ilmiöstä kertoo se, että enemmän kuin neljäsosa kriminaalihuollon naisvastaajista piti miesten mahdollisuuksia uralla etenemiseen parempina kuin naisilla.

Rikosseuraamusvirastossa työskentelevät naiset

Rikosseuraamusvirastossa naiset työskentelevät tyypillisesti hallinto- ja asiantuntijatehtävissä.

Työtovereilta saatava apu lisäsi naisten positiivisia kokemuksia työilmapiiristä Rikosseuraamusvirastossa. Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen suhtauduttiin kuitenkin muita rikosseuraamusalan naisia kriittisemmin, ja naiset kokivat selvästi yleisemmin miesten olevan arvostetumpia työntekijöitä. Tämä näkyy myös siinä, että naiset kritisoivat työyhteisön yhteishenkeä, ja virastossa työpaikkakiusaamista kokeneet olivat yleensä naisia. Viraston naisia

kuormittivat kiire ja henkisen rasituksen lisääntyminen. Lisäksi heitä huolettavat erityisen paljon muutokset työn organisoinnissa ja palkkauksessa.

Rikosseuraamusviraston naiset suhtautuivat kriittisesti organisaation toimintaan. Erityisen tyytymättömiä naiset olivat oikeudenmukaisuuden toteutumiseen johtamisessa, ja esimiestyönkin suhteen naiset olivat miehiä kriittisempiä. Naiset olivat myös miehiä useammin sitä mieltä, että palkkaus ei toteudu tasa-arvoisesti ja että he ovat kokeneet syrjintää työtehtävien jaossa. Lähes neljäsosa Rikosseuraamusviraston naisvastaajista naisista koki, että sukupuolesta oli ollut heille haittaa työssä tai uralla etenemisessä, ja yli puolet oli sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat uralla etenemisen mahdollisuudet. Naisvastaajista kolmasosa piti myös miesten työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksia parempina kuin naisilla.

Rikosseuraamusvirastossa oman työn muutoksiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet nähtiin parempina kuin muuten rikosseuraamusalalla.

Rikosseuraamusvirastossa työskentelevät miehet

Miehet työskentelevät Rikosseuraamusvirastossa tyypillisesti asiantuntijatehtävissä.

Miehet, jotka työskentelevät Rikosseuraamusvirastossa, voivat tukeutua erityisesti lähityöyhteisössään saamaansa henkilökohtaiseen arvostukseen ja työtovereiden apuun. Miesten kritiikki kohdistui työntekijöiden riittävyyteen suhteessa työmäärään, mikä virastossa näkynee miesten yleisempänä ylityönä. Lisäksi miehet kokivat usein työstä irtautumisen vaikeaksi. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellessa osoittautui, että miehet kokivat naisia yleisemmin perheettömiin työntekijöihin kohdistuvan erilaisia odotuksia kuin perheellisiin.

Rikosseuraamusviraston miehillä oli johtamisesta paremmat kokemukset kuin muulla rikosseuraamusalalla. Erityisen tyytyväisiä he olivat esimiestensä onnistumiseen naisten ja miesten oikeudenmukaisessa kohtelussa, ja muutenkin he arvioivat esimiestyötä jonkin verran muita vastaajia myönteisemmin. Rikosseuraamusviraston miesvastaajat olivat myös muita tyytyväisempiä naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisuuteen. Rikosseuraamusviraston naiset olivat puolestaan palkkatasa-arvon toteutumisesta muita useammin eri mieltä. Miehet kokivat, että Rikosseuraamusvirastossa henkilöstöryhmien tasa-arvo vaatii kehittämistä. Myös ikätasa-arvossa nähtiin jonkin verran kehittämistä. Valtaosa miehistä ilmoitti, että sukupuolella ei ollut merkitystä työssä tai uralla etenemiseen. Rikosseuraamusvirastossa miehet kokivat mahdollisuudet itsensä ja osaamisensa kehittämiseen jonkin verran muuta rikosseuraamusalaa parempina.

5 JAKSAMINEN, TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖLLISYYS

Tässä luvussa käsitellään työyhteisöön, tasa-arvoon ja arvostukseen sekä jaksamiseen liittyviä teemoja. Luvun lopussa kootaan yhteen keskeiset havainnot.

Kyseessä olevat teemat liittyvät samoihin asioihin, joita on henkilöstöstrategian luonnoksessa nostettu esille *Töiden organisoinnin kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen* -nimisen kehittämiskokonaisuuden alle. Töiden organisointiin liittyen henkilöstöstrategiassa kiinnitetään huomiota tiedonkulun ja vuorovaikutuksen kehittämiseen sekä tarpeeseen selkiyttää työnjakoa ja työtehtäviä organisaatiouudistuksen yhteydessä. Keskeisinä työssä jaksamiseen liittyvinä kehittämistarpeina henkilöstöstrategiassa mainitaan työn monipuolistaminen, kannustava palkitseminen, työturvallisuudesta ja työsuojelusta huolehtiminen, työaikajohtamisen kehittäminen, sairauspoissaolojen minimointi sekä tulostavoitteiden ja resurssien yhteensovittaminen siten, ettei henkilöstö ylikuormitu. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia, 31.)

Alaluvuissa esiteltävien havaintojen pohjalta vaikuttaa siltä, että nimenomaan työnjakoon ja työpaikkakiusaamisen, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kaltaisista vaikeista aiheista keskustelemiseen olisi tarvetta panostaa. Lisäksi henkinen rasitus ja henkilöstövaje nousevat selvästi esiin organisaation muutoksiin ja palkkaukseen liittyvien epävarmuuden kokemusten ohella.

Työpaikan yhteishenkeä ja työtovereilta saatua arvostusta koskevat arviot olivat Kriminaalihuoltolaitoksessa myönteisempiä kuin muuten rikosseuraamusalalla. Yhteishengen ja arvostuksen kokemisessa naisten ja miesten kokemuksissa on eroja, mutta erot eivät ole suuria. Varsinkin Vankeinhoitolaitoksessa naisten ja miesten vastaukset ovat pitkälti yhtenevät. Rikosseuraamusviraston naiset olivat kriittisin vastaajaryhmä.

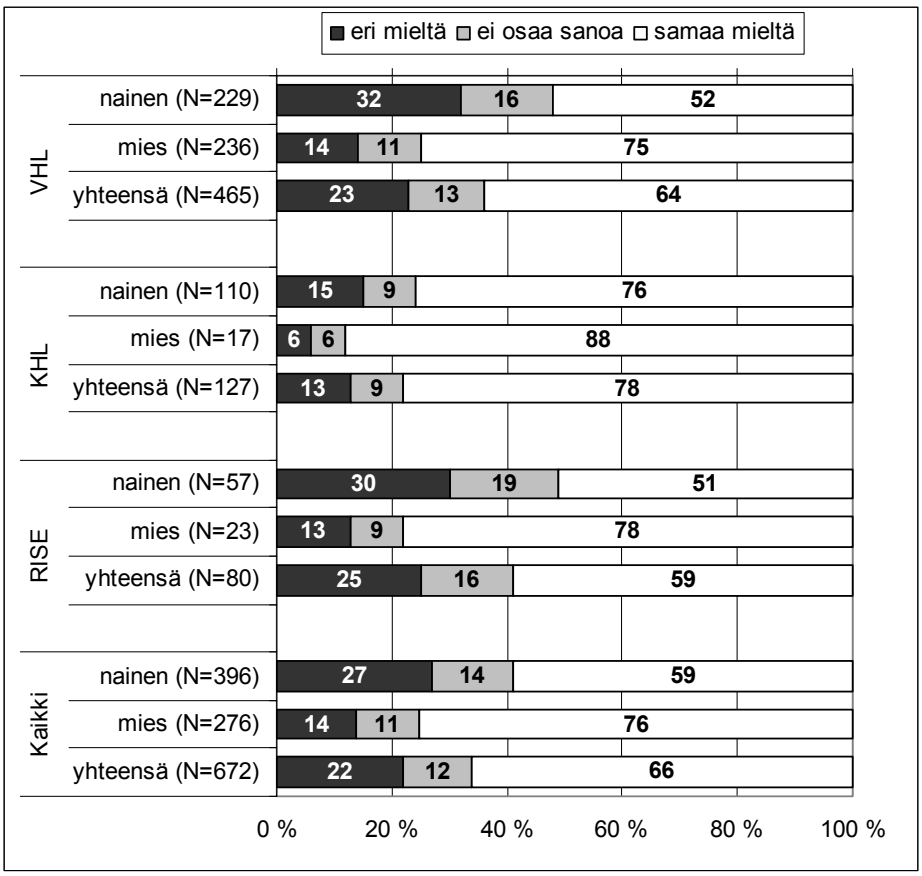
5.1 NAISET JA MIEHET TYÖYHTEISÖSSÄ

Sukupuolten tasa-arvo on yksi osa työyhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin toteutumista. Kaikista vastanneista 66 prosenttia oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu hyvin. Vastaajista 22 prosenttia oli sitä mieltä, että tasa-arvo ei

toteudu, ja 12 prosenttia puolestaan ei osannut sanoa, toteutuuko tasa-arvo.[9] Naiset arvioivat tasa-arvon toteutuvan huonommin kuin miehet.

Kaikkein myönteisimmin tasa-arvon arvioidaan toteutuvan Kriminaalihuoltolaitoksessa (kuvio 5.1). Vankeinhoidon ja Rikosseuraamusviraston vastaukset olivat lähellä toisiaan: molemmissa naiset olivat kuitenkin selvästi kriittisempiä arvioissaan tasa-arvon toteutumisesta. Vankeinhoidossa kielteisiä kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta oli yleisimmin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön sektorilla sekä talous- ja kiinteistöhuollon työntekijöillä. Rikosseuraamusvirastossa hallinnon työntekijät suhtautuivat sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen kriittisimmin. Molemmissa virastoryhmissä johto koki tasa-arvon toteutumisen useimmiten myönteisesti. Yleisesti ottaen tasa-arvon toteutumiseen suhtauduttiin kuitenkin kaikissa virastoryhmissä useammin myönteisesti kuin kriittisesti.

Kuvio 5.1. Väite Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin virastoittain ja sukupuolen mukaan.



[9] Kysymys I1.

Sukupuolten eriytyminen työssä näkyy siinä, että vaikka vastaajien työtoverit olivat useimmiten sekä naisia että miehiä, oli naisilla ja miehillä myös yleisesti yhteen sukupuoleen painottuvia työyhteisöjä.[10] Pääasiassa miestyötovereiden kanssa työskenteli 39 prosenttia miehistä, kun taas naisista 44 prosenttia työskenteli pääasiassa naisten kanssa (kuvio 5.2).[11] Vankeinhoitolaitoksessa miehet työskentelivät miesenemmistöisessä työyhteisössä selvästi useammin kuin naiset, vaikkakin sekatyöyhteisö oli sekä naisilla että miehillä yleisin. Neljäsosa naisistakin työskentelee pääasiassa oman sukupuolensa työyhteisössä. Kriminaalihuoltolaitoksen voimakas naisenemmistöisyys näkyy siinä, että vähintään 90 prosenttia sekä naisista että miehistä työskenteli pääasiassa naistyötovereiden kanssa. Lisäksi Kriminaalihuoltolaitoksen vastaajista kaikkiaan 87 prosenttia oli naisia. Rikosseuraamusviraston osalta puolestaan selkeä enemmistö työskenteli sekä miesten että naisten kanssa.

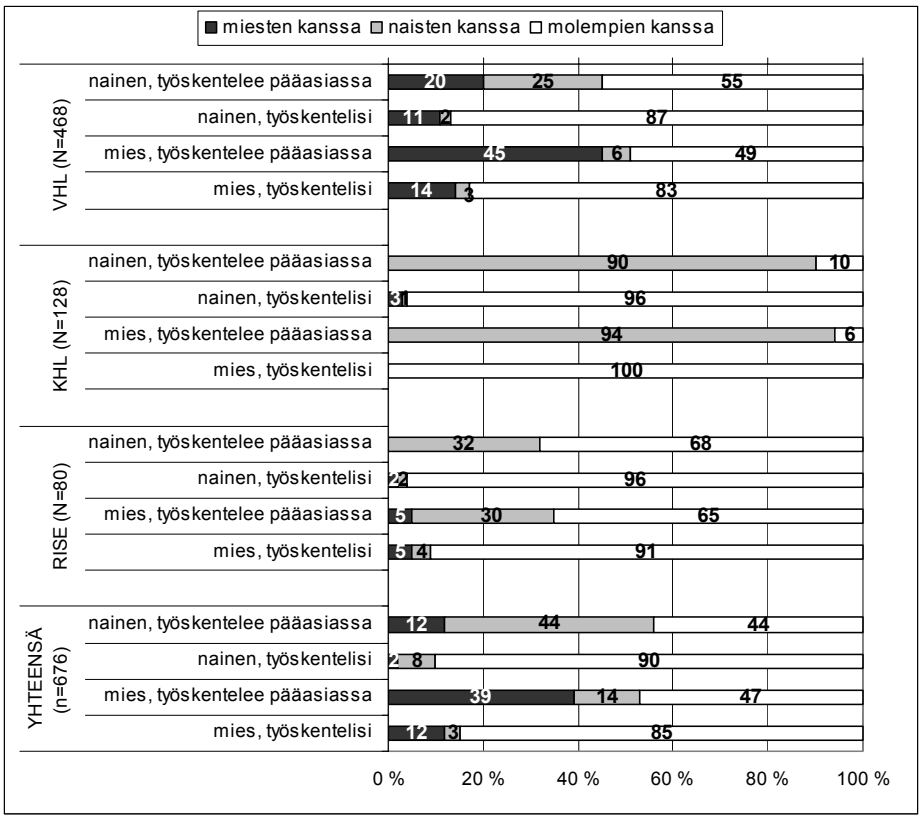
Työnjaon sukupuolittuneisuuden purkamiselle voidaan nähdä tarvetta, sillä suurin osa sekä naisista (90 %) että miehistä (85 %) haluaisi työskennellä sekatyöyhteisöissä. Virastoryhmittäisessä tarkastelussa huomataan kuitenkin, että Vankeinhoitolaitoksessa sekä naiset että miehet työskentelisivät muita yleisemmin mieluiten miesten kanssa. Kaikkiaan eri virastoryhmissä vain muutamat vastaajat halusivat työskennellä mieluiten naisten kanssa. Työtovereiden sukupuolta koskeviin toiveisiin voivat vaikuttaa myös odotukset, joita työtovereihin kohdistetaan. Reilu puolet vankeinhoidon ja noin 40 prosenttia kriminaalihuollon ja Rikosseuraamusviraston työntekijästä ilmoitti, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.[12] Vankeinhoidossa näin kokivat naiset ja miehet yhtä lailla, mutta kriminaalihuollossa miehet hiukan enemmän kuin naiset ja Rikosseuraamusvirastossa naiset selvästi enemmän kuin miehet.

Asiakastyössä vastaajat työskentelivät useimmiten joko ainoastaan miesasiakkaiden/ -vankien kanssa tai sekä nais- että miesasiakkaiden kanssa.[13] Naisasiakkaita oli hiukan useammin naistyöntekijöillä ja miesasiakkaita vastaavasti miestyöntekijöillä. Työn luonne näkyy erityisesti Vankeinhoitolaitoksessa, jossa vartijoiden tehtävät painottuivat sukupuolen mukaan siten, että vartijanaisista 38 prosenttia työskenteli naispuolisten vankien (tai muiden asiakkaiden) kanssa ja 55 prosenttia miehistä miesvankien kanssa. Tämä selittää pitkälti Vankeinhoitolaitoksen selvää sukupuolen mukaista eroa asiakas/vankityössä. Kriminaalihuollossa yksikään vastaaja ei ilmoittanut työskentelevänsä pääasiassa naisasiakkaiden/vankien kanssa. Tämä on ymmärrettävää kun tarkastellaan yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden sukupuolijakaumaa.

---

10 Kysymys D3a.
11 Kysymys D3b.
12 Kysymys I1, kohta 3.
13 Kysymys D4a.

Kuvio 5.2. Kenen kanssa työskennellään ja kenen kanssa mieluiten työskenneltäisiin virastoittain.



Yhdyskuntaseuraamuksissa asiakkaista noin kymmenen prosenttia on naisia ja vangeista noin kahdeksan prosenttia. Suurin osa kaikista naisvangeista – noin neljä viidesosaa – on sijoitettu Länsi-Suomen alueen vankiloihin. Siten Etelä-Suomen alueella työskentelevillä vankeinhoidon työntekijöillä ei ole mahdollisuutta työskennellä naisvankien kanssa. Länsi-Suomenkin alueella naisvangit on sijoitettu lähinnä Hämeenlinnan, Vanajan ja Turun vankiloihin sekä Satakunnan vankilan Köyliön osastoon. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 31.1.2010 ja 1.2.2010.) Tarkemmat sukupuolijakaumat seuraamuslajeittain eriteltynä löytyvät seuraavista taulukoista (taulukko 5.1 ja taulukko 5.2).

Taulukko 5.1. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden sukupuolijakaumat yhdyskuntaseuraamuslajin mukaan (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 31.1.2010).

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaat seuraamuslajin mukaan	Sukupuoli		Yhteensä
Seuraamuslaji	Mies	Nainen	
Nuorisorangaistus	11	–	11
Ehdollisesti rangaistut nuoret	1042	148	1190
Ehdonalaisesti vapautuneet valvottavat	1295	86	1381
Yhdyskuntapalvelu	1353	145	1498
Yhteensä	3701	379	4080

Taulukko 5.2. Vankeusrangaistuksiin tuomittujen vankien sukupuolijakaumat (Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 1.2.2010).

Vankiluvut vankeusrangaistuslajin mukaan	Suljetut laitokset			Avolaitokset			Yhteensä
Vankeusrangaistuslaji	*Mies*	*Nainen*	*Yht.*	*Mies*	*Nainen*	*Yht.*	
Vankeusvangit	1677	113	1790	879	80	959	2749
Sakkovangit	66	12	78	0	0	0	78
Tutkintavangit	528	47	575	0	0	0	575
Yhteensä	2271	172	2443	879	80	959	3402

Kysyttäessä mieluisaa asiakaskuntaa tulokset olivat samansuuntaisia kuin työtovereiden valinnassa, joskin vastaukset jakautuivat hieman tasaisemmin eri luokkiin.[14] Rikosseuraamusalan työntekijät työskentelisivät mieluiten sekä nais- että miesasiakkaiden kanssa, mutta pelkästään miesasiakkaiden ja -vankien kanssa työskenteleminen oli huomattavasti suositumpaa kuin naisasiakkaiden kanssa työskentely. Tässäkin kohtaa painotusta selittävät pitkälti Vankeinhoitolaitoksen vartijoiden toiveet, sillä 31 prosenttia vartijanaisista ja 49 prosenttia vartijamiehistä haluaisi työskennellä pelkästään miesvankien kanssa. Naisasiakkaiden kanssa halusi mieluiten työskennellä 27 prosenttia vartijanaisista ja vain yksi prosentti vartijamiehistä. Muissa virastoissa kukaan ei haluaisi työskennellä mieluiten naisasiakkaiden kanssa.

Tuloksia voidaan selittää esimerkiksi naisvankipaikkojen vähyydellä. Ongelmatilanteissa naisvankeja on huomattavasti vaikeampaa siirtää toisiin vankiloihin kuin miehiä. Toisaalta asiaan vaikuttanee sellaisten erityiskysymysten kuin äitiyteen ja perheeseen liittyvien huolien käsittely. Naisvangit

[14] Kysymys D4b.

ovat kaikkiaan miesvankeja moniongelmaisempi ryhmä. (Naiset näkyviksi 2008.)

Yhdysvalloissa havaittiin 1980- ja 1990-luvuilla, että lähes kaikki vartijat, niin miehet kuin naisetkin, työskentelevät mieluummin mies- kuin naisvankilassa. Näin siitä huolimatta, että naisvartijat raportoivat kokeneensa miesvankilassa työskennellessään enemmän häirintää (sekä työtovereilta että vangeilta) kuin naisvankiloissa. (Pollock 1986; Britton 1999.) Dana Brittonin tutkimuksen mukaan miesvankiloiden suosioon vaikutti monta seikkaa. Ensinnäkin naisia pidettiin miehiä hankalampina vankeina: naisten väkivalta tulkittiin eri tavalla kuin miesten, naiset olivat vaikeita tai tunteellisia luonteeltaan ja naisten kehot koettiin hankalina. Naisvankiloissa vartijat eivät saaneet tukea esimiehiltään, jotka olivat usein naisia, ja pienissä naisvankiloissa tiimityötä ja yhteishenkeä oli vähemmän kuin suurissa miesvankiloissa. Työtä tehtiin usein yksin. Lisäksi miesvankiloita pidettiin enemmän ”oikeina” vankiloina. Suomen ja Yhdysvaltojen vankilat eroavat monin tavoin toisistaan, joten ilmiöitä ei voi täysin rinnastaa. Voi kuitenkin olla, että vallitsevilla maskuliinisilla arvostuksilla on täälläkin vaikutusta sen kannalta, minkälainen työ vankeinhoidossa mielletään arvostetuksi.

5.2 YHTEISHENKI JA ARVOSTUS

Työpaikan yhteishenkeä ja arvostuksen kokemuksia tutkittiin kysymällä missä määrin samaa tai eri mieltä vastaajat esitetyistä väitteistä olivat. Yksikköjen väliset erot ovat hyvin samanlaisia läpi kysymyssarjan.[15] Kriminaalihuoltolaitoksen tulokset ovat muiden yksikköjen tuloksia myönteisempiä. Sen sijaan naisten ja miesten kokemuksissa on eroja, mutta erot eivät olleet yleensä suuria.

Työtovereilta saatava apu nousee yleisimmin esiin myönteisenä tekijänä tarkasteltaessa työyhteisöllisyyttä rikosseuraamusalalla (kuvio 5.3). Yksiköstä riippuen vastanneista 82–92 prosenttia oli sitä mieltä, että saa apua työtovereilta. Kaikkein myönteisimmin työtovereilta saatavaa apua arvioivat Kriminaalihuoltolaitoksessa työskentelevät. Vankeinhoitolaitoksessa 13 prosenttia, Rikosseuraamusvirastossa yhdeksän prosenttia ja Kriminaalihuoltolaitoksessa kuusi prosenttia vastaajista oli kokenut ongelmia avunsaannissa työtovereilta. Rikosseuraamusvirastossa työskentelevät miehet olivat naisia useammin väitteen kanssa samaa mieltä eli tyytyväisiä tilanteeseen. Muiden yksikköjen kohdalla naisten ja miesten välillä ei ollut eroa kokemuksissa.

Toiseksi myönteisimmät arviot koskevat lähityöyhteisöltä saatavaa arvostusta. Samaa mieltä väitteen *Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni* kanssa

[15] Kysymys D1, kohdat 1–6.

olevat löytyivät tässäkin tapauksessa useimmin Kriminaalihuoltolaitoksesta. Rikosseuraamusvirastossa lähityöyhteisön osoittama henkilökohtainen arvostus näkyi toiseksi voimakkaimpana. Rikosseuraamusvirastossa miehet olivat kokeneet naisia enemmän arvostusta ja he olivatkin arvostuksen suhteen koko aineiston tyytyväisin ryhmä.

Arvostuksen kokemukset heijastelevat myös vastaajien asemaa: yksikään johtoon kuuluvista ei ilmoittanut, että häntä ei arvosteta. Arvostuksen puutetta koettiin harvoin muissakaan henkilöstöryhmissä. Poikkeuksen tähän tekee Vankeinhoitolaitos, jossa muuhun kuin johtoon tai hallintoon kuuluvasta henkilöstöstä 12 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä arvostuksestaan. Vankeinhoitolaitoksessa henkilökohtaisesta arvostuksestaan erimielisiä olivat tyypillisimmin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön sekä taloushuollon henkiloström. Seuraavassa yksi avovastauksissa esiin nousseista arvostuksen kokemuksista:

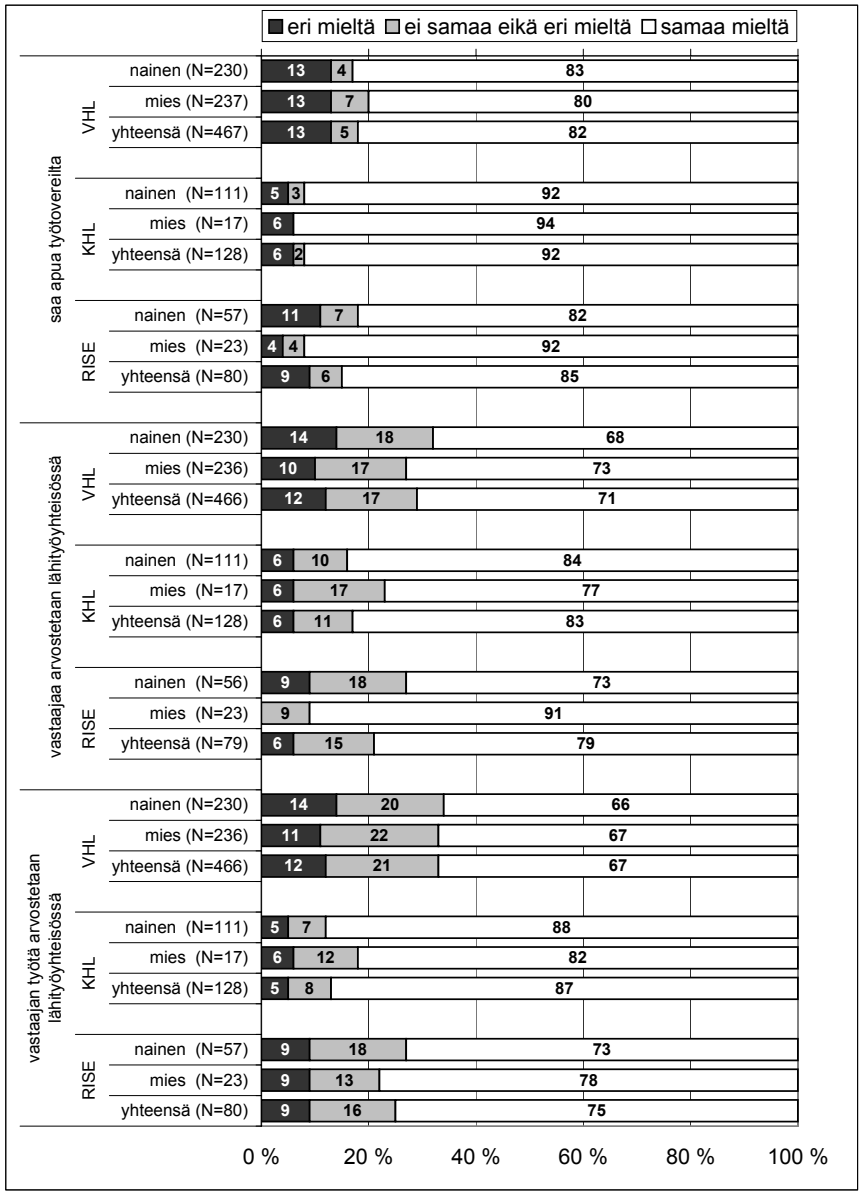
> *Keittäjän työtä ei arvosta kukaan, ruoka tulee vaan "itsestään" ja on valmiina tarjolla määrättyyn kellonaikaan (vuosien kokemuksella).* (nainen, taloushuolto)

Tarkasteltaessa henkilöstön kokemaa *henkilökohtaista* ja *työhön kohdistuvaa arvostusta* lähityöyhteisössään huomataan, että naisten ja miesten kokemuksissa ei ole suuria eroja. Tyytyväisimpiä olivat kriminaalihuollon vastaajat, kun taas vankeinhoidon vastaajat olivat vähiten tyytyväisiä. Rikosseuraamusvirastossa erityispiirteenä ovat miehet, jotka kokivat enemmän henkilökohtaista kuin työhönsä kohdistuvaa arvostusta.

Kielteisimmät arviot liittyen inhimillisiin resursseihin koskivat työntekijöiden määrän riittävyyttä (kuvio 5.4). Väittämästä *Työntekijöitä on riittävästi työmäärään nähden* oltiin eri mieltä erityisesti Vankeinhoitolaitoksessa, jossa miehet antoivat kielteisimpiä arvioita yleisimmin. Muissa yksiköissä ei ollut eroja sukupuolten välillä. Kriittisimmän ryhmän vankeinhoidon sisällä muodostivat vartioinnissa ja valvonnassa toimivat (eri mieltä väittämän kanssa 82 % vastaajista) ja vähiten kriittisen hallinnossa (23 %) työskentelevät. Johdostakin lähes puolet piti henkilöstömäärää riittämättömänä. Rikosseuraamusvirastossa henkilöstön riittämättömyys nousi esiin toiseksi yleisimmin. Virastoryhmän sisällä asiantuntijatehtävissä toimivat suhtautuivat väitteeseen yleisimmin kielteisesti. Kriminaalihuollossa 42 prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa eri mieltä. Vankeinhoitolaitosta lukuun ottamatta naisten ja miesten vastauksissa ei ollut eroja. Tyytyväisimpiä työntekijöiden määrään suhteessa työmäärään olivat kriminaalihuollon vastaajat.

Tiedonsaanti nousee usein organisaatioissa kritiikin kohteeksi. Väittämän *Saan riittävästi tietoa työpaikkaa koskevista asioista* kanssa samaa mieltä oli 54 prosenttia vastaajista. Kriminaalihuollon työntekijät olivat selvästi vankeinhoidon ja Rikosseuraamusviraston työntekijöitä tyytyväisempiä tiedonsaannin

Kuvio 5.3. Lähityöyhteisöltä saatu arvostus virastoittain.

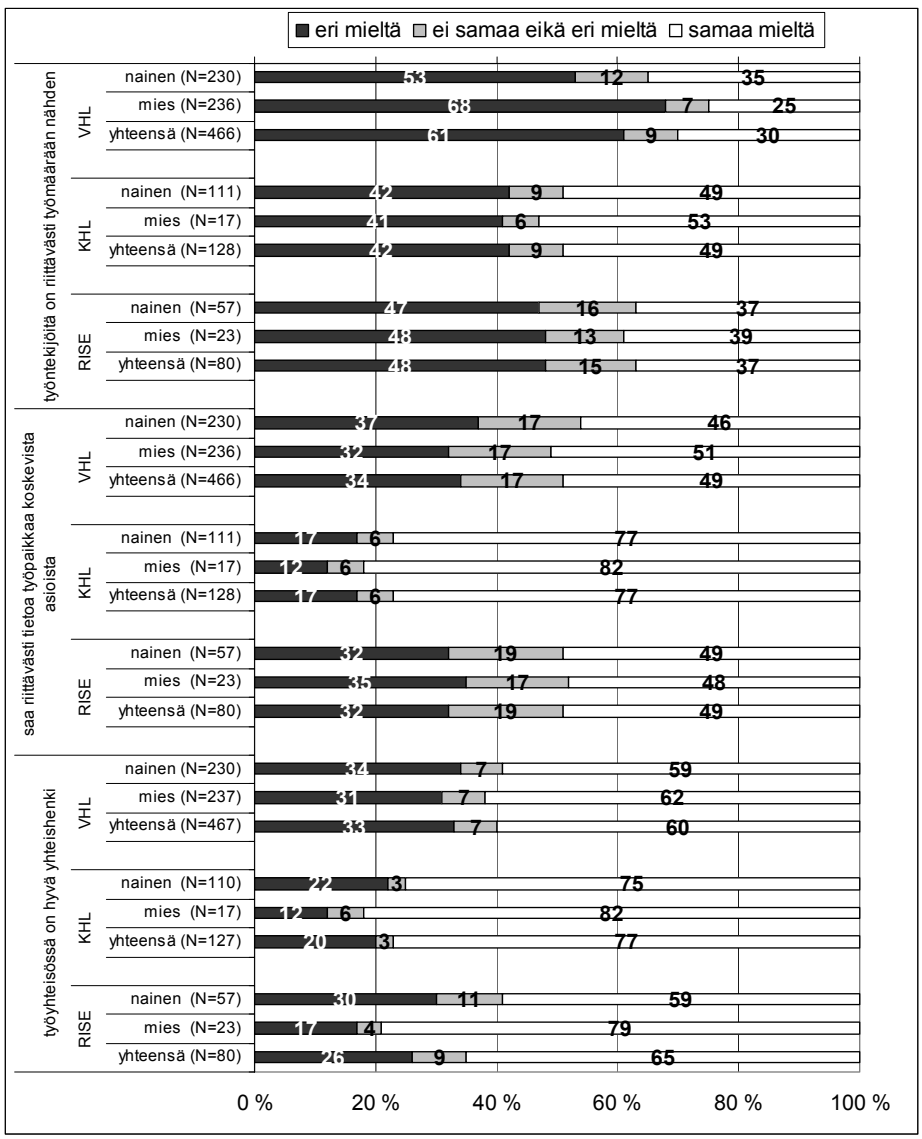


tasoon. Sukupuolten välillä ei ollut kokemuksissa juurikaan eroa. Eniten tiedonsaantia kritisoitiin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön piirissä työskentelevien keskuudessa (53 %), vaikkakin myös kiinteistötehtävissä (46 %) sekä vartioinnissa ja valvonnassa (44 %) oltiin erimielisiä. Tiedonkulun ongelmaan on yritetty myös puuttua, kuten seuraavasta vankeinhoidon haastattelusta ilmenee:

> *T: Onko täällä sun mielestä joku haaste tai joku semmonen keskeinen kysymys mikä liittyis henkilöstön työhyvinvointiin?*

H: No jos kattoo VM-baron tuloksia ja niitä aikaisempiakin, niin kyllä se, varmaankin se on kaikissa isoissa yhteisöissä, aina se tiedonkulku mikä sieltä pomppaa silmille. Aina koetaan tämänkin kokoisissa yhteisöissä, että tiedonkulku ei toimi. Ja se on semmoinen varmaankin osittain ikuisuuskysymys, että ei sitä oikeen saa missään isoissa yksiköissä varmaan semmoiselle mallille, että kaikki olisi sitä mieltä että tieto kulkee hyvin. Viime VM-baron jälkeen me otettiin se kehittämiskohteeksi täällä, että me yritetään se tiedonkulkuasia parantaa. (mies, VHL, johto)

Kuvio 5.4. Avunsaanti ja työyhteisön yhteishenki virastoittain.

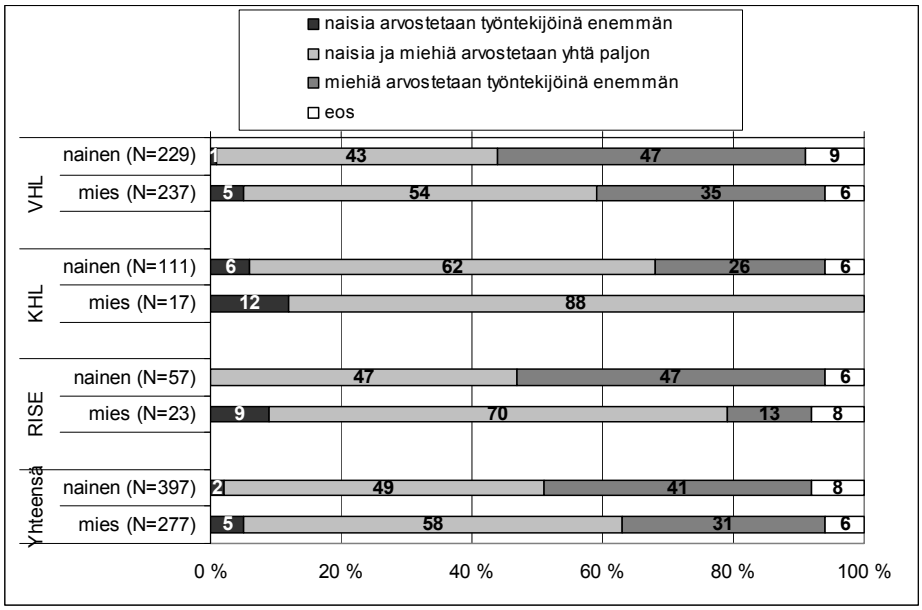


Työyhteisön yhteishenkeä arvioitiin samaan tapaan kuin tiedonsaantiakin. Kaikista vastaajista 63 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikalla on hyvä yhteishenki. Kriminaalihuollon työntekijät antoivat jälleen myönteisimmät arviot: erityisesti miehet olivat yhteishenkeen tyytyväisiä. Suurin ero yksikön sisällä naisten ja miesten arvioissa on Rikosseuraamusvirastossa, jossa miehet olivat naisia tyytyväisimpiä yhteishenkeen. Vankeinhoitolaitoksessa naisten ja miesten kokemukset yhteishengestä olivat hyvin lähellä toisiaan. Vankeinhoitolaitoksessa kriittisimpiä olivat taloushuollossa (55 %) sekä koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä (50 %) työskentelevät. Seuraavassa tilannettaan kuvailee eräs Vankeinhoitolaitoksessa työskentelevä nainen:

> *Minua rasittavat työssä ja vapaa-ajalla työyhteisöongelmat, ei työ. Työyhteisöni on pyörinyt samojen ongelmien kanssa koko siinä oloni ajan. Muutosta eivät tuo mitkään toimenpiteet, enkä enää jaksa edes uskoa muutokseen.* (nainen, VHL)

Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä paljon. Sukupuolten yhtäläisen arvostuksen nähdään useimmiten toteutuvan kriminaalihuollossa, jossa 62 prosenttia naisista ja peräti 88 prosenttia miehistä oli tätä mieltä. Vastaajat arvioivat, miten arvostuksen yhtäläisyys toteutuu heidän nykyisellä työpaikallaan. Vastaukset heijastelevat siis kunkin virastoryhmän kulttuuria, ei rikosseuraamusalaa kokonaisuutena. Vankeinhoitolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa arviot arvostuksen yhtäläisyydestä olivat samansuuntaisia, mutta erot naisten ja miesten vastauksissa olivat Rikosseuraamusvirastossa selvästi jyrkemmät: kun 70 prosenttia miehistä piti sukupuolten arvostusta yhtäläisenä, näin koki naisista 47 prosenttia. Naisten arvostusta työntekijöinä pidettiin parempana hyvin harvoin. Sen sijaan miesten arvostusta piti parempana vankeinhoidossa 47 prosenttia naisista ja 35 prosenttia miehistä, Rikosseuraamusvirastossa 47 prosenttia naisista ja 13 prosenttia miehistä sekä kriminaalihuollossa 26 prosenttia naisista muttei yksikään miehistä.

Kuvio 5.5. Työntekijöiden arvostus virastoittain sukupuolen mukaan.



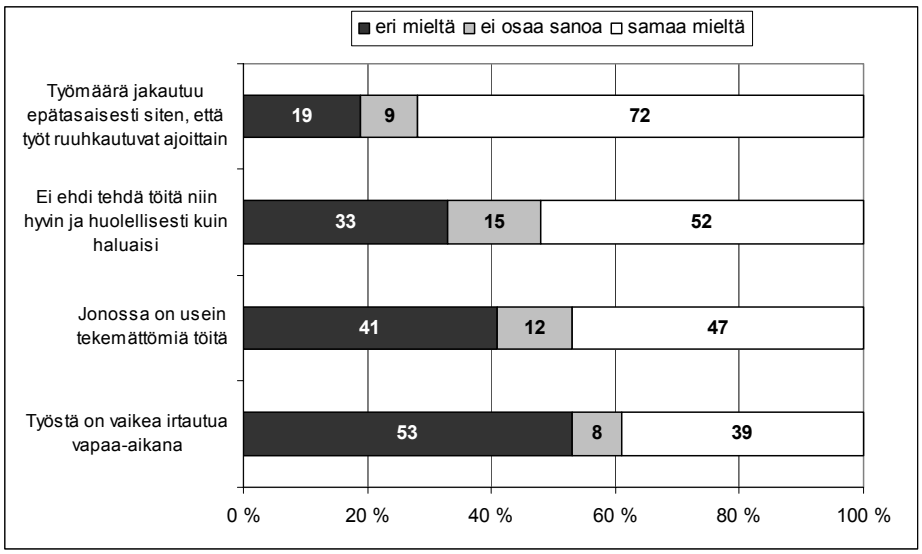
5.3 JAKSAMINEN

Työolotutkimusten mukaan kiire vaikuttaa lisääntyneen suomalaisilla työpaikoilla (Lehto & Sutela 2008). Työtahdin kiristymiseen kiinnitettiin huomiota myös rikosseuraamusalalla. Kaikista vastaajista 76 prosenttia oli sitä mieltä, että kiire työssä oli lisääntynyt.[16] Yleisimmin kiireen lisääntymistä oli koettu vankeinhoidossa, jossa miehillä kiire oli näkynyt työssä hiukan enemmän kuin naisilla. Kiireen lisääntyminen näkyi etenkin vartijoilla (87 %), johtotehtävissä (84 %) ja terveydenhuollossa (78 %) työskentelevillä. Toiseksi eniten kiireen lisääntymistä koettiin Rikosseuraamusvirastossa, jossa puolestaan kiire oli vaikuttanut naisten työhön hiukan enemmän kuin miesten. Myös kriminaalihuollossa kiireen nähtiin yleisesti lisääntyneen, vaikka siellä myös virastoryhmistä useimmin nähtiin työtahdin pysyneen samanlaisena.

Työssä jaksamisen haasteista yleisin oli työmäärän epätasainen jakautuminen, joka aiheuttaa työn ajoittaista ruuhkautumista. Peräti 72 prosenttia vastaajista oli tätä mieltä. Lisäksi oli yleistä (52 %), että henkilöstö ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Yleisesti (47 %) koettiin myös, että jonossa on usein tekemättömiä töitä. Työstä irtautuminen vapaa-ajalla onnistui hieman paremmin, mutta kuitenkin jopa 39 prosenttia piti työstä irtautumista vaikeana.[17]

[16] Kysymys F1.
[17] Kysymys F2.

Kuvio 5.6. Työ ja työssä jaksaminen (kaikki vastaajat N = 674–675; VHL N = 466–467, KHL N = 124–128, RISE N = 79–80).

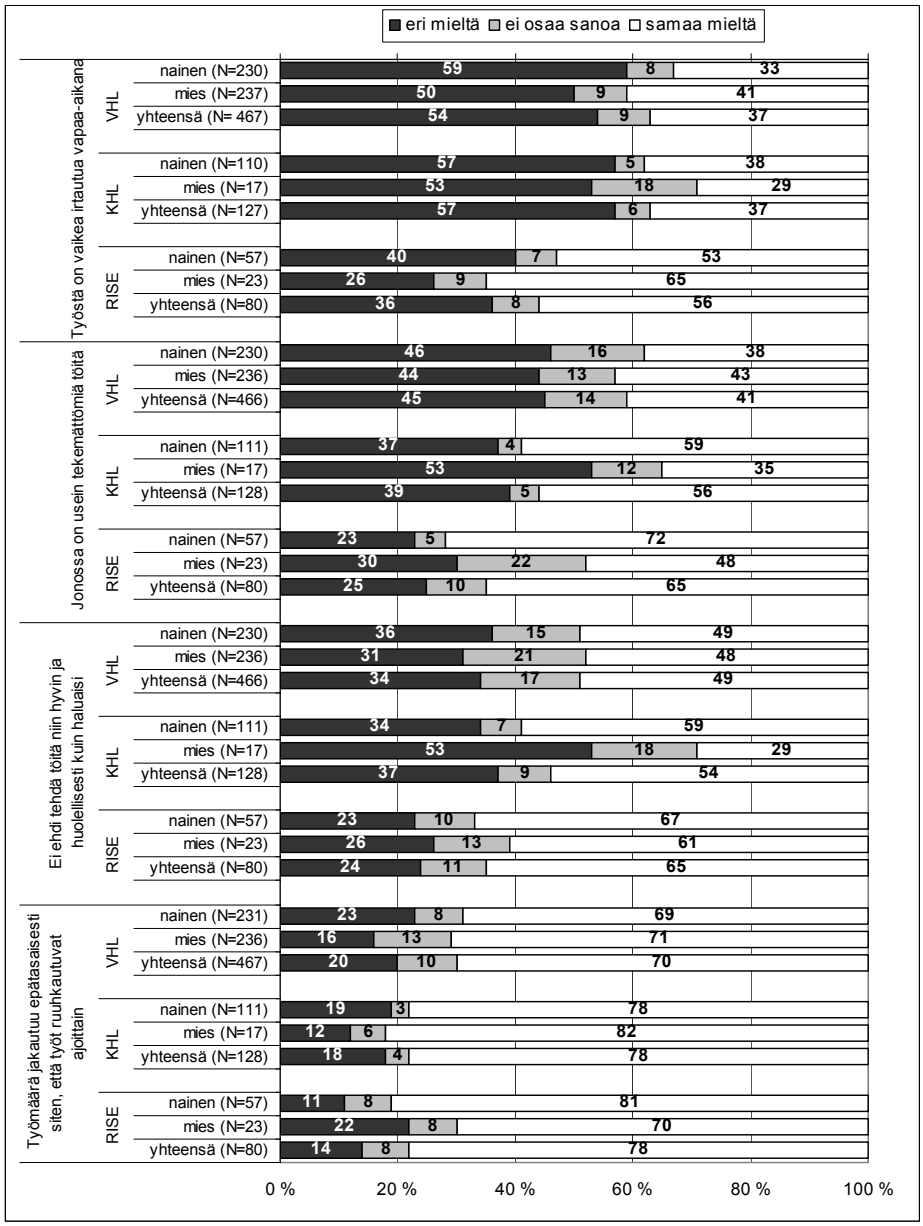


Kun väittämiä tarkastellaan virastoryhmittäin eriteltynä, havaitaan, että eri virastojen välillä on suuria eroja työssä jaksamisen kokemuksissa. Työssä jaksamisen ongelmat näkyivät yleisimmin Rikosseuraamusviraston kohdalla. Rikosseuraamusvirastossa työskentelevät naiset kokevat työn ruuhkautumisen miehiä suuremmaksi ongelmaksi. Lisäksi tässä virastoryhmässä yli puolet vastaajista koki, että työstä on vaikea irtautua vapaa-aikana. Määrä on selvästi enemmän kuin muissa virastoryhmissä. Työstä irtautumisen koki vaikeaksi 53 prosenttia naisista ja 65 prosenttia miehistä – miehet siis yleisemmin. Työstä irtautuminen liittyy myös asemaan, sillä johdossa työskentelevistä kaikki kokivat työstä irtautumisen vaikeaksi.

Useimmin jonossa olevat tekemättömät työt kokivat ongelmaksi Rikosseuraamusviraston naiset. Tyytyväisin ryhmä tämän asian suhteen olivat kriminaalihuollon miehet. Toisaalta tämä ryhmä oli eniten sitä mieltä, että ei ehdi tekemään töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.

Työn ruuhkautuminen voi näkyä myös työaikakäytännöissä. Rikosseuraamusalan työntekijöillä on mahdollisuus kerryttää työtunteja työaikapankkiin, jotta työaika voitaisiin tasata esimerkiksi myöhemmin pidettävillä vapailla tai lyhyemmillä työpäivillä. Vankeinhoitolaitoksessa 16:lla, kriminaalihuollossa yhdeksällä ja Rikosseuraamusvirastossa kuudella prosentilla vastaajista

Kuvio 5.7. Työ ja työssä jaksaminen virastoittain sukupuolen mukaan.



työaikapankin saldo oli kyselyajankohtana nolla tuntia[18]. Saldo oli eniten plussalla vankeinhoidon työntekijöillä, joista miehillä oli saldotunteja keskimäärin enemmän. Rikosseuraamusvirastossa erot sukupuolten välillä olivat vähäisiä. Kriminaalihuollossa saldotunteja oli kerrytetty keskimäärin vähiten,

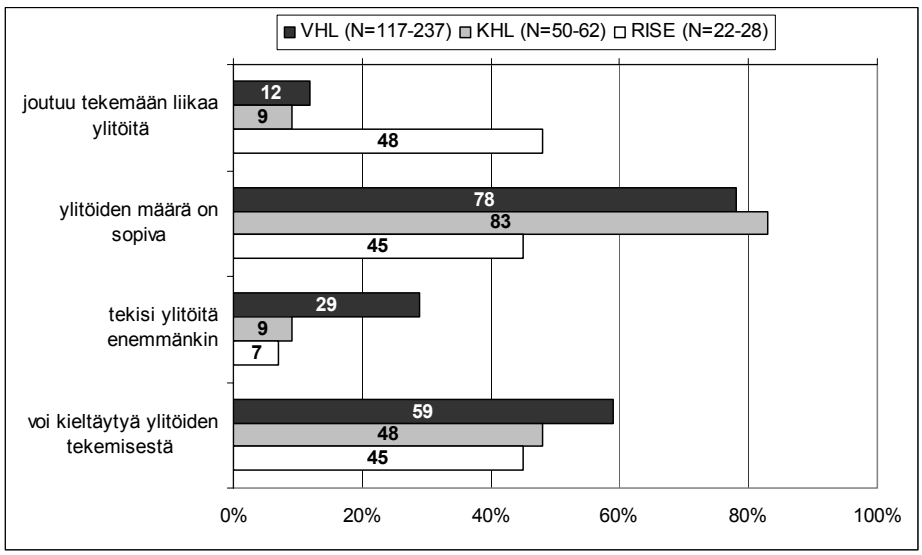
[18] Kysymys B2a.

mutta sieltä löytyi suurin yksittäisen henkilön saldokertymä. Saldotuntien kertymällä ei ollut suoraa yhteyttä vastaajien asemaan.

Työaikapankin saldo oli miinuksella kahdeksalla prosentilla Rikosseuraamusviraston, seitsemällä prosentilla Vankeinhoitolaitoksen ja kuudella prosentilla kriminaalihuollon työntekijöistä. Plus- tai miinustunteja ei ollut lainkaan kymmenellä prosentilla vankeinhoidon, seitsemällä prosentilla kriminaalihuollon ja viidellä prosentilla Rikosseuraamusviraston työntekijöistä.

Ylitöiden määrään ollaan tyytyväisimpiä vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa.[19] Miltei kolmasosa vankeinhoidon työntekijöistä tekisi ylitöitä mielellään enemmänkin. Tuloksella lienee yhteyttä ylitöistä saataviin erillisiin korvauksiin. Työajan ylittävää työtä koettiin olevan liikaa useimmiten Rikosseuraamusvirastossa, jossa 48 prosenttia vastaajista ilmoitti näin. Ylitöistä voitiin yleisimmin kieltäytyä Vankeinhoitolaitoksessa. Ylitöiden tarkastelu sukupuolen mukaan ei ollut mahdollista vähäisen vastaajamäärän vuoksi.

Kuvio 5.8. Ylitöiden tekeminen.



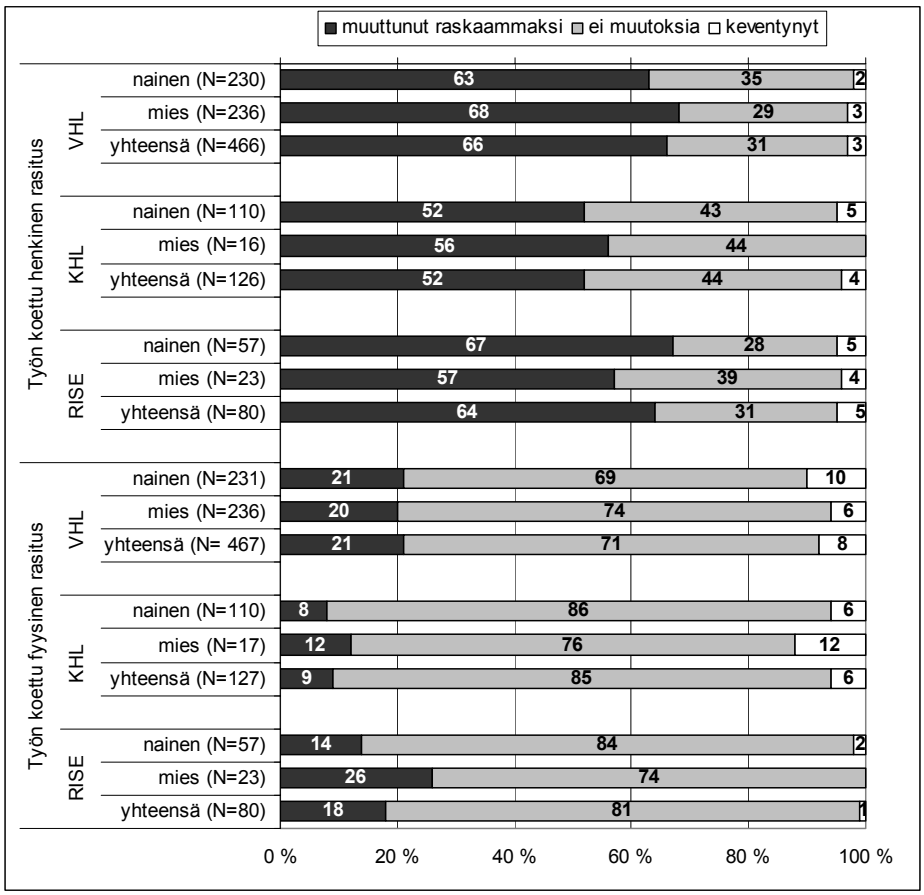
Ne, jotka olivat ilmoittaneet työaikasaldonsa olevan plussalla, olivat myös tyypillisesti ilmoittaneet tehneensä korvauksellista ylityötä. Korvaukseton ylityö oli melko harvinaista, ja useimmiten tällaista työtä oli tehty 1–5 tuntia viimeisen kuukauden aikana. Virastokohtaisessa tarkastelussa sukupuolten välisiä eroja ylitöiden yleisyydessä tai määrissä ei juuri ole, lukuun ottamatta Rikosseuraamusvirastoa, jossa miehet ovat tehneet naisia useammin ylitöitä

[19] Kysymys B2c.

ja ne painottuvat 3–10 tuntiin. Tyypillisin syy korvauksettomien ylitöiden tekemiseen oli töiden liika määrä työaikaan nähden.[20]

Työn henkisen rasituksen lisääntyminen näkyy rikosseuraamusalan henkilöstön kokemuksissa voimakkaammin kuin fyysisen rasituksen lisääntyminen. Työn henkinen rasitus on lisääntynyt kaikissa virastoissa, Vankeinhoitolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa hiukan Kriminaalihuoltolaitosta enemmän. Rikosseuraamusviraston naiset ja Vankeinhoitolaitoksen miehet olivat kokeneet henkisen rasituksen lisääntyneen eniten. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työn fyysinen rasitus ei ollut juurikaan muuttunut. Eniten työn fyysinen rasitus oli lisääntynyt Rikosseuraamusviraston miesten mielestä.

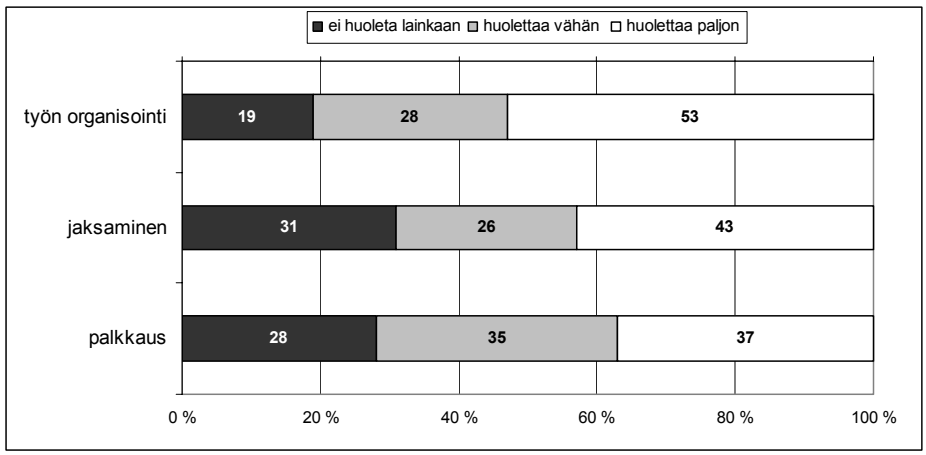
Kuvio 5.9. Fyysinen ja henkinen rasitus virastoittain sukupuolen mukaan.



[20] Kysymykset B2b, B3 ja B4.

Henkisen rasituksen lisääntymiseen saattavat osaltaan vaikuttaa työhön ja työympäristöön liittyvät huolet, joista kuormittavimpia kaikkien rikosseuraamusalan vastaajien mukaan olivat muutokset työn organisoinnissa. Hiukan yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että muutokset työn organisoinnissa huolettavat paljon. Omassa työssä jaksaminen huoletti 43 prosenttia vastanneista. Kolmantena epävarmuutta aiheuttaneena tekijänä esiin nousivat muutokset palkkauksessa.[21]

Kuvio 5.10. Yleisimmät huolenaiheet (kaikki vastaajat N = 669–673; VHL N = 464–467, KHL N = 126–127, RISE N = 79).

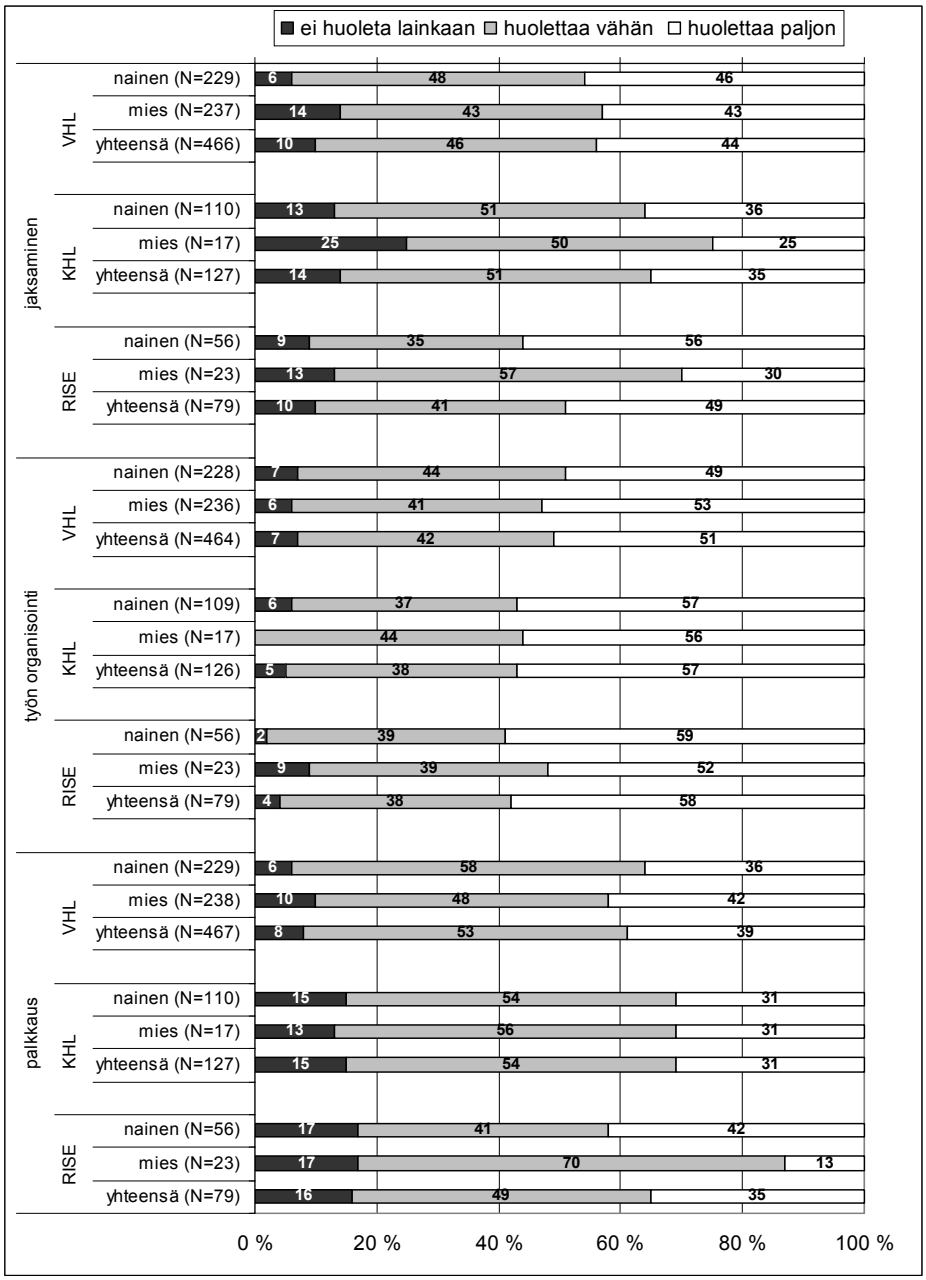


Jaksamisen suhteen paljon epävarmuutta olivat useimmiten kokeneet Rikosseuraamusviraston naiset. Vähiten oma jaksaminen huoletti kriminaalihuollon miehiä. Työn organisoinnin ja palkkauksen suhteen ei ollut suuria eroja eri virastojen ja eri sukupuolten välillä. Poikkeuksen muodostavat Rikosseuraamusviraston naiset, joista 42 prosenttia oli paljon huolissaan palkkauksesta. Rikosseuraamusviraston miehistä ainoastaan 13 prosenttia oli paljon huolissaan palkkauksesta. Erityisesti palkkaus ja jaksaminen huolettivat hallinnon työntekijöitä.

Vankeinhoitolaitoksessa palkkauksesta koettiin yleisimmin huolta vartioinnissa ja valvonnassa, koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä, taloushuollossa ja työtoiminnassa. Oma jaksaminen oli huolettanut etenkin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön työntekijöitä sekä johtoa, kun taas työn organisoinnin muutokset nousivat erityisesti johdon huolenaiheeksi. Organisointikysymykset painoivat toiseksi eniten vartioinnin ja valvonnan henkilöstöä sekä muissa tehtävissä toimivia.

[21] Kysymys F5.

Kuvio 5.11. Yleisimmät huolenaiheet virastoittain sukupuolen mukaan.



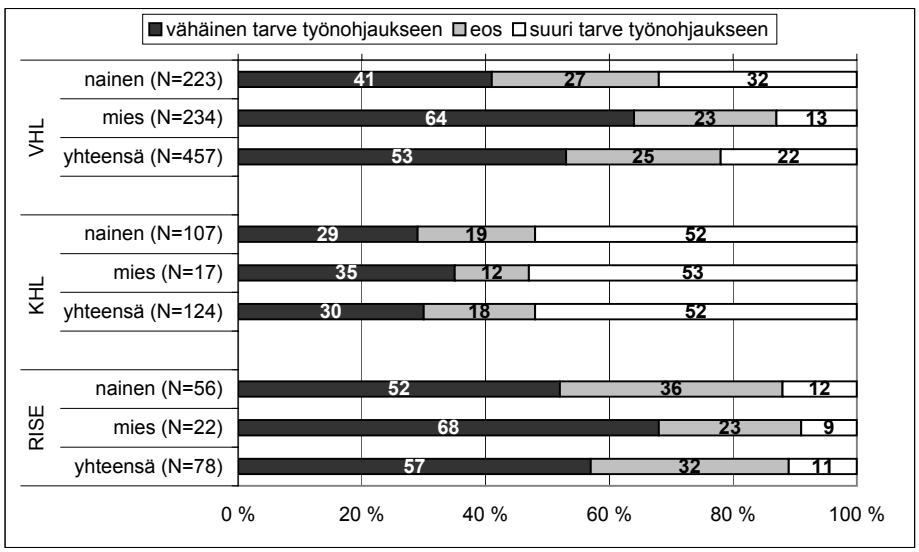
Organisaatiomuutoksiin viitattiin laadullisessa aineistossa jatkuvana prosessina, ja toivottiin myös mahdollisuutta keskittyä normaalityöhön:

> *T: Ajatteletko sä, että tämä muutos kohta loppuu, tai minkälaisia ajatuksia sulla on tulevaisuudesta?*

H: No, kyllä mä ainakin toivon niin. Että nyt kun tämä riseala 2010 - hanke saadaan päätökseen, niin kahden, kolmen vuoden sisällä tulisi jonkun näköinen semmoinen rauhoittumistilanne, että ei ole mitään suurta muutosta tiedossa. Vaan saa semmoisen työrauhan, että keskitytään siihen perustyöhön ja kehitetään sitä.
(mies, VHL, johto)

Millaisin välinein henkilöstön kokemia huolia ja henkistä rasitusta sitten käsitellään? Kyselyssä tarkasteltiin sitä, millaiset mahdollisuudet ja tarpeet työnohjaukseen koettiin olevan.[22] Tarve työnohjaukselle vaihteli virastoittain. Melko suurta tai erittäin suurta tarvetta työnohjaukseen kokivat useimmiten Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijät. Näiden 52 prosentin kohdalla naisten ja miesten arviot olivat samanlaisia. Vankeinhoidossa naiset kokivat miehiä suurempaa tarvetta työnohjaukselle: naisista suurta tarvetta oli kokenut joka kolmas, miehistä ainoastaan 13 prosenttia. Rikosseuraamusvirastossa tarvetta työnohjaukseen koettiin vähiten.

Kuvio 5.12. Työnohjauksen tarve virastoittain sukupuolen mukaan.



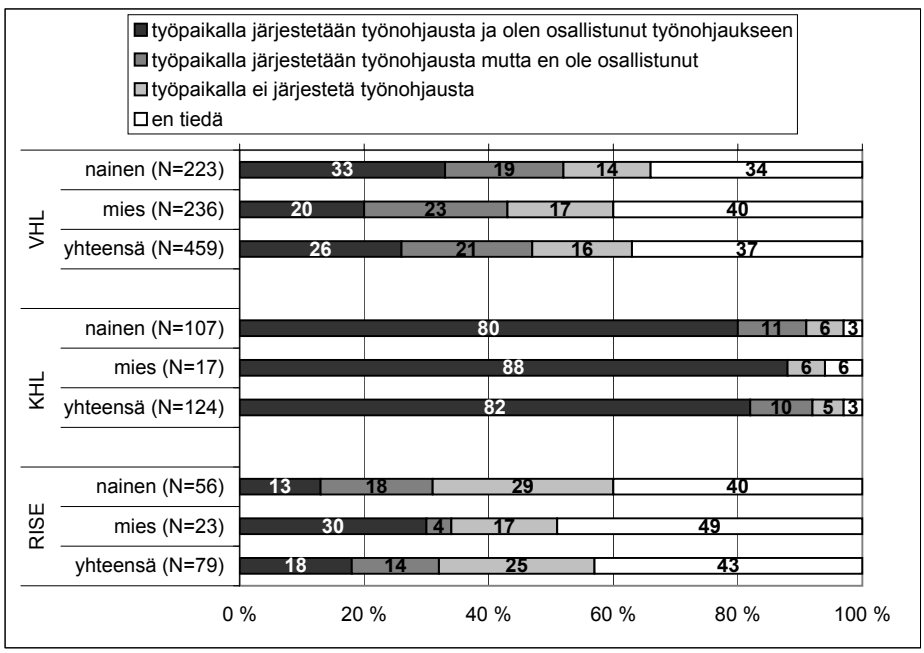
Huomattavaa on, että noin kolmasosa niistä, joilla ei ollut mahdollisuutta työnohjaukseen työpaikallaan, kokivat siihen melko tai erittäin suurta tarvetta. Huomionarvoista on lisäksi se, että 18 prosentilla niistä, joiden työssä henkinen rasitus oli kasvanut, ei ollut mahdollisuutta työnohjaukseen. Näyttää myös siltä, että työpaikan mahdollisuuksiin oli myös tarpeen mukaan perehdytty, sillä vain kymmenesosa niistä, jotka eivät tienneet onko heidän mahdollista osallistua työnohjaukseen, arvioi työnohjauksen tarpeensa suureksi.

[22] Kysymykset F7a ja F7b.

Työnohjauksen rooli työhyvinvoinnin ongelmien käsittelyssä nähtiin vaihtelevasti. Niistä, jotka kokivat henkisen rasituksen työssä lisääntyneen, useimmiten Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijät (66 %) pitivät tarvetta työnohjaukseen suurena ja toiseksi useimmin Vankeinhoitolaitoksen henkilöstö (27 %). Sen sijaan Rikosseuraamusvirastossa lisääntynyttä henkistä rasitusta kokeneista melko harvat (12 %) pitivät tarvetta työnohjaukseen suurena.

Työnohjaukseen oli yleisimmin osallistuttu kriminaalihuollossa, jossa mahdollisuus myös useimmiten oli käytössä ja yleisessä tiedossa (kuvio 5.13). Yhdeksän kymmenestä tiesi työnohjauksen saamisen mahdolliseksi ja kahdeksan kymmenestä oli mahdollisuutta myös käyttänyt. Vankeinhoidossa työnohjaukseen oli turvauduttu selvästi vähemmän, mutta sielläkin joka neljäs oli osallistunut työnohjaukseen ja vähän alle puolet tiesi, että työnohjausta olisi saatavissa omalla työpaikalla. Vankeinhoidossa naiset olivat käyttäneet työnohjausta yleisemmin kuin miehet. Työnohjausta olivat käyttäneet erityisesti terveydenhuollossa ja koulutuksessa, kuntoutuksessa sekä sosiaalityössä työskentelevät. Rikosseuraamusvirastossa työnohjausta oli käytetty harvoin, ja myös työnohjauksen saamisen mahdollisuudesta oltiin siellä epätietoisempia kuin muissa virastoissa. Epätietoisuutta mahdollisuuksista oli paljon myös Vankeinhoitolaitoksessa.

Kuvio 5.13. Työnohjauksen käyttömahdollisuudet virastoittain sukupuolen mukaan.



Eräässä haastattelussa kuvattiin, miten työkulttuuri saattaa vaikuttaa valvontahenkilöstön valmiuteen käyttää tarjottua tukea:

> *Meillä työnohjausta on tietyille ryhmille. Se koskee lähinnä näitä toimintaa vetävää henkilöstöä, että vartijoilla ei ole mitään säännöllistä työnohjausta. Joskus on jotain ryhmätyönohjausta ollut vartijoilla. Sitten meillä on tämmönen kriisiryhmä täällä vankilassa, että jos tulee tämmönen joku erityistilanne. Viimeks se oli tämmönen, että [vankilassa oli ollut kuolemantapaus] ja sitten tietenki se henkilökunta, joka löysi [ruumiin], niin heille tarjottiin sitä mahdollisuutta. Että he olisivat, mutta… Siinäkin on ehkä semmonen, kun toi tietynlainen semmonen macho-kulttuuri tuolla nimenomaan valvontapuolella on, niin se koetaan niinku heikkoutena, että joutuisi menemään johonkin purkamaan. Että mieluummin sitte pidetään sisällä. Ja siihen on aika, vähän vaikea pakottaakin sitten. Että me aina tarjotaan tämmösiä erityistilanteissa, että jos sä koet olon hankalaksi, niin me voidaan pitää joku tämmönen purkutilaisuus siitä. Mutta että yleensä se vastaus on, että ei, ei halua, eikä suostu tulemaan semmoseen, että kyllä he, se kuuluu tähän työhön ja… ja tota kyllä he sen kestää.* (nainen, VHL)

5.4 TYÖ JA PERHE

Työyhteisön kokonaisuuteen vaikuttavat myös ihmisten vaihtelevat elämäntilanteet. Tutkimuksessa tarkasteltiin työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista. Suurin osa eli 82 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu melko hyvin tai hyvin.[23] Parhaiten yhteensovittamisen arvioitiin onnistuvan Kriminaalihuoltolaitoksessa (87 %), seuraavaksi parhaiten Vankeinhoitolaitoksessa (81 %) ja Rikosseuraamusvirastossa (76 %). Sekä naiset että miehet arvioivat yhteensovittamisen onnistuvan hyvin[24]. Tarkasteltaessa työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista suhteessa vastaajan ikään huomataan, että alle 30-vuotiaissa on eniten niitä, joiden mielestä työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu huonosti. Kuitenkin kaikenikäisten vastaajien joukossa oli niitä, joiden mielestä työn ja perheen yhteensovittamisessa oli parannettavaa.

Eri virastoryhmissä työskentelevien työolosuhteita kuvastanevat vaihtelut työajan jouston mahdollisuuksissa perhetilanteen vaatimuksesta: jousto onnistuu parhaiten kriminaalihuollossa (81 %), toiseksi Rikosseuraamusvirastossa (76 %) ja kolmanneksi Vankeinhoitolaitoksessa (67 %).[25] Työn ja perheen yhteensovittamisen haittatekijöistä yleisin oli hankalat työajat (naiset

---

[23] Kysymys H2.

[24] Virastoryhmittäisessä ja sukupuolen mukaisessa tarkastelussa vastaajajoukko hajautuu niin pieneksi, että yksityiskohtaisia tuloksia ei ole mielekästä esittää.

[25] Kysymys H1.

39 %, miehet 77 %).[26] Muita ongelmia olivat työn edellyttämät pitkät poissaolot (naiset 29 %, miehet 40 %) sekä se, että työyhteisössä ei ollut käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä (molemmat 29 %).

Perhevapaiden käyttö ei juurikaan vaikuttanut naisten ja miesten asemaan työpaikalla. Kysymykseen vastanneista naisista 89 prosenttia ja miehistä 95 prosenttia oli sitä mieltä, että vapaiden käytöllä ei ollut vaikutuksia asemaan.[27] Perhevapaiden käyttömahdollisuuksia arvioitaessa miehet kokivat tyypillisemmin, että naisilla käyttömahdollisuudet olivat miehiä paremmat (naiset 10 %, miehet 20 %).[28] Vankeinhoidossa naisista 10 prosenttia ja miehistä 19 prosenttia koki naisten mahdollisuudet paremmiksi. Tätä mieltä olivat etenkin vartioinnissa ja valvonnassa työskentelevät miehet.

Myös perheettömät kokivat myönteisesti mahdollisuudet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen (KHL 91 %, VHL 81 %, RISE 79 %).[29] Kuitenkin jonkin verran myös koettiin, että perheettömiin työntekijöihin kohdistuu erilaisia odotuksia kuin perheellisiin (KHL 25 %, VHL 15 %, RISE 14 %).[30] Kriminaalihuollon ja Rikosseuraamusviraston kohdalla ilmeni lisäksi jonkin verran eroa sukupuolten välillä: erilaiset odotukset nousivat kriminaalihuollossa enemmän esiin naisten (naiset 26 %, miehet 18 %) ja Rikosseuraamusvirastossa miesten kohdalla (naiset 11 %, miehet 22 %).

5.5 NEGATIIVISET ILMIÖT: TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA HÄIRINTÄ

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös työyhteisön kielteisiä ilmiöitä, työpaikkakiusaamista sekä sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Jälkimmäistä tarkasteltiin lisäksi suhteessa asiakastyössä saatuihin kokemuksiin. Työpaikkakiusaaminen määriteltiin kyselylomakkeessa seuraavasti:

> *Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäseneen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. (HUOM! Kysymys koskee työyhteisön jäsenten välisiä suhteita, ei suhteita asiakkaisiin tai asiakkaiden välisiä suhteita.)* ***Esiintyykö työpaikallasi tällaista käyttäytymistä?***[31]

[26] Kysymys H6.
[27] Kysymys H8.
[28] Kysymys I2.
[29] Kysymys H3.
[30] Kysymys H4.
[31] Kysymys G1.

Työpaikkakiusaaminen näyttää olevan ilmiö, joka kohdistuu rikosseuraamusalan työntekijöistä useimmiten naisiin (ks. taulukko 5.3). Erityisesti vankeinhoidossa työskentelevät naiset yleisimmin sekä vastasivat kiusaamisen olevan jatkuvaa että olivat itse kiusaamisen kohteena kyselyajankohtana[32]. Jatkuvaa kiusaamista olivat havainneet yleisimmin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön (43 %), johdon (28 %) ja terveydenhuollon (23 %) henkilöstö. Kiusaamisen kohteena kyselyajankohtana olivat useimmiten koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön (21 %), terveydenhuollon (20 %) sekä kiinteistön- ja taloushuollon (14 %) työntekijät.

Taulukko 5.3. Työpaikkakiusaaminen virastoryhmittäin (VHL naiset N = 223, miehet N = 236; KHL naiset N = 110, miehet N = 17; RISE naiset N = 57, miehet N = 23).

Virasto-ryhmä	Kiusaamista esiintyy		Itse kiusaamisen kohteena työpaikassaan	
	Jatkuvasti	*Joskus*	*Tällä hetkellä*	*Aiemmin, ei enää*
VHL	• **naiset 22 %** • miehet 10 %	• naiset 53 % • **miehet 61 %**	• **naiset 15 %** • miehet 4 %	• naiset 17 % • miehet 15 %
KHL	• naiset 6 % • miehet 0 %	• **naiset 46 %** • miehet 35 %	• naiset 6 % • miehet 0 %	• naiset 15 % • miehet 6 %
RISE	• naiset 5 % • miehet 5 %	• **naiset 77 %** • miehet 39 %	• naiset 2 % • miehet 0 %	• naiset 21 % • miehet 13 %

Sekä Vankeinhoitolaitoksessa että kriminaalihuollossa yleisin kiusaaja oli työtoveri.[33] Vankeinhoitolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa oli myös tapauksia, joissa kiusaajana oli ollut esimies. Sukupuolittaisten erojen esittäminen kiusaajista ei ole mahdollista pienten vastaajamäärien vuoksi.

Työpaikkakiusaamisen lopettamisessa vastaajat kaiken kaikkiaan kokivat eniten (70 %) hyötyä olleen niiden tilanteiden/ tilojen välttelystä, joissa kiusaamista oli tapahtunut.[34] Naiset olivat miehiä tyypillisemmin saaneet apua puhumalla työtovereiden kanssa tai ottamalla yhteyttä yhdyshenkilöön, luottamusmieheen tai työterveyshuoltoon. Kiusaamisen ehkäisemisen kannalta on tärkeää, että työpaikalla on keskusteltu siitä, miten kiusaaminen työpaikalla määritellään ja millaiset ohjeet sen varalle on olemassa. Hiukan yli puolet vastaajista oli havainnut, että kiusaamisesta oli keskusteltu yhteisesti työyhteisössä.[35] Eniten asiasta oli keskusteltu Rikosseuraamusvirastossa. Työpaikkakiusaamiseen liittyy vallankäyttöä ja siihen voi olla vaikeaa

[32] Kysymys G2.
[33] Kysymys G3.
[34] Kysymys G4.
[35] Kysymys G5a.

puuttua työyhteisön vaikenemisen takia, kuten seuraavasta vankeinhuollon esimerkistä käy ilmi:

> *Meillä on muutamia erittäin voimakkaita persoonia etenkin valvonnassa, jossa on vuosikymmenien ajan tietyt voimakkaat henkilöt…mm, miten mä sanoisin, kontrolloi sitä koko ilmapiiriä.[– –]. Elikä tämmösiä perinteisiä, oikeen klassisia mitätöinnin piirteitä. Tai ei edes mitään piirteitä, vaan ihan suoraa toimintaa. Ei tervehditä käytävällä, heti, jos mahdollista korotetaan ääntä sille uudelle työtekijälle, etenkin vangin kuullen, se vasta mahtavaa onki. Päästään semmoista tietynlaista valtaa käyttämään, mihin on esimiehenä äärimmäisen vaikee tarttua. [– –] Ja yleensä nää voimakkaat persoonat on niitä, ketkä lähtee siitä hetkestä sitte ku sen kans puhutaan, niin nehän lähtee sitten ite sairauslomalle että…ja ovat sitte ajan X, ja tulevat entistä ärjympänä takasi tietenkin. Eli nää on tämmösiä, että puhtaasti toi kiusaaminen on yks, joka…näkyy työhyvinvointimiinuksena meillä. Mutta sitä on myös muuallakin kun vartijoissa, se näkyy esimerkiks meidän vaikka virastosihteereissä semmosena ää…(huokaisee) pieninä eleinä. Jos joku saa kiitosta tai, joku saa huomioo ehkä jostain asiasta, minkä on hoitanut hyvin ja sitte välttämättä on voinu vaikka itse tehdä jonkun vähän asian väärin, niin siitä saattaa lähtee myös semmonen kierre, jossa vähän kostetaan sille toiselle työntekijälle, mikä kuulostaa hirveen lapselliselta.*

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua tarkasteltiin tutkimuksessa sekä työyhteisön sisäisenä asiana että suhteessa asiakkaisiin. Sukupuolinen häirintä voidaan määritellä seuraavasti:

> *Mikäli työntekijä kokee sukupuoleen liittyvän kielenkäytön, asiattomat kuvat tai sähköpostiviestit loukkaavana, on kyse sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ei ole vain fyysistä lähentelyä. Häirinnän tunnistaa siitä, että käytös on yksipuolista ja kohde kokee sen ahdistavana.* (Huhta ym. 2005.)

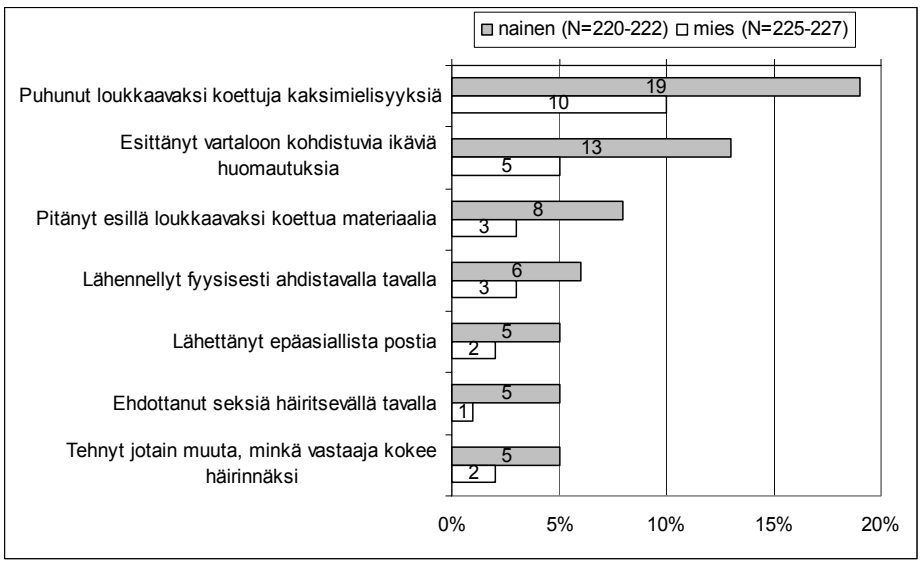
Häirinnän muodot oli eritelty tässä kyselyssä tarkkaan seitsemäksi eri vaihtoehdoksi koskien verbaalista, fyysistä, visuaalista tai muuta häirintää ja joista vastaajat valitsivat omaa kokemustaan vastaavat vaihtoehdot.[36] Yksityiskohtaisilla kysymyksillä on havaittu saatavan selvästi tarkempaa ja kokonaisvaltaisempaa tietoa häirinnästä ilmiönä (vrt. esim. Leinonen ym.

[36] Kysymys G6.

2008) kuin yleisellä kysymyksellä ”Oletko kokenut sukupuolista häirintää/ahdistelua?”.[37]

Häirintäkokemukset olivat naisilla kaikissa virastoissa yleisempiä kuin miehillä. Eniten häirintää olivat kokeneet Vankeinhoitolaitoksen naiset, joista 28 prosenttia oli kokenut häirintää. Vankeinhoitolaitoksessa työskentelevistä miehistä häirintää oli kokenut 14 prosenttia. Kriminaalihuollossa 10 prosenttia ja Rikosseuraamusvirastossa 9 prosenttia naisista oli kokenut häirintää. Näissä virastoissa vain muutama mies oli kokenut häirintää. Virastokohtaisten ja sukupuolenmukaisten tulosten esittäminen ei Vankeinhoitolaitosta lukuun ottamatta ole mahdollista pienen vastaajamäärän vuoksi. Naisten ja miesten häirinnän kokemuksia VHL:ssä on eritelty kuviossa 5.14.

Kuvio 5.14. Työtoverin, esimiehen tai alaisen taholta koetun häirinnän muodot sukupuolen mukaan, Vankeinhoitolaitoksen (VHL) vastaajat.



[37] Tasa-arvovaltuutetun määrittelyssä häirintään sisältyy kaksi ulottuvuutta: **seksuaalinen häirintä**, jolla ”tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri” sekä **sukupuoleen perustuva häirintä**, jolla ”tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”. (Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut, http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta.)

Tyypillisimmillään Vankeinhoitolaitoksen työntekijöiden kokema häirintä oli verbaalista: loukkaavat kaksimielisyydet ja vartaloon kohdistuvat ikävät huomautukset olivat yleisimpiä häirinnän muotoja. Seuraavaksi eniten vastaajat olivat kokeneet, että työpaikalla on esillä loukkaavaa materiaalia, joka häiritsee heitä. Viisi prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä oli kokenut fyysistä ahdistelua.

Vankeinhoitolaitoksessa eniten häirintää oli koettu koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä (47 % oli kokenut häirintää). Seuraavaksi eniten häirintää oli koettu terveydenhuollossa (24 %) ja vartioinnissa ja valvonnassa (21 %). Vertailu on esitetty seuraavassa taulukossa 5.4.

Taulukko 5.4. Häirintäkokemukset vartioinnissa ja valvonnassa, koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä sekä terveydenhuollossa.

VHL	*Häirintää kokeneiden vastaajien osuudet*
Koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö	• naisista 54 % • miehistä 30 % • yht. 47 %
Terveydenhuolto	• naisista 29 % • miehistä – • yht. 24 %
Vartiointi ja valvonta	• naisista 35 % • miehistä 15 % • yht. 21 %

Tyypillinen häiritsijä oli kaikissa virastoryhmissä työtoveri.[38] Seuraavaksi yleisimmäksi häiritsijäksi mainittiin esimies. Häiritsijä saattoi olla myös alainen. Miehet ilmoittivat alaisen häiritsijäksi naisia useammin. Henkilöstön taholta koetun häirinnän ilmoitti jatkuvan 30 prosenttia vastaajista. Naiset ilmoittivat häirinnän jatkuvan hiukan miehiä useammin.

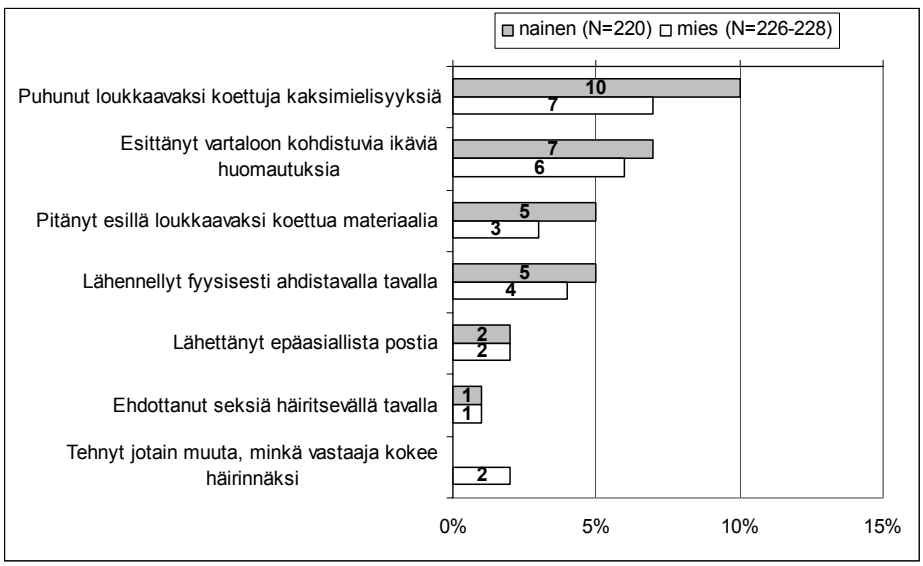
Häirintä ja ahdistelu ovat ilmiöitä, jotka heijastuvat myös muuhun työyhteisöön. Muuhun kuin itseensä kohdistuvaa sanallista häirintää oli havainnut peräti 40 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista (N = 637).[39] Yleisimmin vastaajat olivat havainneet sanallista häirintää (36 %). Fyysisen häirinnän havaitseminen oli harvinaista: sitä oli havainnut alle prosentti vastanneista. Sekä sanallista että fyysistä häirintää oli havainnut neljä prosenttia vastanneista. Miesten ja naisten havainnoissa häirinnästä ei ollut suuria eroja. Yleisimmin häirintää oli havaittu vankeinhoidon työyhteisöissä, jossa lähes puolet vastaajista oli havainnut häirintää. Kriminaalihuollossa 19 prosenttia ja Rikosseuraamusvirastossa 28 prosenttia oli havainnut häirintää.

[38] Kysymys G3.
[39] Kysymys G9.

5.5.1 Asiakkaiden tai vankien taholta koettu häirintä, uhkailu ja väkivalta

Rikosseuraamusalalla asiakastyö on keskeinen osa henkilöstön arkea. Siihen liittyy myös riskejä henkilöstön hyvinvoinnille. Asiakkaiden tai vankien taholta häirintää oli kokenut 19 prosenttia vastanneista (24 % naisista ja 13 % miehistä).[40] Asiakkaiden ja vankien taholta koetun häirinnän kokemuksia Vankeinhoitolaitoksessa on esitetty kuvassa 5.15. Koettu häirintä oli yleisimmin sanallista, fyysistä häirintää oli kokenut vain harva vastaaja. Naiset olivat kokeneet häirintää yleisesti miehiä useammin.

Kuvio 5.15. Asiakkaiden taholta koetun häirinnän muodot sukupuolen mukaan, Vankeinhoitolaitoksen (VHL) vastaajat.



Asiakkaan taholta koetun häirinnän määrä eri virastoissa vaihteli suuresti. Eniten häirintää oli koettu kriminaalihuollossa (38 % vastanneista), seuraavaksi vankeinhuollossa (16 %) ja vähiten Rikosseuraamusvirastossa (5 %). Kriminaalihuollossa työskentelevät naiset olivat joutuneet kohtaamaan häirintää asiakkaan taholta yleisimmin (41 % naisista), miehillä vastaava luku oli 18 prosenttia. Vankeinhoidossa jonkinlaista häirintää asiakkaan taholta oli kokenut 19 prosenttia siellä työskentelevistä naisista ja 13 prosenttia miehistä. Rikosseuraamusvirastossa, jossa asiakastyötäkin on paljon vähemmän, häirintäkokemuksia oli vain muutamia.

[40] Kysymys G10.

Asiakkaiden taholta koettu häirintä oli jatkuvaa yleisemmin vankeinhoidon miehillä kuin naisilla.[41] Vaikka häirintä oli yleinen kokemus kriminaalihuollossa työskentelevillä, vain kolme vastaajaa ilmoitti häirinnän edelleen jatkuvan. Rikosseuraamusvirastossa häirintä ei ollut kenenkään kohdalla jatkuvaa.

Häirintään oli pystytty parhaiten vaikuttamaan puhumalla työtoverien kanssa, puhumalla häiritsijän kanssa tai välttelemällä tilanteita/ tiloja, joissa häirintää oli tapahtunut.[42] Keskustelu oli nimenomaan naisille yleinen keino saada apua.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, kuinka monta kertaa vastaajat olivat joutuneet henkisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi asiakkaan tai vangin taholta viimeisen vuoden aikana.[43] Kysymykseen vastanneista 29 prosenttia oli joutunut tällaisiin tilanteisiin. Suurin osa tilanteista oli sellaisia, joissa asiakas tai vanki oli uhkaillut tai painostanut työntekijää. Väkivaltatilanteisiin joutuneet olivat pääasiassa vankeinhoidon ja kriminaalihuollon työntekijöitä. Miehet olivat joutuneet uhkaaviin tilanteisiin naisia yleisemmin.

5.5.2 Negatiivisten ilmiöiden käsittely työyhteisössä

Sekä kiusaamisen että häirinnän yhteydessä kysyttiin, miten vastaajan työyhteisössä oli näitä asioita käsitelty.[44] Erot työpaikkakiusaamisen käsittelyssä ovat enemmänkin virastoryhmien kuin sukupuolten välisiä. Työpaikkakiusaamisesta oli keskusteltu yleisimmin (84 %) Rikosseuraamusvirastossa. Vähiten kiusaamisesta oli keskustelu vankeinhoidossa, jossa alle puolet (48 %) ilmoitti, että työpaikkakiusaamisesta oli keskusteltu yhteisesti. Kriminaalihuolto sijoittui näiden kahden välimaastoon: siellä 70 prosenttia oli keskustellut kiusaamisesta työyhteisössään. Lisäkeskustelun tarve koettiin voimakkaimmaksi siellä, missä asiaa oli vähiten käsitelty. Kaikissa virastoryhmissä naiset kokivat yleisemmin, että kiusaamisesta tulisi puhua enemmän.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu oli teemana selvästi harvinaisempi keskustelunaihe kuin työpaikkakiusaaminen, vaikka siitäkin oli kokemuksia joka virastoryhmässä. Häirinnästä keskustelemisen yleisyydessä ei ollut suuria eroja eri virastojen välillä. Useimmiten häirintää ja ahdistelua oli käsitelty kriminaalihuollossa (39 %) ja harvimmin Rikosseuraamusvirastossa (27 %). Eniten tarvetta asian käsittelyyn nähtiin vankeinhoidossa (51 % vastaajista) sekä kriminaalihuollossa (47 %), jossa sekä miehet että naiset kokivat

41 Kysymys G11.
42 Kysymys G12.
43 Kysymys G14a.
44 Kysymykset G5a, G5b, G13a ja G13b.

lisäkeskustelun tarpeelliseksi. Suurin ero sukupuolten välillä näkyy Rikosseuraamusviraston kohdalla: siellä naiset ilmoittivat selvästi useammin, että häirinnästä ja ahdistelusta ei ollut keskusteltu työyhteisössä ja että aiheesta pitäisi keskustella enemmän.

6 ORGANISAATION TOIMINTA, JOHTAMINEN JA PALKITSEMINEN

Tässä tulosluvussa käsitellään rikosseuraamusalan organisaation toimintaan, johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä. Näitä aihealueita tarkastellaan rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian luonnoksessa otsikoiden Johtamisen kehittäminen ja Muutoshallinta alla. Johtamisen kehittämisen osalta painotetaan muun muassa kannustamista, selkeitä johtamisvastuita, oikeudenmukaista johtamista sekä tuloksellisuutta. Muutoshallinta sisältää henkilöstöä osallistavan ja henkilöstön jaksamisen huomioivan muutosprosessin. Esimiestyötä käsitellään henkilöstöstrategiassa myös kohdassa Töiden organisoinnin kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen, jossa mainitaan osallistavan esimiestyön käyttöönotto. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia.) Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että henkilöstön kokemukset johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja esimiestyöstä ovat varsin kriittisiä. Esimiehiltä muun muassa kaivataan enemmän kannustamista ja palautetta. Organisaation toimintaan kohdistetaan varsin paljon kritiikkiä, josta osa kohdistuu organisaatiomuutokseen ja sen mukanaan tuomaan epävarmuuteen.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi tässä luvussa tarkastellaan henkilöstön kokemuksia naisten ja miesten palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta, mikä on sidoksissa henkilöstöstrategiassa käsiteltyyn johtamisen oikeudenmukaisuuteen. Naisten kokemusten mukaan sukupuolet ovat palkitsemisen suhteen eriarvoisessa asemassa, ja he myös kokevat miehiä useammin tarvetta sukupuolten tasa-arvon parantamiseen rikosseuraamusalalla. Henkilöstöstrategian jatkotyöstämisessä ja käytäntöön viemisessä voikin olla paikallaan huomioida naisten ja miesten erilaiset kokemukset johtamisen, esimiestyön ja palkitsemisen suhteen.

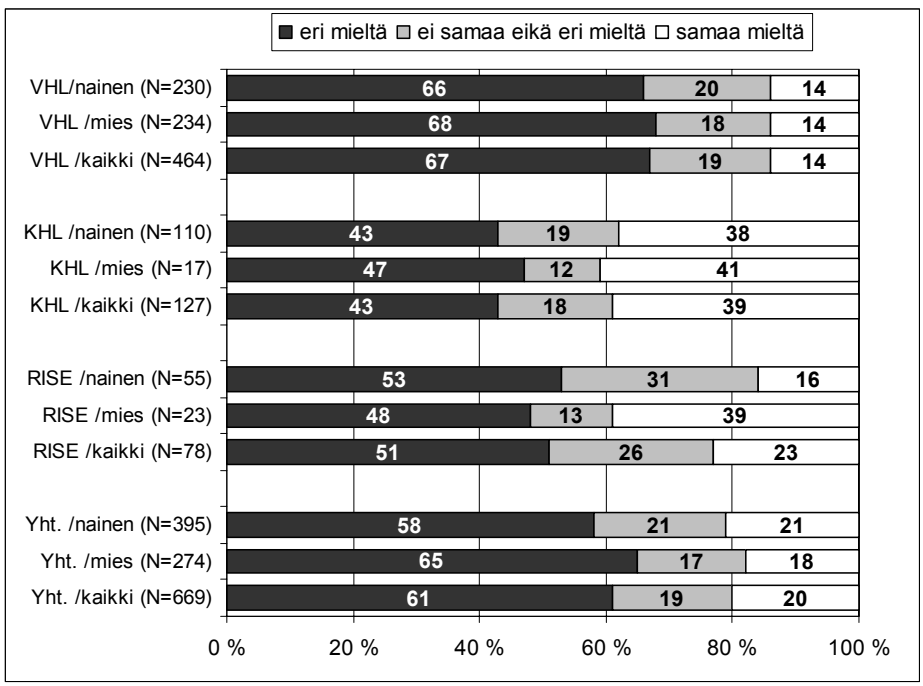
6.1 ORGANISAATION TOIMINTA JA JOHTAMINEN

Rikosseuraamusala on ollut viime vuosina voimakkaiden muutosten kohteena. Vuonna 2006 tuli voimaan uusi vankeuslaki, joka monien muiden asioiden ohella muutti vankiloiden johtamisjärjestelmää sekä vankeinhoitoesimiesten työtehtäviä ja työaikajärjestelyjä. Valtakunnallista huomiota saanut toiminnan supistaminen, kuten Konnunsuon vankilan lakkauttamissuunnitelma, kuohutti vankeinhoidon kenttää ensin epätietoisuutena, sitten työtä koskettavina muutoksina. Muutokset jatkuvat edelleen: vuonna 2010 aluevankiloiden määrää vähennetään ja vankeinhoidon ja kriminaalihuollon

kenttäorganisaatiot sulautetaan yhteen. Meneillään olevien muutosten vaikutus haluttiin ottaa tutkimuksessa huomioon, sillä on todettu, että työhyvinvoinnin kehittäminen on haasteellista organisaatiossa, jonka on tarkoitus supistaa ja tehostaa toimintaansa (Arnkil ym. 2008). Rikosseuraamusalan muutoksiin liittyy oleellisesti valtionhallinnon tuottavuusohjelma.

Tutkimuksessa kysyttiin, tukeeko organisaatio paikallistason työtä riittävästi (kuvio 6.1).[45] Tukeen ei oltu erityisen tyytyväisiä: Vankeinhoitolaitoksessa kaksi kolmasosaa vastaajista ei pitänyt tukea riittävänä, ja Rikosseuraamusvirastossa noin puolet ja Kriminaalihuoltolaitoksessa runsaat 40 prosenttia vastaajista suhtautui tuen saamiseen kriittisesti. Rikosseuraamusvirastossa naisten ja miesten kokemukset erosivat siten, että miehet pitivät naisia useammin organisaation antamaa tukea riittävänä. Kriminaalihuollossa ja Rikosseuraamusvirastossa ei ollut eroa sukupuolten välillä.

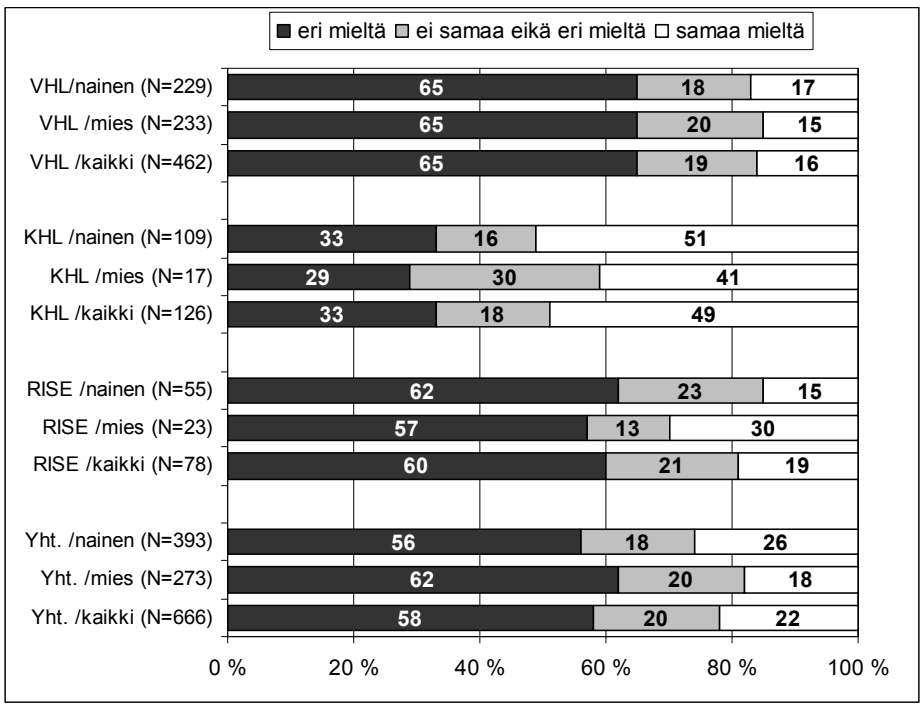
Kuvio 6.1. Väite *Organisaatio tukee paikallistason työtä riittävästi* virastoittain sukupuolen mukaan.



[45] Kysymys D2.

Myös organisaation tavoitteiden selkeydestä ja ymmärrettävyydestä paikallistasolla oltiin usein eri mieltä (kuvio 6.2).[46] Vankeinhoidon ja Rikosseuraamusviraston vastaajista erimielisiä oli noin kaksi kolmasosaa ja Rikosseuraamusviraston vastaajista 60 prosenttia. Kuten organisaation paikallistasolle antamaan tukeen, myös tavoitteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen suhtauduttiin Rikosseuraamusviraston naisten keskuudessa kielteisemmin kuin miesten keskuudessa. Kriminaalihuollossa tavoitteiden selkeyteen suhtauduttiin myönteisimmin.

Kuvio 6.2. Väite *Organisaation tavoitteet ovat paikallistasolla selkeitä ja ymmärrettäviä* virastoittain sukupuolen mukaan.



Vankeinhoitolaitoksen ja Rikosseuraamusviraston vastaajat eivät pidä työnsä tavoitteita erityisen selkeinä ja ymmärrettävinä. Vankeinhoidon henkilöstön kritiikki tulee näkyviin erityisesti silloin, kun oman organisaation tilannetta tarkastellaan suhteessa koko alaan ja Rikosseuraamusviraston johtoon. Eräs vastaaja ilmaisi tyytymättömyytensä seuraavasti:

> *Nykyinen johtamistapa unohtanut täysin työntekijän. Sanelupolitiikka RISE:n sekä johtajien tapa kommunikoida. Kenttäväkien kokemuksia ei kuunnella.* (mies, vartiointi ja valvonta)

[46] Kysymys D2.

Vankeinhoitolaitoksessa sekä organisaation antamaan tukeen että tavoitteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen suhtautuivat kielteisimmin vartioinnissa ja valvonnassa sekä koulutus-, kuntoutus- ja sosiaalityössä työskentelevät. Eri mieltä olevien prosenttiosuudet vaihtelivat näissä ryhmissä 75 ja 80 prosentin välillä. Eri mieltä olleita oli runsaasti kaikissa muissakin tehtäväryhmissä: esimerkiksi työtoiminnassa kaksi kolmasosaa vastaajista ei pitänyt organisaation antamaa tukea riittävänä tai organisaation tavoitteita selkeinä ja ymmärrettävinä. Johtotason vastaajat pitivät tilannetta jonkin verran parempana: johdossa 58 prosenttia oli eri mieltä väitteen Organisaatio tukee paikallistason työtä riittävästi kanssa ja 53 prosenttia väitteen Organisaation tavoitteet ovat paikallistasolla selkeitä ja ymmärrettäviä osalta. Hallinnossa ja terveydenhuollossa noin puolet vastaajista oli näistä väitteistä eri mieltä.

Seuraavat avovastaukset valottavat vankeinhoidon yksiköiden suhdetta koko alaan ja varsinkin jatkuviin muutoksiin:

> *Selkeämpi ja pysyvämpi organisaatio koko rikosseuraamusalalla.* (mies, johto)

> *Enemmän tiedotusta/tukea johdolta. Asioita valmistellaan salassa ja tuodaan julki valmiit päätökset. Ongelmat jäävät yksittäisen virkamiehen ratkaistavaksi lähityössä vangin kanssa. Johdolta kiinnostusta jalkautua lähityön pariin.* (mies, työtoiminta, VHL)

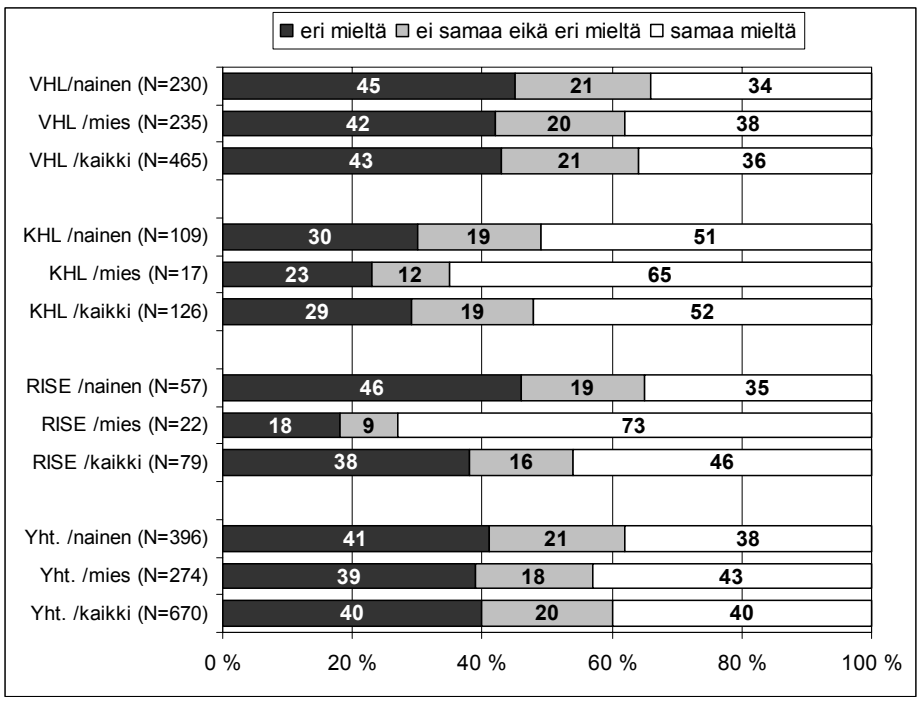
> *Tiedonjakamista johdon ja kentän välillä selkeästi lisättävä. Muutoksia tehtäessä voisi johto kentältä mielipiteitä ja muutosten onnistumismahdollisuutta kysellä, koska "terävässä päässä" ei ole minkäänlaista käytännön käsitystä.* (mies, vartiointi ja valvonta)

Näissä avovastauksissa, kuten monissa haastatteluissakin, käsiteltiin muutosten aiheuttamaa epävarmuutta ja epätietoisuutta, epäselviä rooleja ja vastuita sekä kommunikoinnin puutetta. Huolet olivat samankaltaisia eri henkilöstöryhmillä – myös siltä osin, että juuri omalle ryhmälle toivottiin enemmän resursseja, ja lisäksi saatettiin mainita vielä jokin toinen ryhmä, jonka kustannuksella resurssit tulisi saada. Tuottavuusohjelman tavoitteiden sisäistäminen saattaa heijastua resurssikamppailuun: tiedossa on, että resursseja ei ole tulossa lisää, joten oman tilanteen parantamiseksi niitä tulee ottaa joltakin toiselta ryhmältä pois. Myös vastakkainasettelu oman tehtävän ja Rikosseuraamusviraston välillä ilmaistiin usein selvästi:

> *Tärkeä asia olisi, ettei Rise suunnittelisi koko ajan uusia leikkauksia, joilla on vaikutusta ruohonjuuritason töihin. Vähemmän erityissuunnittelijoita, enemmän vartijoita. Muutenkin Risen tulisi osoittaa, että arvostaa normaalia kenttätyötä eikä pelkästään erityissuunnittelijoiden tekemää työtä. Pelkät puheet eivät riitä.* (nainen, vartiointi ja valvonta)

Organisaation toimintaan liittyvät kiinteästi myös kokemukset johtamisesta. Vastaajien huomio kiinnitettiin nimenomaan oman työpaikan tilanteeseen väitteellä Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen (kuvio 6.3)[47]. Väitteen suhteen oltiin varsin paljon eri mieltä kaikissa virastoryhmissä (40 % kaikista vastaajista). Vankeinhoitolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa erimielisiä oli eniten, ja myönteisimmin johtamistapaan suhtauduttiin Kriminaalihuoltolaitoksessa. Rikosseuraamusvirastossa miesten kokemukset johtamisesta olivat huomattavasti myönteisempiä kuin naisten. Erityisesti Rikosseuraamusvirastossa hallinto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset olivat johtamisen oikeudenmukaisuudesta eri mieltä. [48]

Kuvio 6.3. Väite Työpaikan johtamistapa on oikeudenmukainen virastoittain sukupuolten mukaan.

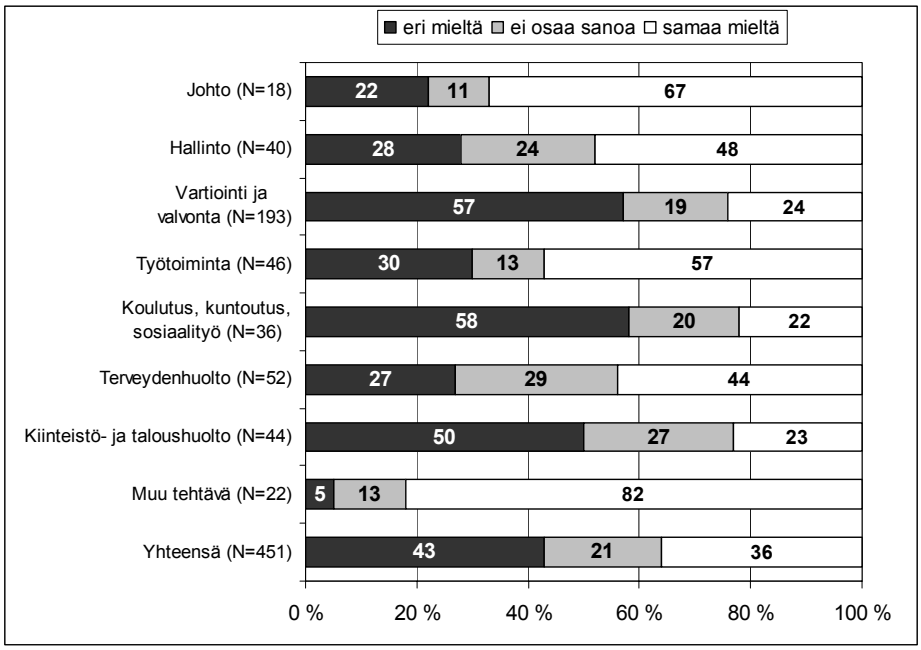


[47] Kysymys D1, kohta 12.

[48] Kun koko alan aineistoa tarkasteltiin erottamalla johto ja hallinto omiksi ryhmikseen, ilmeni, että hallintotehtävissä työskentelevät olivat johtamisen oikeudenmukaisuudesta usein eri mieltä (33 %) ja ero vastauksissa sukupuolen mukaan oli suuri (naiset 38 %, miehet 8 %, tosin miesvastaajia oli tässä tehtäväluokassa vain 9). Johtotehtävissä työskentelevistä viisi vastaajaa oli väitteestä eri mieltä, ja näistä neljä oli naisia.

Vankeinhoitolaitoksessa koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön, vartioinnin ja valvonnan sekä kiinteistö- ja taloushuollon[49] tehtävissä oltiin usein eri mieltä johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Myös muissa tehtävissä johtamiseen suhtauduttiin kriittisesti.

Kuvio 6.4. Väite *Työpaikan johtamistapa on oikeudenmukainen* Vankeinhoitolaitoksen osalta tehtäväryhmittäin.



Avovastausten perusteella vaikuttaa siltä, että johdolta kaivattiin selkeyttä ja jämäkkyyttä. Toisaalta johtoa kritisoitiin samaan aikaan kuuntelemisen puutteesta ja käskyttämisestä. Varsinkin vartioinnissa ja valvonnassa peräänkuulutettiin niin sanottuja selkeitä linjoja:

> *Johtaminen on mennyt kovaa vauhtia huonommaksi viime vuosina, niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti. Sitä suuntaa lienee vaikea kääntää. Selkeät linjat ja niistä kiinni pitäminen ovat asioita, jotka ovat kadonneet todella nopeasti pienellä aikavälillä. Tuntuu, että kuilu talon johdon ja työntekijöiden välillä myös kasvaa. Oman lähityöporukan henki on hyvä eikä kaipaa kehittämistä.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *Johtoon pitäisi kiinnittää huomiota. Huono/riitainen johto heijastuu alaspäin. Ei tarpeeksi tukea ylhäältä, koska heillä keskenään ristiriitoja.* (nainen, vartiointi ja valvonta)

[49] Yhdistetty kaksi tehtäväluokkaa, kiinteistö- ja taloushuolto.

Johtoa koulutettava kannustamiseen sekä selkeisiin toimintatapoihin. (nainen, VHL)

Talon johdon pitäisi hoitaa työtään johdonmukaisesti, eikä "pomppimalla". (mies, vartiointi ja valvonta)

Selkeiden linjojen lisäksi sekä vankeinhoidon että kriminaalihuollon johdolta vaadittiin työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Useat vastaajat mainitsivat oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun kohdassa, jossa heiltä pyydettiin työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä kehittämisehdotuksia. Vastaajien mielessä tasapuolinen kohtelu johdon taholta liittyy siis läheisesti työhyvinvointiin.

Johdon tulisi tietää kuka tekee töitä ja kuka "istuu toisen perseellä tuleen". Hiljaiset työn tekee ja hyvä veli/sisko juhlii joka kissanristiäiset työajalla. Tasapuolisuus työntekijöiden kohtelussa. (nainen, taloushuolto)

Johdon tulisi kiinnittää enemmän huomiota henkilökunnan työhyvinvointiin. Lisäksi kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. (nainen, KHL)

Työilmapiiri ainakin jossain määrin joillakin osastoilla olisi tarpeellista saada paremmaksi. Oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu ja palkkaus vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti. (nainen, vartiointi ja valvonta)

Puutteet johdon koulutuksessa sekä koulutuksiin osallistumisen hankaluus nostettiin esiin muutamissa avo- ja haastatteluvastauksissa.

Johtamiskäytäntöjä, johtamisoppeja täytyis kyllä runnoo meneen ihan kovalla kädellä. Se on meille ehdoton miinus. Että oikeesti käytäisiin läpi, että johtaja voi olla loistava operatiivisesti, mutta kun eihän se riitä. Sen täytyy olla myös emotionaalisesti. (nainen, VHL)

Johtajan mielestä asiat voi opiskella Internetistä. (VHL, johto)

Johdolle ei järjestetä sellaista koulutusta, joka kehittäisi nimenomaan henkilökohtaisia taitoja. (nainen, VHL)

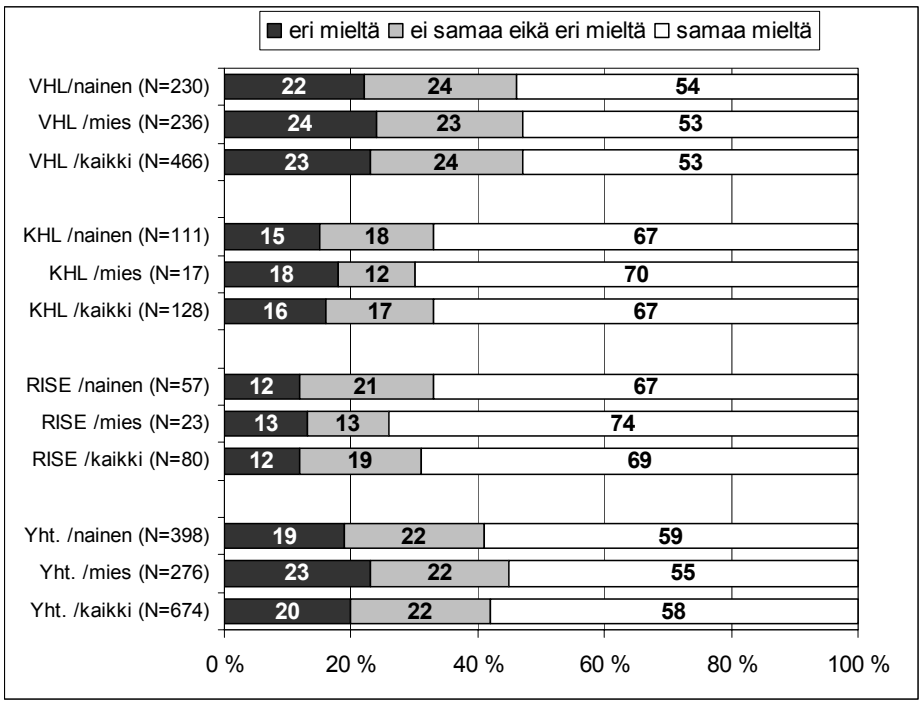
Raha (budjetti) on kouluttautumisen esteenä. (nainen, KHL)

RSKK:ssa vähän esimiestason koulutusta, ulkopuolinen koulutus kallista; opiskelen myös vapaa-aikanani. (nainen, VHL)

6.2 KOKEMUKSET ESIMIESTYÖSTÄ

Kaikista vastaajista noin 20 prosenttia oli eri mieltä väitteiden Esimieheni kannustaa minua (kuvio 6.5) sekä Esimiehelläni on hyvät suhteet alaisiinsa (kuvio 6.6).[50] Samaa mieltä oli reilu puolet vastaajista.

Kuvio 6.5. Väite Esimieheni kannustaa minua virastoittain sukupuolen mukaan.

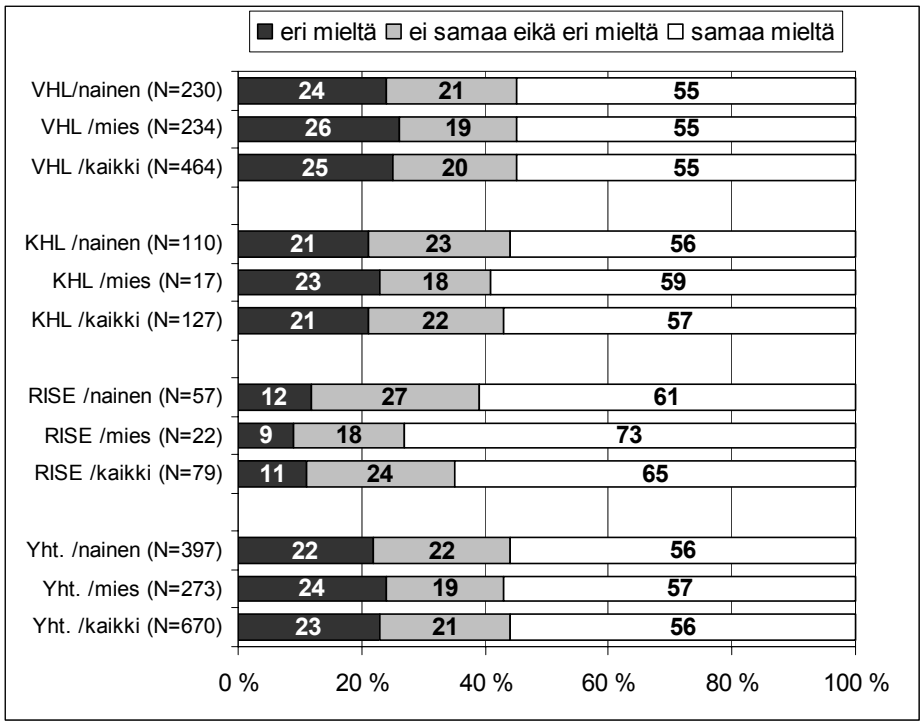


Vankeinhoitolaitoksen vastaajien kokemukset esimiehen ja alaisen välisistä suhteista olivat kriittisimpiä. Vajaa neljännes sekä vankeinhoidon naisista että miehistä oli sitä mieltä, että esimieheltä ei saa kannustusta. Kriminaalihuollossa ja Rikosseuraamusvirastossa oli saatu esimieheltä enemmän kannustusta.

[50] Kysymys D1, kohdat 9 ja 10. Vankeinhoitolaitoksen vastaajista tehtäväryhmässä vartiointi ja valvonta oltiin eniten eri mieltä (32 %) väitteestä *Esimieheni kannustaa minua*. Seuraavaksi eniten eri mieltä olivat kiinteistö- ja taloushuollossa työskentelevät (27 %). Muiden ryhmien osuudet olivat tästä selvästi pienempiä (alle 20 %). Väitteestä *Esimiehelläni on hyvät suhteet alaisiinsa* oltiin varsin usein eri mieltä tehtäväryhmissä koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö (31 %), vartiointi ja valvonta (30 %), kiinteistö- ja taloushuolto (30 %) sekä terveydenhuolto (23 %). Myös neljä johdon työntekijää 12:sta oli väitteestä eri mieltä.

Esimiehensä suhteet alaisiinsa koki hyviksi vajaa 60 prosenttia Vankeinhoitolaitoksen ja kriminaalihuollon työntekijöistä. Vankeinhoidossa oli hieman enemmän niitä, jotka olivat eri mieltä väitteen kanssa. Rikosseuraamusvirastossa asiat näyttävät olevan paremmin, mutta naisten ja miesten kokemukset eroavat jonkin verran toisistaan: miehet kokevat esimiehensä suhteet alaisiinsa hieman parempina kuin naiset.

Kuvio 6.6. Väite *Esimiehelläni on hyvät suhteet alaisiinsa* virastoittain sukupuolen mukaan.



Esimiesten kannustusta kaivattiin lukuisissa avovastauksissa, kuten myös rakentavan ja myönteisen palautteen antamista. Vastaajat toivoivat, että palautetta esimiehiltä saataisiin muutenkin kuin silloin, kun asiat ovat menneet pieleen. Näitä toiveita esitettiin eri virastoista, ammattiryhmistä ja hierarkiatasoilta. Luottamuksen, avoimuuden ja tuen antamisen tärkeyttä korostettiin:

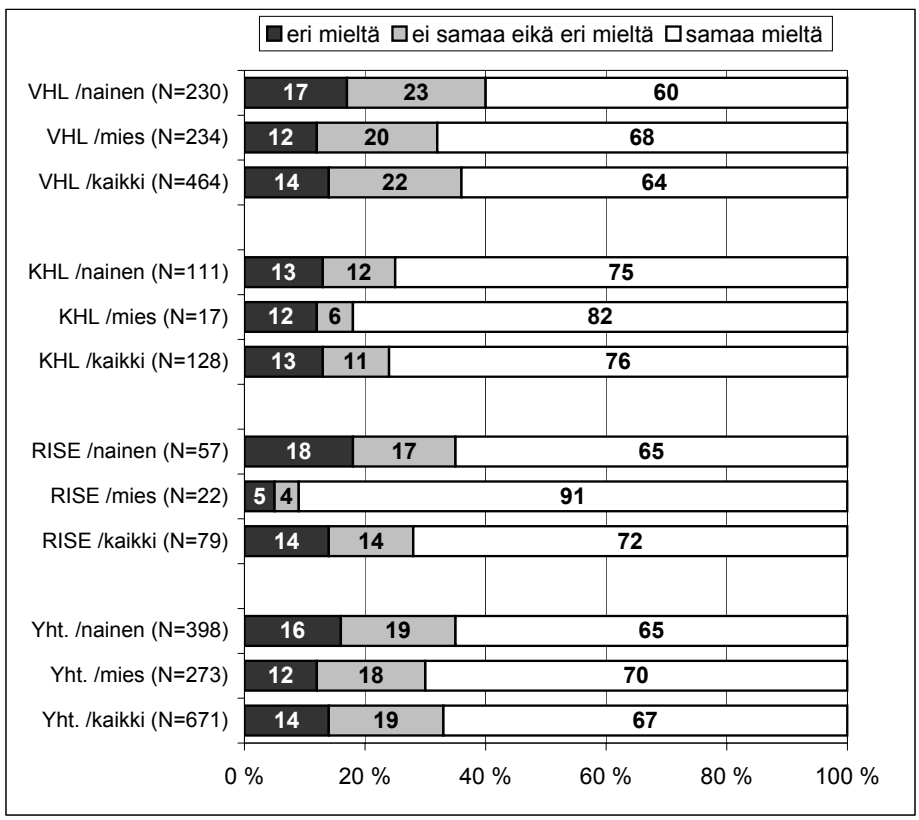
> *Esimiehen aitoa ja kannustavaa tukea, eikä puuttua asioihin vain silloin, kun on tehnyt jotain väärin tai ei-hyväksytysti.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *Kyllähän tätä työtä jaksaisi tehdä, jos talon johdolta saisi edes pienen tuen päätöksilleen.* (mies, vartiointi ja valvonta)

Vankeinhoidon kommenteissa viitataan usein ”talon johtoon” ja esimiesten epätyydyttäviin toimintatapoihin. Kriminaalihuollon ja Rikosseuraamusviraston avovastauksissa painottuu – ehkä työn asiantuntijaluonteesta johtuen – huoli jaksamisesta ja henkilöstövoimavarojen riittämisestä. Ongelmakohtia kyllä mainitaan, mutta niitä ei henkilöidä johtoon tai esimiehiin, vaan puhutaan yleisemmällä tasolla esimerkiksi tuen antamisesta ja kuuntelemisesta.

Naiset suhtautuivat yleensä väittämään *Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti* hieman miehiä kriittisemmin (kuvio 6.7).[51] Rikosseuraamusvirastossa miehet olivat naisten ja miesten tasa-arvoiseen kohteluun kaikista tyytyväisimpiä, ja siellä ero naisten ja miesten vastausten välillä oli suurin.

Kuvio 6.7. Väite *Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti* virastoittain sukupuolen mukaan.



Kun vankeinhoidon tuloksia tarkastellaan tehtäväryhmien mukaan (kuvio 6.8), ilmenee, että naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta oltiin vähiten samaa mieltä kiinteistö- ja taloushuollossa sekä hallinnossa.

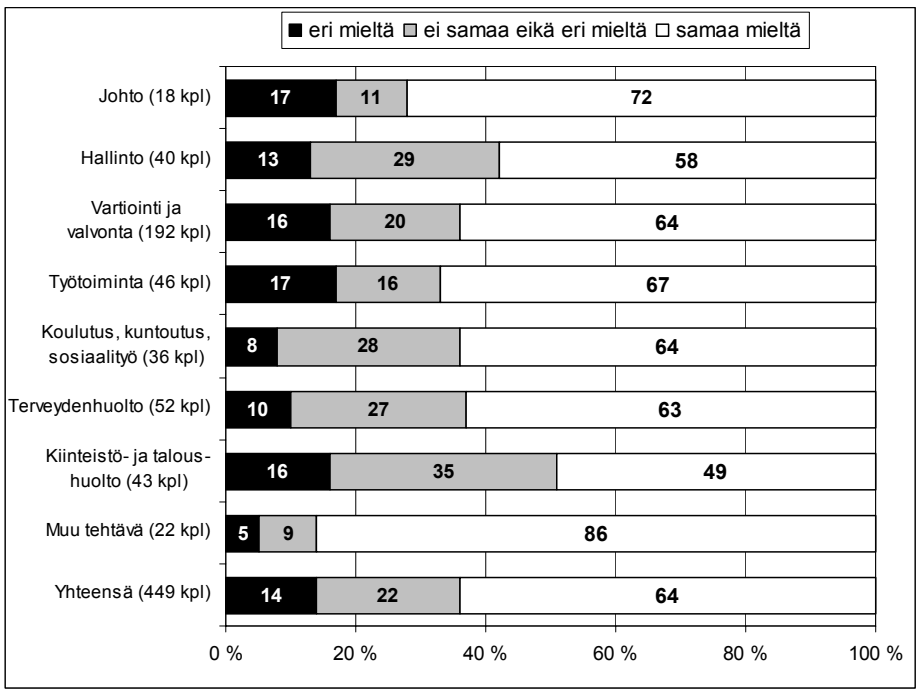
[51] Kysymys D1.

Naiset kritisoivat kohtelua miehiä useammin kaikissa muissa tehtävissä paitsi terveydenhuollossa sekä koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä[52]. Näissä ryhmissä miehet puolestaan olivat kokeneet naisten ja miesten kohtelun epätasa-arvoisena naisia useammin. Miesvastaajien määrät olivat hyvin vähäisiä näissä tehtäväryhmissä, kuten myös heidän osuutensa on näissä tehtävissä työskentelevistä. Näiden lukujen perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että asemalla vähemmistösukupuolena on yhteys sekä naisten että miesten havaitsemaan epätasa-arvoiseen kohteluun. Avovastauksissa vastaajat viittasivat usein oman sukupuolensa kokemaan epätasa-arvoon:

> *Johtajat määräävät sen, miten asioihin suhtaudutaan. Jos johtaja sallii kaksimielisyydet ja käpälöinnin ja käyttäytyy niin itsekin, niin silloin alaisilla on samaan toimintaan "lupa".* (nainen, kiinteistöhuolto)

> *Kuulostaa katkeralta kirjeeltä, mutta saan palautteet mieskolleganikin virheistä ja hänelle ei sanota mitään.* (nainen, taloushuolto)

Kuvio 6.8. Väite *Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti* Vankeinhoitolaitoksen osalta tehtäväryhmittäin.



[52] Naisvartijoista eri mieltä oli 21 prosenttia ja miesvartijoista 14 prosenttia. Kaikista Vankeinhoitolaitoksen naisvastaajista eri mieltä oli 16 prosenttia ja miehistä 12 prosenttia.

Toive tasa-arvoisemmasta kohtelusta mainittiin useissa avovastauksissa ilman että epäkohta määriteltiin liittyväksi jompaankumpaan sukupuoleen. Joka tapauksessa tasa-arvoisen kohtelun nähtiin olevan yhteydessä työssä jaksamiseen, kuten seuraavassa vastauksessa:

Työilmapiiri ainakin jossain määrin joillakin osastoilla olisi tarpeellista saada paremmaksi. Oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu ja palkkaus vaikuttaa työssä jaksamiseen positiivisesti. (nainen, vartiointi ja valvonta)

6.3 KOKEMUKSET PALKKAUKSEN OIKEUDENMUKAISUUDESTA

Tässä tutkimuksessa tarkastelluista tasa-arvon osa-alueista suurin ero sukupuolten väliltä löytyi, kun vastaajat ottivat kantaa väitteeseen Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen (kuvio 6.9).[53] Koko alaa tarkasteltaessa naiset olivat väitteestä huomattavasti miehiä useammin eri mieltä.

Vankeinhoidon ja Rikosseuraamusviraston naiset olivat huomattavasti miehiä useammin sitä mieltä, että naisten ja miesten palkkaus ei ole oikeudenmukainen. Kriminaalihuollon naisten ja miesten kokemukset palkkauksesta olivat lähellä toisiaan, ja palkkatasa-arvon koettiin toteutuvan kriminaalihuollossa jonkin verran paremmin kuin vankeinhoidossa ja Rikosseuraamusvirastossa.

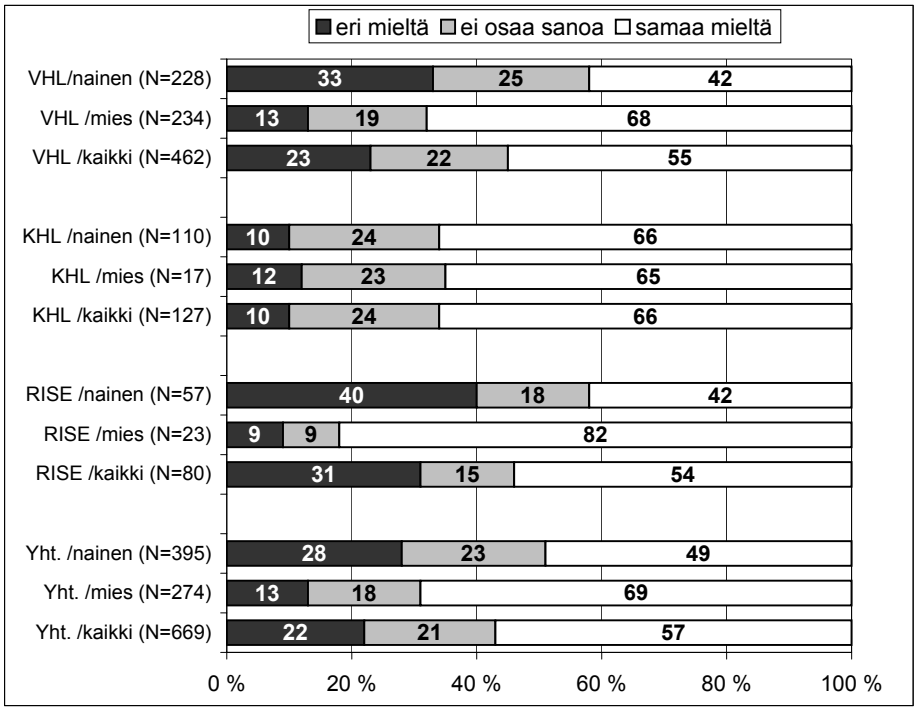
Kun kaikkien virastoryhmien hallinto- ja johtotehtävissä olevat erotetaan alan koko aineistosta, huomataan, että hallintotehtävissä työskentelevistä jopa 41 prosenttia ei pitänyt naisten ja miesten palkkausta oikeudenmukaisena. Johdon työntekijöistä taas 93 prosenttia piti palkkausta oikeudenmukaisena.

Avovastauksissa toivottiin usein naisenemmistöisten tehtävien palkkauksen parantamista. Tämä viittaa siihen, että naisten ja miesten palkkausta koskevat kriittiset kyselyvastaukset liittyvät sekä samassa tehtävissä toimivien työntekijöiden että eri alojen ja ammattiryhmien eriarvoiseen palkkaukseen.

> *Naisvaltaisten virkojen palkkausta tulisi kehittää.* (mies, KHL)
>
> *Palkkausjärjestelmää tulisi kehittää, mahdollisuus edetä uralla, ansaita enemmän työmäärään ja vastuuseen nähden.* (nainen, terveydenhuolto)
>
> *Pienten palkkojen korottaminen (naiset ovat pienipalkkaisia). Järjestetään tilaisuuksia, jossa kaikilla on mahd. tulla kuulluksi.* (nainen, RISE)

[53] Kysymys I1, kohta 2.

Kuvio 6.9. Väite Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen virastoittain sukupuolen mukaan.

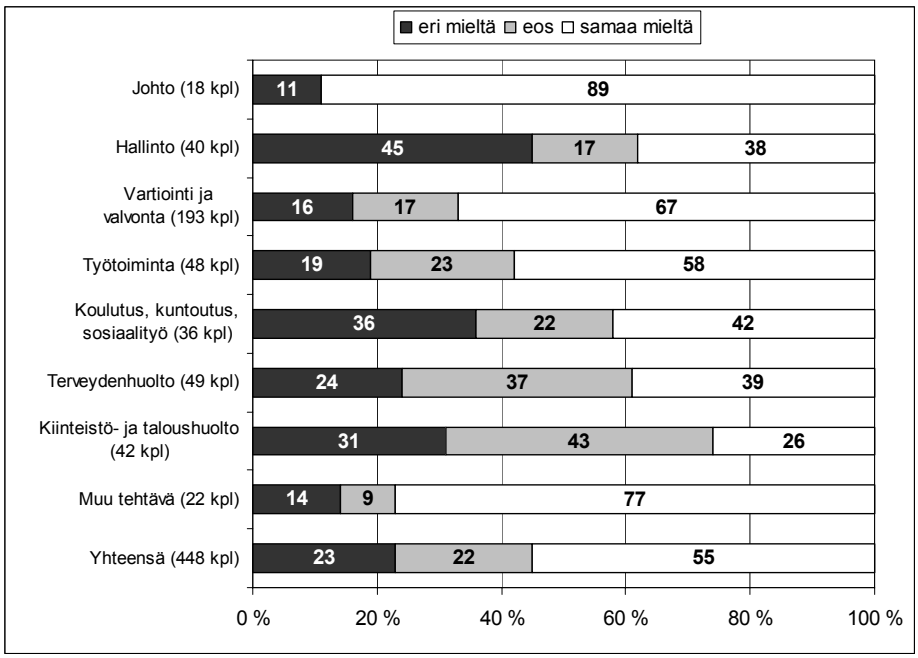


> *Palkkausta lisää sillä työ vaativaa. Sillä arvostusta jotenkin näkisi.*
> (nainen, terveydenhuolto)

Tarkasteltaessa Vankeinhoitolaitosta huomataan, että eniten eri mieltä väitteestä oltiin hallinnossa, koulutuksessa, kuntoutuksessa ja sosiaalityössä, kiinteistö- ja taloushuollossa[54] sekä terveydenhuollossa (kuvio 6.10). Kaikissa tehtäväryhmissä (johtoa lukuun ottamatta) naiset olivat miehiä useammin eri mieltä naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisuudesta. Vartiointi- ja valvontatehtävissä naiset olivat kriittisempiä: heistä 28 prosenttia ei pitänyt naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisena, kun miehistä näin ajatteli vain 12 prosenttia.

[54] Yhdistetty kaksi tehtäväluokkaa, kiinteistö- ja taloushuolto.

Kuvio 6.10. Väite *Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen* Vankeinhoitolaitoksen osalta tehtäväryhmittäin.



Eräs vartijanainen kuvasi palkkauksen ja työtehtävien jakautumisen epäkohtaa omalla työpaikallaan:

> *Työtehtävät ja palkkaus eivät ole tasa-arvossa. Naisilla ei ole lainkaan esim. 6-tasolla palkkausta valvontapuolella. Naiset kuitenki hoitavat samoja tehtäviä kuin miehet, vaikka palkkauksen tasa-arvo ei täyty.* (nainen, vartiointi ja valvonta)

Vartijamiehillä oli keskenään ristiriitaisia käsityksiä naisille ja miehille sopivista tehtävistä, ja samalla siitä, kehen eriarvoinen kohtelu palkkauksessa kohdistuu:

> *Sukupuolisyrjintää on se, että naisvartijoilla ei ole tällä hetkellä todellista saumaa saada esimerkiksi kutosvaativuustason palkkaa. Se on ihan laitoskohtainen, että meillä on kaikki suljetut paikat kutostasoa. Ja sekin on ihan laitoskohtainen, että yhtään naista ei ole suljetulla töissä. Mikä on hirveen silmiinpistävää, koska [toisessa paikassa] oli yks nainen suljetulla.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *[Tässä vankilassa] nainen tienaa suunnilleen saman kuin miesvartija, mutta ei tarvi osallistua ikäviin tehtäviin.* (mies, VHL)

Kommentit liittyvät kansainvälisestikin käytyyn (ks. esim. Britton 2003) keskusteluun siitä, millaisiin tehtäviin naisvartijoiden katsotaan soveltuvan. Kahden jälkimmäisen kommentin mukaan vartijanaiset tekevät ainakin joissakin vankiloissa samoja tehtäviä kuin vartijamiehet, eli ovat töissä myös suljetuissa vankiloissa ja niiden eristysosastoilla. Kysymystä naisten soveltumisesta kaikista fyysisimpiin tehtäviin voisi lähestyä myös toisesta suunnasta, kuten eräät haastateltavat tekivät: onko oikein, että vain vaarallisia fyysisiä elementtejä sisältävä tehtävä määritellään parhaiten palkatuksi? Entä ne naisvartijat, jotka selviävät vastaavista hankalista tilanteista vuorovaikutustaitojen avulla? Eräässä avovastauksessa esitettiin seuraava tasa-arvon kehittämistä koskeva ehdotus:

> *Vanhoja käsityksiä naisten soveltumisesta tiettyihin valvontapuolen tehtäviin tulisi tarkistaa ja päivittää. Aikansa eläneistä perusteluista tulisi luopua. Vähemmistön vahvuuksia tulisi aktiivisemmin kartoittaa ja vertailla mahdollisiin heikkouksiin ja rajoitteisiin. Näin näkemys naisista työntekijänä valvontapuolella olisi monipuolisempi.* (nainen, vartiointi ja valvonta)

Erään esimiesasemassa olevan vankeinhoidon työntekijän kokemuksen mukaan naiset ja miehet toimivat palkkaneuvotteluissa eri tavoin:

> *Keskimäärin naiset esittävät hirveän paljon vähemmän pisteitä. Ovat hyvin tyytyväisiä, kun vaan annetaan se kolmonen, niin kaikki on hyvin. Miehet vääntää pisteistä hirveän paljon enemmän ja meillä näkyy se. [– –] Että ”meille kuuluu” ja toiset sitten vaan että ”no kiva kun saan käydä täällä töissä”. Että sekään ei ole hirveän hyvä.* (nainen, VHL)

Sama haastateltava piti myös vankeinhoidon organisaation miesenemmistöisyyttä naisten tasa-arvoisen palkkauksen haasteena:

> *Ja kun muistaa, että meillä suurimmaksi osaksi miehet arvioi miehiä ja joskus harvoin naisia, niin hieman epäilen että onko se nyt paras järjestelmä naispuolisten työntekijöiden kannalta.* (nainen, VHL)

Samaan viittasi myös Rikosseuraamusvirastossa työskentelevä nainen, joka piti naisten ja miesten töiden vaativuuden arvioinnissa käytettyjä kriteerejä epätasa-arvoisina:

> *Joku ulkopuolinen taho purkamaan palkkausjärjestelmästä (vaativuudenarviointi) rakenteelliset miehiä suosivat elementit.* (nainen, RISE)

Vankiloissa miehet ovat vähemmistönä etenkin koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön tehtävissä. Tilanne on vastaava monilla hoiva- ja opetusalan työpaikoilla, joille pyritään rekrytoimaan lisää miehiä. Tässä yhteydessä käydään keskustelua siitä, onko miesten suosiminen palkassa ja työehdoissa

oikeudenmukainen tapa oikaista alan epätasaista sukupuolijakaumaa (ks. esim. Huhta 2003). Seuraava avovastaus viittaa vankilassa koettuun miesten suosimiseen:

> *Palkkaus on miehiä suosivaa, eli heikommalla koulutustasolla varustettu mies sai UPJ:ssä paremmat lähtöpalkat kuin hyvin koulutettu nainen.* (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

Avovastauksissa oli useita mainintoja palkkauksen epätasa-arvoisuudesta. Kritiikkiä kohdistettiin sukupuolten palkkatasa-arvoa useammin alan yleiseen heikkoon palkkauksen ja palkkausjärjestelmän epäoikeudenmukaiseen soveltamiseen.

> *Hallinnonalan tulisi ottaa käyttöön palkkausjärjestelmä, jonka ihmiset kokisivat oikeudenmukaiseksi. Nykyinen UPJ teorialtaan aivan loistava, mutta ihmisten toteuttamana romutettu epäonnistuneeksi. Johtunee inhimillisyydestä.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *Palkkauksen osalta tasa-arvon toteutumista estää UPJ:n säädetyt pisteet ja vaativuustasot. Henkilökohtaisia pisteitä ei saa korottaa, vaikka syytä olisikin. Vaativuustasoja ei myöskään muuteta yrityksistä huolimatta. Samoista töistä ei näin ollen saa samaa palkkaa, jos virkanimike sattuu olemaan eri.* (nainen, työtoiminta)

> *Palkkaus ei ole oikeudenmukainen. Tämä johtuu viran epäoikeudenmukaisesta palkkauksesta ja yleensä virassa on nainen. Joissakin vast. tilanteissa virassa on mies.* (mies, VHL, johto)

> *Huomioida palkkauksessa esiin tuomani näkökohdat ja toteuttaa muutos. Asia on esimieheni ja aluevankilan johdon päätettävissä siltä osin että he voivat puoltaa asiaa. He eivät kuitenkaan ole näin tehneet. Esimieheni vetoaa koulutukseen, vaikka se ei vaikuta esittämiini näkökohtiin.* (nainen, VHL)

6.4 TASA-ARVOSTA PUHUMINEN JA TASA-ARVOSUUNNITTELU

Rikosseuraamusalan yksiköiden tasa-arvosuunnittelun laajuudesta ja tasa-arvosuunnitelmien määrästä ei ole saatavissa tarkkoja tietoja. Rikosseuraamusvirastolle oli tehty virastoa koskeva tasa-arvosuunnitelma vuosiksi 2006–2008. Vankeinhoitolaitokselle on tehty yhdenvertaisuussuunnitelma, joka käsittelee lähinnä vankien yhdenvertaisuutta. Kriminaalihuollon yksiköt ovat yleensä niin pieniä, ettei niille ole pakko tehdä tasa-arvosuunnitelmaa, joka vaaditaan tasa-arvolain mukaan vähintään 30 henkeä työllistäviltä työpaikoil-

ta.[55] Vankeinhoitolaitoksella ei ole yhteistä tasa-arvosuunnitelmaa, mutta yksiköille on annettu ohjeeksi tehdä suunnitelma. Suunnitelmien yleisyyttä ei ole kuitenkaan kartoitettu. Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategiassa 2008–2011 (s. 9–10) mainitaan, että hallinnonalan henkilöstöpoliittisista muutoksista huolimatta kehittämisessä ja toiminnassa otetaan huomioon tasa-arvolain vaatimukset.

Vastaajilta kysyttiin, oliko sukupuolten tasa-arvosta puhuttu heidän lähityöyhteisössään viimeisten vuosien aikana[56]. Kyselyyn vastanneista 23 prosenttia oli sitä mieltä, että tasa-arvosta ei ole puhuttu lähityöyhteisössä koskaan. Vastaajista 70 prosenttia totesi, että tasa-arvosta oli puhuttu satunnaisesti ja seitsemän prosenttia, että tasa-arvosta puhuttu usein. Naisten mielestä tasa-arvosta oli puhuttu harvemmin kuin miesten mielestä. Vankeinhoidossa ja Kriminaalihuoltolaitoksessa naiset olivat selvästi miehiä useammin vastanneet, että työyhteisössä ei ole puhuttu tasa-arvosta viime vuosien aikana. Seuraavat avovastaukset kertovat henkilöstön erilaisista tavoista suhtautua sukupuolten tasa-arvosta puhumiseen:

> *Asioita tulisi ottaa puheeksi. Miesvaltaisella alalla käyttäytyminen tulee tavaksi ja vallankäyttö on räikeää. Näitä ns. asenneilmastoon vaikuttavia tekijöitä ei tunnisteta yhtään (tytöttely, pornokalenterit/taustakuvat…)* (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

> *Puhutaan enemmän ikärasismista/urheilullisista saavutuksista eikä aina naisten ja miesten välisistä tasa-arvoista, kyllä ne toteutuu, ainakin tässä vankilassa.* (mies, vartiointi ja valvonta)

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, kuinka monen vastaajan työpaikalla on tasa-arvosuunnitelma.[57] Kaikista rikosseuraamusalan vastaajista 71 prosenttia ei tiennyt, onko omalla työpaikalla tasa-arvosuunnitelmaa. Vastaajista 11 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikallaan on tasa-arvosuunnitelma ja 18 prosenttia, ettei suunnitelmaa ole. Sukupuolten mukaiset olivat tässä hyvin vähäisiä. Vankeinhoitolaitoksessa vastausjakauma ei juuri poikennut koko aineistosta. Kriminaalihuollon osalta naiset ovat vastanneet selvästi miehiä useammin ”en tiedä”. Rikosseuraamusvirastossa, jossa suunnitelma todellisuudessa oli tehtynä, yhdeksän prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei suunnitelmaa ole, ja 58 prosenttia vastaajista ei tiennyt, oliko suunnitelmaa. Eroja vastauksissa sukupuolen mukaan ei juuri ollut.

---

55 Kriminaalihuollon henkilöstöohjelmassa 2010 (2003, 17) mainitaan seuraavaa: ”Koska valtion tehtäviin on aina valittava pätevin hakija, ovat molemmat sukupuolet tasa-arvoisia rekrytointitilanteessa ja työuran eri vaiheissa. Valtion toimintayksiköt noudattavat tasa-arvolakia myös toimielinten ja työryhmien jäsenten nimeämisessä.”

56 Kysymys D5a.

57 Kysymys D5b.

Tätä kyselyä raportoitaessa ei ole tarkkaan tiedossa, missä rikosseuraamusalan yksiköissä tasa-arvosuunnitelma todellisuudessa oli olemassa. Tulos kertoo ennen kaikkea siitä, että henkilöstön tiedot tasa-arvosuunnittelusta eivät olleet kovinkaan tarkkoja.

6.5 TASA-ARVON OSA-ALUEIDEN KEHITTÄMINEN

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, minkä verran he näkevät kehitettävää ikätasa-arvossa, henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa, sukupuolten tasa-arvossa ja etnisessä tasa-arvossa.[58] Rikosseuraamusalan henkilöstö piti tärkeimpänä henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämistä – useampi kuin kolme neljästä näki siinä kehitettävää. Ikä- ja sukupuolten tasa-arvoa pidettiin seuraavaksi eniten kehittämistä vaativina osa-alueina. Vähiten kehittämistarpeita nähtiin etnisessä tasa-arvossa, jonka suhteen kolme neljäsosaa vastaajista oli tyytyväisiä (kuvio 6.11). Seuraavissa alaluvuissa käydään nämä tasa-arvon kehittämistarpeet osa-alue kerrallaan läpi ja tarkastellaan naisten ja miesten vastauksia virastoryhmittäin.

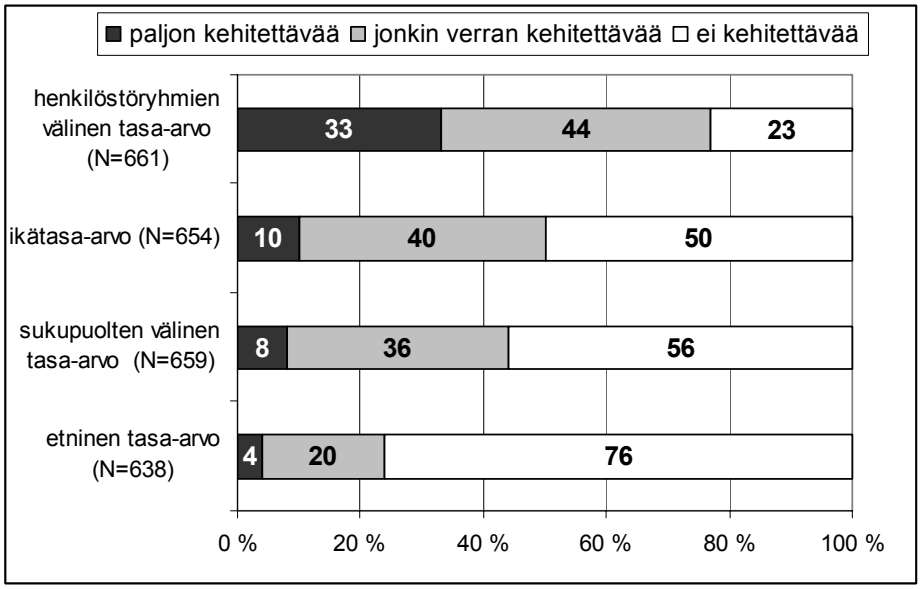
Tutkimuksissa on todettu, että monimuotoisuuden ulottuvuudet nähdään usein eriarvoisina toisiinsa nähden (Brunila 2009). Esimerkiksi kun suomalaisilta yritysten ja kuntien henkilöstöjohdolta kysyttiin eri monimuotoisuuden osa-alueiden merkityksestä, tärkeimpinä pidettiin ikää ja äidinkieltä. Seuraavaksi tärkeimmät osa-alueet olivat perhetilanne ja sukupuoli (Haapanen 2007, 13).[59]

---

58 Kysymys I3. Vastausvaihtoehdot olivat ”paljon kehitettävää”, ”jonkin verran kehitettävää” ja ”ei tarvitse kehittää.

59 Monimuotoisuuden ulottuvuuksiksi oli kyselyssä annettu ikä, sukupuoli, perhetilanne, etninen tausta, äidinkieli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, uskonto ja vakaumus.

Kuvio 6.11. Tasa-arvon kehittämistarpeet (kaikki vastaajat N = 638–661; VHL 445–459, KHL N = 123–127, RISE = 70–77).



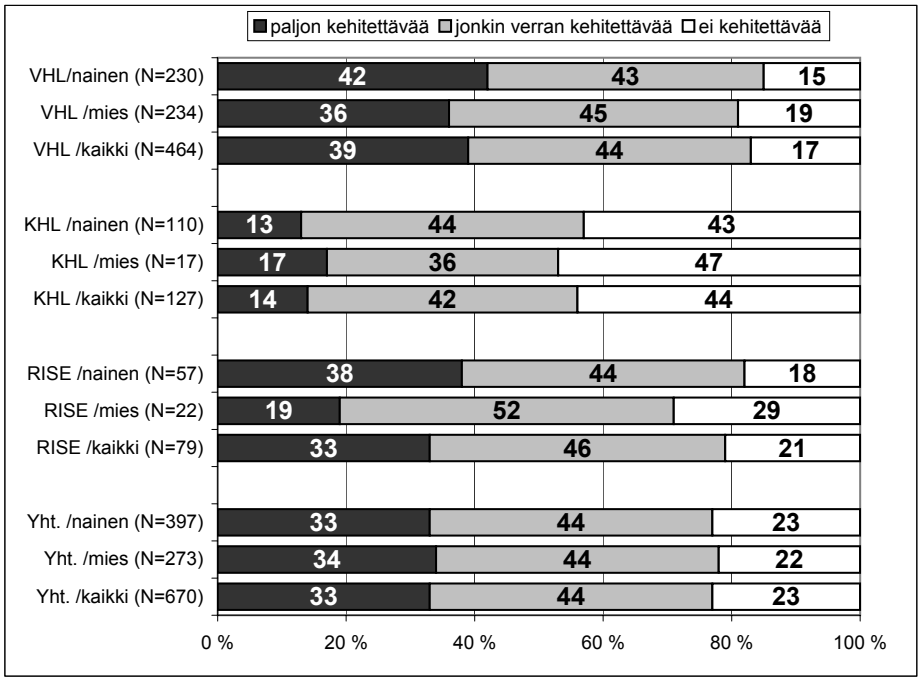
6.5.1 Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo

Koko rikosseuraamusalan henkilöstö näki eniten kehitettävää henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa. Sekä naisista että miehistä kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa on paljon tai jonkin verran kehitettävää. Vankeinhoitolaitoksessa työskentelevistä naisista jopa 85 prosenttia ja miehistä 81 prosenttia näki henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa olevan jonkin verran tai paljon kehittämistä (kuvio 6.12).

Myös Rikosseuraamusvirastossa oltiin vahvasti henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämisen kannalla. Naisvastaajista 82 prosenttia ja miesvastaajista 71 prosenttia näki henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa kehitettävää jonkin verran tai paljon. Naiset olivat valinneet miehiä useammin vaihtoehdon paljon kehitettävää.

Kriminaalihuoltolaitoksessa henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa kehitettävää ei nähty olevan aivan yhtä paljon kuin Vankeinhoitolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa, mutta sielläkin yli puolet sekä naisista että miehistä oli kehittämisen kannalla.

Kuvio 6.12. Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämistarpeet virastoittain sukupuolen mukaan.



Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo mainittiin usein varsinkin vankeinhoidon avovastauksissa. Ammattiryhmien ja eri työtehtävien yhteistyössä nähtiin olevan parantamisen varaa[60]:

> *Eri työtehtävien yhteistyö ja toisen työn arvostaminen/tukeminen pitäisi parantua.* (mies, työtoiminta)

> *Työilmapiirissä, yhteisöllisyydessä ja henkilöjohtamisessa suurimmat puutteet. Keskinäiset (esim. ammattiryhmien väliset, ja johdon sisäiset) ristiriidat heikentävät ratkaisevasti työhyvinvointia ja vievät voimia.* (mies, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

> *Työn jakamista pitäisi miettiä uudelleen, eri ammattiryhmät mukaan yhteisiin töihin esim. ohjelmatoimintaan.* (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

[60] Kun toisaalla kyselyssä käsiteltiin syrjintää, monet vastaajat ilmoittivat avovastauksissaan, että heidän työstään ei tiedetä organisaatiossa tarpeeksi, mikä johtaa eriarvoiseen kohteluun.

Ammattiryhmien välisiä keskusteluja ja kehittämistilaisuuksia kaivattiin eri ryhmissä:

> *Yhteistyötä lisäämällä eri sektorien välillä. Lisää joustavuutta työnkuviin. Koulutus ajan tasalle.* (mies, työtoiminta)

> *Tiedonkulkua ja avoimuutta tulisi lisätä työpaikalla. Yhteishenkeä laitoksessa tulisi kehittää. Lisätä yhteistyötä eri sektoreiden välillä vankilassa.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *Eri ammattiryhmien olisi hyvä tuntea toistensa työskentelyä paremmin. Vankilan olemassaololla on niin monisäikeisiä tarkoituksia, (esim. kuntouttaminen vs. rankaiseminen), että yhteensovittamisen haaste heijastuu hyvin voimakkaasti työntekijöiden ja työilmapiiriin.* (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

Ammattiryhmän sisäisessä tilanteessakin nähtiin parantamisen varaa:

> *Työn tasaisempi jakaminen valvontasektorin eri työntekijöille! Esim. vartijat voivat tehdä joitakin esimiehelle kuuluvia tehtäviä, koska esimies on nykyään ylityöllistetty uusien systeemien tullessa voimaan! Mm. valvottu koevapaus ja rangaistusajan suunnitelmat!* (mies, vartiointi ja valvonta)

Vartioinnin lisäresursointi muiden ryhmien (välihallinto yms.) kustannuksella oli mainittu monta kertaa. Sijaisten ja vakituisten tasa-arvoon kiinnitettiin myös huomiota:

> *Järjestää virkistystapahtumia, muillekin kuin ns. vakihenkilökunnalle.* (mies, vartiointi ja valvonta)

> *Määräaikainen virkasuhde = toisen luokan työntekijä.* (nainen, VHL)

Koulutuksen, kuntoutuksen ja sosiaalityön tehtävissä työskentelevät ottivat avovastauksissaan esille oman ammattiryhmänsä tilanteen sekä ammattityhmien välisen yhteistyön tarpeen:

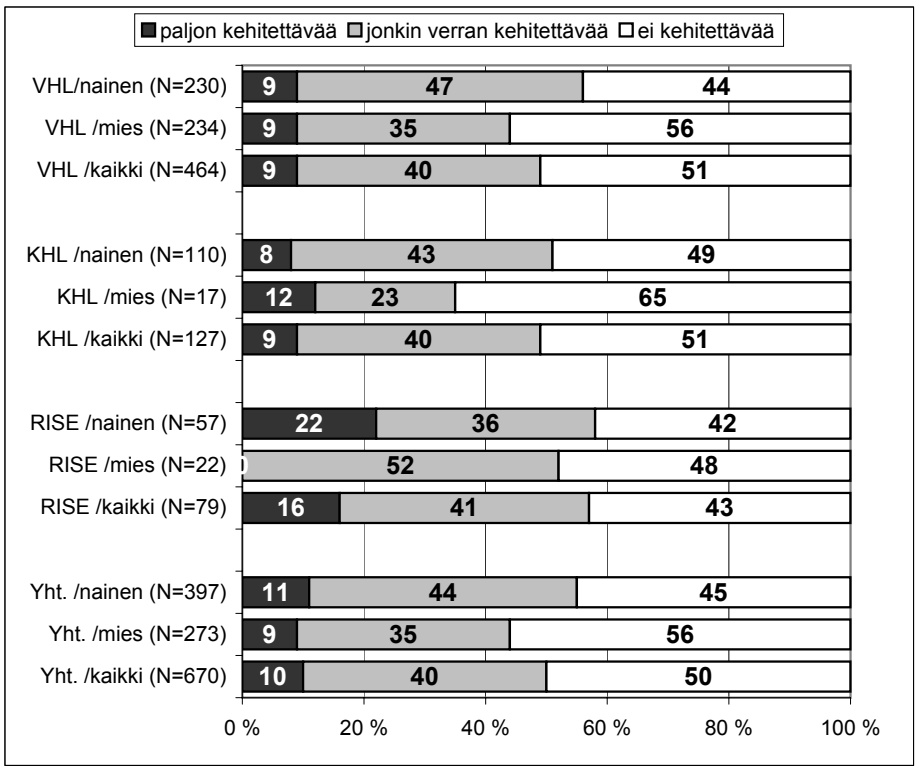
> *[Työhyvinvointia voisi parantaa] siten, että lähiesimies kiinnostuisi siitä, mitä kuntoutuspuolella tehdään. Pitäisi olla yhteisiä kokoontumisia ja tiedon vaihtoa (vankeinhoidon yleisten tilastojen esittely kerran kuussa ei palvele asiaa).* (nainen, koulutus, kuntoutus, sosiaalityö)

> *Eri ammattiryhmien olisi hyvä tuntea toistensa työskentelyä paremmin. Vankilan olemassaololla on niin monisäikeisiä tarkoituksia, (esim. kuntouttaminen vs. rankaiseminen), että yhteensovittamisen haaste heijastuu hyvin voimakkaasti työntekijöiden ja työilmapiiriin.* (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

6.5.2 Ikätasa-arvo

Puolet koko rikosseuraamusalan henkilöstöstä toivoi, että ikätasa-arvoa kehitettäisiin. Naisista 55 prosenttia ja miehistä 44 prosenttia näki ikätasa-arvossa jonkin verran tai paljon kehitettävää (kuvio 6.13).

Kuvio 6.13. Ikätasa-arvon kehittämistarpeet virastoittain sukupuolen mukaan.



Rikosseuraamusviraston henkilöstö näki ikätasa-arvossa hieman enemmän kehitettävää kuin Vankeinhoitolaitoksen ja Kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstö. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna kaikissa kolmessa virastossa naiset näkivät ikätasa-arvossa enemmän kehitettävää kuin miehet.

Ikään liittyviä avovastauksia tuli monipuolisesti eri ammattiryhmistä. Avovastausten perusteella näyttää siltä, että erityisesti vanhimpaan ikäryhmään kuuluvien tasa-arvoa pitäisi kehittää:

> *Esim. ikääntyvien työmäärän vähentämisellä, osa-aikatyöllä yli 50-vuotiailla.* (nainen, yli 55 vuotta, RISE)

Pitäisi ottaa huomioon kunkin resurssit ja kiinnostus sekä tietotaito. Ikääntyminen aiheuttaa sen, ettei jaksa samalla tavalla kuin aiemmin, se pitäisi ottaa huomioon töitä jaettaessa. (nainen, 40–55 vuotta, kiinteistöhuolto)

Huomioitava työtehtävien organisoinnissa iän asettamat vaatimukset. Riittävästi aikaa tehtävien hoitamiseen; lisää työhyvinvointia; sairastumisriski. Hallittu kiire, tehtävien priorisointi suhteessa vaatimustasoon pohdittavaksi. (nainen, 40–55 vuotta, terveydenhuolto)

Itse olen työpaikalla vanhimpia henkilöitä, mutta olen onneksi ollut terve ja työkykyinen pysyen kehityksessä mukana. Otin puheeksi ns. ikärasismin, koska jossain sis. koulutuksissa se nousi esille. Nuoret ja nätit olivat oma ryhmänsä. (nainen, yli 55 vuotta, yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano)

Kommentit ikääntyvien huonommasta/alemmasta arvostuksesta pitäisi poistaa. (nainen, 40–55 vuotta, yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano)

Johto ei arvosta ikääntyviä työntekijöitä, ei arvosta heidän ajatuksiaan jos ne ovat erilaisia. (mies, 30–40 vuotta, vartiointi ja valvonta)

Yksittäisiä huomioita tehtiin myös nuorten vanhoja heikommasta tilanteesta ja eri-ikäisten työyhteisön jäsenten kuppikuntaisuudesta:

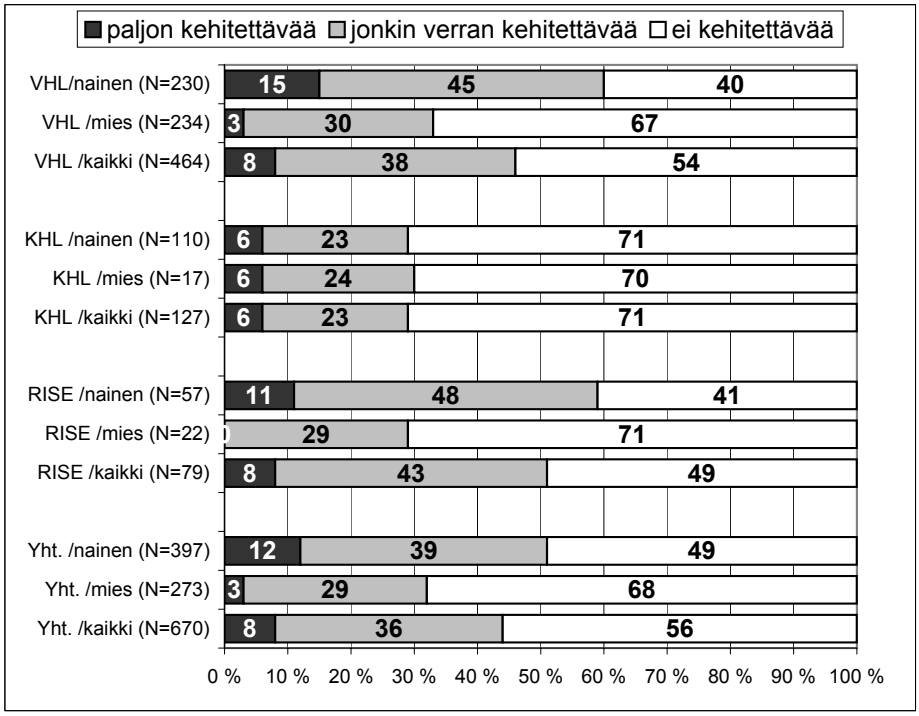
Ikätasa-arvon kehittämisellä tarkoitan lähinnä sitä, ettei automaattisesti pitäisi ajatella, että vanhempi ja kokeneempi on parempi työtehtävissään. Koen epätasa-arvoiseksi myös ajatuksen/julkilausuman johdon taholta siitä, että vanhalta työntekijältä ei voi odottaa samoja uusien asioiden oppimista kun nuorempi sukupolvi kyllä joutuu taipumaan vakka mihin. (nainen, 30–40 vuotta, KHL)

Yhteistä tekemistä enempi, nuoret ja vanhat menevät liian usein omiin kuppikuntiin. (mies, 30–40 vuotta, vartiointi ja valvonta)

6.5.3 Sukupuolten tasa-arvo

Rikosseuraamusalalla työskentelevistä naisista 51 prosenttia näki sukupuolten tasa-arvossa olevan kehitettävää, miehistä taas 32 prosenttia. Vaikka naiset pitivät henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa ja ikätasa-arvoa useammin kehittämistä vaativana tasa-arvon osa-alueena kuin sukupuolten tasa-arvoa, sukupuolten tasa-arvon kohdalla heidän vastauksissaan oli huomattava ero miesten vastauksiin.

Kuvio 6.14. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistarpeet virastoittain sukupuolen mukaan.



Avovastausten perusteella voi tehdä havainnon, että ainakin vankeinhoidossa sekä naiset että miehet saattoivat kokea oman sukupuolensa olevan alakynnessä vastakkaiseen sukupuoleen verrattuna:

> *Naisia mukaan päätöksentekoon. Naisten syrjiminen esille ja rangaistavaksi.* (nainen, vartiointi ja valvonta)
>
> *Naisverkostojen luominen miesvaltaisella alalla parantaa hyvinvointia.* (nainen, vartiointi ja valvonta)
>
> *Tasa-arvon nimissä naiset ajavat nykyään miesten ohitse ilman ansioita, eli tasa-arvo on alkanut mennä toiseen suuntaan.* (mies, vartiointi ja valvonta)

Kriminaalihuollossa yksittäiset naiset olivat huolissaan miesten tasa-arvosta ja miehet naisten:

Miesten työpanosta tulisi arvostaa yhtä paljon kuin naisten. Miehet ovat "epäsuosiossa", heidän virheensä nähdään "suurennuslasilla". (nainen, KHL)

Nimityksistä (virkanimitykset) vastaavien virkamiesten tulisi olla sekä miehiä että naisia. Yleisestikin ottaen mielestäni monet asiat ovat menneet parempaan suuntaan kun vankiloihin on tullut naisjohtajia (miesvankiloihin) enemmän. (mies, KHL)

Naisten ja miesten mahdollisuuksia kartoittavan kysymyksen[61] perusteella voi kuitenkin tulkita, että naiset pitivät miesten ura- ja työssä kehittymisen sekä päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksia parempina kuin naisten, kun taas miehet pitivät mahdollisuuksia tasa-arvoisina. Näin ollen sukupuolten tasa-arvon kehittämistoiveen voidaan olettaa koskevan erityisesti naisten asemaa, mutta miehetkin olivat kohdanneet omaa sukupuoltaan koskevia tasa-arvo-ongelmia.

Naisten ja miesten sukupuolten tasa-arvon kehittämistä koskevat näkemykset poikkesivat huomattavasti eri virastoryhmien välillä. Sekä vankeinhoitolaitoksessa että Rikosseuraamusvirastossa naisista jopa kolme viidestä näki sukupuolten välisessä tasa-arvossa jonkin verran tai paljon kehitettävää. Kriminaalihuoltolaitoksessa naisten ja miesten vastaukset olivat yhtenevät: sekä naisista että miehistä reilu neljännes koki, että sukupuolten välisessä tasa-arvossa olisi kehitettävää.

Asenteet naisia kohtaan vankilatyössä vaatisivat tarkastelua ruohonjuuritasolla. (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

Työpaikkani tasa-arvoerot liittyvät lähinnä siihen, että naiset ja miehet ovat hakeutuneet erilaisiin tehtäviin. (nainen, RISE)

Työtehtävien/työajan joustaminen lapsiperheellisillä (naisille); työmäärä, työtahti, etätyön tarjoaminen. (nainen, RISE, asiantuntijatehtävä)

Kriminaalihuoltolaitoksessa miesten vähäinen määrä koettiin ongelmana:

Yli 8 henkilön työyhteisössä pitäisi olla vähintään 25–30% vähemmistösukupuolen "kiintiö". Esim. 6 naista 2 miestä, 6 miestä 2 naista jos suinkin hakijoista pätevää löytyy, työkokemus ei saisi ratkaista viran täyttämisessä. (nainen, yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano)

---

[61] Kysymys I2. Naisten ja miesten mahdollisuuksia käsitellään tarkemmin tämän raportin luvussa seitsemän.

Yksikössäni on toistakymmentä naista ja yksi mies. Asetelma on pahoin vinoutunut. Myös sen vuoksi, että asiakkaat taas ovat pääosin miehiä. (nainen, KHL)

Kriminaalihuoltolaitoksen työyhteisössä työskentelevä mies kertoi kokevansa asemansa joskus ongelmalliseksi:

T: Oletko kokenut työpaikalla syrjintää sukupuolen, iän tai jonkin muun syyn vuoksi?

H: No, en ole kyllä kokenut syrjintää, että… Tietysti täälläki ku on vähemmistönä sukupuolensa puolesta, niin tietyllä tavalla siihen pitää suhtautua semmosilla selviämiskeinoilla. Se on vähä sama ku jos ois toisinpäin, ett jos on niinku yks tai kaks naista miesten joukossa… Kyllä siinä niinku tietyllä tavalla pitää joustaa.

T: No, missä se esimerkiks näkyy, että näin pitää tehä?

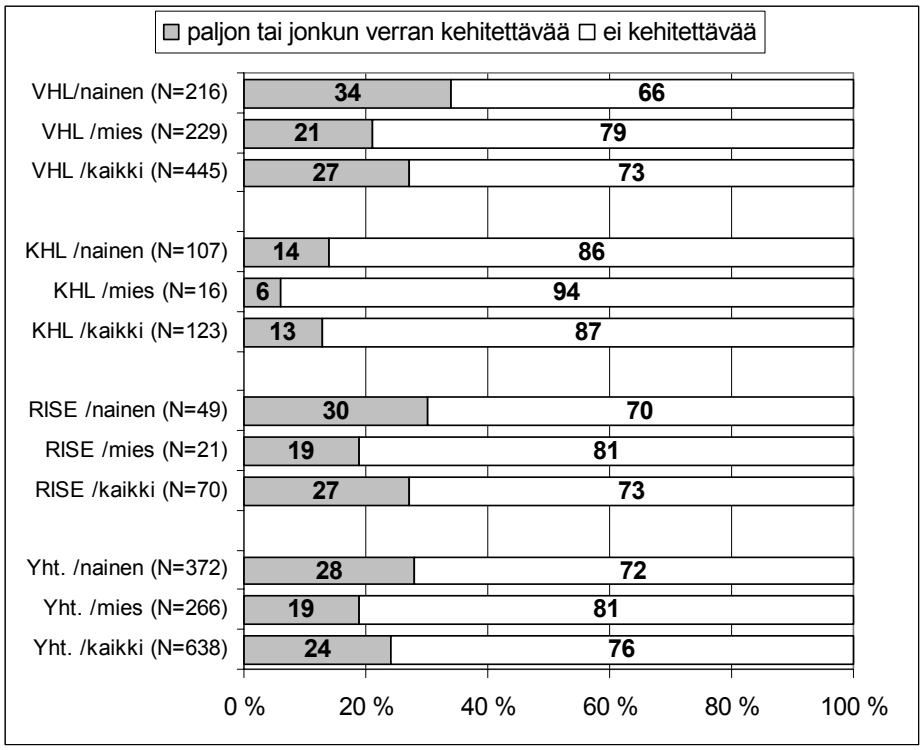
H: Joskus niitä (nauraa) joutuu tai pääsee kuuntelemaan semmosia… No ehkä se liittyy vähä tämmöseen tietynlaiseen tehottomuuteen ja semmoseen. Ett just joskus palavereissa mulle tulee semmonen olo, ett pitäs niinku keskittyy nyt niinku johki oleellisempiin asioihin, joku rupee puhuun vähä niinku omia asioitaan. (mies, KHL)

Koko rikosseuraamusalan miehet olivat suunnilleen samoilla linjoilla sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämisestä: kriminaalihuollon ja Rikosseuraamusviraston miehistä 29 prosenttia näki tässä tasa-arvon osa-alueessa kehittämistä ja Vankeinhoitolaitoksen miehistä 33 prosenttia.

6.5.4 Etninen tasa-arvo

Etnistä tasa-arvoa ei pidetty yhtä paljon kehittämistä vaativana tasa-arvon osa-alueena kuin henkilöstöryhmien, sukupuolten ja eri-ikäisten tasa-arvoa. Suomessa vain harva rikosseuraamusalan työntekijöistä on muita kuin suomalaistaustaisia. Vangeista taas huomattava osa edustaa muita etnisiä ryhmiä. Ruotsissa on 1990-luvulta alkaen suunnitelmallisesti rekrytoitu eri etnisten ryhmien edustajia varsinkin vartijoiksi. Vuonna 2008 muita kuin ruotsalaistaustaisia vankeinhoidon työntekijöitä oli 15 prosenttia. (Kriminalvårdens årsredovisning 2008.)

Kuvio 6.15. Etnisen tasa-arvon kehittämistarpeet virastoittain sukupuolen mukaan.



Etnisen tasa-arvon kehittämistarpeita kuvaavassa kuviossa 6.15 vastausvaihtoehdot ”paljon kehitettävää” ja ”jonkin verran kehitettävää” on yhdistetty, koska ensin mainittuja oli määrällisesti vähän. Vankeinhoitolaitoksen ja Rikosseuraamusviraston vastaukset muistuttivat toisiaan: molemmissa 27 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että etninen tasa-arvo vaatii jonkin verran tai paljon kehittämistä. Kriminaalihuollon työntekijöistä 13 prosenttia ajatteli näin. Avovastauksista löytyi perusteluja vähäiseksi katsotulle kehittämistarpeelle:

> *Etnistä tasa-arvoa en osaa kommentoida, kaikki taitavat olla suomalaisia.* (nainen, RISE, hallinto)

> *Etniset ryhmät eivät ole vielä edes saavuttaneet toimialaamme.* (nainen, asiantuntijatehtävä)

Naiset kaikissa virastoryhmissä näkivät etnisessä tasa-arvossa enemmän kehittämistä kuin miehet. Avovastauksissa oli viittauksia asiakaskunnan ulkomaalaisvastaisuuteen:

KHL:ssä työskentelee erittäin vähän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, eikö ole vain voitu vai eikö ole ollut päteviä hakijoita? Vaikuttaako vankien/asiakkaiden usein ulkomaalaisvastainen asenne asiaan? (nainen, yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano)

Rasismi suuri ongelma! (nainen, terveydenhuolto)

Eritaustaisten henkilöiden rekrytoinnin tarpeeseen viitattiin muutamassa avovastauksessa:

Työpaikalla vain valtaväestöön kuuluvia suomalaisia. Ehkä olisi hyvä saada alalle myös muista etnisistä ryhmistä henkilöitä töihin Kriminaalihuoltolaitoksen työhön. (nainen, KHL)

Etnisesti; muita kuin suomalaissyntyisiä ei ole juurikaan vankeinhoidon palveluksessa. (mies, vartiointi ja valvonta)

Romaneja harjoittelijoiksi henkilökuntaan tai muita etnisten vähemmistöryhmien jäseniä. (nainen, koulutus, kuntoutus ja sosiaalityö)

7 URA, KOULUTUS, ITSENSÄ KEHITTÄMINEN

Tässä tulosluvussa käsitellään rikosseuraamusalan henkilöstön kokemuksia omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista, työssä kehittymisestä ja urakehityksestä, kouluttautumisesta ja eriarvoisesta kohtelusta.

Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian luonnoksessa otsikolla *Osaamisen varmistaminen* käsitellään osin samoja kysymyksiä. Henkilöstöstrategiassa huomioidaan henkilöstösuunnittelun ohella henkilöstön osaamisen kehittäminen, joka on yhteydessä uuden yhtenäisen organisaation osaamisvaatimuksiin. Sektorikohtaisesta erityisosaamisesta ollaan siirtymässä kohti kokonaisvaltaisempaa rikosseuraamusalan osaamista.

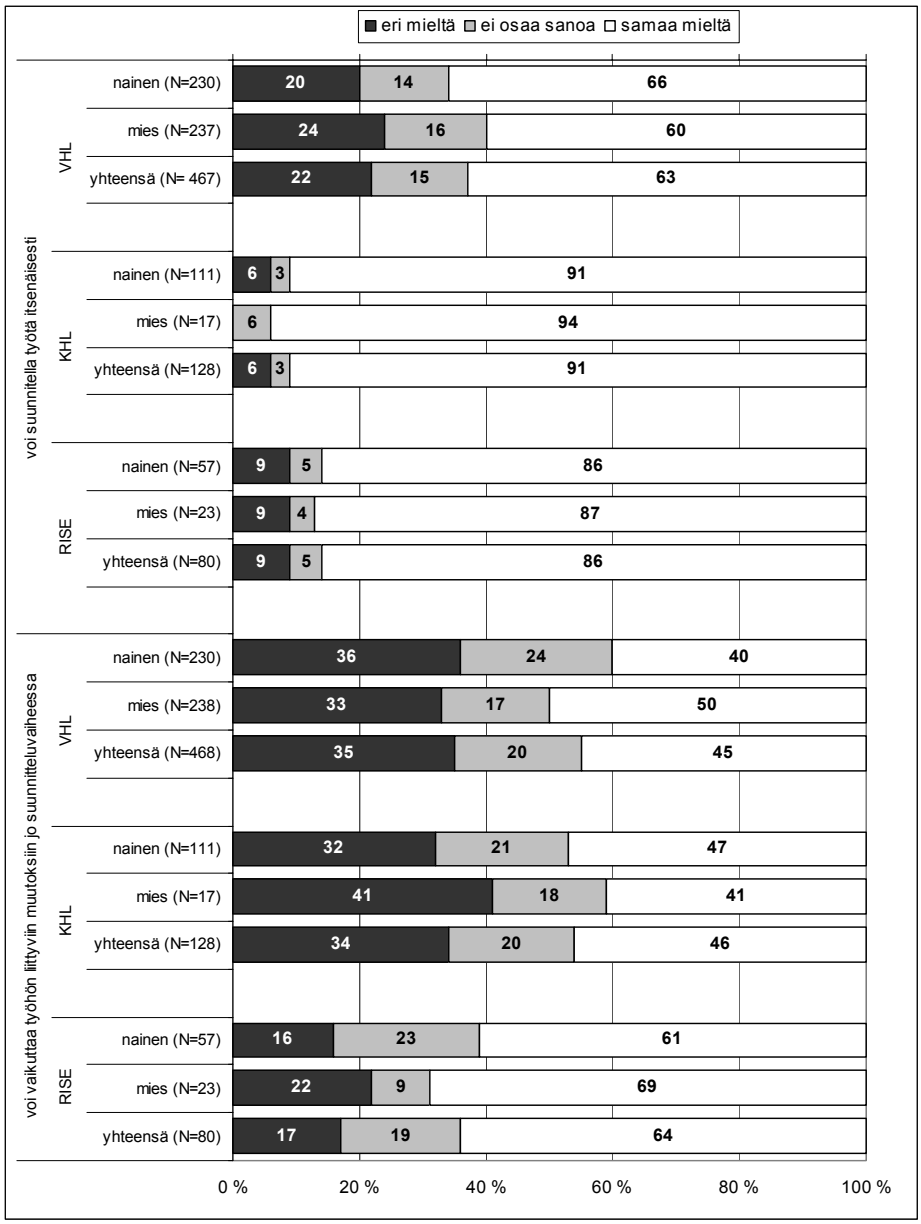
Tässä luvussa esiteltävissä tuloksissa huomio kiinnittyy siihen, että naiset ja miehet kokevat mahdollisuutensa muun muassa uralla etenemiseen eri tavoin. Naiset ovat kokeneet eri tavoin haittaa sukupuolestaan, ja monet miehet taas ovat tunnistaneet hyötyvänsä sukupuolestaan. Sekä miehet että naiset ilmoittavat tulleensa syrjityiksi palkkauksessa ja tiedonsaannista uusista tehtävistä. Henkilöstöstrategian käytäntöön viemisessä on syytä huomioida nämä urakehitykseen ja palkitsemiseen liittyvät epäkohdat. Miten ja ketä uudenlaisesta rikosseuraamusalan osaamisesta palkitaan?

7.1 OMAAN TYÖHÖN VAIKUTTAMINEN

Väitteestä *Voin suunnitella työtäni itsenäisesti*[62] oltiin koko aineiston tasolla usein samaa mieltä. Varsinkin Kriminaalihuoltolaitoksessa oltiin tyytyväisiä oman työn suunnittelumahdollisuuksiin, sillä yli 90 prosenttia sekä naisista että miehistä koki voivansa suunnitella omaa työtään itsenäisesti (kuvio 7.1.). Rikosseuraamusvirastossakin 86 prosenttia oli tällä kannalla. Vankeinhoidossa oltiin kriittisempiä: 63 prosenttia piti suunnittelumahdollisuuksia hyvinä ja enemmän kuin joka viides piti mahdollisuuksia huonoina, naiset hieman miehiä useammin.

[62] Kysymys D1.

Kuvio 7.1. Omaan työhön vaikuttaminen virastoittain sukupuolen mukaan.



Eräs vankeinhoidon naistyöntekijä esitti avovastauksessaan seuraavan toiveen:

> *Neuvottelemalla työntekijöiden kanssa enemmän työnjaoista, eikä vain esimiesten päätöksiä asioista. Omat toiveet työn suhteen huomioon paremmin.* (nainen, työtoiminta)

Valtaosa vankeinhoidon henkilöstöryhmistä kokee voivansa suunnitella työtään itsenäisesti. Kuitenkin vartioinnissa ja valvonnassa väitteestä oli eri mieltä useampi kuin joka kolmas. Lisäksi naiset kokivat mahdollisuutensa oman työnsä suunnitteluun heikommiksi kuin miehet: naisista 42 prosenttia oli eri mieltä väitteestä, miehistä 33 prosenttia. Vankeinhoitoesimiehistä suurin osa on miehiä, joten kokemusten ero saattaa liittyä asemaan.

Väitteeseen *Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa*[63] suhtauduttiin edellistä väitettä kriittisemmin, millä lienee yhteytensä käynnissä olevaan organisaatiomuutokseen. Vastaajista kolmannes oli eri mieltä väitteen kanssa eli koki, että he eivät voineet vaikuttaa muutoksiin. Hiukan alle puolet vastaajista koki pystyvänsä vaikuttamaan muutoksiin. Miehet kokivat hiukan naisia useammin, että he pystyivät vaikuttamaan muutoksiin.

Vankeinhoidossa noin kolmannes naisista ja miehistä koki, että omaa työtä koskeviin muutoksiin vaikuttaminen ei onnistu hyvin. Miehet kokivat hieman naisia useammin, että muutoksiin vaikuttaminen onnistuu (naiset 40 %, miehet 50 %). Sukupuolten väliset erot tulevat näkyviin vielä tarkemmin, kun vankeinhoidon henkilöstöryhmiä tarkastellaan erikseen. Miesten toimiminen naisia useammin esimiestehtävissä vaikuttanee siihen, että miehet kokivat vaikutusmahdollisuutensa parempina kuin naiset.

Vartioinnin ja valvonnan henkilöstö suhtautui muutoksiin vaikuttamisen mahdollisuuksiin muita henkilöstöryhmiä kriittisemmin. Tässäkin ryhmässä naiset olivat huomattavasti miehiä kriittisempiä: naisista kaksi kolmasosaa oli väitteestä eri mieltä ja vain hieman yli joka kymmenes samaa mieltä. Miehistä eri mieltä oli vajaa puolet (47 %) ja samaa mieltä reilu kolmannes (36 %). Myöskään kiinteistön ja taloushuollon henkilöstö eivätkä etenkään naiset kokeneet voivansa vaikuttaa työtään koskeviin muutoksin suunnitteluvaiheessa: naisista samaa mieltä oli 22 prosenttia ja eri mieltä 56 prosenttia. Miesvastaajat, joita oli varsin pieni joukko, olivat huomattavasti tyytyväisempiä. Näiden ryhmien lisäksi kriittisesti suhtautuvia naisia löytyi myös vankeinhoidon hallinnosta.

Kriminaalihuollon vastaajista yli kolmannes (34 %) ei pitänyt vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä. Eräs kriminaalihuollon työntekijä esitti avovastauksessaan organisaatiomuutokseen liittyvää kritiikkiä:

> *Työntekijöiden osallistumismahdollisuuksien parantaminen esim. organisaation muutostilanteesta pitäisi parantua. Ylhäältä alaspäin - johtamismalli vallalla. Perustyöntekijöillä vain seuraamisvaihtoehto käytössä; alentaa työhyvinvoinnin tunnetta.* (nainen, KHL)

[63] Kysymys D1, kohta 8.

Vaikutusmahdollisuuksiin suhtautui kuitenkin myönteisesti 46 prosenttia kriminaalihuollon vastaajista. Rikosseuraamusvirastossa muutoksiin vaikuttamisen mahdollisuuksia pidettiin parhaina: 61 prosenttia naisista ja 70 prosenttia miehistä piti vaikutusmahdollisuuksia hyvinä.

Kun tarkastellaan koko aineistoa, huomataan että johdossa työskentelevät suhtautuvat oman työn suunnittelumahdollisuuksiin vielä myönteisimmin: johtajista yhdeksän kymmenestä on väitteestä samaa mieltä, miehet naisia hieman useammin. Hallinnossa kolme neljästä on väitteestä samaa mieltä.

7.2 KOULUTTAUTUMINEN

Kaikista nais- ja miesvastaajista noin neljä viidestä oli osallistunut johonkin työnantajan järjestämään täydennyskoulutukseen.[64] Tyypillisimmin koulutuksiin olivat osallistuneet kriminaalihuollon työntekijät (90 %), toiseksi useimmin vankeinhoidon työntekijät (80 %) ja harvimmin Rikosseuraamusviraston työntekijät (60 %). Varsinkin vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa työhön liittyy pakollista kouluttautumista, mikä selittää näiden virastojen aktiivisuutta.[65]

Kaikista vastaajista hiukan yli neljäsosa oli kokenut esteitä koulutukseen osallistumiselle.[66] Tyypillisimpiä esteitä olivat kiire työssä, töiden kasaantuminen koulutuksen aikana sekä se, ettei vastaaja ollut löytänyt itselleen sopivaa koulutusta.[67] Naiset olivat kokeneet miehiä useammin nämä seikat esteiksi koulutukseen osallistumiselle. Erityisesti miehet olivat ilmoittaneet koulutuksen esteeksi jonkun muun syyn kuin kyselylomakkeessa vaihtoehtona olleen. Näitä muita syitä olivat esimerkiksi sijaisten ja määrärahojen puute, määräaikaiset työsuhteet, täydet kurssit sekä hankaluudet työvuorojen järjestämisessä ja koulutuksiin matkustamisessa.

Ero täydennyskoulutukseen osallistumisessa sukupuolen mukaan on varsin suuri Rikosseuraamusvirastossa. Miehistä koulutukseen oli osallistunut 83 prosenttia ja naisista 53 prosenttia. Naiset ilmoittivatkin miehiä useammin jonkin tekijän haitanneen koulutukseen osallistumista.

---

64 Kysymys C3.

65 Vuonna 2007 Vankeinhoitolaitoksen työntekijät kouluttautuivat keskimäärän kaksi päivää, Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijät seitsemän päivää ja Rikosseuraamusviraston työntekijät noin neljä päivää (Rikosseuraamusviraston tulossopimus vuodelle 2009, 7).

66 Kysymys C4.

67 Kysymys C5.

Vastaajat arvioivat lisäksi, onko naisilla ja miehillä tasa-arvoiset koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet.[68] Naisista ja miehistä 84 prosenttia piti mahdollisuuksia tasa-arvoisina. Pieni osa (9 %) naisista piti miesten mahdollisuuksia parempina ja muutamat miehet (6 %) pitivät vastaavasti naisten kouluttautumismahdollisuuksia parempina.

7.3 TYÖURALLA ETENEMINEN

Työuralla etenemistä tutkittiin kysymällä, millaiset mahdollisuudet vastaajilla on kehittyä työssään[69] sekä millaisiksi vastaajat arvioivat uralla etenemisen mahdollisuutensa. Yli puolet vastaajista arvioi, että heillä on kohtalaiset mahdollisuudet kehittää itseään ja osaamistaan työpaikassaan (kuvio 7.2). Vastaajista hieman alle 30 prosenttia arvioi, että heillä on työssään hyvät kehittymismahdollisuudet. Vajaa viidennes vastaajista oli sitä mieltä, että kehittymismahdollisuudet ovat heikot. Naiset kokivat mahdollisuutensa hieman paremmiksi kuin miehet.

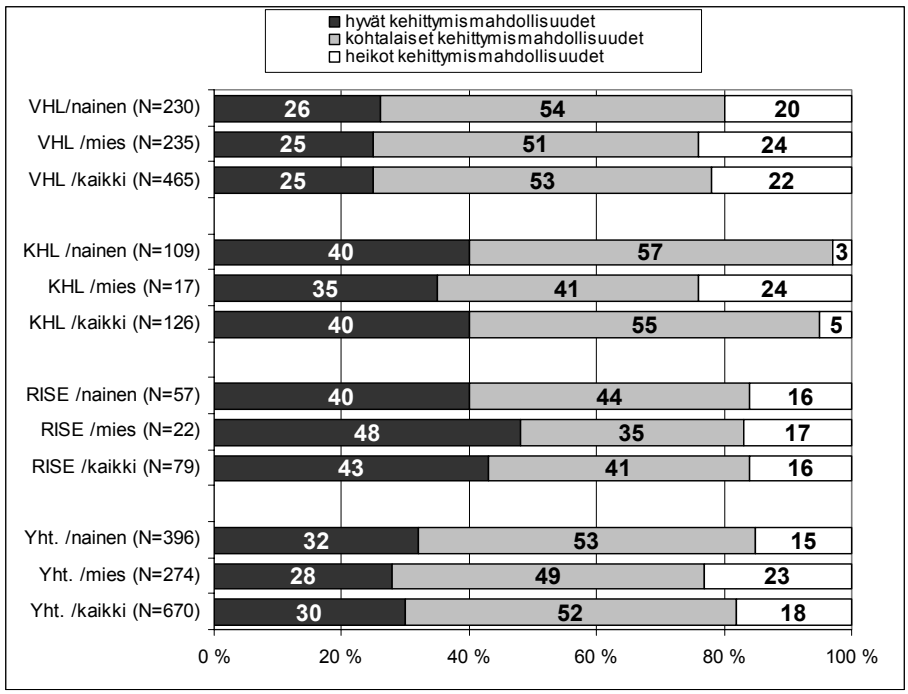
Vankeinhoitolaitoksessa ja kriminalihuollossa miehet kokivat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet huonommiksi kuin muuten rikosseuraamusalalla. Vankeinhoitolaitoksessa erityisesti vartijamiehet ilmoittivat itsensä kehittämisen mahdollisuuksien olevan heikot (28 %). Toisaalta vartijamiehet ilmoittivat vartijanaisia useammin kehittymismahdollisuuksien olevan hyvät (miehistä 18 % ja naisista 12 %). Kriminaalihuoltolaitoksessa naiset suhtautuivat kehittymismahdollisuuksiinsa myönteisemmin kuin miehet. Siellä miehistä jopa 24 prosenttia piti mahdollisuuksiaan osaamisen kehittämiseen heikkoina, kun naisten vastaava osuus oli vain kolme prosenttia. Rikosseuraamusvirastossa miehet olivat jonkin verran naisia useammin ilmoittaneet kehittymismahdollisuudet hyviksi.

Vastaajat eivät arvioineet etenemismahdollisuuksiaan työssä erityisen hyviksi. Kaikista vastaajista vain kolme prosenttia piti mahdollisuuksiaan hyvinä[70] (kuvio 7.3). Jonkinlaisiksi mahdollisuutensa arvioi 30 prosenttia ja vaihtoehdon ”ei juurikaan mahdollisuuksia” valitsi kaksi kolmesta vastaajasta. Naiset ilmoittivat hiukan miehiä useammin, ettei etenemismahdollisuuksia juuri ole.

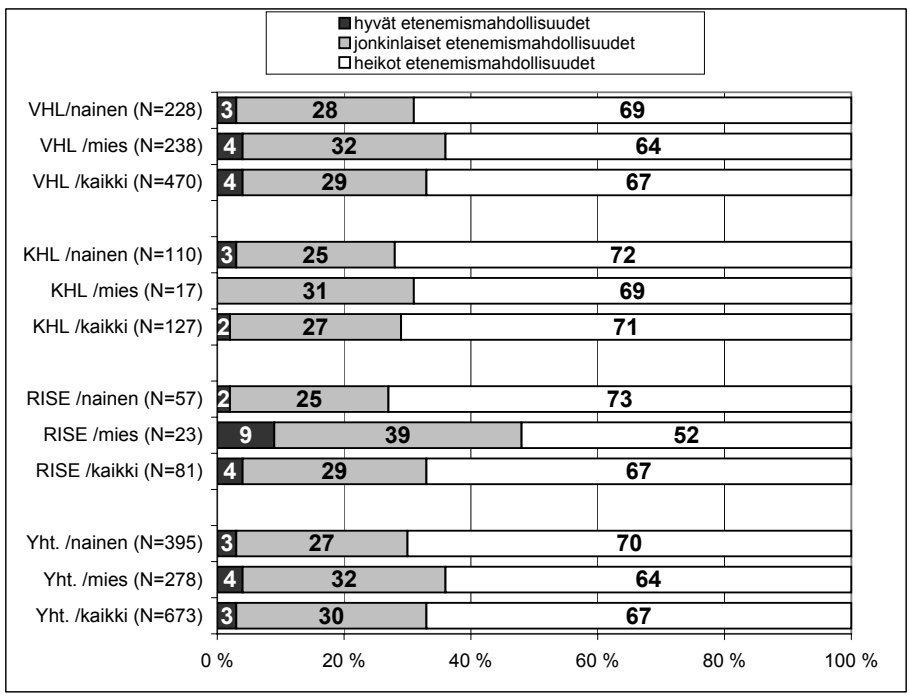
---

68 Kysymys I2.
69 Kysymys E1.
70 Kysymys E2

Kuvio 7.2. Työssä kehittymisen mahdollisuudet virastoittain sukupuolen mukaan.



Kuvio 7.3. Etenemismahdollisuudet virastoittain sukupuolen mukaan.



Vankeinhoitolaitoksessa naisten ja miesten arviot etenemismahdollisuuksista eivät juuri poikenneet toisistaan. Vankeinhoitolaitoksessa esiintyi tehtäväkohtaista vaihtelua siten, että miesvartijat ilmoittivat etenemismahdollisuutensa naisia heikommiksi. Hallintotehtävissä työskentelevistä naisista taas jopa 84 prosenttia arvioi etenemismahdollisuudet heikoiksi.

Kriminaalihuollossa yksikään mies ei arvioinut etenemismahdollisuuksiaan hyviksi. Se sijaan Rikosseuraamisviraston miehet arvioivat etenemismahdollisuutensa kaikista ryhmistä parhaimmiksi: yhdeksän prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että etenemismahdollisuudet ovat hyvät ja 39 prosenttia sitä mieltä, että työssä on jonkinlaiset etenemismahdollisuudet. Rikosseuraamusvirastossa ja kriminalihuollon naisista kolme neljästä ilmoitti etenemismahdollisuutensa heikoiksi.

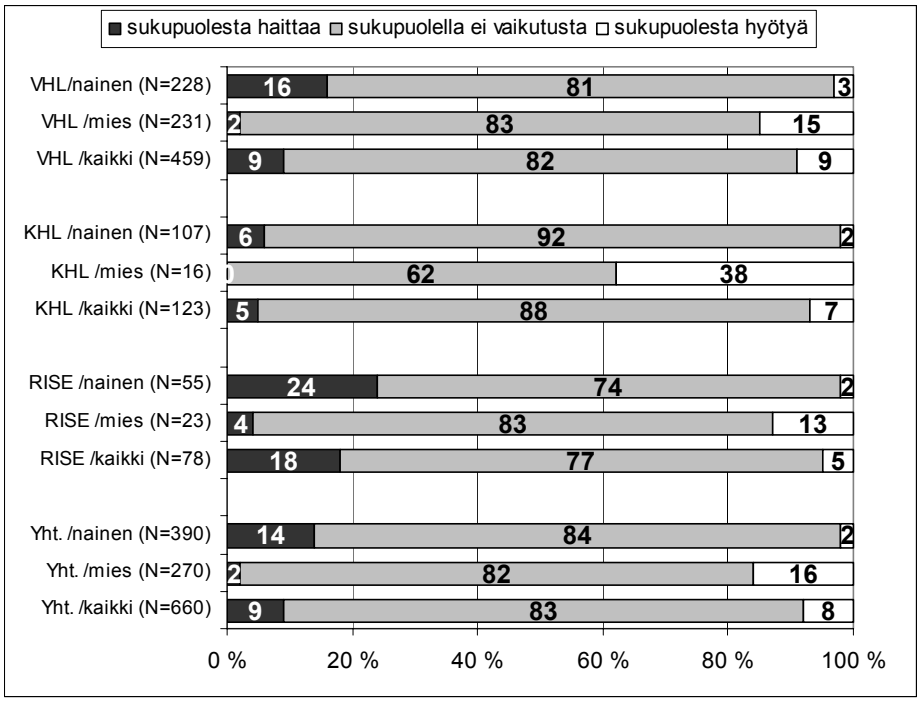
Organisaatiomuutoksella on vaikutuksensa myös uralla etenemisen mahdollisuuksiin: uudessa organisaatiossa tulee tehtäviä auki, ja toisia tehtäviä puolestaan poistuu. Eräs kriminaalihuollon haastateltava pohti kriminaalihuollon ja vankeinhoidon henkilöstön sijoittumista perusteilla olevaan uuteen organisaatioon:

> *Ne mieshakijat jota näihin uuden organisaation yhteisiin virkoihin tulee, niin varmaan vankilamaailmasta voi tulla enemmänkin sitten mieshakijoita. Ja sitten suurin osa kriminaalihuollosta, jotka hakevat ehkä niihin tehtäviin, ovat sitten naisia. Jää tosiaan nähtäväksi, että mitä siinä sitten arvostetaan. Koulutustaso käsittääkseni on korkeampi kriminaalihuollossa noin yleensä mitä vankilassa. [– –] Toki voi olla hyvä koulutus myös vankilassa, mutta en tiedä sitten mitä arvostetaan. Meillä on sitä osaamista, sitä tulevaa kriminaalipoliittista suuntausta, joka painottaa tätä kuntoutusnäkökulmaa. Vai arvostetaanko sitä osaamista, josta ehdottomasti on vankilassa vahvempi asiantuntemus, eli turvapuolen asiantuntemusta. Eihän meitä ole siihen koulutettu, eikä me sitä mitenkään painoteta työssämme. En oikein osaa siihen sanoa, että miten se tasa-arvo toteutuu miehet, naiset…* (nainen, KHL)

Suurin osa kaikista nais- ja miesvastaajista ei ollut kokenut sukupuolella olevan merkitystä työssä tai uralla etenemiseen.[71] Naiset olivat kuitenkin kokeneet miehiä useammin sukupuolestaan haittaa työssä tai uralla etenemisessä.

[71] Kysymys E5.

Kuvio 7.4. Oman sukupuolen vaikutus työssä ja uralla etenemiseen virastoittain sukupuolen mukaan.



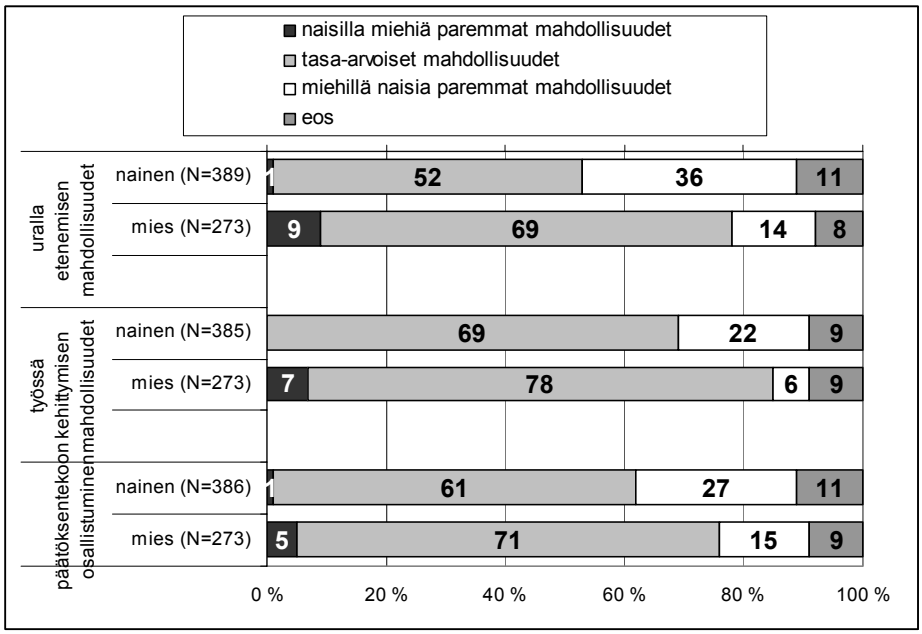
Kriminaalihuoltolaitoksessa miesvastaajia (ja miestyöntekijöitä) on vähän, mutta heistä 38 prosenttia ilmoitti sukupuolesta olleen heille hyötyä työssä tai uralla etenemisessä. Erään haastatellun naisen puheenvuorosta tulee esille naisten kokemus miesten saamasta hyödystä:

> *Naiselta odotetaan semmoista kiltteyttä ja tunnollisuutta ja kunnollisuutta. Että se rima on korkeammalla kuin sitten ehkä miehellä. Että naiselta odotetaan enemmän tekoja, ja miehellä sitten voi olla… Jotenkin, että kun mies sanoo, niin miehen sana on jotenkin niin vau. Jos mies sanoo, että hän haluaa tehdä näin tai hän aikoo tehdä näin, niin se on yhtä arvokas kuin se, että nainen on jo tehnyt, tai arvokkaampi kuin se, että nainen on jo tehnyt.* (nainen, KHL)

Rikosseuraamusvirastossa naisista jopa 24 prosenttia ilmoitti sukupuolesta olleen haittaa työssä tai uralla etenemisen kannalta. Naisten haittakokemukset eivät keskity vain tietyissä asemissa oleville naisille: johtajanaisista yksikään ei ollut kokenut sukupuolesta olevan hyötyä, ja 18 prosenttia oli kokenut sukupuolestaan suoranaista haittaa. Johtajamiehistä kukaan ei ollut kokenut sukupuolesta olevan haittaa työssä tai uralla etenemisessä.

Vastaajat ottivat lisäksi kantaa uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksien tasa-arvoisuuteen (kuvio 7.5).[72]

Kuvio 7.5. Työuralla etenemisen mahdollisuudet sukupuolen mukaan.



Naiset olivat selvästi miehiä useammin sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet. Peräti 36 prosenttia naisista arvioi, että uralla etenemisen mahdollisuudet ovat miehillä naisia paremmat. Toisaalta joka kymmenes mies puolestaan arvioi, että naisten uralla etenemisen mahdollisuudet ovat miehiä paremmat. Miehet puolestaan arvioivat naisia useammin että mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset.

Työssä kehittymisen mahdollisuuksia vastaajat pitivät tasa-arvoisimpina. Tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin uskoi 78 prosenttia miesvastaajista ja 69 prosenttia naisvastaajista. Miehistä seitsemän prosenttia oli sitä mieltä, että naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet kehittyä työssään, ja kuusi prosenttia piti miesten mahdollisuuksia parempina. Yksikään naisvastaajista ei pitänyt naisten mahdollisuuksia parempina, miesten parempiin mahdollisuuksiin uskoi viidennes.

[72] Kysymys I2.

Noin 70 prosenttia miehistä ja 60 prosenttia naisista arvioi tasa-arvon toteutuvan päätöksentekoon osallistumisen suhteen. Miesten mahdollisuuksia piti parempina reilu neljännes naisista ja 15 prosenttia miehistä. Miehistä viisi prosenttia ja naisista prosentti oli sitä mieltä, että naisilla on paremmat mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon.

Vankeinhoidon naiset arvioivat kriittisimmin päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksia: 52 prosentin mielestä mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset ja 33 prosentin mielestä miesten mahdollisuudet ovat paremmat. Yksikään vankeinhoidon naisista ei pitänyt naisten mahdollisuuksia parempina millään kysymyksessä mainitulla osa-alueella. Miehet katsoivat tasa-arvon toteutuvan parhaiten työssä kehittymisen mahdollisuuksien suhteen. Vankeinhoitolaitoksessa työskentelevä mies pohti naisten uralla etenemisen mahdollisuuksia seuraavasti:

> *Meillä ei ole vankeinhoitoesimiehissä yhtään naista tällä hetkellä. Mikä on aika ihmeellistä. Mutta ehkä se kun korjautuu ajan myötä, ehkä. Niin no ei se nyt ihan ehkä, ei meillä se vaihtuvuus niin iso ole vankeinhoitoesimiehissä kuitenkaan.* (mies, vartiointi ja valvonta)

Kriminaalihuollon nais- ja miesvastaajat pitivät naisten ja miesten mahdollisuuksia muuten tasa-arvoisina, mutta naisvastaajista useampi kuin joka neljäs katsoi, että miehillä on naisia paremmat uralla etenemisen mahdollisuudet.

Rikosseuraamusviraston naisvastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat uralla etenemisen mahdollisuudet. Naisvastaajista kolmasosa piti myös miesten työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksia parempina kuin naisilla.

Kun kaikista vastaajista tarkastellaan erikseen johtoa ja hallintoa, johdon nais- ja miesvastaajien arviot menivät osin ristiin: naiset pitivät miesten uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja kouluttautumisen mahdollisuuksia parempina ja päinvastoin. Hallintotehtävissä työskentelevät naiset olivat myös uramahdollisuuksista ja työssä kehittymisestä usein sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet.

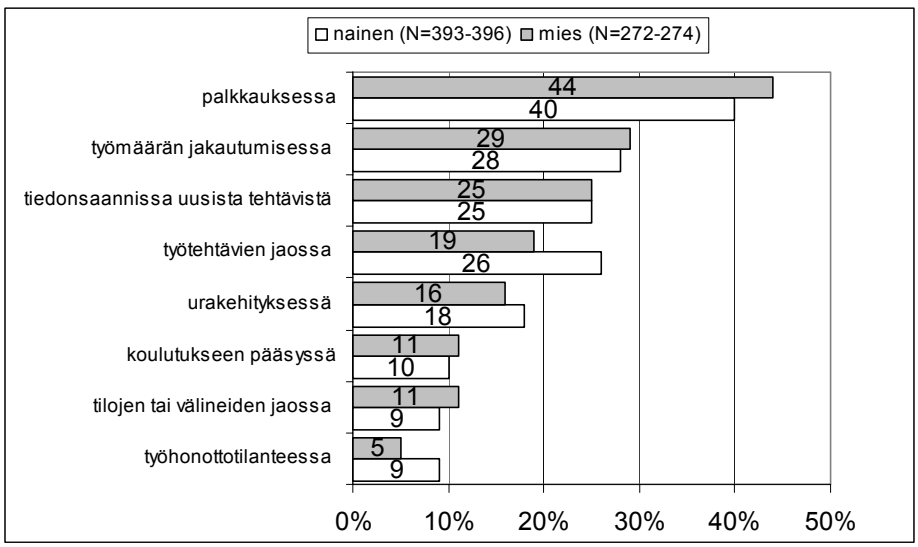
7.4 SYRJINTÄ

Rikosseuraamusalalla eriarvoista kohtelua tai syrjintää oli koettu useimmin palkkauksessa, työmäärän jakautumisessa, tiedonsaannissa uusista tehtävistä, työtehtävien jaossa ja urakehityksessä.[73] Palkkasyrjintä oli mainittu

[73] Kysymys E3.

huomattavasti muita syrjinnän muotoja useammin ja sitä ilmoitti kokeneensa 42 prosenttia vastanneista. Koulutukseen pääsyssä, tilojen tai välineiden jaossa ja työhönottotilanteessa oli kokenut syrjintää kymmenen prosenttia tai vähemmän vastanneista. Tulokset syrjinnän yleisyydestä on esitetty kuviossa 7.6.

Kuvio 7.6. Koettu syrjintä (kaikki vastaajat N = 673; VHL N = 460–465, KHL N = 128, RISE N = 75–79).



Naisten ja miesten syrjintäkokemukset olivat hyvin samankaltaisia. Kun tarkastellaan kokemusten yleisyyttä koko alalla, naisten ja miesten välillä oli eroa syrjintäkokemuksissa ainoastaan työtehtävien jaon kohdalla. Naisista neljännes ja miehistä viidennes ilmoitti, että oli kokenut syrjintää työtehtävien jaossa.

Syrjinnän kokemisen yleisyys vaihteli eri virastoissa. Rikosseuraamusvirasto erosi muista siinä, että siellä palkkasyrjinnän jälkeen seuraavaksi eniten oli koettu syrjintää urakehityksessä (naiset 35 % ja miehet 18 %) ja työmäärän jakautumisessa. Palkkaukseen liittyvästä syrjinnästä annettiin selventäviä avovastauksia, joissa viitattiin joko koko alan huonoon palkkaukseen tai palkkausjärjestelmän tai sen soveltamisen syrjivyyteen.

Työtehtävien jako osoittautui syrjinnän muodoksi, jonka naiset ja miehet olivat kokeneet eri tavoin kaikissa virastoissa: Rikosseuraamusvirastossa naiset olivat huomattavasti miehiä useammin kokeneet, että heitä oli syrjitty työtehtävien jaossa (naiset 33 % ja miehet 5 %). Vankeinhoitolaitoksessakin naiset olivat kokeneet miehiä useammin syrjintää tällä osa-alueella (naiset 30 % ja miehet 20 %). Sukupuolten välillä oli eroa myös työhönottotilanteessa koetun

syrjinnän osalta, vaikka siinä olikin koettu syrjintää suhteellisen harvoin: Vankeinhoitolaitoksen naisista 10 prosenttia ja miehistä viisi prosenttia oli kokenut syrjintää työhönottotilanteessa.

Kuten taulukosta 7.1. havaitaan, jonkin verran eroa sukupuolen mukaan on siinä, minkä syrjintää kokeneet arvioivat syrjinnän syyksi. Yleisimmiksi syrjinnän syiksi naiset arvioivat aseman, seuraavaksi henkilökohtaiset ominaisuudet. Kolmanneksi yleisimmin naiset arvioivat kokeneensa syrjintää sukupuolensa takia. Neljänneksi yleisin vaihtoehto oli mielipiteet, viidenneksi yleisin koulutus.

Miehillä yleisimmät syrjinnän syyt olivat mielipiteet, asema ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Ikä tai koulutus arvioitiin seuraavaksi yleisimmiksi syrjinnän syiksi.

Taulukko 7.1. Syrjinnän syyt sukupuolen mukaan. Kaikki vastaajat ja VHL.

	Naiset	**Miehet**
Syrjinnän syyt, kaikki vastaajat (naiset N = 247, miehet N = 169)	1. asema 2. henkilökohtaiset ominaisuudet 3. sukupuoli 4. mielipiteet 5. koulutustausta	1. mielipiteet 2. asema 2. henkilökohtaiset ominaisuudet 4. ikä 5. koulutustausta
Syrjinnän syyt, VHL (naiset N = 151, miehet N = 150)	1. asema 2. sukupuoli 3. henkilökohtaiset ominaisuudet 4. mielipiteet 5. ikä/koulutustausta	1. asema 2. mielipiteet 3. henkilökohtaiset ominaisuudet 4. ikä 5. koulutustausta

Kun tarkastellaan syrjinnän syitä sukupuolen mukaan virastoittain, ainoastaan Vankeinhoitolaitoksessa on niin paljon vastaajia, että tarkastelu voidaan tehdä. Taulukossa 7.1 on esitetty, miten naisten ja miesten arviot syrjinnän syistä eroavat Vankeinhoitolaitoksessa. Mukana on viisi yleisimmin mainittua syrjinnän syytä.

Vankeinhoitolaitoksessa naisten ja miesten kokemukset syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta erosivat toisistaan. Naisilla yleisin syy oli asema, seuraavaksi yleisin sukupuoli ja kolmantena mainittiin henkilökohtaiset ominaisuudet. Neljänneksi yleisin syy oli mielipiteet, jonka jälkeen mainintoja oli seuraavaksi eniten sekä koulutustaustasta että iästä. Miehillä yleisin syrjinnän syy oli asema, sitten mielipiteet, henkilökohtaiset ominaisuudet ja ikä. Viidentenä mainittiin koulutustausta.

Vankeinhoitolaitoksessa syrjintää kokeneet mainitsivat avovastauksissa muita kuin lomakkeessa valmiiksi annettuja syrjinnän syitä. Vastaukset tosin sisälsivät paljon huomioita, joita ei voi pitää syrjinnän syinä, vaan organisaation toimintaan kohdistuvana muuna kritiikkinä. Vankeinhoitolaitoksessa naisvastaajat mainitsivat syrjinnän muiksi syyksi usein määräaikaisen työsuhteen tai lyhyen työkokemuksen, kun taas miehillä painottuivat henkilöön liittyvät syyt, kuten pärstäkerroin, henkilökemiat, kateus, ”en nuoleskele” sekä ”en pidä ääntä itsestäni”. Vastaavia syitä oli myös naisvastaajilla, mutta harvemmin kuin miehillä. Muutamat nais- ja miesvastaajat myös mainitsivat, että he eivät tienneet, mikä heidän kokemaansa eriarvoiseen kohteluun oli syynä.

Kriminaalihuollossa arvioitiin, että syrjinnän syinä olivat olleet useimmin henkilökohtaiset ominaisuudet, asema, mielipiteet ja ikä. Avovastauksissa mainitut muut syyt liittyivät työkokemukseen, uran pituuteen tai näihin sidoksissa olevaan tehtävien jakoon ja työmäärän jakautumiseen: määräaikaiset kokivat asemansa vuoksi eriarvoista kohtelua, ja pitkään olleilla oli kokemuksia tehtävien kasautumisesta heille. Eräs kriminaalihuollon vastaaja kuvasi avovastauksessaan urakehitykseen liittyvää syrjintää, jonka syyksi hän epäili useamman tekijän vaikutusta:

> *Työyhteisössäni on epäiltävissä epätasa-arvoista urakehitystä. En tiedä, onko eriarvoisuuden syynä sukupuoli, ikä, nämä molemmat, vai vielä muita tekijöitä. Tasa-arvon edistämisestä voisi puhua työyhteisössäni avoimemmin.* (nainen, KHL)

Rikosseuraamusvirastossa valittiin syrjinnän syyksi useimmin asema, henkilökohtaiset ominaisuudet, mielipiteet ja koulutustausta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa kootaan yhteen tutkimuksen tulokset. Lisäksi pohditaan sitä, millaisia tasa-arvohaasteita ja henkilöstöstrategisia kehittämistarpeita rikosseuraamusalalla on tutkimustulosten perusteella tunnistettavissa sekä esitetään kysymyksiä jatkotutkimusta varten. Tutkimuksen tässä vaiheessa ei ole otettu huomioon yksikkökohtaisia eroja, joita saattaa esiintyä esimerkiksi avo- ja suljettujen laitosten välillä. Yksikkökohtaisten tulosten käsittelyyn saadaan mahdollisuus tätä tutkimushanketta seuraavassa kehittämishankkeessa.

8.1 YHTEENVETO TULOKSISTA

Tutkimuksen viitekehystä käsitelleessä luvussa kaksi esiteltiin tasa-arvon haasteita hahmotteleva nelikenttä. Siitä voitiin todeta, että haasteita saattaa olla sekä virallisen että epävirallisen organisaation avoimella ja piilevällä tasolla ja että piilevän tason ongelmiin on vaikeampi puuttua. Kyse onkin usein työkulttuuriksi muodostuneista tavoista olla vuorovaikutuksessa, osoittaa arvostusta, muovata työyhteisöä ja käsityksiä työn luonteesta ja toteuttamisesta. Seuraavassa nelikenttä esitellään uudelleen täydennettynä muutamilla keskeisillä havainnoilla, jotka nousivat rikosseuraamusalan aineistosta. Tasa-arvon esteiden ymmärtämiseksi ja niihin puuttumiseksi jokaiseen neljään osa-alueeseen on liitetty myös ehdotuksia tarkemmalle tarkastelulle ja käytännön toimenpiteille. Nelikenttä voi siis toimia myös yhtenä tapana syventää henkilöstöstrategian näkökulmaa ja kehittää rikosseuraamusalan tasa-arvosuunnittelua käytännön tarpeita vastaavaksi.

Taulukko 8.1. Tasa-arvon haasteet työpaikalla (Kauppinen & Veikkola 1997) sovellettuna tutkimuksessa tehtyihin havaintoihin.

	Virallinen organisaatio	**Epävirallinen organisaatio**
Avoin taso	• *palkkaerot* o naisten kokemukset sukupuolten palkkauksen epäoikeudenmukaisuudesta (etenkin RISE ja VHL) • *segregaatio* o tehtävien eriytyminen naisten ja miesten töihin o yleisesti haluttiin työskennellä sekatyöyhteisöissä • *hierarkiaerot* o aseman vaikutus kielteisiin kokemuksiin: työntekijäasemassa vähän vaikutusmahdollisuuksia, asiantuntijatehtävissä kuormitusta **Toimenpide-ehdotukset:** Tarve selvittää palkat ja palkkaerot ja niiden syyt, naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja asemiin sekä henkilöstön vaikuttamisen foorumit.	• *työpaikkakiusaaminen* o naiset olivat kokeneet miehiä useammin • *sukupuolinen häirintä, vihjailu, kuvat, painostus, seksistinen kielenkäyttö* o jatkuvaa häirintää työyhteisön sisällä, erityisesti VHL:n naiset ja miehet o häirintä asiakastyössä VHL:ssa koskee sekä naisia että miehiä o häirintä asiakastyössä yleisintä KHL:n naisilla **Toimenpide-ehdotukset:** Tarve työpaikkakiusaamisen ja häirinnän teemojen käsittelyyn. Onko näiden ilmiöiden vastaisia ohjeistuksia? Toimisi myös ennaltaehkäisynä työyhteisössä.
Piilevä taso	• *palkan määräytyminen* o kriittinen suhtautuminen työn vaativuuden ja suoriutumisen määrittelyyn o nais- ja miesenemmistöisten tehtävien erilainen arvostus o erityisesti VHL:n miehet huolissaan muutoksista palkkauksessa • *tehtävien määräytyminen* o työmäärässä ja työtehtävien jaossa koettu eriarvoista kohtelua, erityisesti RISE:n naiset **Toimenpide-ehdotukset:** Tarve kehittää palkanmäärittelyn käytäntöjä. Huomioiko palkkaus kattavasti erilaiset osaamisalueet? Esimiestyössä huomio työnjakokysymyksiin.	• *syrjäytyminen epävirallisista verkostoista* • *kokouskäyttäytyminen* • *stereotypiat* o erityisesti RISE:n naiset kokivat sukupuolestaan haittaa o käsitykset ihannetyöntekijästä, -esimiehestä, -työtoverista o käsitykset työn luonteesta ja tarkoituksesta **Toimenpide-ehdotukset:** Tarve pohtia työn luonteen muutosta ja tulevaisuutta. Millaisia odotuksia ja käsityksiä syntyy koulutuksessa ja perehdytyksessä?

Nelikenttään koottuihin teemoihin liittyy myös laajempi tasa-arvon ja henkisen työhyvinvoinnin kokemusten kokonaisuus, joka on vedetty yhteen seuraavissa kolmessa alaluvussa. Tulokset esitellään samassa järjestyksessä kuin mitä niitä on käsitelty luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän.

8.1.1 Jaksaminen, työhyvinvointi ja työyhteisöllisyys

Työyhteisön ja työilmapiirin tarkastelu osoitti, että rikosseuraamusalan organisaatioissa työskennellään usein sukupuolen mukaan eriytyneissä työyhteisöissä. Tämä eriytyneisyys saattaa näyttäytyä myös asiakaskunnan jakautumisena. Tyytyväisimpiä yhteishenkeen ja arvostukseen olivat tyypillisesti kriminaalihuollossa työskentelevät naiset ja miehet, jotka kokivat sukupuolten tasa-arvon myös yleisimmin myönteisesti. Tasa-arvon toteutumisessa näkivät sen sijaan puutteita tyypillisesti Rikosseuraamusviraston ja vankeinhoidon naiset. Yhteisesti jaettu myönteinen kokemus oli kaikilla tahoilla työtovereilta saatava apu.

Kaikkiaan eri virastoryhmissä eniten kritiikkiä herätti työntekijöiden riittämättömyys työmäärään nähden. Yhtäältä koettiin, että työntekijöitä on liian vähän, toisaalta myös kiire ja henkisen rasituksen lisääntyminen nousivat analyysissa esiin. Sekä Vankeinhoitolaitoksessa että Rikosseuraamusvirastossa naiset olivat yleensä työilmapiiriä kriittisimmin tarkasteleva ryhmä. Kaikkiaan naisia huolettivat yleisemmin työyhteisöllisyyteen liittyvät tekijät ja tiedonsaanti, miehiä puolestaan naisia enemmän resurssit, kuten esimerkiksi työntekijöiden liian vähäinen määrä.

Kiireeseen ja jaksamiseen liittyy erityisesti naisten kokema työmäärän epätasainen jakautuminen. Tähän yhdistyy myös työn ajoittainen ruuhkautuminen sekä aikapaineista seuraava tyytymättömyys työn laatuun, jotka vaivasivat naisia Kriminaalihuoltolaitoksessa ja Rikosseuraamusvirastossa. Jälkimmäinen nousi esiin työpaikkana, jossa työssä jaksamisen ongelmia koettiin yleisesti. Hallintoviraston tehtävien haasteet heijastuivat miehiin, jotka tyypillisesti ovat korkeammissa asemissa ja jotka kokevat työstä irtautumisen vaikeaksi.

Henkinen rasitus oli lisääntynyt erityisesti Rikosseuraamusviraston naisilla ja Vankeinhoitolaitoksen miehillä. Tämä heijastui muihin tuloksiin siten, että epävarmuuden kokemukset organisointiin ja omaan jaksamiseen liittyen kumpusivat tyypillisesti juuri Rikosseuraamusviraston naisilta sekä Vankeinhoitolaitoksesta, jossa nimenomaan miehet olivat huolissaan palkkauksesta. Henkisen rasituksen lisääntymisestä huolimatta esimerkiksi työnohjausta ei kaikkialla Kriminaalihuoltolaitosta lukuun ottamatta tunnisteta välineeksi käsitellä työssä jaksamiseen liittyviä asioita.

Erityisesti vankeinhoidossa työskenteleville naisille työyhteisön kielteiset ilmiöt – työpaikkakiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – olivat tuttuja sekä monille myös itse koettuja. Rikosseuraamusvirastossa naisilla oli kokemuksia kiusaamisesta, mutta valtaosan kohdalla kiusaaminen oli jo loppunut. Häirintä ja ahdistelu ei koske kuitenkaan pelkästään naisia, sillä

esimerkiksi Vankeinhoitolaitoksessa vartiointi- ja valvontatehtävissä toimivista miehistä useat olivat kokeneet jossakin vaiheessa häirintää jonkun työyhteisön jäsenen taholta. Lisäksi asiakkaiden taholta koettu edelleen jatkuva häirintä oli vankeinhoidon miehille yleisempi kuin naisille. Asiakastyössä koettu häirintä oli kaikkiaan yleisintä kriminaalihuollon naisilla. Lisäksi vankeinhoidon ja kriminaalihuollon työntekijöitä kuormittavat asiakastyöhön liittyvät uhkaavat ja väkivaltatilanteet. Työpaikkakiusaamista, häirintää ja ahdistelua haluttiin yhteiseen keskusteluun enemmän: työpaikkakiusaamista pitäisi käsitellä enemmän erityisesti Rikosseuraamusviraston naisten ja häirintää vankeinhoidon henkilöstön mielestä.

8.1.2 Organisaation toiminta, johtaminen ja palkitseminen

Johtamiseen, esimiestyöhön ja oikeudenmukaiseen palkitsemiseen suhtauduttiin usein kriittisesti. Alle puolet henkilöstöstä oli tyytyväisiä organisaatiolta saatavaan tukeen, organisaation tavoitteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen. Lähiesimiestyö, eli omalta esimieheltä saatava kannustus ja oman esimiehen ja tämän alaisten väliset suhteet, saivat selvästi myönteisemmän arvion. Vielä tätäkin paremmin oman esimiehen katsottiin hallitsevan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun.

Vankeinhoidon naisista joka kolmas ja Rikosseuraamusviraston naisista peräti 40 prosenttia piti naisten ja miesten palkkausta epäoikeudenmukaisena. Erityisesti naisenemmistöisen hallintohenkilöstön kriittinen ääni kuului vastauksissa. Rikosseuraamusviraston ja Vankeinhoitolaitoksen miesvastaajilla oli suurempi usko naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisuuteen. Sukupuolten kokemusten ero oli tyypillistä varsinkin Rikosseuraamusvirastolle, jossa myös muiden kysymysten kohdalla naisten ja miesten kokemukset erosivat selvästi toisistaan – naisten ollessa joka kysymyksen kohdalla miehiä kriittisempiä.

Kriminaalihuollossa organisaation tavoitteisiin, johtamiseen ja esimiestyöhön sekä tasa-arvoiseen palkkaukseen oltiin selvästikin tyytyväisempiä kuin vankeinhoidossa tai Rikosseuraamusvirastossa. Kriminaalihuolto poikkesi muista virastoryhmistä myös siinä, että siellä vähemmistönä olleet miesvastaajat olivat naisia kriittisempiä muun muassa esimiestyötä koskevissa arvioissaan. Haastatteluissa viitattiin kriminaalihuollon omaan perinteeseen ja työkulttuuriin, joiden menettämistä pelättiin organisaatioiden yhdistämisen myötä. Resurssien kapenemisesta ja tehtävien lisääntymisestä oltiin myös huolissaan.

Tasa-arvon osa-alueista kehittämisen varaa nähtiin eniten henkilöstöryhmien tasa-arvossa, mutta yleisesti myös ikätasa-arvossa ja sukupuolten välisessä

tasa-arvossa. Vankeinhoidossa ja Rikosseuraamusvirastossa naiset pitivät sukupuolten tasa-arvoa vielä tärkeämpänä kehittämiskohteena kuin ikätasa-arvoa. Etnisessä tasa-arvossa ei nähty yhtä paljon kehitettävää, mikä avovastausten perusteella johtuu siitä, että muut kuin suomalaistaustaiset työntekijät ovat alalla harvinaisuus. Naisten ja miesten kokemukset tasa-arvosta puhumisen yleisyydestä poikkesivat toisistaan: miesten mielestä tasa-arvosta oli puhuttu viime vuosien aikana enemmän kuin naisten mielestä.

8.1.3 Ura, koulutus ja itsensä kehittäminen

Oman työn itsenäisen suunnittelun mahdollisuudet näyttäytyivät parhaina kriminaalihuollossa ja Rikosseuraamusvirastossa, jossa lähes kaikki pitivät mahdollisuuksiaan hyvinä. Vankeinhoidossa näin ajatteli harvempi kuin kaksi kolmesta. Kun vastaajilta kysyttiin mahdollisuuksista vaikuttaa omaa työtä koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa, sekä kriminaalihuollossa että vankeinhoidossa noin joka kolmas vastaaja ei pitänyt mahdollisuuksiaan hyvinä. Rikosseuraamusvirastossa lähes kaksi kolmesta piti mahdollisuuksia hyvinä, miehet hieman naisia useammin.

Rikosseuraamusalan henkilöstöstä valtaosa oli osallistunut johonkin työnantajan tarjoamaan täydennyskoulutukseen. Koulutukseen osallistumista oli haitannut kiire työssä, töiden kasautuminen koulutuksen aikana sekä se, ettei sopivaa koulutusta ollut löytynyt. Lisäksi lähes viidenneksellä sekä nais- että miesvastaajista oli ollut vaikeuksia löytää lapselle hoitaja koulutuksen ajaksi. Rikosseuraamusvirastossa naiset eivät olleet osallistuneet koulutuksiin yhtä usein kuin miehet.

Mahdollisuudet itsensä ja osaamisensa kehittämiseen arvioitiin usein hyviksi tai kohtalaisiksi. Naiset pitivät mahdollisuuksiaan hieman miehiä parempina. Vankeinhoitolaitoksessa mahdollisuudet nähtiin huonompina kuin muualla rikosseuraamusalalla. Kriminaalihuollossa naiset suhtautuivat kehittymismahdollisuuksiinsa huomattavasti myönteisemmin kuin miehet. Etenemismahdollisuuksia pidettiin rikosseuraamusalalla suhteellisen heikkoina, sillä kaikista vastaajista kaksi kolmesta ilmoitti, ettei mahdollisuuksia juurikaan ole. Vain kolme sadasta piti mahdollisuuksiaan hyvinä. Sukupuolten välistä eroa oli havaittavissa muun muassa vankeinhoidossa, jossa vartijamiehet pitivät omia mahdollisuuksiaan heikompina kuin vartijanaiset. Rikosseuraamusvirastossa taas naiset pitivät omia uralla etenemisen mahdollisuuksiaan huonompina kuin miehet.

Syrjintää oli koettu useimmin palkkauksessa, työmäärän jakautumisessa, tiedonsaannista uusista tehtävistä ja työtehtävien jaossa. Rikosseuraamusvirastossa järjestys oli hieman erilainen: palkkauksen jälkeen seuraavaksi

eniten syrjintää oli koettu sekä uralla etenemisessä että työmäärän jakautumisessa. Naisten ja miesten kokemukset erosivat erityisesti työtehtävien jakoa koskevassa syrjinnässä: Rikosseuraamusvirastossa naiset kokivat huomattavasti miehiä useammin, että heitä oli syrjitty työtehtävien jaossa. Myös vankeinhoidossa naiset kokivat hieman miehiä useammin, että heitä oli syrjitty työtehtävien jaossa.

Vankeinhoitolaitoksessa miehet arvioivat syrjinnän syiksi useimmin aseman, henkilökohtaiset ominaisuudet ja mielipiteet. Naiset kokivat syrjinnän syyksi useimmin aseman, sukupuolen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Kriminaalihuoltolaitoksessa sukupuolesta johtuva syrjintä ei noussut samalla tavoin esiin: syrjinnän koettiin johtuvan useimmin henkilökohtaisista ominaisuuksista, asemasta ja mielipiteistä. Kriminaalihuollossa viitattiin myös työuran pituudesta ja määräaikaisuuksista johtuviin eriarvoisuuden kokemuksiin.

Suurin osa sekä nais- että miesvastaajista ei ollut kokenut sukupuolella olevan merkitystä työssä tai uralla etenemisen kannalta. Naiset olivat kuitenkin miehiä useammin ilmoittaneet, että sukupuolesta on ollut heille haittaa, ja miehet taas olivat kokeneet hyötyvänsä sukupuolestaan. Haittaa sukupuolesta oli kokenut Rikosseuraamusviraston naisista lähes neljännes, ja vankeinhoidonkin naisista joka seitsemäs. Kriminaalihuollossa taas useampi kuin joka kolmas mies oli kokenut työssä ja uralla etenemisessä hyötyä sukupuolestaan. Vankeinhoidossa ja Rikosseuraamusvirastossa noin joka seitsemäs mies oli kokenut näin.

Naiset olivat miehiä useammin sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat uralla etenemisen, työssä kehittymisen ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet. Miehet pitivät mahdollisuuksia naisia useammin tasa-arvoisina. Kriminaalihuollossa myös naiset pitivät naisten ja miesten mahdollisuuksia muuten tasa-arvoisina, paitsi miesten uralla etenemisen mahdollisuuksia pidettiin parempina kuin naisilla.

8.2 TYÖHYVINVOINTI JA TASA-ARVO TURVALLISUUSALALLA

Millainen kuva rikosseuraamusalasta piirtyy, jos sitä verrataan muuhun turvallisuusalaan? Tarkastelulle vertailupohjan tarjoaa kaksi työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta. Toinen on tutkimusryhmämme tutkimus työhyvinvoinnista ja tasa-arvosta puolustusvoimissa (Leinonen ym. 2008)[74] ja toinen Työterveyslaitoksen tekemä tasa-arvon toteutumista poliisihallinnossa koskeva

[74] Tutkimus toteutettiin Porin prikaatin, Satakunnan lennostossa ja Saaristomeren merenpuolustusalueella vuonna 2007. Tarkastelussa oli mukana sekä sotilas- että siviilihenkilöstö.

tutkimus (Sainio ym. 2007). Koska kysymyksenasettelut eivät ole poliisia, puolustusvoimia ja rikosseuraamusalaa koskevissa tutkimuksissa kaikilta osin samanlaisia, on vertailu vain suuntaa antavaa.

Työyhteisölliset tekijät nousivat esiin myönteisimmin koettuina asioina: puolustusvoimissa ja poliisissa valtaosa vastaajista piti työilmapiiriä tai työtoverien välejä hyvänä. Moni koki myös saavansa työtovereilta apua ja tukea. Rikosseuraamusalallakin työyhteisöä koskevat arviot olivat myönteisiä, vaikka työilmapiiriä ei koettu kuitenkaan aivan yhtä hyvänä kuin poliisissa ja puolustusvoimissa.

Esimieheltä saatavaa kannustusta arvioitiin Rikosseuraamusvirastossa ja kriminaalihuollossa samansuuntaisesti kuin puolustusvoimissa: noin kaksi kolmesta koki saavansa esimieheltään kannustusta. Vankeinhoitolaitoksen vastaajat olivat puolustusvoimia ja varsinkin poliisia tyytymättömämpiä esimiestyöhön. Tiedonkulkuunkin suhtauduttiin rikosseuraamusalalla kriittisemmin kuin poliisissa ja puolustusvoimissa.

Kaikkia tarkasteltuja tutkimuksia yhdistää naisten miehiä suurempi tyytymättömyys sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Tutkimusryhmämme tulosten mukaan puolustusvoimissa ja rikosseuraamusalalla naiset suhtautuvat miehiä kriittisemmin naisten ja miesten oikeudenmukaisen palkitsemisen onnistumiseen. Samoin naiset pitävät usein miesten uralla etenemisen mahdollisuuksia parempina kuin naisten. Miehet taas uskovat palkitsemisen ja uralla etenemisen mahdollisuuksia tasa-arvoisuuteen. Koko turvallisuusalalle taas on tyypillistä keskustelu siitä, mihin tehtäviin naiset ja miehet soveltuvat. Lisäksi naiset olivat kokeneet miehiä useammin työpaikkakiusaamista sekä poliisissa, puolustusvoimissa että rikosseuraamusalalla. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu asiakkaiden tai vankien taholta yhdistää vankeinhoidon, kriminaalihuollon ja poliisin henkilöstöä, ja häirintä kohdistuu sekä naisiin että miehiin.

8.3 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUKSEN TARVE

Tässä tutkimuksessa rikosseuraamusalan työhyvinvointia on lähestytty henkisen työhyvinvoinnin ja työyhteisöllisyyden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Työhyvinvointia ja työyhteisöä tutkimalla ja kehittämällä voidaan organisaatiota kehittää entistä houkuttelevammaksi työpaikaksi sekä naisille että miehille. Millaisia tasa-arvoesteitä voidaan saatujen tulosten kautta tunnistaa? Millä tavalla tuloksia voisi hyödyntää rakenteiden ja toimintaprosessien uudistamisessa sekä henkilöstöstrategisia kehittämiskohteita ja työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä suunniteltaessa? Tulosten pohdinnassa on otettava huomioon käynnissä oleva rikosseuraamusalan

organisaatiomuutos. Lisäksi valtionhallinnon tuottavuusohjelman säästövaatimukset vaikuttavat työn tekemisen edellytyksiin jatkossakin organisaatiomuutoksesta huolimatta. Epävarmuus oman työn tulevasta resursoinnista, työn organisoinnista ja työpaikan pysyvyydestä heijastuivat todennäköisesti tuloksiin. Erityistä huolta vastaajat ilmaisivat juuri henkilöstöresurssien riittävyydestä: vankiluku ei ole vähenemässä radikaalisti, mutta silti henkilöstöä vähennetään.

Kun edellä mainittuun yhdistetään kokemukset henkisen rasituksen lisääntymisestä ja kiireestä sekä koetut jaksamisongelmat, tulee työssä jaksamisen tukemisesta haasteellista. Näihin haasteisiin vastaamiseksi tarvitaan sekä töiden organisoinnin kehittämistä että erillisiä työhyvinvointia tukevia käytäntöjä kuten työnohjausta. Tämän tutkimuksen mukaan työnohjaus vaikuttaa olevan tukitoimi, joka mielletään naisten ja sosiaalityön piiriin kuuluvaksi ja jonka ulkopuolelle osa henkilöstöstä näin ollen jää tai jättäytyy. Työhyvinvoinnin kannalta on tarpeellista kysyä, mitkä ovat työstä irtautumisen keinot ja millaiset työorientaatioon, sukupuoleen tai organisaation käytäntöihin kytkeytyvät rajat estävät työssä jaksamiseen liittyvän tuen hyödyntämistä. On myös pohdittava, miten työnohjauksen piiriin saataisiin myös ne, jotka olivat kokeneet suurta tarvetta siihen, mutta joilla ei ollut jostain syystä ollut mahdollisuutta käyttää työnohjausta.

Työn organisoinnin kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen on rikosseuraamusalan henkilöstöstrategisissa suunnitelmissa sidottu yhteen. Osallistumismahdollisuuksien ja moniammatillisen yhteistyön lisäämistä tavoitellaan tiimimäisen työn organisoinnin kehittämisen kautta. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia 2009.) Tiimityön myönteisenä piirteenä on pidetty sitä, että se edistää työssäoppimista (Lehto & Sutela 2008, 97–98). Tiimiytyminen ei kuitenkaan synny luonnostaan, vaan on ajallisia, tilallisia ja taloudellisia resursseja vaativa prosessi. Tiimityön onnistuminen edellyttää aikaa toimivien vuorovaikutussuhteiden synnyttämiseen sekä aikaa yhteisille keskusteluille siitä, mitkä ovat toiminnan päämäärät ja miten niitä tavoitellaan. Tärkeäksi kysymykseksi nouseekin se, miten tiimityön onnistumisen edellytyksistä huolehditaan tilanteessa, jossa henkilöstö kokee muutenkin huolta henkilöstöresurssien riittävyydestä. Miten kaikki saadaan sitoutumaan rikosseuraamusalan uudistettujen toimintaprosessien ja niiden tiimille osoittamiin yhteisiin tavoitteisiin?

Kriminaalihuoltolaitoksen ja Vankeinhoitolaitoksen organisaatioiden yhdistäminen ja moniammatillisen työskentelyn lisääminen haastaa erilaisilla työorientaatioilla ja ammatillisella eetoksella toimivat tahot tekemään entistä enemmän yhteistyötä toistensa kanssa. Yhteistyö myös vaatii pohtimaan organisaation työkäytäntöjä kokonaisvaltaisesti uudelleen. Uuden yhtenäisen työkulttuurin synnyttäminen vaatii kumpaakin organisaatiota tarkistamaan omia totunnaisia työtapoja ja tarkistamaan vallitsevaa työkulttuuria suhteessa tavoiteltavaan uuteen tapaan toimia. Tässä uuden työkulttuurin luomispro-

sessissa joitakin työkäytäntöjä ja totunnaisia tapoja on unohdettava, joitakin säilytettävä ja vahvistettava, joitakin opittava uutena. (Ahonen & Pohjanheimo 2008, 16.)

Haastavan lähtöasetelman tilanteeseen tuo se tieto, että tulosten mukaan tasa-arvon osa-alueista eniten kehittämistä nähdään olevan henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa. Erilaisten ammatillisten kulttuurien ja niitä heijastavien totunnaisten työtapojen lisäksi muutoksessa kohtaavat siis erilaiset kokemukset asioiden ja tasa-arvon tilasta. On siis pohdittava, miten tehdään näkyväksi ja tunnistetaan vallitseva työkulttuuri ja huolehditaan siitä, että eri ammatillisten kulttuurien välinen vuoropuhelu toteutuu tuottaen yhteisen näkemyksen uudesta työkulttuurista siihen sisältyvistä arvostuksista ja toimintatavoista.

Tutkimus herätti myös työorientaatioon ja kompetensseihin liittyviä kysymyksiä. Työhön ja henkilöön kohdistuvaa arvostusta tarkastellessa osoittautui yhtäältä, että naisten ja miesten kokemukset heidän työhönsä kohdistuvasta arvostuksesta eroavat toisistaan ja toisaalta, että organisaatiossa henkilö ja hänen työnsä eivät ole välttämättä samassa määrin arvostettuja. Millaisia kompetensseja työntekijöillä oletetaan olevan ja mihin nämä oletukset perustuvat? Mitkä ovat työn sisällöt? Miten suhtautuminen omaan ja toisten työhön vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja keskinäiseen arvostukseen? Tutkimus osoitti myös, että työyhteisön yhteishenki sai paitsi kiittäviä myös kriittisiä arvioita. Missä määrin siis yhteishenkeen kohdistuva kritiikki on yhteydessä edellä kuvattuihin arvostuseroihin? Jo nyt voidaan todeta, että rikosseuraamusalan sukupuolittuneet työkulttuurit tarjoavat kiinnostavan näkökulman turvallisuusalan tutkimuksen kentälle.

Naisten ja miesten erilaisten kokemusten ja työkulttuurien huomioiminen lienee välttämätöntä vähemmistöasemassa olevien hyvinvoinnin turvaamiseksi, mutta myös eri henkilöstöryhmien välisten suhteiden parantamiseksi. Henkilöstöryhmien tasa-arvoa ei voi erottaa sukupuolten tasa-arvosta. Organisaatiomuutoksen sukupuolivaikutusten arviointi voisi olla rikosseuraamusalalla paikallaan - vastaavia tarpeita on havaittu ainakin puolustusvoimia koskevassa tutkimuksessa (ks. Tallberg 2009, 176). Rikosseuraamusalan tapauksessa vastakkainasettelut esimerkiksi sosiaalityön ja valvonnan välillä voivat vaikeuttaa organisaatiomuutoksessa tavoiteltujen synergiaetujen toteutumista.

Johtamisen kehittämisen tavoitteet liittyvät henkilöstöstrategisissa suunnitelmissa ennen kaikkea muutosjohtamiseen sekä ihmisten, talouden ja toiminnan johtamisen tehokkaaseen yhteensovittamiseen (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia – luonnos henkilöstön kommentoitavaksi keväällä ja kesällä 2009). Johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät kriittiset tutkimustulokset haastavat pohtimaan sitä, miten organisaatio – erityisesti keskushallintoyksikkö – voisi osoittaa tukea henkilöstölle sekä viestiä selkeästi ja ymmärret-

tävästi organisaation tavoitteista. Hyvän tiedottamisen merkitystä ei voi koskaan korostaa liiaksi. Organisaatiomuutos voi parhaimmillaan tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaa työtä koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa. Tämä edellyttää kuitenkin henkilöstön aktiivista osallistamista muutosprosessiin. Edelleen oleellinen kysymys on, miten osallistavan esimiestyöskentelyn tavoitteet konkretisoituvat lähiesimiestyöskentelyssä.

Osaamisen varmistamisen näkökulmasta henkilöstöstrategisissa suunnitelmissa tavoitellaan ydintoiminnan laadukasta, tuloksekasta ja oikea-aikaista toteutumista. Tämä edellyttää siirtymää kohti kokonaisvaltaisempaa rikosseuraamusalan erityisosaamista, jota vaatii eri toimijoilta yhteisen vision, strategian ja tulostavoitteiden jakamista ja toteuttamista. (Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategian luonnos 2009.) Tällainen siirtymä haastaa eri ammattiryhmien edustajien käsitykset työssä vaadittavasta asiantuntijuudesta ja koetusta ammatti-identiteetistä. Eri ammattien välisten raja-aitojen madaltumisen esteeksi voi muodostua toisten ammattiryhmien työn tavoitteiden ja työtehtävien huono tuntemus. (Ojuri 1996, 118–119.) Miten huolehdittaisiin siitä, että uutta toimintakulttuuria synnytettäessä eri henkilöstöryhmien tekemän työn merkitys tulee tunnistetuksi ja tunnustetuksi?

SAMMANDRAG

I denna rapport presenteras resultaten av undersökningen *Välbefinnande på arbetsplatsen och jämställdhet mellan kvinnor och män i brottspåföljdssektorn* som startade i början av 2009 vid Forskningscentrumet för arbetslivet vid Tammerfors universitet. Undersökningen möjliggjordes genom ett forsknings- och utvecklingsanslag för brottspåföljdssektorn.

I undersökningen utreddes de erfarenheter som personalen hade av välbefinnande på arbetsplatsen och jämställdhet i brottspåföljdssektorn. Undersökningsmaterialet samlades in genom förfrågningar och intervjuer som riktades till personalen vid Brottspåföljdsverket, kriminalvårdsväsendet och fångvårdsväsendet. Förfrågningen sändes till 1088 personer, och 63 procent returnerade formuläret. Enkätmaterialet fördjupades genom 17 intervjuer. Undersökningen försöker ge verktyg för utvecklandet av organisationen genom att beskriva de erfarenheter kvinnor och män som jobbar hos olika myndigheter och hör till olika personalgrupper har i termer av välbefinnande på arbetsplatsen.

De kvinnor och män som jobbar i kriminalvården var mest nöjda med **gemenskapskänsla och uppskattning**. Deras upplevelser av **jämställdheten** mellan könen var också generellt positiva. Kvinnorna i fångvården och Brottspåföljdsverket såg däremot brister i hur jämställdheten utvecklades. En positiv erfarenhet som delades av alla var den hjälp som kunde fås av arbetskamraterna. Det otillräckliga antalet medarbetare i relation till arbetsmängden samt stress och ökad psykisk påfrestning väckte den största kritiken. Både i fångvården och Brottspåföljdsverket var kvinnorna generellt sett den grupp som förhöll sig mest kritiskt till arbetsklimatet.

Brådska och prestationsförmåga är relaterade till ojämn fördelning av arbetsmängd som särskilt gäller kvinnor. Dessa fenomen är också sammankopplade med periodvis anhopning av arbete. Tidsbristen leder till missnöje med arbetets kvalitet som besvärade kvinnorna i kriminalvården och Brottspåföljdsverket. Uttryckligen Brottspåföljdsverket var en arbetsplats där frågan om hur man skulle få krafterna att räcka till i arbetet var ett vanligt problem. Utmaningarna i Brottspåföljdsverkets uppgifter kom till synes hos männen som vanligen intar högre positioner och som upplever det som svårt att lösgöra sig från arbetet.

Psykisk påfrestning var ett växande problem särskilt för kvinnor vid Brottspåföljdsverket och män i fångvården. Detta återspeglades också i de andra resultaten så att osäkerhetskänslor relaterade till organiseringen av arbetet och den egna prestationen var vanliga hos kvinnorna i fångvården och Brottspåföljdsverket. I fångvården var männen dessutom oroade över lönesättningen. Trots den ökade psykiska stressen erkänns inte betydelsen

av arbetshandledning överallt som ett medel att hantera frågor relaterade till prestationsförmågan. I detta avseende är kriminalvården ett undantag.

Särskilt kvinnorna i fångvården var bekanta med negativa fenomen i arbetsgemenskapen – **mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen**. Många hade egna erfarenheter av dessa fenomen. Men trakasserier gäller inte bara kvinnor, eftersom exempelvis män som jobbar med vakthållning och övervakning i fångvården hade blivit trakasserade av någon medlem i arbetsgemenskapen. Trakasserier i klientarbetet var mest frekvent bland kvinnorna i kriminalvården. Dessutom belastas medarbetarna i fångvården och kriminalvården av våld och hotfulla situationer relaterade till klientarbetet. Ett allmänt önskemål var att mobbning och trakasserier på arbetsplatsen måste gemensamt diskuteras mera än tidigare.

Den allmänna attityden till **ledning, chefsarbete och rättvisan i lönesättningen** var kritisk. Under hälften av de anställda var nöjda med det stöd de fick från organisationen och med tydligheten och begripligheten av organisationens mål. Den närmaste chefens arbete, dvs. det stöd de anställda fick av den egna närmaste chefen och relationerna mellan den egna chefen och de underordnade, bedömdes klart mera positivt. Ännu bättre ansåg man att den egna närmaste chefen kunde behandla kvinnor och män jämställt. Men många kvinnor i fångvården och Brottspåföljdsverket ansåg att lönesättningen för kvinnor och män var orättvis. Jämfört med kvinnorna i fångvården och Brottspåföljdsverket trodde de manliga svarande vid samma myndigheter mera på att kvinnornas och männens löner var rättvisa.

De anställda i **kriminalvården** var mera nöjda med organisationsmål, ledning, chefsarbete och likvärdig avlöning än vad medarbetarna i fångvården och Brottspåföljdsverket var. Kriminalvården avvek från de andra grupperna av myndigheter också i det avseende att de manliga svarandena var mera kritiska jämfört med kvinnorna när det bl.a. gällde att bedöma chefsarbetet. I intervjuerna hänvisades det ofta till kriminalvårdens traditioner och arbetskultur som fruktades försvinna när organisationerna sammanslogs. Det uttrycktes också oro över nedskärning av resurserna och ökade arbetsuppgifter. När det gällde jämställdhet fanns det största utvecklingsbehovet i **jämställdhet mellan personalgrupper**, men också i jämställdheten mellan åldersgrupper och kön. Kvinnorna i fångvården och Brottspåföljdsverket ansåg att jämställdhet mellan könen var ett viktigare utvecklingsobjekt än jämställdhet mellan åldersgrupperna. När det gällde etnisk jämställdhet fanns det fanns inga anmärkningsvärda utvecklingsbehov, vilket på basis av de öppna svaren antagligen berodde på att anställda med icke-finländsk bakgrund är sällsynta i branschen.

Möjligheterna att **självständigt planera det egna arbetet** föreföll vara bättre i kriminalvården och Brottspåföljdsverket. När de svarande blev tillfrågade om möjligheterna att inverka på förändringar i det egna arbetet redan i

planeringsstadiet, ansåg ca var tredje svarande i både kriminalvården och fångvården att möjligheterna inte var goda.

Merparten av personalen i brottspåföljdssektorn hade deltagit i något slags kompletterande utbildning som betalades av arbetsgivaren. **Utbildningsdeltagandet** stördes av brådskande arbetsuppgifter, anhopning av arbetsuppgifter vid tidpunkten för utbildningen och den omständighet att någon lämplig utbildning inte kunde påträffas. Dessutom hade nästan en femtedel av de manliga och kvinnliga svarandena upplevt svårigheter med att ordna barnomsorg vid tidpunkten för utbildningen.

Möjligheterna att **utveckla sig själv och sitt kunnande** bedömdes ofta som goda eller hyfsade. Kvinnorna ansåg att möjligheterna var något bättre än vad männen gjorde. I fångvården ansågs möjligheterna vara sämre än annanstans i brottspåföljdssektorn. Karriärmöjligheterna i brottspåföljdsbranschen ansågs vara relativt svaga, eftersom den största delen av samtliga svarande meddelade att sådana möjligheter knappast fanns.

De vanligaste formerna av **diskriminering** upplevdes i avlöningen, fördelningen av arbetsmängden, informationen om nya arbetsuppgifter och fördelningen av arbetsuppgifter. Kvinnors och mäns erfarenheter divergerade särskilt när det gällde fördelningen av arbetsuppgifter: vid Brottspåföljdsverket och i fångvården upplevde kvinnor vanligare än män att de var diskriminerade i detta avseende. Orsakerna till diskrimineringen ansågs ofta vara position, personliga egenskaper, åsikter, kön, ålder eller utbildning. Kvinnorna upplevde oftare än männen att diskrimineringen berodde på kön. Men merparten av de kvinnliga och manliga svarande hade inte uppfattat att kön spelade någon roll när det gällde befordringar i arbete eller karriär. Kvinnorna meddelade dock oftare än männen att könet var en nackdel. Männen ansåg att de dragit nytta av sitt kön.

SUMMARY

This report presents the results of the research called *Wellbeing at work and equality among women and men in the criminal sanctions field*, which was launched in the Work Research Centre of the University of Tampere at the beginning of 2009. The research was enabled by a research and development appropriation of the criminal sanctions field.

This study explored the experiences of the personnel of the criminal sanctions field as regards to the wellbeing at work and the realisation of equality. The research data was gathered from the personnel of the Criminal Sanctions Agency, the Probation Service, and the Prison Service by means of a questionnaire and interviews. The questionnaire was sent to 1 088 people 63 per cent of whom returned the form. The questionnaire data was supplemented with 17 interviews. The aim of the research is to provide tools for developing the organisation by describing the experiences of the women and the men as well as the distinct personnel groups of the different agencies in respect of the wellbeing at work.

The people most satisfied with the **team spirit and respect** were typically the women and the men working in the Probation Service who also most commonly had positive experiences of gender equality. Instead, deficiencies in the realisation of equality were typically noted by the women working in the Criminal Sanctions Agency and the Prison Service. A commonly shared positive experience among all groups was the help received from co-workers. The most criticism generated the inadequate number of workers in relation to the amount of work as well as hurry and increased mental stress. The women both in the Criminal Sanctions Agency and the Prison Service generally viewed the working environment most critically.

An uneven distribution of the workload concerning especially the women was linked to the **hurry and coping**. Connected to this was also the occasional pile-up of work as well as the dissatisfaction with the work quality ensuing from the time pressure, which bothered the women in the Probation Service and the Criminal Sanctions Agency. In the latter, problems with coping at work were experienced commonly. The challenges of the duties of the Criminal Sanctions Agency were reflected on the men who typically were in higher positions and who found it difficult to detach from work.

Mental stress had increased especially among the women working in the Criminal Sanctions Agency and the men working in the Prison Service. This showed up in the other results in that the experiences of uncertainty related to organisation and individual coping were typically brought up by the women of the Criminal Sanctions Agency as well as the personnel of the Prison Service where the men in particular worried about the wages. Despite

the increased mental stress, work counselling, for example, was not recognised as a tool for addressing the issues related to coping at work anywhere else except for the Probation Service.

The negative phenomena of a work community – **workplace bullying and sexual harassment** – were familiar to especially women working in the Prison Service and many of them had also experienced it personally. Harassment does not, however, concern only women because, for instance, in the Prison Service, men carrying out guarding and supervision duties had also experienced harassment from a member of the work community. Harassment experienced in client work was most common among women working in the Probation Service. In addition, violence as well as threatening situations related to the client work burdened the employees of the Prison Service and the Probation Service. Common discussions on workplace bullying and harassment were wished for more than before.

The leadership, the work of superiors, and fair rewarding were regarded with criticism. Under half of the personnel were satisfied with the support from the organisation as well as the clarity and comprehensibility of the goals of the organisation. The work of immediate superiors, i.e., the support from one's own superior and the relation between the superior and his or her subordinates, received a clearly more positive evaluation. Furthermore, the ability of the immediate superior to treat women and men equally was assessed to be even better. Nevertheless, many of the women in the Prison Service and the Criminal Sanctions Agency considered the wages of women and men unfair. The men of the Criminal Sanctions Agency and the Prison Service had more confidence in the fairness of the wages of women and men than the women of those agencies.

In the Probation Service, the employees were more satisfied with the goals of the organisation, the leadership, and the work of superiors as well as the equality of wages than in the Prison Service and the Criminal Sanctions Agency. The Probation Service also differed from the other groups in that respect that the men in the Probation Service were more critical when assessing, among other things, the work of superiors. The interviewed employees referred to the Probation Service's own tradition and work culture, which they feared to lose as the organisations were united. The reduction of resources and the increasing amount of work also caused concern.

As regards to equality, the area considered needing most development was **equality between the personnel groups**, but also age and gender equality were mentioned. In the Prison Service and the Criminal Sanctions Agency, the women regarded the development of gender equality even more important than the development of age equality. Ethnic equality was not rated to need as much development because, based on the written replies, it

seemed that employees with other than Finnish background were rare in the criminal sanctions field.

The possibilities of **planning one's own work independently** appeared to be the best in the Probation Service and the Criminal Sanctions Agency. When the employees were asked about their possibilities to influence the changes concerning their own work already in the planning phase, both in the Probation Service and the Prison Service approximately every third employee considered that their possibilities were not good.

Most of the personnel of the criminal sanctions field had participated in some in-service training offered by the employer. Busyness at work, work piling-up during training, and lack of suitable training hindered **participation in training**. Additionally, nearly one fifth of both the women and the men had difficulties with finding a babysitter for the duration of the training.

The possibilities of developing oneself and one's skills were often assessed to be good or fairly good. Women considered having slightly better possibilities than men. In the Prison Service, the possibilities were considered to be worse than elsewhere in the criminal sanctions field. The possibilities of advancing in one's career were considered to be relatively poor in the criminal sanctions field because most of the employees stated that there were hardly any possibilities.

Discrimination was experienced mostly in connection with wages, the division of the workload, the supply of information on new tasks, and the distribution of work assignments. The experiences of the women and the men differed especially in the discrimination concerning the distribution of work assignments: in the Criminal Sanctions Agency and the Prison Service, the women felt that they had been discriminated in the distribution of work assignments more often than the men. The status, personal qualities, opinions, gender, age, or educational background were often assessed to be the reasons for discrimination. The gender was considered to be the reason for discrimination more often by the women than by the men. Most of both the women and the men had not experienced that the gender had significance in the work or in the advancing in one's career. However, the women had stated more often than the men that the gender had been a hindrance to them, whereas the men had experienced that they had benefited from their gender.

KIRJALLISUUS

Ahonen, Jorma & Pohjanheimo, Esa (2008): Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Helsinki, Palmenia. Helsinki, University Press.

Antila, Juha (2005): Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus Nro 272. Helsinki, Työministeriö.

Arnkil, Robert; Heiskanen, Tuula; Jokinen, Esa; Nakari, Risto & Piispa; Leena (2008): Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen valtionhallinnossa. Kaikutyöhyvinvointiohjelman arviointi. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

Asikainen, Tuula & Tuori, Helmi-Kanerva (2009): Miksi olemme uudistamassa rikosseuraamusalaa? Mitä hyötyä siitä on? Entä uhat?. RISEALA 2010 – Kehittyvä rikosseuraamusala: yhtenäinen, hyvinvoiva, vaikuttava. Luentoesitys.

Britton, Dana (1999): Cat fights and gang fights: Preference for Work in a Male-Dominated Organisation. Sociological Quarterly Volume 40 Issue 3, s. 455–474.

Britton, Dana (2003) At Work at the Iron Cage: The Prison as Gendered Organization. New York University Press.

Brunila, Kristiina (2009) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsingin yliopisto. URL: https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/44866/parastae.pdf?sequence=3.

Green, Francis (2009): The Evolution of Job Quality. Luento Työelämän tutkimuspäivillä 5.11.2009. Tampereen yliopisto.

von Gruenewaldt, Virpi (toim.) (2004): Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Helsinki, Työterveyslaitos.

Haapanen, Ari (2007): Monimuotoisuusbarometri 2007 – ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana. Monikko-hanke. Helsinki. URL: http://www.monikko.net/docs/Monimuotoisuusbarometri_12_2007_2.pdf. Luettu 31.12.2009.

Heikkala, Juha (2009): Työhyvinvoinnin käsikirja järjestöille. Case: Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Johtamistaidon opisto (JTO), Työhyvinvointipäällikön tutkinto-ohjelma, kevät 2008. Raportit, Suomen Liikunta ja Urheilu.

Henkilöstötilinpäätös 2007. Rikosseuraamusviraston monisteita 4/2008. Rikosseuraamusvirasto. URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/oal8h7kzdz83_1.pdf.

Huhta, Liisa (2003): Tasa-arvo opettajankouluttajan silmin. Tampereen yliopiston opettajankouluttajien näkemyksiä tasa-arvosta sekä sukupuolen merkityksestä koulussa ja opettajankoulutuksessa. Tampereen yliopisto tänään ja huomenna 62. Tampere, Tampereen yliopisto.

Huhta, Liisa; Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2008): Tasa-arvotyö kentällä: Kokemuksia pk-sektorista. Teoksessa Heiskanen, Tuula; Leinonen, Minna; Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere, Tampere University Press.

Huhta, Liisa; Kolehmainen, Sirpa; Lavikka, Riitta; Leinonen, Minna; Rissanen, Tapio; Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005): Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere, Vastapaino ja Tasa-arvovaltuutettu.

Jolkkonen, Lena; Suhonen, Mari; Holmberg, Kaj-Erik; Laamanen, Irja; Sipilä, Tiina; Harjanne, Kerttuli; Rönnberg, Carola; Rosqvist, Jan; Forsell, Sandra; Uusitalo, Teuvo & Malm Timo (2006): Työsuojelusanasto – Arbetarskyddsordlista. Helsinki, Työterveyslaitos ja Sanastokeskus TSK.

Juhila, Kirsi (2008): Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere, Vastapaino.

Junninen, Mika (2008): Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 5/2008. HEUNI, Publication Series No 58. URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/k1a4nuvtxlfledr.pdf

Järvinen, Minna-Kaisa (2006): Asiakas-työntekijäsuhteen dialoginen arviointi kriminaalihuollossa. Lisensiaatintutkielma. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Tampereen yliopisto. URL: http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00048.pdf.

Kauppinen, Kaisa & Veikkola, Hanna-Kaisa (1997): Tasa-arvoistuvat työyhteisöt. Työterveyslaitos, työsuojeluhallinto. Helsinki.

Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996): Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere, Vastapaino.
Kolehmainen, Sirpa (1999): Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tutkimuksia. Helsinki, Tilastokeskus.
Kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstöohjelma 2010 (2003). Rikosseuraamusalan strategiat. Helsinki.
URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/13wayg7x6yb44ti.pdf.
Kriminalvårdens årsredovisning 2008. URL: http://www.kriminalvarden.se/upload/om_kriminalvarden/arsredovisning/AR2008webb.pdf.
Lehto, Anna-Maija (1996): Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere, Vastapaino.
Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki, Tilastokeskus.
Leinonen, Minna; Talola, Nina; Terävä, Sirkku & Uosukainen, Katja (2008): Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, sarja A 2008/3. Helsinki.
Leinonen, Minna; Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Autio & Hanna-Leena (2008): Mahdollisuuksien ja vaatimusten kenttä - esimiestyö puolustusvoimissa hierarkian ja sukupuolen näkökulmasta. Julkaisematon raportti. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005): Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki, Business Edita, Edita Prima Oy.
Muiluvuori, Marja-Liisa (2009): Vangit aluevankiloittain ja vankiloittain 1.5.2009. Rikosseuraamusviraston monisteita 3/2009. Rikosseuraamusvirasto. URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/8t4ij5g.pdf.
Naiset ja miehet Suomessa 2007. Sukupuolten tasa-arvo 2007. Helsinki, Tilastokeskus.
Naiset näkyviksi. Työryhmän mietintö. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/2008. Rikosseuraamusvirasto.
URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/tckkj_1.pdf.
Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategia 2008–2011. Oikeusministeriö.
Ojuri, Auli (1996): Moniammatillinen yhteistyö ja organisaatiokulttuuri. Teoksessa Metteri, Anna (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Helsinki, Oy Edita Ab.
Otala, Leenamaija & Ahonen, Guy (2003): Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY.
Otala, Leenamaija & Jarenko, Karoliina (2005): Työ arjen muotoilijana. Työn kehitystrendejä – uusia arjen haasteita. Espoo, TKK/YTK.
URL: http://www.tkk.fi/Yksikot/YTK/tutkimus/ARJA/.
Piispa, Minna & Hulkko, Laura (2009): Työväkivalta on yleistä terveys- ja sosiaalialojen ammateissa. Hyvinvointikatsaus 3/2009. Helsinki, Tilastokeskus.
Pollock, Joycelyn M. (1986): Sex and Supervision: Guarding Male and Female Inmates. New York, Greenwood Press.
Päätös vankeinhoidon kehittämisohjelmasta. Päätös 12.6.2007. Oikeusministeriö.
Rikosseuraamusalan henkilöstöstrategia. Luonnos henkilöstön kommentoitavaksi keväällä ja kesällä 2009. Henkilöstöstrategiatyöryhmän työvaliokunta 30.3.2009. Rikosseuraamusvirasto.
Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2007. Rikosseuraamusvirasto. URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/kng0h7uqhyq.pdf.
Rikosseuraamusalan vuosikertomus 2008. Rikosseuraamusvirasto. URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/6ebuqjg.pdf.
Rikosseuraamuslaitoksen tilastot 31.1.2010 ja 1.2.2010. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaat ja vankeusrangaistuksiin tuomitut. Rikosseuraamuslaitoksen keskusyksikkö. Sähköpostilla saatu julkaisematon tilasto.
Rikosseuraamusviraston tasa-arvosuunnitelma 2006. Rikosseuraamusvirasto.
Rikosseuraamusviraston tulossopimus vuodelle 2009. Oikeusministeriö.
URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/bck4zhi9nul786y.pdf.
Saarinen, Kimmo; Lusa, Sirpa; Vartia, Maarit & von Gruenewaldt, Virpi (2002): Kykyä tykyyn linnassa. Vankeinhoitolaitoksen valvontahenkilöstön työkykyä

ylläpitävän toiminnan kehittämishanke. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2002. Rikosseuraamusvirasto.
URL: http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/98zu0i4.pdf.
Sainio, Mikael; Eskola, Kaisa; Kauppinen, Kaisa; Kandolin, Irja & Kalkkinen, Marja-Leena (2007): Tasa-arvon toteutuminen ja kokeminen poliisissa. Poliisiammattikor keakoulun tiedotteita 59/2007. Poliisiammattikorkeakoulu, Helsinki.
Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut. URL: http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta. Luettu 20.1.2010.
Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla (2005): Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, Ps-kustannus.
Suni-Anttila, Minna (2008): Vankilan johtajan työhyvinvointi. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos, Oulun yliopisto.
Tallberg, Teemu (2009): The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces. Economics and Society, 193. Hanken School of Economics, Helsinki. URL: http://www.hanken.fi/staff/tallber/blog/files/Lopullinen_julkaisuversio.pdf.
Uosukainen, Katja; Autio, Hanna-Leena; Leinonen, Minna & Syrjä, Sannu (2010, tulossa): Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus – tutkimus suunnitteluvelvoitteen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. STM selvityksiä. Helsinki.
Valokivi, Heli (2002): Toimiva asiakkuus. Kriminaalihuollon palveluohjauskokeilu naisasiakkaiden kertomana. Teoksessa Juhila, Kirsi; Forsberg, Hannele & Irene, Roivainen (toim.) Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto, SopHi.
Vartia, Maarit & Hyyti, Jari (1999): Väkivalta vankeinhoitotyössä. Fyysisen ja henkisen väkivallan kohtaaminen vankeinhoidossa. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 1/1999. Helsinki, Oikeusministeriö ja Työterveyslaitos.
Virkki, Tuija (2007): Gender, Care, and the Normalization of Violence: Similarities between Occupational Violence and Intimate Partner Violence in Finland. NORA–Nordic Journal of Women's Studies 15:4, 220–232.
Wuolijoki, Jukka (2006): Selvitys rikosseuraamusalan hallinnon, talouden, ohjauksen ja valvonnan tilasta sekä ehdotukset tarvittaviksi toimenpiteiksi. Oikeusministeriön lausuntoja ja selvityksiä 2007:1. Helsinki, Oikeusministeriö.

LIITE 1. KYSELYLOMAKE

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli

1 Nainen
2 Mies

A2. Syntymävuosi _____

A3a. Työsuhteen luonne

1 Vakituinen
2 Ensimmäinen määräaikainen
3 Toistuva määräaikainen samalla työnantajalla
4 Olen opiskelija/harjoittelija

A3b. Haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen?

1 Kyllä
2 Ei

A4. Työni on

1 Kokoaikatyö
2 Osa-aikatyö

A5. Työpaikkasi ja tehtäväsi

1 Vankeinhoitolaitos
   a. Johto
   b. Hallinto (toimisto, taloushallinto)
   c. Vartiointi ja valvonta
   d. Työtoiminta
   e. Koulutus, kuntoutus, sosiaalityö
   f. Terveydenhuolto
   g. Kiinteistö (kunnostus, siivous ym.)
   h. Taloushuolto (keittiö, kanttiini ym.)
   i. Muu tehtävä, mikä _____

2 Kriminaalihuoltolaitos
   j. Johto
   k. Hallinto (toimisto, taloushallinto)
   l. Yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano
   m. Muu tehtävä, mikä _____

3 Rikosseuraamusvirasto
   n. Johto
   o. Hallinto (toimistotehtävät, taloushallinto)
   p. Asiantuntija
   q. Opetus
   r. Muu tehtävä, mikä _____

A6. Yksikkösi

1 Turun vankila
2 Hämeenlinnan vankila
3 Satakunnan vankila
4 Oulun vankila
5 Vaasan vankila
6 Naarajärven vankila
7 Käyrän vankila
8 Vanajan vankila

9 Etelä-Suomen alueterveydenhuoltoyksikkö
10 Länsi-Suomen alueterveydenhuoltoyksikkö
11 Riihimäen sijoittajayksikkö
12 Etelä-Suomen täytäntöönpanoyksikkö
13 Itä-Suomen alueterveydenhuoltoyksikkö
14 Itä-Suomen aluevankilan yhteiset
15 Kaakkois-Suomen täytäntöönpanoyksikkö
16 Mikkelin sijoittajayksikkö
17 Oulun sijoittajayksikkö

18 Pohjois-Suomen aluetoimisto
19 Tampereen aluetoimisto
20 Kaakkois-Suomen aluetoimisto
21 Vantaan aluetoimisto
22 Lahden aluetoimisto
23 Espoon aluetoimisto
24 Mikkelin aluetoimisto
25 Porin aluetoimisto

26 Rikosseuraamusvirasto
27 Koulutuskeskus

A7. Palvelusaika tällä työpaikalla _____ vuotta

A8. Oletko esimiesasemassa?

1 Kyllä
2 En

B. TYÖAIKA

B1. Työaikamuoto

1 Viikkotyö
2 Virastotyö
3 Jaksotyö
4 Muu

B2a. Ns. sisään tekemiesi työtuntien tämänhetkinen saldo on _____ ___ tuntia. Mikäli tämänhetkinen saldo on miinuksella, vajausta on ____ _____ tuntia. (Tässä tarkoitetaan esim. työaikapankkia, liukumaa, tasoitusvapaita tai piikkitunteja, jotka saat myöhemmin rahana tai vapaana – jos et muista tarkkaan, arvioi!)

B2b. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, josta saat korvauksen rahana tai vapaana? Jos olet, arvioi tämän työn määrä.

1 En ole tehnyt
2 1–2 t
3 3-5 t
4 6–10 t
5 11–20 t
6 Yli 20 t

B2c. Jos olet tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, josta saat korvauksen: mielestäni

	Kyllä	Ei
1. Joudun tekemään liikaa työajan ylittävää työtä	1	2
2. Työajan ylittävän työn määrä on sopiva	1	2
3. Tekisin työajan ylittävää työtä mielelläni enemmänkin	1	2
4. Voin kieltäytyä työajan ylittävien töiden tekemisestä	1	2

B3. Oletko viimeksi kuluneen kuukauden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä, josta et saa korvausta rahana tai vapaana? Jos olet, arvioi tämän työn määrä.

1 En ole tehnyt
2 1–2 t
3 3–5 t
4 6–10 t
5 11–20 t
6 Yli 20 t

B4. Jos olet tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä ilman korvausta, mitä syitä siihen on ollut? (rengasta sinua koskevat vaihtoehdot)

1 Töitä on liikaa työaikaan nähden.
2 En ehdi tekemään töitäni mielestäni tarpeeksi hyvin työajalla.
3 Työryhmässäni edellytetään työajan ylittävien töiden tekemistä.
4 Jokin muu syy, mikä _____

C. KOULUTUS JA ITSENSÄ KEHITTÄMINEN

C1. Koulutuksesi (valitse ylin koulutuksesi)

1 Ei peruskoulutusta
2 Peruskoulu/kansakoulu
3 Oppikoulu/keskikoulu
4 Lukio
5 Ammattikoulu
6 Alempi tai ylempi keskiaste (esim. tekninen koulu, opisto)
7 Korkeakoulu (yliopisto, ammattikorkeakoulu, muu korkeakoulu)
8 Muu, mikä_____

C2. Rikosseuraamusalan oma ammatillinen koulutus (valitse vaihtoehto, joka vastaa tämänhetkistä koulutustasoasi)

1 Ei rikosseuraamusalan omaa ammatillista koulutusta
2 Vankeinhoidon perustutkinto tai vartijakurssi
3 Vankeinhoitotutkinto tai ylivartijakurssi
4 Virkamieskurssi
5 Rikosseuraamusalan ammattikorkeakoulututkinto (Laurea)
6 Muu, mikä _____

C3. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään tai tukemaan täydennyskoulutukseen?

1 Kyllä
2 En

C4. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työnantajan järjestämään tai tukemaan täydennyskoulutukseen osallistumistasi?

1 Kyllä
2 Ei

C5. Jos vastasit C4:een kyllä: Mitkä seuraavista tekijöistä estävät tai haittaavat työnantajan järjestämään tai tukemaan täydennyskoulutukseen (kurssit, koulutukset, luennot, itseopiskelu) osallistumista?

	Kyllä	Ei
1. En ole löytänyt sopivaa koulutusta.	1	2
2. Töiden kasaantuminen koulutuksen aikana.	1	2
3. Työyhteisön jäsenten vastustus.	1	2
4. Esimiehen vastustus.	1	2
5. Kiire työssä.	1	2
6. Vaikeus saada lapsille hoitajaa koulutuksen ajaksi.	1	2
7. Joudun osallistumaan itse koulutuksen aiheuttamiin kustannuksiin.	1	2
8. Oman kiinnostuksen puute.	1	2
9. Ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen.	1	2
10. Muu, mikä _____ _____	1	2

D. TYÖILMAPIIRI JA JOHTAMINEN

D1. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat lähityöyhteisösi tai koko työpaikkasi työskentelyilmapiiriä? Vastaa väittämiin omien kokemustesi perusteella ympyröimällä sopivin vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.	1	2	3	4	5
2. Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani.	1	2	3	4	5
3. Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni.	1	2	3	4	5
4. Tekemääni työtä arvostetaan lähityöyhteisössäni.	1	2	3	4	5
5. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.	1	2	3	4	5

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
6. Työntekijöitä on riittävästi työmäärään nähden.	1	2	3	4	5
7. Voin suunnitella työtäni itsenäisesti.	1	2	3	4	5
8. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa.	1	2	3	4	5
9. Esimieheni kannustaa minua.	1	2	3	4	5
10. Esimiehelläni on hyvät suhteet alaisiinsa.	1	2	3	4	5
11. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.	1	2	3	4	5
12. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen.	1	2	3	4	5

D2. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat organisaatiota, jonka alaisuudessa työskentelet (rikosseuraamusvirasto / vankeinhoitolaitos / kriminaalihuoltolaitos)? Vastaa väittämiin kokemustesi perusteella ympyröimällä sopivin vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Organisaatio tukee paikallistason työtä riittävästi.	1	2	3	4	5
2. Organisaation tavoitteet ovat paikallistasolla selkeitä ja ymmärrettäviä.	1	2	3	4	5

D3a. Työtoverini ovat

1 pääasiassa miehiä
2 pääasiassa naisia
3 sekä miehiä että naisia

D3b. Jos saisin valita, työskentelisin

1 mieluiten naisten kanssa
2 mieluiten miesten kanssa
3 sekä naisten että miesten kanssa

OHJE: Jos et tee asiakastyötä, siirry kysymykseen D5a.

D4a. Työskentelen

1 pääasiassa naisasiakkaiden/-vankien kanssa
2 pääasiassa miesasiakkaiden/-vankien kanssa
3 sekä nais- että miesasiakkaiden/-vankien kanssa

D4b. Jos saisin valita, työskentelisin

1 mieluiten naisasiakkaiden/-vankien kanssa
2 mieluiten miesasiakkaiden/-vankien kanssa
3 sekä nais- että miesasiakkaiden/-vankien kanssa

D5a. Onko sukupuolten tasa-arvosta puhuttu lähityöyhteisössäsi viimeisten vuosien aikana?

1 Usein
2 Satunnaisesti
3 Ei koskaan

D5b. Onko työpaikallasi tasa-arvosuunnitelmaa?

1 Kyllä
2 Ei
3 En tiedä

E. TYÖURALLA ETENEMINEN

E1. Miten hyvin voit kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?

1 Hyvin
2 Kohtalaisesti
3 Heikosti

E2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia?

1 Kyllä, hyvät mahdollisuudet
2 Kyllä, jonkinlaiset mahdollisuudet
3 Ei juurikaan etenemismahdollisuuksia

E3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	En
1. Työtehtävien jaossa	1	2
2. Urakehityksessä	1	2
3. Palkkauksessa	1	2
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	2
6. Työhönottotilanteessa	1	2
7. Työmäärän jakautumisessa	1	2
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2

E4. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehdoista *myöntävästi*. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

	Kyllä	Ei
1. Iästäsi	1	2
2. Sukupuolestasi	1	2
3. Asemastasi	1	2
4. Mielipiteistäsi	1	2
5. Seksuaalisesta suuntautumisestasi	1	2
6. Terveydentilastasi tai vammasta	1	2
7. Pienten lasten huoltajuudestasi	1	2
8. Raskaudestasi	1	2
9. Syntyperästäsi	1	2
10. Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi	1	2
11. Koulutustaustastasi	1	2
12. Muu syy, mikä:_____	1	2

E5. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

1 Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä.
2 Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä.
3 Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä.

F. JAKSAMINEN

F1. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viime vuosina?

1 Työtahti ei ole juuri muuttunut
2 Kiire on lisääntynyt
3 Kiire on vähentynyt

F2. Missä määrin seuraavat luonnehdinnat kuvaavat omaa työtäsi ja työssä jaksamistasi?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työstä on vaikea irtautua vapaa-aikana.	1	2	3	4	5
2. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.	1	2	3	4	5
3. Minulla on usein jonossa tekemättömiä töitä.	1	2	3	4	5
4. Työmääräni jakautuu epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat ajoittain	1	2	3	4	5

F3. Arvioi kokemaasi fyysistä rasitusta viime vuosina.

1 Keventynyt
2 Ei muutoksia
3 Muuttunut raskaammaksi

F4. Arvioi kokemaasi henkistä rasitusta viime vuosina.

1 Keventynyt
2 Ei muutoksia
3 Muuttunut raskaammaksi

F5. Miten paljon olet ollut huolissasi seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?

	En lain-kaan	Hyvin vähän	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon
1. Työn jatkuvuus	1	2	3	4	5
2. Omien taitojen riittäminen	1	2	3	4	5
3. Omassa työssä jaksaminen	1	2	3	4	5
4. Muutokset työn organisoinnissa	1	2	3	4	5
5. Muutokset palkkauksessa	1	2	3	4	5

F6. Miten jaksamista ja työhyvinvointia pitäisi mielestäsi kehittää työpaikallasi?

_____

_____

_____

Seuraavat kysymykset koskevat työnohjausta, joka on yleensä ulkopuolisen henkilön antamaa ammatillista tukea. Työnohjaaja tukee ohjattavaa työhön tai työyhteisöön liittyvän pulmallisen tilanteen hahmottamisessa ja uusien ratkaisumallien etsimisessä. Työnohjaus voidaan antaa yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasolla. Työnohjaus ei ole perehdyttämistä eikä työnopastusta.

F7a. Onko työpaikallasi mahdollista saada työnohjausta?

1) Kyllä, olen osallistunut.
2) Kyllä, en ole osallistunut.
3) Ei
4) En tiedä

F7b. Arvioi, kuinka suuri tarve sinulla olisi/on työnohjaukseen.

1) Erittäin vähäinen
2) Melko vähäinen
3) Ei vähäinen eikä suuri
4) Melko suuri
5) Erittäin suuri

G. TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN, SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU

Seuraavissa kysymyksissä kartoitetaan kolmea asiaa: ensin kokemuksia <u>työpaikkakiusaamisesta</u>, sitten yksityiskohtaisemmin <u>sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta</u> ja lopuksi asiakastyössä koetusta <u>henkisestä ja fyysisestä väkivallasta</u>.

KYSYMYKSIÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMISESTA

G1. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäseneen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. (HUOM! Kysymys koskee työyhteisön jäsenten välisiä suhteita, <u>ei</u> suhteita asiakkaisiin tai asiakkaiden välisiä suhteita.) Esiintyykö työpaikallasi tällaista käyttäytymistä?

1 Ei lainkaan
2 Joskus
3 Jatkuvasti

G2. Oletko itse ollut <u>kiusaamisen</u> kohteena nykyisessä työpaikassasi?

1 En
2 Kyllä tällä hetkellä
3 Kyllä aiemmin tässä työpaikassa, en enää. Milloin? ⇨ a) yli vuosi sitten b) viimeisen vuoden aikana

OHJE: Mikäli et ole kokenut kiusaamista, siirry kohtaan G5a.

G3. Kenen taholta olet kokenut <u>kiusaamista</u> nykyisessä työpaikassasi?

1 Työtoverin
2 Esimiehen
3 Alaisen

G4. Mitä keinoja olet käyttänyt saadaksesi <u>kiusaamisen</u> loppumaan ja onko niistä ollut apua? (Jos olet käyttänyt jotakin keinoista, ympyröi vastaava numero ja a- tai b-vaihtoehto)

1 puhunut kiusaajan kanssa.
a) oli apua b) ei apua
2 puhunut esimiehelle.
a) oli apua b) ei apua

3 puhunut työtovereille.
a) oli apua b) ei apua
4 ottanut yhteyttä yhdyshenkilöön /luottamusmieheen /työterveys-huoltoon.
a) oli apua b) ei apua
5 vältellyt tilanteita/tiloja, joissa kiusaamista on tapahtunut.
a) oli apua b) ei apua

G5a. Onko kiusaamisesta keskusteltu yhteisesti työyhteisössäsi?

1 Kyllä
2 Ei

G5b. Pitäisikö kiusaamisesta puhua enemmän?

1 Kyllä
2 Ei

KYSYMYKSIÄ SUKUPUOLISESTA HÄIRINNÄSTÄ JA AHDISTELUSTA

G6. Onko nykyisessä työpaikassasi työtoverisi, esimiehesi tai alaisesi

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	1	2
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7. Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi, mitä _____ _____	1	2

OHJE: Mikäli et ole kokenut häirintää työtoverin, esimiehen tai alaisen taholta, siirry kohtaan G9.

G7. Jatkuuko työtoverisi, esimiehesi tai alaisesi taholta kokemasi häirintä edelleen?

1 Kyllä
2 Ei

G8. Kenen taholta olet kokenut häirintää nykyisessä työyhteisössäsi?

1 Työtoverin
2 Esimiehen
3 Alaisen

G9. Oletko havainnut muuta kuin itseesi kohdistuvaa häirintää työyhteisössäsi (koskien työtovereita, ei asiakkaita)?

1 Kyllä, sanallista häirintää
2 Kyllä, fyysistä häirintää
3 En ole

G10. Onko nykyisessä työpaikassasi joku asiakas/vanki

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	1	2
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi	1	2
4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	1	2
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla	1	2
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	1	2
7. Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi, mitä _____ _____	1	2

OHJE: Mikäli et ole kokenut häirintää asiakkaiden taholta, siirry kohtaan G13a.

G11. Jatkuuko asiakkaiden taholta kokemasi häirintä edelleen?

1 Kyllä
2 Ei

G12. Mitä keinoja olet käyttänyt saadaksesi häirinnän loppumaan ja onko niistä ollut apua? (Jos olet käyttänyt jotakin keinoista, ympyröi vastaava numero ja a- tai b-vaihtoehto)

1 puhunut häiritsijän kanssa.
a) oli apua b) ei apua
2 puhunut esimiehelle.
a) oli apua b) ei apua

3 puhunut työtovereille.
a) oli apua b) ei apua
4 ottanut yhteyttä yhdyshenkilöön /luottamusmieheen /työterveyshuoltoon.
a) oli apua b) ei apua
5 vältellyt tilanteita/tiloja, joissa häirintää on tapahtunut.
a) oli apua b) ei apua

G13a. Onko <u>sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta</u> keskusteltu yhteisesti työyhteisössäsi?

1 Kyllä
2 Ei

G13b. Pitäisikö <u>sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta</u> puhua enemmän?

1 Kyllä
2 Ei

OHJE: Mikäli et tee asiakastyötä, siirry kohtaan H1.

KYSYMYKSIÄ <u>ASIAKASTYÖSSÄ</u> KOETUSTA HENKISESTÄ JA FYYSISESTÄ VÄKIVALLASTA

G14a. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana joutunut työpaikalla tilanteisiin, jossa joku asiakas tai vanki on

	Kyllä	Ei
1. uhkaillut tai painostanut sinua?	1	2
2. yrittänyt estää sinua liikkumasta tai tarttunut kiinni?	1	2
3. tyrkkinyt tai töninyt sinua?	1	2
4. lyönyt sinua siten, että lyönti ei aiheuttanut näkyvää jälkeä?	1	2
5. lyönyt siten, että lyönnistä aiheutui mustelma, haava tai ruhjevamma?	1	2
6. lyönyt veitsellä, ampunut tai käynyt kimppuusi muuta asetta käyttäen?	1	2
7. käyttäytynyt väkivaltaisesti jollain muulla tavalla? Millä tavalla? _____	1	2

G14b. Kuinka monta kertaa olet joutunut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana väkivallan kohteeksi?

Kertojen lukumäärä _____

H. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

H1. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

1 Kyllä
2 Ei
3 En osaa sanoa

H2. Jos sinulla on huollettavia lapsia tai omaisia: Miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja perheen?

1 Erittäin huonosti
2 Melko huonosti
3 Ei hyvin eikä huonosti
4 Melko hyvin
5 Erittäin hyvin

H3. Jos sinulla ei ole huollettavia lapsia tai omaisia: Miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän?

1 Erittäin huonosti
2 Melko huonosti
3 Ei hyvin eikä huonosti
4 Melko hyvin
5 Erittäin hyvin

H4. Kohdistuuko mielestäsi niihin työntekijöihin, joilla ei ole huollettavia lapsia tai omaisia, erilaisia odotuksia kuin niihin joilla on?

1 Kyllä. Miksi/ Millaisia? _____
2 Ei
3 En tiedä

OHJE: Jos sinulla ei ole huollettavia lapsia tai omaisia, siirry kohtaan I.

H5. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

1 Kyllä
2 Ei

H6. <u>Jos vastasit edelliseen kysymykseen H5 *kyllä*, vastaa tähän</u>: Mitkä tekijät aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiselle?

1 Hankalat työajat, esim. vuorotyö
2 Työn edellyttämät pitkät poissaolot
3 Asuinpaikan vaihdokset
4 Esimies ei tue työn ja perheen yhteensovittamista
5 En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
6 Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/ vaativia
7 Työyhteisössämme ei ole käytössä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyjä (esim. työajan liukumat, etätyömahdollisuus, perheystävälliset kokousajat)
8 Joku muu tekijä, mikä _____

H7. Oletko käyttänyt jotakin seuraavista perhevapaista viimeisen kolmen vuoden aikana?

	Kyllä	Ei	Kysymys ei ole ollut ajankohtainen
1. Ollut hoitamassa kotona sairasta lasta joitakin päiviä kerrallaan.	1	2	3
2. Ollut kotona pitempään äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla.	1	2	3
3. Ollut kotona osittaisella hoitovapaalla tehden lyhennettyä työaikaa.	1	2	3
4. Ollut poissa töistä pakottavista perhesyistä (sairauden tai onnettomuuden ta-kia; koskee esimerkiksi lähiomaisen tai lastenhoitajan sairastumista).	1	2	3

H8. <u>Jos olet käyttänyt perhevapaita</u>, onko niillä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla? Valitse yksi vaihtoehto, joka on lähinnä kokemustasi.

1 Ne on nähty ansiona
2 Ei vaikutuksia
3 Ne ovat haitanneet asemaani
4 Työtehtäväni olivat muuttuneet poissa ollessani
5 Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut

I. TASA-ARVO JA OMA ARVOMAAILMA

I1. Oma kokemuksesi sukupuolten tasa-arvosta <u>nykyisellä työpaikallasi.</u> Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	1	2	3	4	5
2. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen	1	2	3	4	5
3. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	1	2	3	4	5

I2. Oma kokemuksesi sukupuolten tasa-arvosta <u>nykyisellä työpaikallasi.</u> Valitse kunkin väitelauseen kohdalla yksi, omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

1. Työntekijöiden arvostus	1 Naisia arvostetaan työntekijöinä paljon miehiä enemmän	2 Naisia arvostetaan työntekijöinä hieman miehiä enemmän	3 Naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla	4 Miehiä arvostetaan työntekijöinä hiukan naisia enemmän	5 Miehiä arvostetaan työntekijöinä paljon naisia enemmän	6 en osaa sanoa
2. Uralla etenemisen mahdollisuudet	1 Naisilla on paljon miehiä paremmat mahdollisuudet	2 Naisilla on hieman miehiä paremmat mahdollisuudet	3 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet	4 Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet	5 Miehillä on paljon naisia paremmat mahdollisuudet	6 en osaa sanoa
3. Työssä kehittymisen mahdollisuudet	1 Naisilla on paljon miehiä paremmat mahdollisuudet	2 Naisilla on hieman miehiä paremmat mahdollisuudet	3 Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet	4 Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet	5 Miehillä on paljon naisia paremmat mahdollisuudet	6 en osaa sanoa

4. Kouluttautumismahdollisuudet	1 Naisilla on paljon miehiä paremmat mahdollisuudet	2 Naisilla on hieman miehiä paremmat mahdollisuudet	3 Naisilla ja miehillä on tasaarvoiset mahdollisuudet	4 Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet	5 Miehillä on paljon naisia paremmat mahdollisuudet	6 en osaa sanoa
5. Perhevapaiden käyttömahdollisuudet	1 Naisilla on paljon miehiä paremmat mahdollisuudet	2 Naisilla on hieman miehiä paremmat mahdollisuudet	3 Naisilla ja miehillä on tasaarvoiset mahdollisuudet	4 Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet	5 Miehillä on paljon naisia paremmat mahdollisuudet	6 en osaa sanoa
6. Päätöksentekoon osallistuminen	1 Naisilla on paljon miehiä paremmat mahdollisuudet	2 Naisilla on hieman miehiä paremmat mahdollisuudet	3 Naisilla ja miehillä on tasaarvoiset mahdollisuudet	4 Miehillä on hieman naisia paremmat mahdollisuudet	5 Miehillä on paljon naisia paremmat mahdollisuudet	6 en osaa sanoa

I3. Mitä tasa-arvon osa-alueita tulisi työpaikallasi mielestäsi kehittää?

	Paljon kehitettävää	Jonkin verran kehitettävää	Ei tarvitse kehittää
Ikätasa-arvo	1	2	3
Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo	1	2	3
Sukupuolten tasa-arvo	1	2	3
Etninen tasa-arvo	1	2	3

I4. Ehdotuksesi tasa-arvon edistämiseksi tai muuta kommentoitavaa?

_____

_____

_____

_____

Tilaukset:

RIKOSSEURAAMUSLAITOS / Viestintä
Puh. 010 36 88500
Fax 010 36 88446
viestinta.rise@om.fi

ISBN 978-951-53-3276-9 (nid.)
ISBN 978-951-53-3277-6 (PDF)
ISSN 1798-9213