

TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Vesa Kangastupa
Susanna Kinnunen

08/2018

TIIVISTELMÄ

Tekijät		Tutkinto/kurssi ja opinnäytetyö/nimike	
Vesa Kangastupa ja Susanna Kinnunen		Poliisi AMK / 20161A	
Julkaisun nimi		Julkisuusaste	
Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin		Julkinen	
Ohjaajat		Opinnäytetyön muoto	
Matti Tuominen ja Petri Tuominen		Tutkimuksellinen opinnäytetyö	
Tiivistelmä			
<p>Tämä opinnäytetyö tarkastelee työyhteisöä ja sen vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin. Tutkielman tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa tutkittavien työyhteisöjen nykyisestä tilasta. Tutkimus myös vertailee vastaajien näkemyksiä työyhteisöstä valvonta- ja hälytyssektorin, rikostorjunta- ja tutkintasektorin, miesten ja naisten, sekä Mikkelin ja Seinäjoen poliisilaitosten vastaajien välillä.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena strukturoitua Webropol – kyselylomaketta käyttäen. Työn tutkimusaineisto on kerätty lähettämällä vastauslinkki tutkimuskyselyyn Seinäjoen ja Mikkelin poliisimiesten virkasähköpostiin. Tutkimusosio tarkastelee lähes yksinomaan työyhteisöä ja siihen oleellisesti liittyviä asiayhteyksiä. Tutkimukseen vastatessaan vastaaja joutuu arvioimaan näitä asioita ja ottamaan niihin kantaa.</p> <p>Tutkimukseen saatiin yhteensä 69 vastaajaa. Mikkelin poliisiasemalta vastaajia oli yhteensä 35 ja Seinäjoen poliisiasemalta 34. Kyselyn tuloksista oli pääteltävissä se, että työyhteisöjä arvioitiin eri vertailuryhmien välillä pääosin positiivisesti. Luottamus, oman itsensä avoin toteuttaminen, suvaitsevaisuus ja myönteinen suhtautuminen olivat pääosin hyvällä tasolla työyhteisöissä. Vertailuryhmien välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja.</p> <p>Työyhteisöt osoittautuivat pääosin hyvinvoiviksi. Vastaajat itse arvioivat, että työyhteisöllä on omaa työmotivaatiota ja työssä jaksamista tukeva vaikutus. Työyhteisö siis on osaltaan aktiivisesti vaikuttamassa yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tuloksien keskeisin ongelmakohta kohdistui tiedonkulkuun työyhteisössä, mikä aiheutti eniten tyytymättömyyttä vastaajien keskuudessa.</p>			
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja vuosi	Opinnäytetyökoodi (OPS)	
89 + 9	6/2018	AMK2016ONT	
Avainsanat			
Työyhteisö, työhyvinvointi, työilmapiiri			

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 TYÖYHTEISÖ	5
2.1 Ihmissuhteet ja vuorovaikutustaidot	5
2.2 Yksilön henkilökohtainen kokemus	6
2.3 Yhteinen vastuu	7
2.4 Ongelmana kiusaaminen	8
2.5 Työyhteisö muuttuu ja vaihtuu	10
3 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDEN ARVIOINTI.....	11
3.1 Työyhteisön toimivuus	11
3.2 Toimivuus käytännössä... ..	12
4 TYÖHYVINVOINTI.....	13
4.1 Työlainsäädäntö ja työhyvinvointi	13
4.2 Työ - ja toimintakyky työhyvinvoinnin perustana	14
4.3 Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin	15
4.4 Johtajuus työhyvinvoinnin edistäjänä.....	17
4.5 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin.....	18
4.6 Turvallinen työ luo työhyvinvointia.....	19
4.7 Työsuojelu työhyvinvoinnin tukena.....	20
4.8 Itsensä toteuttaminen luo työhyvinvointia	21
4.9 Työhyvinvoinnin edistäminen	22
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	23
5.1 Tutkimusmenetelmä	25
5.2 Tutkimuksen otanta	26
5.3 Aineistonkeruumenetelmä	27
6 KYSELYLOMAKE.....	28
6.1 Kyselyn toteuttaminen	28
6.2 Kyselylomakkeen rakenne... ..	29
6.3 Kyselyn anonymiteetti.....	30
6.4 Aineiston analysointi.....	32
7 TULOKSET.....	33
7.1 Vastaajien taustatiedot.....	33
7.2 Arvostus, avoimuus, suvaitsevaisuus ja itsensä turvallinen toteuttaminen työyhteisössä	34

7.3 Tiedonkulku ja luottamus työyhteisössä.....	46
7.4 Rakentava palaute ja työilmapiiri työyhteisössä ...	52
7.5 Työmotivaatio, työn merkityksellisyys ja työssä jaksaminen työyhteisössä.....	60
7.6 Yhteenveto.....	68
8 POHDINTA.....	80
8.1 Johtopäätökset.....	80
8.2 Luotettavuusarviointi.....	83
9 LOPUKSI.....	85
LÄHTEET	86
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Ihmisen elinikä on keskimäärin noin 80 vuotta – tästä ajasta keskimäärin 30 vuotta vierähtää töissä (Tilastokeskus 2015). Joku saattaa viettää koko työikänsä samassa työpaikassa, kun toisella se vaihtuu useita kertoja. Vaikka työpaikka ei vaihtuisi, on melko varmaa, että työpaikalla työyhteisö kokee muutoksia – kun työyhteisön jäsen poistuu, usein tilalle tulee uusi jäsen. Työyhteisö voi myös hajota ja muodostua kokonaan uudelleen.

Omat työtoverit ja esimiehet muodostavat yhteisön, jonka kanssa ollaan tekemisissä päivittäin. Hypoteettinen ajatus on, että työyhteisö vaikuttaa monin tavoin päivittäiseen työskentelyyn ja työhyvinvointiin – vaikutus voi olla sekä positiivinen että negatiivinen. Parhaimmillaan hyvin toimiva työyhteisö voi olla mittaamaton voimavara sekä yksilön että koko työorganisaation kannalta.

Ajatus opinnäytetyön aiheeseen syntyi työharjoittelun aikana. Poliisilaitoksilla kokeneempien kollegojen puheista saimme huomata, että työhyvinvointiasiat ovat usein esillä – eikä aina pelkästään positiivisessa valossa. Monesti jäi sellainen tunne, että työhyvinvointiin ei kiinnitetä riittävällä tavalla huomiota.

Tässä opinnäytetyössä pyritään ensisijaisesti selvittämään, miten työyhteisön jäsen arvioi omaa työyhteisöään ja miten se vaikuttaa työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on vastaajina Mikkelin ja Seinäjoen poliisiasemilla työskentelevät poliisimiehet. Tutkimus pyrkii myös selvittämään alueellisia eroja vastaajien välillä ja erittelemään hälytys- ja valvontasektorin sekä rikostorjunnan kokemuksia. Tarkoitus on myös selvittää, löytyykö miesten ja naisten kokemuksilla eroavaisuuksia. Tutkimuksella pyritään tuottamaan myös uutta tietoa vastaajien työyhteisöjen nykyisestä tilasta.

Tutkimukseen sovelletaan kvantitatiivista tutkimusmenetelmää – tutkimukseen otettiin kohderyhmäksi Seinäjoen ja Mikkelin poliisiasemalla työskentelevät poliisit, joilta kerättiin tutkimusaineisto Webropol – lomakekyselyn avulla. Opinnäytetyön tutkimusosio on rajattu melko tarkasti työyhteisöön ja sen osa-alueisiin.

Opinnäytetyön alussa käsitellään kattavasti ja useista näkökulmista aiheeseen oleellisesti liittyvää teoriaa ja kirjallisuutta. Teoriaosuudessa tarkastellaan työyhteisöä ja sen rakennetta ennen kaikkea toimivan työyhteisön näkökulmasta. Tarkastelu kohdistuu myös työhyvinvointiin, jota käsitellään kattavasti useista näkökulmista. On selvää, että työyhteisö ei ole ainoa työhyvinvointiin vaikuttava seikka, mutta työhyvinvoinnista on esitetty riittävän laaja teoriapohja, jotta siihen vaikuttava kokonaisuus on mielekkäällä tavalla ymmärrettävissä.

Tutkimuksen aihe on aina ajankohtainen, sillä ihminen on työsuhteessa varsin merkittävän osan odotetusta elinajastaan. Työyhteisöistä ja työhyvinvoinnista löytyy runsaasti kirjallisuutta, jota hyödynnettiin tämän tutkimuksen tekemisessä. Tutkimusosio keskittyy yksinomaan työyhteisöön ja pyrkii osoittamaan sen vaikutuksen työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tutkimusosio on kuvattu ja selitetty tarkasti ja laajasti kaavioiden ja kuvioiden avulla. Tutkimusosiosta laadittiin myös sanallinen ja kattava yhteenveto, josta tämän työn lukija saa vastaukset tutkimuskysymyksiin.

2 TYÖYHTEISÖ

Millainen on hyvä työyhteisö? Mitä se tarkoittaa ja mitä se vaatii? Hyvä työyhteisö käsitteenä on todella laaja. Siitä on olemassa varmasti yhtä monta mielipidettä ja näkemystä kuin on ihmisiäkin. On erilaisia työpaikkoja ja erilaisissa työpaikoissa myös työyhteisöt ovat erilaisia. Se, mitä hyvältä työyhteisöltä vaaditaan ja mitä se tarvitsee toimiakseen, riippuu siis ammatista ja työpaikasta. Pääpiirteistä ja suurista linjoista voidaan varmasti kuitenkin puhua yleisellä tasolla.

Toimivan työyhteisön voidaan katsoa koostuvan kuudesta eri kokonaisuudesta. Toimiva yhteistyö ja vuorovaikutus kaikkien kesken, selkeä työnjako ja töiden suunnittelu, organisaation tuki työntekoon, toiminnan jatkuva arviointi, yhteiset pelisäännöt sekä ennen kaikkea hyvää työntekoa palveleva johtaminen. Näiden kaikkien voisi ajatella olevan kuin kuusi palapelin palaa, jotka omat paikkansa löydettyään sulautuvat yhteen yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi, toimivaksi työyhteisöksi. (Koskelainen 2017.)

2.1 Ihmissuhteet ja vuorovaikutustaidot

Avoin tiedonkulku mahdollistaa toimivan yhteistyön ja vuorovaikutuksen työntekijöiden kesken. Tiedon täytyy liikkua vapaasti ja sujuvasti ja vuorovaikutuksen tulee olla molemminpuolista, sekä vastaanottavaa että lähettävää. Työntekijällä tulee olla tunne siitä, että hän saa kaiken tarpeellisen tiedon ja että hänen tietonsa on myös arvokasta ja sitä halutaan saada. Jotta työskentely olisi tuottavaa ja selkeää, täytyy työnjaon ja töiden suunnittelun olla kunnossa. (Koskelainen 2017.)

Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on avoin ja kannustava, jolloin ongelmistakin on helppo puhua. Yhteisöön on luotu oma puheeksi ottamisen malli. Tieto kulkee hyvin työyhteisön sisällä. Kaikilla on vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työyhteisön toimintaan. (Talenta.)

Työn mielekkyys on varmasti yksi suuri tekijä hyvän työyhteisön luomisessa. Jos työntekijät kokevat työn mielekkääksi, he varmasti tekevät silloin työtä aivan eri fiiliksellä ja luovat aivan erilaista ilmapiiriä kuin jos työ ei ole mielekästä. (Rauramo 2004, 125 - 126.) Oikeudenmukainen palkka työstä on monelle yksi suuri kannustin työntekoon. Työstä saatava palkka on sidottu tai ainakin pyritty sitomaan työn ammatillisiin vaatimuksiin, työolosuhteisiin, sekä työn tuottavuuteen. (Rauramo 2004, 143.)

Hyvässä työyhteisössä arvot ovat kohdallaan. Yrityksellä tulee olla eettiset periaatteet, jotka ohjaavat kaikkea toimintaa. Johtotason tulee viestiä toiminnassaan yhteisön arvoja ja kulttuuria ja toimia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työyhteisöllä pitää olla tunne siitä, että johto on tavoitettavissa ja että se on osa työyhteisöä, ei vain joku ylempi näkymätön taho, joka antaa käskyjä. (Järvinen 2008, 59-60.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työpaikoilla ole syytä selkeyttää esimiesten ja työntekijöiden erilaiset roolit ja työtehtävät. Esimiehellä tulee olla kyky ottaa johtajuus ja käyttää saamaansa työjohto-oikeutta. Työntekijän täytyy suostua johdetuksi, mutta ymmärtää, ettei se suinkaan ole sama asia kuin alistuminen. Työntekijältä odotetaan oma-aloitteista, vastuullista ja aktiivista toimintaa. (Järvinen 2008, 49.)

2.2 Yksilön henkilökohtainen kokemus

On tärkeää, että työntekijöitä kohdellaan yksilöinä. Vaikka isossa työyhteisössä voi olla hankalaa huomioda jokainen työntekijä omana, erilaisena yksilönään, on se äärimmäisen tärkeää, jotta kaikki tuntuivat olonsa hyväksi ja arvokkaaksi. Ihmisillä on erilaisia taustoja ja erilaisia elämäntilanteita, jotka ovat muovanneet heistä oman, ainutlaatuisen yksilön. Täytyy muistaa, että ihmisillä on erilaisia tapoja reagoida asioihin ja erilaisia tapoja toimia tilanteissa. Nämä kaikki pitäisi ottaa huomioon ja mahdollisuuksien mukaan kohdata ihmiset sellaisina kuin he ovat ja antaa heidän olla sellaisia. Käyttää jokaisen työntekijän vahvuudet ja heikkoudet oikein. Arvostetaan erilaisuutta ja kunnioitetaan yksilöllisyyttä. Työntekijöiden vapaa-aikaa ja työn ulkopuolista elämää tulee vaalia. (Työterveyslaitos.)

Työ ja vapaa-aika on ainakin joissain määrin erotettava toisistaan, ja niiden tulee olla tasapainossa. Liian vähäinen vapaa-aika ja töiden kasautuminen kuormittavat varmasti yksilöä ja näkyvät työtehossa. Joustavuutta puolin ja toisin tarvitaan. On tärkeää, että työntekijöiden toiveet esimerkiksi vapaapäivien ja lomien suhteen otetaan huomioon ja pyritään toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. Työntekijöiden motivaatio työntekoa kohtaan ei oletettavasti nouse, jos kokee työn verottavan tärkeitä hetkiä henkilökohtaisesta elämästä työyhteisön joustamattomuuden takia. Työn hallinta on jaksamisen ja viihtymisen ydin. (Järvinen 2008, 38.)

2.3 Yhteinen vastuu

Esimiehen ja johtotason rooli toimivan työyhteisön luomisessa on merkittävä. Esimies joko selvällä esimiesroolillaan mahdollistaa toimivan työyhteisön tai sitten epäselvällä esimiesroolillaan ei ainakaan anna hyviä eväitä tähän. Esimiehen tehtävä on luoda turvallisuuden tunnetta ja luottamusta johtamiseen ja sitä kautta sujuvaan ja kehittyvään työyhteisöön. Esimiehen tulee kannustaa työyhteisöä muutoksiin ja tukea työntekijöitä uusissa asioissa. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2006, 46.)

Hyvässä työyhteisössä täytyy saada myös epäonnistua. Oppimiseen ja yrittämiseen tulee kannustaa, ja liiallinen pelko epäonnistumisista ja niiden seurauksista täytyy kitkeä pois. Palautteen antamista ei tule unohtaa, mutta suoranaisen kritiikin voisi kohdistaa työhön ja sen tulokseen yksittäisen työntekijän sijaan. (Työterveyslaitos.)

Esimiehiä on erilaisia ja jokaisella on auttamatta omat tapansa johtaa yhteisöä. Oletettavasti useat työntekijät toivovat omalta esimieheltään oikeudenmukaisuutta ja ihmisseläisyyttä. Sitä, että esimies on henkilöstön tavoitettavissa ja mukana arkipäivän tekemisissä menettämättä kuitenkaan rooliaan esimiehenä. Työn arjessa mukana olemisen lisäksi säännöllisesti pidettävät työpalaverit ja kehityskeskustelut tuovat mahdollisuuden esimiehen ja työntekijöiden väliseen kommunikointiin ajankohtaisista ja mielessä olevista asioista. Näin työntekijät saavat oman äänensä kuuluviin, ja myös esimies tavoittaa henkilöstön fyysisesti erinäisten tiedotteiden sijaan. Esimiehen on tärkeää puuttua työntekijöiden ristiriitoihin ja työssä ilmeneviin epäselvyyksiin heti saatuaan niistä tiedon. Ehdottomasti toivottavaa on,

että työntekijät tietävät esimiehen ottavan nämä asiat vakavasti ja haluavan saada tietää välittömästi mahdollisista työntekijää mieltä painavista asioista. (Myllymäki 2013.)

Hyvä työyhteisö vaatii kuitenkin kaikkien työyhteisön jäsenten panostusta. On selvää, että sitä ei rakenneta esimiehen tai muutaman työntekijän voimin. Jokaisen jäsenen täytyy olla samalla linjalla asian suhteen ja jokaisen täytyy omalta osaltaan luoda hyvää yhteishenkeä hyvän työyhteisön saavuttamiseksi. Se vaatii panostusta ja tiimityötä. Esimiestason ja henkilöstön yhdessä sovitut ja mietityt oman työyhteisön toimintaohjeet kantavat varmasti pidemmälle kuin yksivaltaisesti jostain ylempää tulevat käskyt. (Järvinen 2008, 79.)

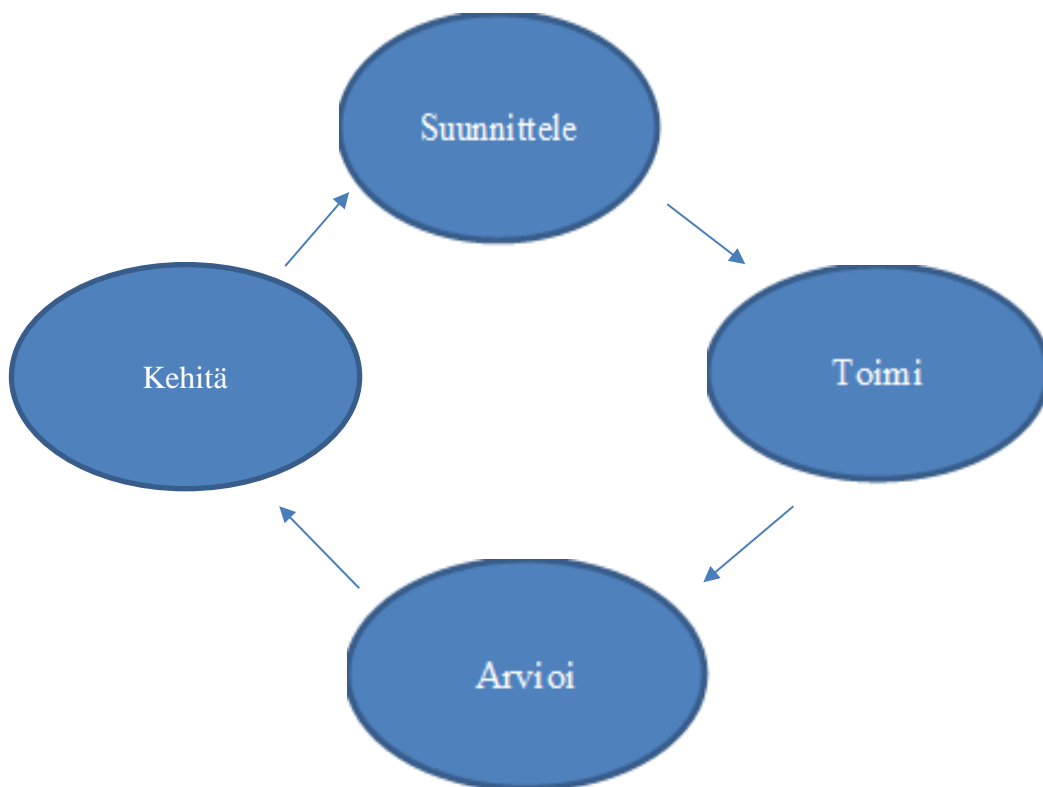
2.4 Ongelmana kiusaaminen

Työ- ja elinkeinoministeriön tammikuussa 2012 julkaiseman työolobarometrin mukaan työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt. Naisista reilu kolmannes ja miehistä yli viidesosa kertoi työpaikassa esiintyneen kiusaamista. Kiusaamiseksi määriteltiin tässä tutkimuksessa yksittäisen työntekijän eristäminen ja tämän työn väheksyminen, työntekijän uhkaaminen, selän takana toimiminen ja muu painostaminen. (Kess, Ahlroth 2012, 10.)

Työterveyslaitoksen johtavan asiantuntijan mukaan epäasiallisen kohtelun tilanteet ovat hyvin usein sidoksissa työoloihin ja työhön liittyviin puutteisiin. Työhön liittyvät ongelmat kuten organisaatiouudistukset, yhtiön saneeraukset, kiristynvä kilpailu ja lisääntynyt irtosanomisuuhka lisäävät epäasiallista kohtelua työyhteisössä, koska ne aiheuttavat epävarmuutta, epätietoisuutta ja kilpailua ihmisten kesken. (”Miehiä kiusaavat miehet”, Opettaja-lehti 23.03.2012.)

Työpaikan keskinäiset ihmissuhteet eli henkilökemiat ovat merkittävässä roolissa työyhteisön sisäisen ilmapiirin ja hyvinvoinnin takana. Perusajatuksenahan on, että työyhteisössä ollaan ensisijaisesti tekemässä töitä, ja ihmisten väliset henkilö- ja tunnesuhteet ovat toissijaisessa asemassa heidän ammatillisiin rooleihin nähden. Niin kuin sanonta kuuluu, että kaikista ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen. Jos tämän ajatuksen noudattaminen onnistuisi kaikilta työyhteisön jäseniltä, välttyttäisiin monilta ikäviltä epäammattimaisilta hiertymiltä työyhteisön keskuudessa. Ratkaisevaa työyhteisön kannalta

onkin se, kuinka hyvin työyhteisön jäsenet pitävät työsuhteet ja ihmissuhteet erillään toisistaan. (Järvinen 2008, 80-82.)



Kuvio A. ”Demingin ympyrä”

(Kess, Ahlrot 2012, 20)

Yllä esitetyssä kuviossa A ns. Demingin ympyrässä on kuvattu yksinkertaisimmillaan se, kuinka toimiva työyhteisö rakennetaan. Ideana on, että työyhteisö ei ole koskaan ns. valmis, vaan se vaatii jatkuvaa työtä ja arviointia. (Kess, Ahlrot 2012, 20)

2.5 Työyhteisö muuttuu ja vaihtuu

Jokaisessa työyhteisössä tulee väistämättä jossain vaiheessa eteen muutoksia ja uudistumisia. Tämä voi herättää työyhteisössä samaan aikaan sekä negatiivisia että positiivisia ajatuksia. Ihmiseen on sisäänrakennettu turvallisuuden kaipuu ja tämän takia muutoksia usein kavahdetaan. Muutoksesta kuuleminen herättää usein työntekijöitä miettimään mm. että miten hänen käy, miten koko organisaation käy ja miksi tämä muutos on tarpeen. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2006, 6.)

Jokaiseen muutokseen on syynsä, joka on järkevä ja looginen jostain näkökulmasta katsottuna. Jos kuitenkin järkevää syytä ei pysty havaitsemaan, on muutos vaikea hyväksyä. Tämä takia muutoksen takaa löytyvä johdonmukainen perustelu synnyttää tunteen siitä, että tapahtuvat asiat ovat suunniteltuja ja harkittuja, eivät vain sattumia. Tällainen järjestyksen tunnetila on tärkeä työnhallinnan ja jaksamisen kannalta jokaiselle. (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2006, 6.)

Muutokseen sopeutumisessa voi auttaa se, että henkilöstön osaaminen, ideat ja kokemukset otetaan käyttöön uudistumisessa. Johdon innostava ja rohkaiseva asenne uusia toimintatapoja kohtaan voi auttaa henkilöstöä kokeilemaan rohkeammin uusia asioita. Muutoksessa johdon on selkeästi koordinoitava uudistumisen toteutus ja huolehdittava sen levityksestä, ettei työntekijöiden tarvitse muutoksen opettelun lomassa huolehtia konkreettisesta sisällyttämisestä työhön vaan he saavat selkeästi ja rauhallisesti totutella uuteen. Siinä vaiheessa, kun arvioidaan uudistusten vaikutuksia, tulisi seurata myös henkilöstön hyvinvointia. (Työterveyslaitos.)

3 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUDEN ARVIOINTI

3.1 Työyhteisön toimivuus

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry kirjoittaa omalla nettisivustollaan työyhteisöstä ja sen toimivuudesta. Se nostaa esille seuraavat asiat, joilla työyhteisön toimivuutta voi mitata: ”Työntekijät tulevat mielellään töihin, työntekijät kokevat työpaikan kaikilta osin turvalliseksi, työstä annetaan ja saadaan palautetta ja kiitosta, sairaudet ja poissaolot ovat vähäisiä, työntekijöiden vaihtuvuus on pientä.” (Talentia.)

Lääketieteen lisensiaatti Tuula Oksasen (2009) Turun yliopistoon tekemässä väitöskirjassa selvitettiin sosiaalisen pääoman terveysvaikutuksia työyhteisössä. Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä – työntekijät kokevat terveytensä paremmaksi, jos työpaikalla on paljon sosiaalista pääomaa. Terveyden huononemisen riski on jopa 80 % suurempi niillä, joiden työyhteisössä sosiaalista pääomaa ei juuri ole.

Sosiaalinen pääoma koostuu ryhmään kuulumisen tunteesta, luottamuksesta, yhteisistä arvoista sekä vastavuoroisuudesta. (Talentia.)

3.2 Toimivuus käytännössä



Kuvio B. Työyhteisön ja työntekijän hyvinvointi (TTL)

Edellä kuvatussa kuviossa B näkyy, miten työterveyslaitos on koonnut yhteen sen, millainen on hyvinvoiva työntekijä ja miten hyvinvoivassa työyhteisössä toimitaan.

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, joka muodostuu useista vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointia ei voi määritellä vain tietyllä tavalla – se on yksilöllinen kokemus, johon liittyvät esimerkiksi työpaikan toimivat ihmissuhteet. Yleinen käsitys työhyvinvoinnista muodostuu työntekijän terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä työn kuormittavuustekijöiden ja omien voimavarojen tasapainosta. Myös työn johtaminen on osa työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Seuraavaksi käsitellään perusteellisesti eri lähteitä hyödyntäen, mistä työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti muodostuu. Tarkastelussa on kaikki keskeisimmät tekijät kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta.

4.1 Työlainsäädäntö ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla on vankka laillinen perusta Suomen työlainsäädännössä, josta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Esimerkiksi työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle velvollisuuden selvittää ja arvioida työstä ja siihen liittyvistä vaikutteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta. (Työturvallisuuslaki 2 luku, 10§.) Muita oleellisia työlainsäädännön lakeja ovat mm. työsopimuslaki, työaikalaki, vuorotteluvapaalaki, työehtosopimuslaki ja niin edelleen.

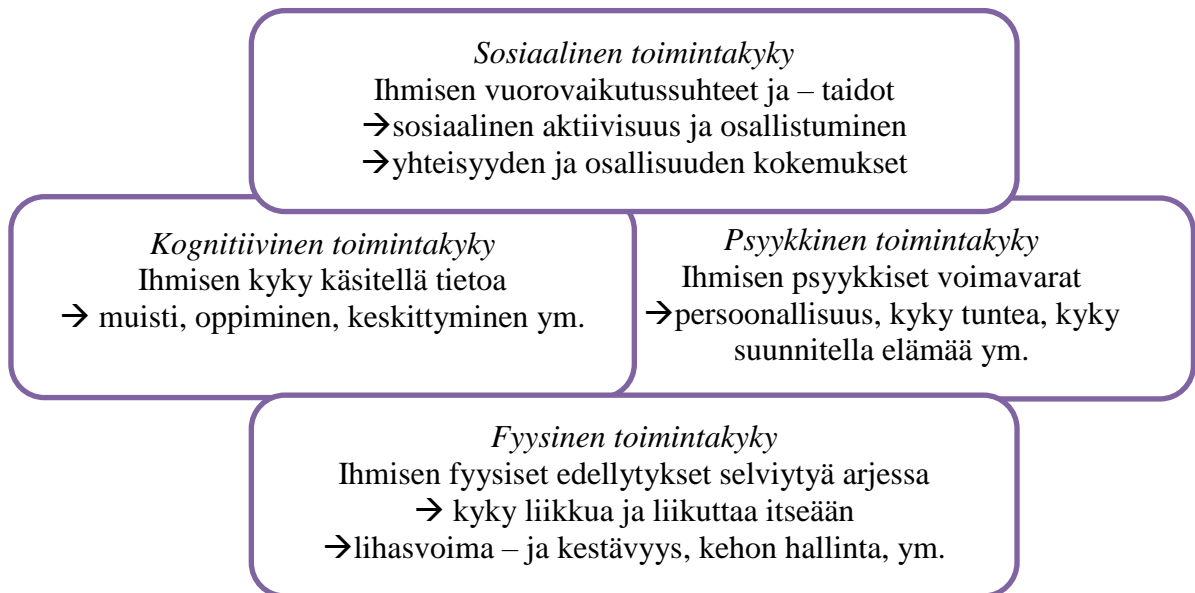
Työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa – toisin sanoen lain sisällöstä ei voida sopia tai päättää toisin työntekijän etuja heikentäen. Työlainsäädännön perusteellinen tarkoitus onkin suojata työntekijää. Työlainsäädännön laillista toteutumista valvoo sosiaali- ja terveysministeriön alaiset työsuojeluviranomaiset. (Paanetoja 2005, 11.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työlainsäädännöllä lienee enemmänkin välillinen vaikutus työntekijään ja tämän työhyvinvointiin. Toisin sanoen, mikäli työlainsäädäntöön liittyvät pakottavat tekijät eivät työntekijän kohdalla toteudu, aiheutuneet vahingot, kuten ansiotulojen väheneminen, ovat ajallisesti kauempana kuin välittömät vahingot.

4.2 Työ – ja toimintakyky työhyvinvoinnin perustana

Työhyvinvoinnin määritelmää arvioidessa on oleellista muistaa, että ihmisellä on yksilölliset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset edellytykset selviytyä välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista siinä ympäristössä, jossa ihminen elää. Kyseiset edellytykset muodostavat ihmisen toimintakyvyn, johon myös ympäristö vaikuttaa kielteisesti tai myönteisesti. Toimintakykyä voidaan kuvailla eräänlaisena tilana, jossa ihminen tasapainoilee omien tavoitteiden ja elin – ja toimintaympäristön välillä. Hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö ovat keskeinen osa ihmisen hyvinvointia – ne myös auttavat ihmistä löytämään paikkansa yhteiskunnassa ja jaksamaan työelämässä aina eläkeikään asti. (THL 2016.) Alla esitetyssä kuviossa C on kiteytetty, miten toimintakyky rakentuu.

Toimintakyvyn osa-alueet



(THL 2015)

Kuvio C: Toimintakyvyn osa-alueet

Työkyky perustuu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Näiden osa-alueiden on oltava kunnossa, jotta työn kuormituksesta selviää. (Niemi 2012, 13.) Lisäksi työhön kohdistuvat asenteet ja työntekijän ammattitaito vaikuttavat työkykyyn oleellisesti. Työkyky muodostuu työn ja ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. (TELA, 2018.) Työkyky tarkoittaa ihmisen terveyttä ja osaamista, arvoja, asenteita ja motivaatiota – työkykyyn vaikuttaa myös johtaminen, työyhteisö ja työolot (Mehiläinen 2018).

Työkyvyn tila vaihtelee ihmisen elinkaaren aikana, esimerkiksi fyysiset voimavarat tyypillisesti heikkenevät iän myötä. Toisaalta taas iän myötä tapahtuva oman ammattitaidon kehittyminen vaikuttaa samaan aikaan työkykyä vahvistavalla tavalla. Työkykyä vahvistaa keskeisenä tekijänä työn mielekkyys ja sopiva haasteellisuus – mikäli työ ei vastaa omia odotuksia työkyky saattaa heikentyä, vaikka fyysinen suorituskyky ei muuttuisi. Arvioi-
dessa yksilön työkykyä on huomattava, että pelkkä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn arvioiminen ei riitä. On myös arvioitava työn ja ihmisen yhteensopivuutta ja verrattava ihmisen työkykyä jossain muussa tehtävässä. (TELA, 2018.)

4.3 Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin

Työn kuormittavuuden voi jakaa fyysiseen, psykososiaaliseen ja kognitiiviseen kuormitukseen (Rauramo 2008, 37). Fyysinen kuormitus tarkoittaa liikuntaelimistöön ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Poliisien fyysinen työkuormitus syntyy dynaamisesta ja staattisesta lihastyöstä, mutta keskimääräinen fyysinen kuormitus on matalaa – kuormitushuiput ovatkin satunnaisia ja lyhytaikaisia. (Niemi 2012, 12.)

Työhyvinvoinnin kannalta on merkittävää, mikäli työnantaja kykenee tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuden liikuntaan. Liikunta vahvistaa fyysisiä, mutta myös psyykkisiä voimavaroja ja myös vähentää työntekijöiden sairastumista. Liikkuminen näkyy työpaikalla vähentyneinä sairauspoissaoloina ja työkyvyn paranemisena. (Työterveyslaitos.)

Psykososiaalinen työympäristö koostuu muun muassa työn johtamisesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta, sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Psykososiaalinen kuormitus määräytyy työn luonteen perusteella. (Rauramo 2008, 54.)

Poliisityöhön soveltuvia psykososiaalisesti kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen vastuu, kohtuuton aikapaine, työajoista johtuvat haittatekijät, yksitoikkoinen työ, työn laadulliset vaatimukset, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu, huono tiedonkulku, liiallinen tai liian vähäinen työn määrä ja niin edelleen. Työhyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työpaikan kuormitustekijät tunnistetaan ja niiden riskit arvioidaan ja asetetaan tärkeysjärjestykseen. Keskeisintä on puuttua kuormitustekijöihin, jotka aiheuttavat haittaa työterveydelle. (Työsuojeluhallinto 2018.)

Kognitiivinen kuormitus tarkoittaa työelämän osaamisen vaatimuksiin ja teknologian kehittymiseen liittyvien myötä aivoihin kohdistuvaa kuormitusta. Kognitiivinen kuormitus korostuu erityisesti niin sanotussa tietotyössä, jossa aivot käsittelevät suuria tietomääriä työn aikana. Vahva työhön sitoutuminen ja tietotyön tekeminen saattavat johtaa tilanteeseen, jossa vapaa-ajan ja työn raja hämärtyy. Työpäivät saattavat venähtää kohtuuttoman pitkiksi, jolloin työhyvinvointi heikkenee. (Rauramo 2008, 56.)

Työntekijään kohdistuva kuormitusympäristö on siis varsin laaja ja alati muuttuva kokonaisuus, joka muodostaa keskeisen haasteen työhyvinvoinnin näkökulmasta. On tosin tärkeää muistaa, että sopiva kuormitus on ihmiselle välttämätöntä. Työn kuormitustekijöiden ja omien voimavarojen on kuitenkin oltava riittävässä tasapainossa, jotta työhyvinvointi voi mielekkäällä tavalla toteutua. (Rauramo 2008, 38.)

Kuormitusympäristöä on jatkuvasti tarkkailtava ja tarvittaessa ryhdyttävä toimiin, mikäli niistä aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle. Vastuu on aina työnantajalla, jonka tulee järjestää esimiehille riittävä perehdytys haitallisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Hälytysmerkkejä ovat usein esimerkiksi lisääntyneet ja pitkittyvät sairauslomat, käyttäytymisen muutokset, työyhteisön ristiriidat ja työn laadun heikkeneminen (Työsuojeluhallinto 2018.)

Työympäristön kuormittavuutta voidaan mitata monin tavoin. Esimerkiksi työterveyshuol-
lon teettämät kyselyt, terveystarkastukset ja poliisilla myös kuntotestaukset antavat osviit-
taa siitä, millainen on työyhteisön yksittäisen työntekijän työkyky. Työn tulee olla kuormi-
tustasoltaan lähtökohtaisesti tekijänsä mittaista, jolloin myös laadukas vapaa-aika mahdol-
listuu. Työntekijän vastuulle jää esimerkiksi riittävän liikunnan ja laadukkaan ravinnon
saanti. (Rauramo 2008, 27.)

4.4 Johtajuus työhyvinvoinnin edistäjänä

Jokainen Suomen poliisilaitos on selkeä linjaorganisaatio, joka perustuu vahvasti hierarki-
aan. Tällaisessa ympäristössä johtajuuden merkitys korostuu, se on selkeä osa työhyvin-
voinnin kokonaisuutta. Hyvin johdettu organisaatio luo edellytykset työhyvinvoinnin to-
teutumiselle koko työyhteisön kannalta. Esimerkiksi Pohjanmaan poliisilaitoksen visioon
kuuluu henkilöstön työhyvinvointi (Pohjanmaan poliisilaitoksen perehdytysopas, luku
3.2.3).

Työhyvinvointia tuottava johtaminen on sekä ihmisten että asioiden johtamista. Ihmisten
johtamisen tarkoitus on saada ihmiset toimimaan halutulla tavalla organisaation tavoitteen
saavuttamiseksi. Kysymys on ennen kaikkea yhteistyössä toimimisesta – tuloksia tulee ih-
misten avulla ja heidän kanssaan. Organisaatiossa sovitut johtamiskäytännöt luovat tasa-
vertaista ja oikeudenmukaista johtamista. (Työturvallisuuskeskus.)

Asioiden johtaminen tarkoittaa organisaation toiminnan hallintaa, suunnittelua, organisoi-
ntia ja niihin liittyvää päätöksentekoa. Asioiden systemaattinen johtaminen perustuu organi-
saation missiolle, visiolle, arvoille ja strategialle ja tuottaa osaltaan työhyvinvointia. On
keskeistä, että organisaatiossa sovitut toimintamallit ja pelisäännöt eivät muutu henkilöiden
vaihtuessa. Työlainsäädännön tuntemus on hyvä johtamisen perusta. (Työturvallisuuskes-
kus.)

Johtamisella on keskeinen rooli työntekijöiden hyvinvointikokemusten vahvistamisessa ja innostavan ja luottamuksellisen työilmapiirin edistämässä. Esimiehellä on vastuu kehittää työyhteisöä ja kuunnella työntekijöitään. Työntekijöille arvostusta osoittava esimies lisää hyvinvointia ja innostuneisuutta merkittävästi. (Hujanen, Rahikainen 2017, 10.)

Esimiesten vastuulle kuuluu työsopimuslain ja työturvallisuuslain mukaisesti työn ja työyhteisön tarkkailu ja seuranta. Esimiehen on puututtava mm. häirintään ja epäasialliseen kohteluun ja myös edellä mainittuun haitalliseen kuormitukseen. Myös asianmukainen perehdyttäminen on esimiehen tehtävä. (Mäkinen 2011.)

Laadukas esimiestyö on hyvää ja oikeudenmukaista johtamista, jossa korostuu avoimuus, luottamus, yhteistyö, työyhteisötaidot ja vuorovaikutustaidot. Tällä tavoin johtaminen edistää työhyvinvointia työpaikalla. (Mäkinen 2011.)

4.5 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Suomalaisen Työn Liiton tilaama Made by Finland – kampanjatuutkimus osoittaa, että työhyvinvoinnin tärkeimpänä tekijänä pidetään hyvää työilmapiiriä. Taloustutkimuksen tekemä kyselytuutkimus toteutettiin vuoden 2017 helmikuussa. Tuutkimukseen vastasi yli 2000 18 – 79 -vuotiasta suomalaista. Työilmapiirin lisäksi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja motivoiva työ olivat tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Suomalaisien mielestä työ luo hyvinvointia. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Parhaimmillaan työyhteisön sisäinen ilmapiiri ja vuorovaikutus on merkittävä voimavarojen lähde. Työn imua lisää jäsentään tukeva työyhteisö, joka osoittaa arvostusta ja hyväksyntää erilaisia työntekijöitä kohtaan. On myös tärkeää tarttua orastaviin ongelmiin nopeasti, jolloin ylimääräistä kuormitusta työpaikan ihmissuhteissa ei pääse tapahtumaan. Työilmapiiri on jokaisen työntekijän harteilla – omasta työstä huolehtiminen, kiinnostuneisuus, tasapuolisuus ja avoimuus ovat hyvän työilmapiirin perusta. (Mielenterveysseura 2018.)

4.6 Turvallinen työ luo työhyvinvointia

Työhyvinvoinnin keskeinen osa-alue muodostuu työsuhteesta ja turvallisesta työstä. Turvallinen työpaikka antaa työntekijälle mahdollisuuden tulla toimeen taloudellisesti, tukee fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia sekä ylläpitää osaamista. Turvallinen työ muodostuu työn pysyvyydestä, riittävästä toimeentulosta, turvallisesta työympäristöstä, oikeudenmukaisesta ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Työorganisaation vastuulla on toteuttaa turvallista työtä esimerkiksi työolojen valvonnalla ja parantamisella. Työntekijän vastuulla puolestaan on tiedostaa ja hyödyntää turvallisia, sujuvia työ - ja toimintatapoja. Työturvallisuuden toteutumista työpaikalla voidaan kartoittaa muun muassa työpaikkaselvityksen avulla. (Rauramo 2008, 85.)

Työntekijän elämäntilanne vaikuttaa siihen, millainen työsuhde hänelle parhaiten soveltuu - esimerkiksi määräaikainen työsuhde tai osa-aikatyö voi sopia hyvin esimerkiksi opiskelijalle. Toisaalta taas työsuhteen määräaikaisuus voi aiheuttaa huolta muun muassa toimeentulon ja työn jatkuvuuden suhteen; näin muodostuu turvattomuutta, joka puolestaan heikentää työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 85.)

Työtapaturmat, vialliset työvälineet ja huono yhteistyö aiheuttavat työnantajalle suoraan isoja kustannuksia. Työtapaturmat aiheuttavat esimerkiksi poissaoloja ja työkyvyttömyyttä. Myös välillinen vaikutus on merkittävä: riski työntekijöiden turhautumiseen kasvaa, mikäli työn tekemiseen liittyvät perusasiat eivät ole kunnossa. Turhautunut työntekijä on tehottomampi kuin työnsä mielekkääksi kokeva työntekijä. Turhautuneen työntekijän riski tulla työkyvyttömäksi kasvaa. (Yhdessä hyvään kuntoon – kampanja, 2018.)

Työpaikalla tapahtuva syrjintä tai kiusaaminen on koko työyhteisön ongelma. Työpaikka-kiusaaminen on toistuvaa ja pitkään jatkuvaa kohtelua, joka voi ilmetä kohteen loukkaamisena, alistamisena tai mitätöintinä. Kiusaaminen kohteeksi joutuminen heikentää oleellisesti työhyvinvointia. Kiusaaminen lisää myös stressiä ja heijastuu koko työyhteisön toimivuuteen. Työterveyslaitoksen mukaan kiusaaja on useimmin yksi tai useampi työtoveri, toiseksi yleisimmin lähiesimies. Pitkään jatkuneen kiusaamisen kustannukset voivat kohota

kymmeneen tuhansiin euroihin. Yli 100 000 palkansaajaa kokee olevansa päivittäin kiusaamisen kohteena työpaikallaan. (Työterveyslaitos 2018.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan puuttumaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla. On tärkeää puuttua kaikkeen huonoon kohteluun mahdollisimman varhain. Työyhteisöön on hyvä laatia pelisäännöt hyvän yhteistoiminnan takaamiseksi ja kiusaamisen ehkäisemiseksi. Ne kertovat, miten tulee toimia, jos työpaikalla havaitaan huonoa kohtelua. (Rauramo 2008, 116).

Työelämän turvallisuuden tunnetta haastavat erityisesti erilaiset muutokset: varsinkin, jos niitä tapahtuu liikaa ja liian nopeasti. Organisaatiot, yhteisöt ja yksilöt joutuvat jatkuvasti sopeutumaan ja uudistumaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Vaikka yhteiskunnassa ja työelämässä muutoksia on tapahtunut aina, vauhti on viime vuosikymmenten aikana kiihtynyt. Muutos voi olla työpaikalla sekä uhka että mahdollisuus - lopputulos riippuu useista tekijöistä, mutta erityisesti esimiesten rooli muutoksen läpiviennissä työorganisaatiossa korostuu. (Rauramo 2008, 86-87.)

4.7 Työsuojelu työhyvinvoinnin tukena

Laaja ja moniammatillinen yhteistyö on keskeinen tekijä turvallisen työpaikan kehittämisessä. Yrityksen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin edistämisessä työsuojelulla on merkittävä rooli. Työsuojelun tavoitteena on ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä aiheutuvia terveyshaittoja. Työsuojelu pyrkii myös parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn takaamiseksi ja ylläpitämiseksi. (Rauramo 2008, 118).

Myös työsuojelutoiminta on lailla ohjattua. Tärkeimpiä työsuojeluun liittyviä lakeja ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta ja työterveyshuoltolaki. Valtiosektorilla noudatetaan lainsäädännön lisäksi myös Valtion työsuojelun yhteistoimisopimusta sekä virastokohtaisia sopimuksia (Suomen poliisijärjestöjen liitto 2015). Työsuojelu on ennakoivaa ja korjaavaa: ennakoivassa toiminnassa työsuojelunäk

kohdat on huomioitu esimerkiksi työtilojen suunnittelussa. Korjaavassa toiminnassa ryhdytään toimenpiteisiin, mikäli työturvallisuudessa on ilmennyt puutteita tai on sattunut tapaturma tai vaaratilanne. Työsuojelun toteutumisen kannalta on tärkeää, että työyhteisön ylin ja linjajohto ovat sitoutuneet työolojen kehittämiseen. (Rauramo 2008, 118.)

Työpaikalle voidaan laatia työsuojelun toimintaohjelma, johon käytetään työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön asiantuntemusta. Toimintaohjelma esittää tavoitteet työpaikan työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle. Toimintaohjelma sisältää esimerkiksi työsuojeluvastuut ja velvoitteet, työterveyshuollon järjestämisen ja sisällön, työpaikan turvallisuusohjeet, työympäristön kuvauksen ja kehittämistarpeet, työolojen seurantakohteet ja niin edelleen. Yrityksen toimiala, koko, tuotanto ja palvelutapa sekä varsinainen työsuojelullinen tarve määrittää toimintaohjelman sisällön, muodon ja laajuuden. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

4.8 Itsensä toteuttaminen luo työhyvinvointia

Itsensä toteuttamisen tarve esitellään useissa työhyvinvointimalleissa. Itsensä toteuttamisen tarve pohjautuu Yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään tarvehierarkiaan, jonka hierarkkista järjestystä sovelletaan yleisesti myös työhyvinvointia arvioidessa. Maslowin tarvehierarkia kuvataan pyramidina, jonka pohja muodostuu fysiologisista perustarpeista ja huippu korkeimmista tarpeista - eli itsensä toteuttamisen tarpeesta. (McLeod 2018, Simply Psychology.)

Työ, joka mahdollistaa jatkuvan itsensä kehittämisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita ja on tekijälleen sopivan haastavaa, edistää työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia ja edelleen kehittymistä. Työssä oppimisen edellytys on se, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, arvoja ja tavoitteita. Kun työntekijä oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään omaa työtään ja työtapojaan ja hallitsee työssä tarvittavien työvälineiden käytön, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus kohoavat. (Rauramo 2008, 169.)

4.9 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoiminnalle löytyy runsaasti päteviä perusteita, jotka ovat osin myös lakisääteisiä. Työolojen parantamisella ja työntekijöiden terveyden edistämisellä on todettu selvä yhteys tuottavuuden, työn tuloksellisuuden ja laadun kehittymistä arvioitaessa. On tärkeää muistaa myös eettiset ja inhimilliset tekijät työolojen parantamisen perusteena. Toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi saattaa edellyttää budjetin lisäämistä, mutta ne johtavat usein kustannussäästöihin esimerkiksi tuottavuuden lisääntymisenä ja sairauspoissaolojen vähentymisenä. (Rauramo 2008, 18.)

Työorganisaatio, joka osoittaa panostavansa henkilöstön työhyvinvointiin kiillottaa omaa imagoaan, näyttäytyy kiinnostavana työpaikkana ja parantaa asemiaan muun muassa yhteistyökumppanin roolissa. (Rauramo 2008, 19.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on osa johtamisen kokonaisuutta – jotta työhyvinvointia voidaan johtaa, sitä pitää myös jatkuvasti arvioida. Työpaikan henkilöstön tilaa tulee seurata monipuolisten mittareiden avulla. Seuraaminen on pitkäjänteistä työtä, jota tulee toteuttaa säännöllisesti. Henkilöstöä voidaan kuvata esimerkiksi terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, osaamisen, ajankäytön, työsuhteen ja tuloksellisuuden mukaan. Kuvaamisen avulla saadaan arvokasta tilastotietoa, jonka avulla pystytään kehittämään henkilöstöpääomaa. (Rauramo 2008, 19.)

Lainsäädännön velvoitteiden toteuttaminen työolokehityksen näkökulmasta on merkittävä osa työnantajatoimintaa. Parhaat työpaikat ylittävät lainsäädännön vaatimukset yksilön hyvinvoinnin kannalta. Ongelmallista lainsäädännön suhteen on se, että työelämä kehittyy ja muuttuu vauhdilla – lainsäädäntö tyypillisesti muuttuu hitaammin, joten se seuraa jälkijunnassa. Lainsäädännön yhdenmukaistaminen on kansainvälistyvässä työelämässä entistä tärkeämpää, jotta ongelmilta ja eriarvoisuudelta vältytään. (Rauramo 2008, 19.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimus tehdään aina tiettyä tarkoitusta varten, ja tutkimuksen tarkoitus ohjaa ensisijaisesti tutkimusstrategisia valintoja. Hirsjärvi ym. esittävät teoksessaan ”Tutki ja kirjoita” kolme kysymystä pohdittaessa tutkimusstrategiaa. Seuraavassa paneudutaan teoksessa esitettyihin kysymyksiin vastaamalla niihin.

”Mikä on tutkimusongelman muoto? Onko se luonteeltaan kartoittava? Pyrkiikö se kuvaamaan tapahtumaa vai jonkin ilmiön vaihtelevia ilmentymiä, vai yrittääkö se selittää jotakin sosiaalista ilmiötä?” (Hirsjärvi ym. 2007, 133-134.)

Tämän tutkimuksen ensisijainen tarkoitus on pyrkiä kuvaamaan Seinäjoen ja Mikkelin poliisiasemalla työskentelevien poliisien käsitystä siitä, kuinka paljon ja millä tavalla työntekijä kokee työyhteisön vaikuttavan omaan työhyvinvointiin ja päivittäiseen työskentelyyn. Tutkimuksella pyritään myös vertailemaan miesten ja naisten kokemuksia. Lisäksi tarkoitus on vertailla valvonta- ja hälytyssektorin sekä rikostorjunnan ja -tutinnan henkilöstön käsitystä aiheesta. Toisin sanoen tutkimusta voi pitää luonteeltaan kartoittavana. Tutkimuksen tarkoitus ei ole ymmärtää ilmiötä tarkemmin tai selvittää syy-seuraussuhteita, joskin ne olisivat hyviä tapoja jalostaa tutkimusta eteenpäin.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin?
2. Esiintyykö vastaajien tulkinnoissa alueellisia eroja Mikkelin ja Seinäjoen välillä?
3. Arvioivatko miehet ja naiset työyhteisöä eri tavalla?
4. Arvioiko valvonta- ja hälytyssektorin sekä rikostorjunnan ja -tutinnan henkilöstö työyhteisöä eri tavalla?

"Vaatiiko tutkimus käyttäytymisen tai toimintojen jonkinasteista kontrollointia, vai pyrkiikö se kuvaamaan luonnollisesti tapahtuvia ilmiöitä?" (Hirsjärvi ym. 2007, 134.)

Käyttäytymisen tai toimintojen kontrollointia ei vaadita. Työyhteisöjen päivittäiset toimet ja rutiinit, niissä vallitsevat asenteet, ilmapiirit ja oma asema työyhteisössä ovat kaikki osa sitä kokonaisuutta, jota vastaaja arvioi vastatessaan tutkimuskyselyyn. Kysymys on nimenomaan työyhteisöjen päivittäisestä toiminnasta ja siitä, miten vastaaja arvioi työyhteisöä ja siihen liittyviä yhteyksiä. Näin ollen lienee perusteltua esittää, että tarkoitus on kuvata luonnollisesti tapahtuvaa ilmiötä – työyhteisöä.

"Onko tutkimuksen kohteena oleva ilmiö luonteeltaan nykyaikaan sijoittuva vai menneisyyteen kuuluva --?" (Hirsjärvi ym. 2007, 134.)

Tutkimuksessa pyritään tutkimaan työyhteisöjen nykyistä tilaa. Toisaalta on huomioitava, että tutkimukseen vastaavat henkilöt arvioivat työyhteisöä omalla tavallaan. Ei voi perustellusti olettaa, että kaikki vastaisivat vain tutkimushetkellä vallitsevan työyhteisön tilan perusteella.

Tutkimusstrategiaa pohdittaessa edellä esitetyt kysymykset antavat suuntaa sille, onko tutkimuksen tarkoitus luonteeltaan kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimuksella voi olla myös useita tarkoituksia, jotka voivat myös muuttua tutkimuksen edetessä. Kartoittava tutkimus perustuu esimerkiksi asioiden ja ilmiöiden tarkasteluun, uusien näkökulmien etsimiseen ja uusien ilmiöiden löytämiseen ja selvittämiseen. Kartoittavan tutkimuksen tutkimusmenetelmä on esimerkiksi kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tutkimus. (Hirsjärvi ym. 2007, 134.)

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma ratkaisevat tutkimuksessa käytettävän tutkimusmenetelmän. Tutkimusongelmalla tarkoitetaan kysymystä, johon tutkimus pyrkii esittämään ratkaisun. On huomattava, että tutkimusongelman selvittämiseksi ei ole yhtä ainoaa oikeaa menetelmällistä ratkaisua - käyttökelpoisia vaihtoehtoja on useita ja valinta niiden välillä ei ole yksinkertainen. Tutkimusmenetelmän valinta vaatii tutkimustavoitteiden ja käytössä olevien resurssien asettamien rajoitusten yhteensovittamista sopivan menetelmän valintaa pohdittaessa. (Heikkilä 2004, 14.)

Tämän tutkimuksen tutkimusongelman selvittämistä varten valittiin kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivisen tutkimuksen juuret ovat luonnontieteissä (Hirsjärvi ym. 2007, 135). Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään muun muassa lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, tutkitaan ilmiöitä ja niiden riippuvuuksia ja niissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin, kuten; mikä, missä, paljonko, kuinka usein. Aineiston keruu tapahtuu usein standardoitujen tutkimuslomakkeiden avulla, joihin vastataan valmiiden vastausvaihtoehtojen perusteella. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan kartoitettua vallitseva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi esittämään asioiden syitä - kvantitatiivista tutkimusta arvostellaankin usein pinnallisuudesta. Kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumisen edellytys on, että tutkimukseen saadaan riittävän suuri ja edustava otos. Tutkittavaa ilmiötä pyritään kuvaamaan numeerisen tiedon pohjalta, saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa esimerkiksi taulukoiden tai kuvioiden avulla, joita avataan myös sanallisesti. (Heikkilä 2004, 14.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii parhaiten tämän tutkimuksen aiheeseen, sillä tarkoitus on saada tutkimukseen laaja perusjoukko, joka Heikkilän (2004, s. 14) mukaan voi olla tutkimuksen kohteena kokonaistutkimusta suorittaessa. Tutkimuksen kohteena olevalta perusjoukolta on tarkoitus saada uutta ja merkittävää tietoa, jota esitetään kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisin tavoin: numeerisesti, taulukoin ja kuvioin havainnoimalla. Toisaalta on muistettava, että tutkimus sisältää myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen piirteitä. Hirsjärven ym. (2007, 132) mukaan kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ovat toisiaan täydentäviä suuntauksia, joita on vaikeaa tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Esimerkiksi mittaamiseen sisältyy kaikilla tasoilla sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen puoli.

5.2 Tutkimuksen otanta

Jokaisella tutkimuksella on oltava perusjoukko, joka tarkoittaa tutkimuksen kohteena olevaa yksikköä, josta tutkittavaa tietoa halutaan. Tutkimus voi olla kokonaistutkimus, jolloin tutkimuksen kohteena on koko perusjoukko, tai vaihtoehtoisesti osatutkimus eli otantatutkimus, jolloin perusjoukosta tutkitaan tietty perusjoukon osa eli otos. (Heikkilä 2004, 14.)

Tässä tutkimuksessa päädyttiin kokonaistutkimukseen, sillä Heikkilän (2004, 33) mukaan kyselytutkimuksen voi tehdä suurestakin perusjoukosta, mikäli mitattavalla ominaisuudella on suurta vaihtelua. Oletettavaa on, että työhyvinvoinnin kokemukset vaihtelevat laajasti vastaajien keskuudessa.

Myös kyselytutkimukselle tyypillinen vastaamattomuus (Hirsjärvi ym. 2007, 190) otettiin huomioon – on todennäköistä, että vastausprosentti ei ole lähelläkään sataa. Näin ollen tutkimukseen on saatava riittävän laaja perusjoukko kattavan tutkimusaineiston saamiseksi – tällä tavalla turvataan myös kvantitatiivisen tutkimuksen edellytysten toteutuminen (Heikkilä 2004, 16).

Tutkimuksen kohteen eli perusjoukon muodostivat Seinäjoen ja Mikkelin poliisiaseman poliisin virassa toimivat henkilöt. Kohdeperusjoukkoon kuuluu kaikki tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olevat yksiköt, tässä tutkimuksessa siis lähtökohtaisesti jokainen Seinäjoen ja Mikkelin poliisimies. On kuitenkin huomioitava, että perusjoukosta voidaan tavoittaa vain ne yksiköt, jotka ovat tutkimushetkellä virkasähköpostin tavoitettavissa. Todellisuudessa tavoitettava joukko on siis pienempi, tätä joukkoa kutsutaan kehikkoperusjoukoksi. (Heikkilä 2007, 34.)

5.3 Aineistonkeruumenetelmä

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisesti toimitetulla kyselylomakkeella, joka tunnetaan survey - tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Termi tarkoittaa kyselyn muotoa, jossa aineistoa kerätään standardoidusti, eli kysymykset esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samalla tavalla. Survey - tutkimuksella on pitkä historia. Aineisto, joka kerätään survey - tutkimuksen avulla, käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. Kyselytutkimuksen etu on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja tutkimukseen saadaan paljon henkilöitä. Tutkimusaineiston käsittelyyn on myös olemassa tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot, eikä näin ollen tutkijan tarvitse itse kehittää uusia analyysitapoja. Ongelmallista saattaa olla kuitenkin tulosten oikeanlainen tulkinta. Kyselytutkimuksella on myös heikkouksia, kuten aineiston pinnallisuus, vastausten rehellisyys ja vastaamattomuus eli kato. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190.)

6 KYSELYLOMAKE

Kyselylomakkeen laatiminen on keskeinen osa tutkimuksen onnistumisesta, sillä huonosti suunniteltu tai puutteellinen kyselylomake vaarantaa koko tutkimuksen luotettavuuden. Kysymysten muoto on yksi suurimmista virheiden aiheuttajista riippumatta siitä, millä tavalla kysely on toteutettu. Lomaketta suunnittelevan tutkijan tulee tutustua aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, pohtia ja täsmentää tutkimusongelmaa, määritellä käsitteet ja valita tutkimusasetelma. Suunnitteluvaiheessa on myös huomioitava se, millä tavalla tutkimusaineistoa käsitellään. Lomakkeen suunnittelijan tulee tietää, millä ohjelmalla tietojenkäsittely tapahtuu, miten tiedot syötetään ohjelmaan ja millä tavalla tulokset raportoidaan. Tutkimuksen tavoitteen on oltava täysin selvä ennen kyselylomakkeen tekemistä – tiedonkeruun jälkeen kysymyksiä ei voi enää muuttaa. (Heikkilä 2007, 47.)

Tutkijan täytyy myös tietää, mihin kysymyksiin etsitään vastauksia. Tutkittava asia on saatava selville tutkimuslomakkeen kysymysten avulla, mikä voidaan varmistaa muun muassa kyselylomakkeen testauksella ennen varsinaista kyselyä. Kyselylomakkeen hyvän kysymyksen piirteet muodostuvat muun muassa selkeistä ja yksiselitteisistä kysymyksistä, yhden asian kysymisestä kerrallaan ja kysymysten loogisesta etenemisestä. Vastaajan motivaatiota vastata kyselyyn voidaan herätellä selkeällä, siistillä ja houkuttelevalla näköisellä kyselylomakkeella. (Heikkilä 2007, 47-49.)

6.1 Kyselyn toteuttaminen

Kyselylomake tehtiin Webropol – järjestelmässä. Kyselylomakkeen valmistuttua se testattiin pienellä ryhmällä, joka koostui Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoista. Testauksessa pyydettiin palautetta muun muassa kysymysten rakenteesta, sisällöstä ja ymmärrettävyydestä. Palautteen perusteella yksittäisten kysymysten asettelua täsmennettiin jonkin verran, muita muutoksia ei ollut tarpeellista tehdä. Annetun palautteen perusteella todettiin, että kysely on rakenteeltaan hyvä ja toimiva - kysymykset ovat selkeitä, kysely on sopivan mittainen ja siihen vastaaminen on riittävän vaivatonta.

Vastauslinkki kyselyyn lähetettiin Webropol – sivuston välityksellä Seinäjoen ja Mikkelin poliisiasemalla työskentelevien poliisien virkasähköpostiin. Vastaajia tutkimuksessa oli yhteensä 249 poliisia. Vastausajaksi määriteltiin 7 vuorokautta vastauslinkin lähetysthetkestä.

6.2 Kyselylomakkeen rakenne

Kyselylomakkeelle (liite 1) tehdyt kysymykset suunniteltiin tutkimuksen teoriapohjan perusteella, mikä toimi tutkimuksen viitekehystenä. Jokainen lomakkeella esitetty kysymys kävi läpi perusteellisen arvioinnin ja pohdinnan. Kysymykset laadittiin erityisesti tutkimusongelmaa silmällä pitäen. Kyselylomake piti sisällään lyhyen ja selkeän vastausohjeen, taustakysymykset ja varsinaiset tutkimuskysymykset.

Kysymyksiä oli yhteensä 26, joista 25 oli strukturoituja – vain yksi oli muodoltaan avoin kysymys. Kysymykset esiintyivät vastaajalle tismalleen samassa järjestyksessä vastausvaihtoehdot mukaan lukien. Kysymykset kohdistuvat sisällöllisesti työyhteisöön, joka on kysymysten pääasiallinen aihe.

Kyselyssä vastaajan tuli ottaa kantaa mielipideväittämiin, joissa kysyttiin oleellisesti työyhteisöön kytkeytyviä asioita:

- luottamus työyhteisössä
- työstä saadun rakentavan palautteen määrä
- arvostus, avoimuus ja suvaitsevaisuus työyhteisössä
- tiedonkulku työyhteisössä
- työyhteisön työilmapiiri
- itsensä turvallinen toteuttaminen työyhteisössä
- työyhteisön vaikutus töissä jaksamiseen ja työmotivaatioon

Edellä kuvatut asiat ovat eräänlaisia indikaattoreita, joiden perusteella pystytään kuvaamaan työyhteisön tilaa ja sen vaikutusta omaan työhyvinvointiin tässä tutkimuksessa esitetyn kirjallisuusaineiston avulla (Terveiden - ja hyvinvoinnin laitos 2018).

Esimerkki tutkimuslomakkeelle asetellun kysymyksen rakenteesta ja vastausvaihtoehdoista:

5. Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni

- 1 Täysin samaa mieltä
- 2 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 Jokseenkin eri mieltä
- 4 Täysin eri mieltä

Kysymykset asetettiin edellä kuvattuun Likertin asteikkoon, joka on mielipidetutkimuksissa tavallisesti käytetty 4 – tai 5 – portainen asteikko. Vastausta pohtiessaan vastaajan tuli valita asteikolta omaa käsitystään parhaiten vastaava vaihtoehto. Tässä tutkimuksessa asteikkoon otettiin 4 porrasta; täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä. Vaihtoehtoinen vastaus ”en osaa sanoa” jätettiin asteikosta pois, sillä sen katsottiin olevan liian houkutteleva, jolloin vastaaja ei välttämättä esitä todellista mielipidettään kysyttävästä asiasta. Näin pyrittiin varmistamaan, että kaikilta vastaajilta saadaan kannanotto asiaan. (Heikkilä 2004, 53.)

6.3 Kyselyn anonymiteetti


Tutkimuksen kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömänä. Kyselylomakkeen vastausohjeissa esitettiin selvästi, että kyselyyn vastataan nimettömästi. Myös kysymysten asettelussa ja rakenteessa otettiin huomioon vastaajan anonymiteetin säilyminen. Vastaajalta ei esimerkiksi kysyty tarkkoja tietoja tämän henkilöllisyydestä. Anonymisti kerätty kysely varmistaa, että vastaajien ei tarvitse huolehtia antamiensa tietojen väärinkäyttömahdollisuuksista ja se myös oleellisesti parantaa tietosuojanäkökohtia ja erityisesti vastaamishalua (Tampereen yliopisto, Kvantimotv).

Tutkimukseen vastanneiden poliisien taustamuuttajat pyrittiin selvittämään siten, että vastaajan anonymiteetti säilyy. Taustamuuttajat selvitettiin seuraavien kysymysten avulla:

- Sukupuoli
- Ikä, vastausvaihtoehdot kymmenen vuoden välein
- Työskentelypaikka
- Toimenkuva: valvonta- ja hälytyssektori / rikostorjunta / muu
- Virka-asema: miehistö / päällystö
- Virkaikä, vastausvaihtoehdot viiden vuoden välein
- Työsuhteen vakinaisuus

Webropol – kyselylomake asetettiin anonymiksi alla esitetyn asetuksen avulla. Näin ollen raportilla ei pystynyt yhdistämään vastaajien sähköpostiosoitteita ja vastauksia. Raporttia ei myöskään pystynyt tarkastelemaan, ennen kuin vastauksia oli kertynyt vähintään kolme (kuva 1).



 Anonymiteetti

Kerää kyselyn vastaukset anonymisti

Piilota vastaajien sähköpostiositteet kyselystä ja salli nähdä yksittäiset anonymit vastaukset (vastaajien vastaukset näkyvät omilla riveillään vietyäsi ne esim. Excel-tiedostoon).

Piilota vastaajien sähköpostiositteet kyselystä ja salli nähdä ainoastaan yhteenveto anonymieistä vastauksista (yksittäisten vastauksien sijaan pääsy ainoastaan vastauskoosteisiin esim. Excel-viennin yhteydessä).

Pääsy raporttiin

Salli pääsy raportille vasta kun vastaajien määrä on: tai suurempi

HUOM! Jos olet lisännyt testivastauksia kyselyysi, poistathan ne ennen kuin aloitat vastauksien keräämisen.

Kuva 1. Anonymiteettiasetus Webropol – järjestelmässä.

6.4 Aineiston analyysi

Kyselylomakkeessa oli strukturoitujen kysymysten lisäksi myös yksi avoin kysymys liittyen työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikalla. Opinnäytetyössä päädyttiin analysoimaan vain määrällisesti tulkittava aineisto, josta löytyi vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Avoimen kysymyksen vastauksista otettiin tutkimukseen mukaan poimintoja, jotka oleellisesti liittyvät työyhteisöön ja osaltaan vastaavat tutkimuskysymyksiin. Poiminnot on esitetty suorina lainauksina myöhemmin tulosten analysoinnissa.

7 TULOKSET

Kyselylomake lähetettiin yhteensä 249:n poliisin virkasähköpostiin. Tästä perusjoukosta 36 oli naisia ja 213 miehiä. Sähköpostitse lähetetyn kyselyn yhteyteen kirjoitettiin lyhyt saate, jossa esiteltiin tutkimuksen aihe ja sen tärkeys. Tutkimuslomake oli vastaajille avoinna viikon ajan – noin puolivälissä aineistonkeruuaikaa lähetettiin muistutusviesti niille, jotka eivät olleet kyselyyn vielä vastanneet.

Jokaiseen tutkimuslomakkeen kysymykseen oli vastattava, muuten lomakkeella ei päässyt eteenpäin. Lomakkeella oli 26 kysymystä, joista jokaiseen saatiin vastaus kaikilta vastaajilta. Myös ainoa avoin kysymys ”Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?” sai vastauksia – vain 10 vastaajaa oli kiertänyt kysymykseen vastaamisen laittamalla kysymyksen vastauskenttään muun muassa pisteen, pilkun tai viivan.

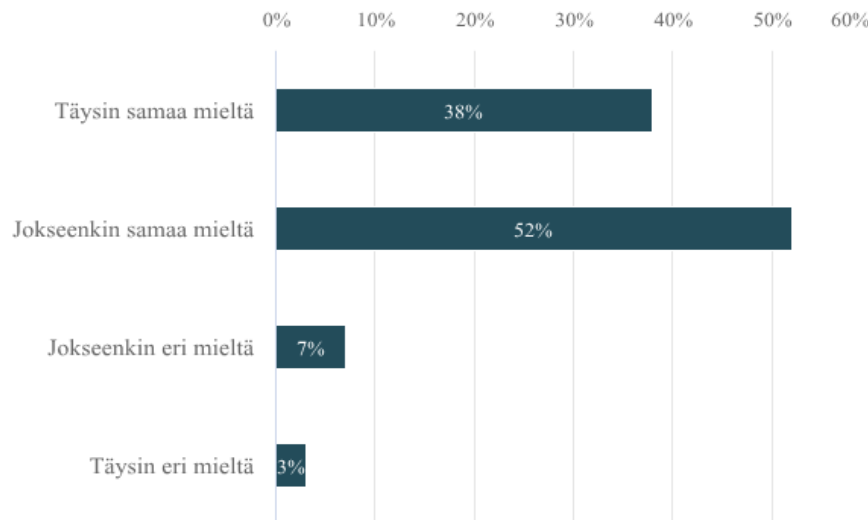
7.1 Vastaajien taustatiedot

Kaikki tutkittavat olivat poliisin virassa toimivia henkilöitä Mikkelin ja Seinäjoen poliisilaitoksilla. Kyselyyn vastasi viikon aikana yhteensä 69 poliisia, näin ollen tutkimuksen vastausprosentti oli noin 27 %. Vastaajista 58 eli 84 % oli miehiä ja 11 eli 16 % oli naisia.

Mikkelin poliisilaitoksella oli 35 vastaajaa, Seinäjoen poliisilaitoksen vastaajamäärä oli 34. Vastaajista 25 oli 40 – 50 -vuotiaita, 24 oli 30 – 40 -vuotiaita, 13 oli 50 – 60 -vuotiaita, 6 oli 20 – 30 -vuotiaita ja yksi vastaaja oli 60 – 70 -vuotias. Vastaajista 59 eli 85 % työskenteli miehistössä. Päälystään kuuluvia vastaajia tutkimuksessa oli 10, eli 14 %.

Suurin osa tutkimukseen vastanneista työskenteli rikostorjunta- ja tutkintasektorilla, josta vastaajia kertyi 31 eli 44 %. Valvonta- ja hälytysesektorilta vastaajia kertyi 25 eli 36 %. Liikennepoliisisektorilla toimivia vastaajia oli 5, lupahallinnosta 3, palvelupäivystyksessä 1 ja muissa tehtävissä toimivia vastaajia oli 4.

7.2 Arvostus, avoimuus, suvaitsevaisuus ja itsensä turvallinen toteuttaminen työyhteisössä

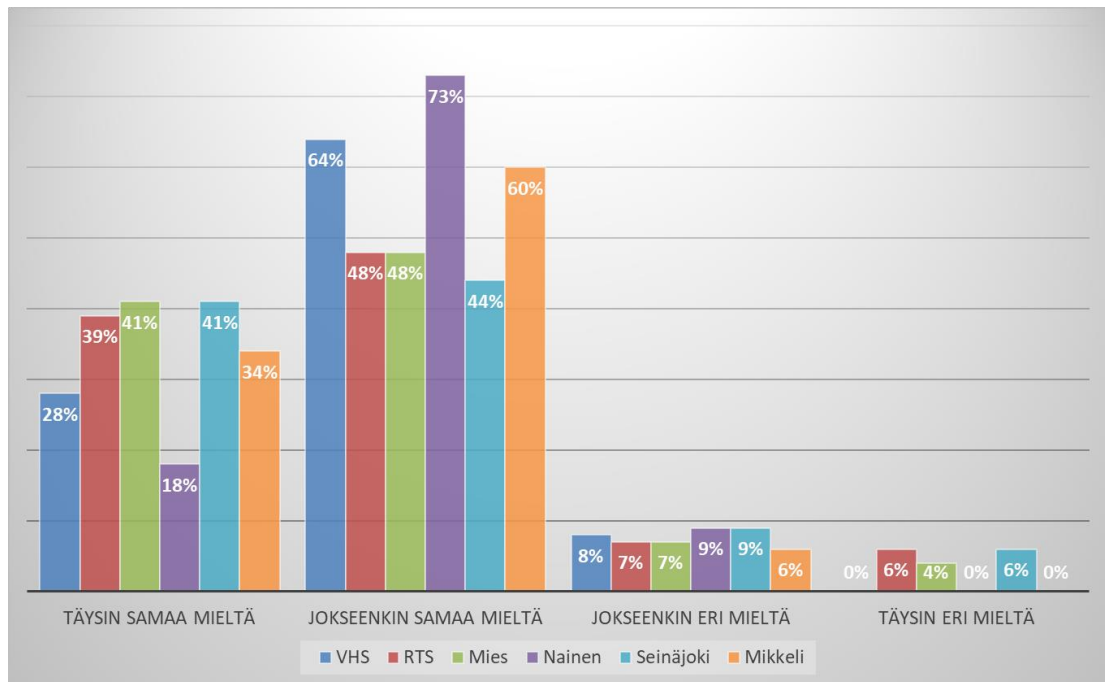


Kuvio 1. ”Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni”

Kuvio 1 osoittaa tutkimuslomakkeen ensimmäisen kysymyksen, jonka tarkoitus oli selvittää vastaajien kokemuksia arvostuksen saamisesta työyhteisössä. Kuvioista ilmenee, että lähes kaikki vastaajat kokevat arvostusta työyhteisössään. Vastaajista 38 % vastasi ”täysin samaa mieltä”, 52 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 7 % oli jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä.

Seuraavassa kuviossa esitetään sama kysymys, kuin kuviossa 1. Kuvion 2 vastauksista osa on suodatettu opinnäytetyön tutkimuskysymysten selvittämiseksi. Opinnäytetyössä myöhemmin esitetyt kuviot, jotka on numeroitu parillisella numerolla, kuvataan samalla tavalla. Tämän kuvion pylväät muodostuvat seuraavien vastaajien vastauksista:

- ❖ VHS, valvonta- ja hälytyssektori, tummansininen
- ❖ RTS, rikostorjunta- ja tutkintasektori, tummanpunainen
- ❖ Mies, vihreä
- ❖ Nainen, violetti
- ❖ Seinäjoen poliisiasema, vaaleansininen
- ❖ Mikkelin poliisiasema, oranssi



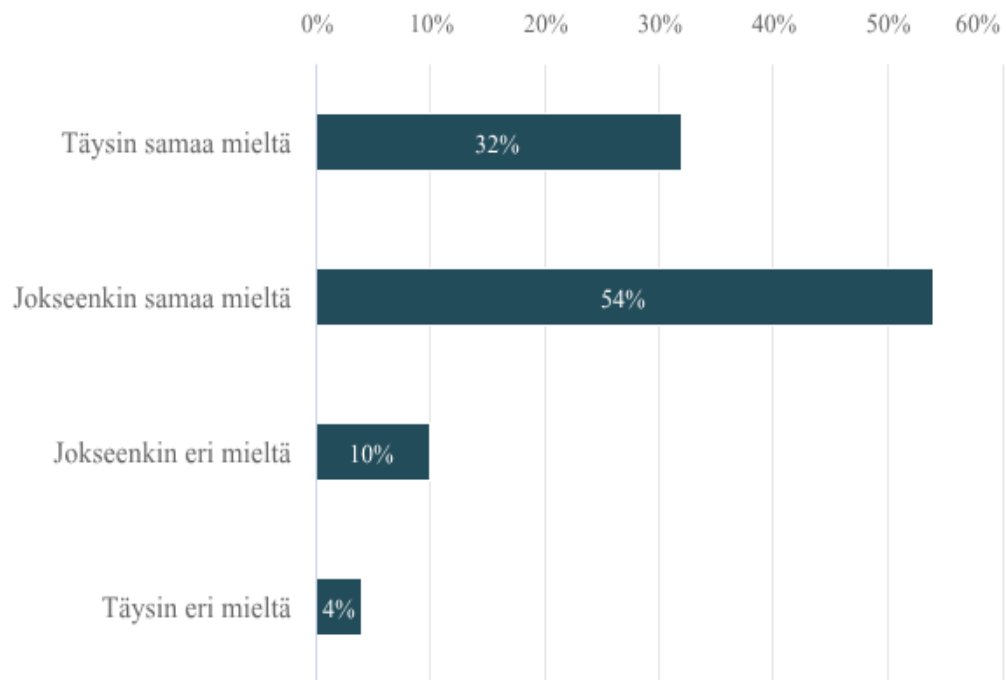
Kuvio 2. ”Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni”

Kuviossa 2 pystytään erittelemään vhs:n ja rts:n henkilöstön, miesten ja naisten sekä Mikkelin ja Seinäjoen poliisiasemilla työskentelevien vastaukset toisistaan. Muilla sektoreilla työskentelevien vastaukset on suodatettu kuvioista pois. Myöhemmin opinnäytetyössä esiintyvät, samalla tavalla kuvatut kaviot käsitellään samalla tavalla.

Kuviosta 2 ilmenee, että vastaukset noudattavat pääosin samaa kaavaa kuin kuviossa 1. Vhs:n ja rts:n henkilöstön vastauksissa ei ilmene keskeisiä eroja – tosin vain rts:n henkilöstöstä 6 % ei lainkaan koe arvostusta työyhteisössä. Sama pätee tarkasteltaessa alueellisia eroja Seinäjoen ja Mikkelin välillä. Seinäjoen poliisiasemalta 6 % henkilöstöstä ei koe lainkaan arvostusta työyhteisössä.

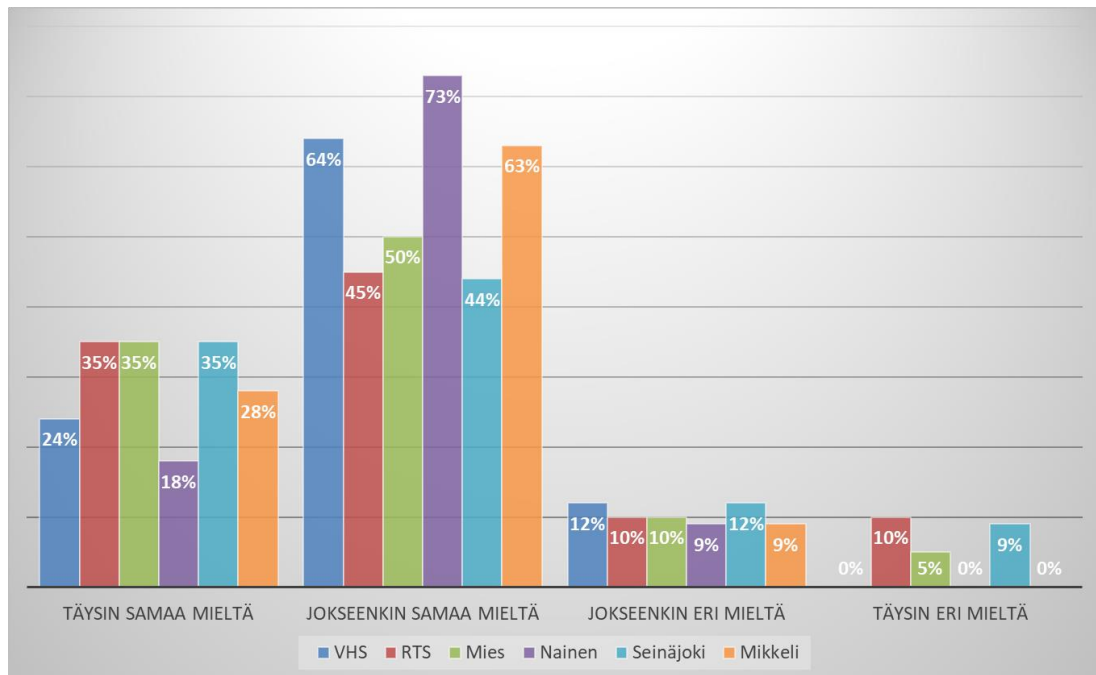
Kuvion 2 perusteella voidaan myös päätellä, että miesten ja naisten kokemukset eroavat jonkin verran toisistaan. Naiset vaikuttavat kokevan hieman enemmän arvostusta työyhteisössä kuin miehet, sillä miehistä 4 % ei koe lainkaan arvostusta työyhteisössä.

Toisaalta, miehet olivat täysin samaa mieltä arvostuksen kokemisesta enemmän, kuin naiset. Miehistä ”täysin samaa mieltä” – vastaajia oli 41 %, naisilla määrän ollessa 18 %. Naiset arvioivat arvostuksen kokemusta hieman enemmän alaspäin, sillä naisista vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” 73 %, kun miehillä määrä oli 48 %.



Kuvio 3. ”Koen, että työyhteisössäni mielipiteitäni kuunnellaan”

Kuvio 3 osoittaa kaikkien vastaajien kokemuksia siitä, miten työyhteisössä kuunnellaan vastaajan esittämiä mielipiteitä. Kuvioista ilmenee, että valtaosa vastaajista koki mielipiteidensä tulevan kuulluksi työyhteisössään. Vastaajista 32 % oli asiasta täysin samaa mieltä, 54 % oli jokseenkin samaa mieltä, 10 % oli jokseenkin eri mieltä ja 4 % oli täysin eri mieltä.

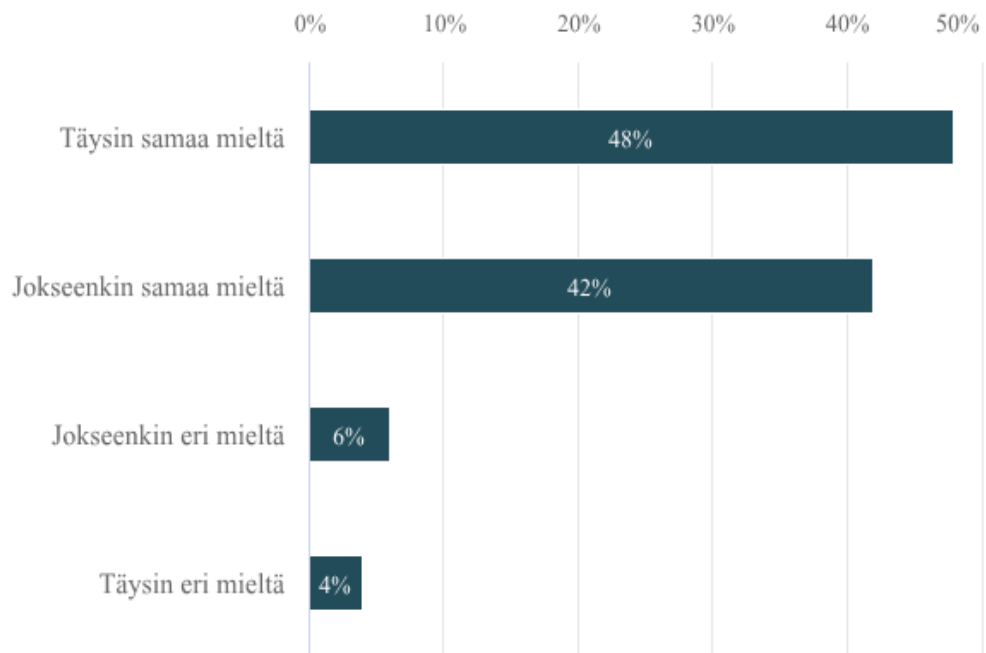


Kuvio 4. ”Koen, että työyhteisössäni mielipiteitäni kuunnellaan”

Kuvio 4 osoittaa vhs:n ja rts:n henkilöstön kokemuksissa hieman hajontaa – rts:n henkilöstöstä 10 % oli sitä mieltä, että heidän mielipiteitään ei kuunnella työyhteisössä lainkaan. Selkeä valtaosa molempien sektoreiden henkilöstöstä oli kuitenkin sitä mieltä, että heidän mielipiteitään kuunnellaan työyhteisössä.

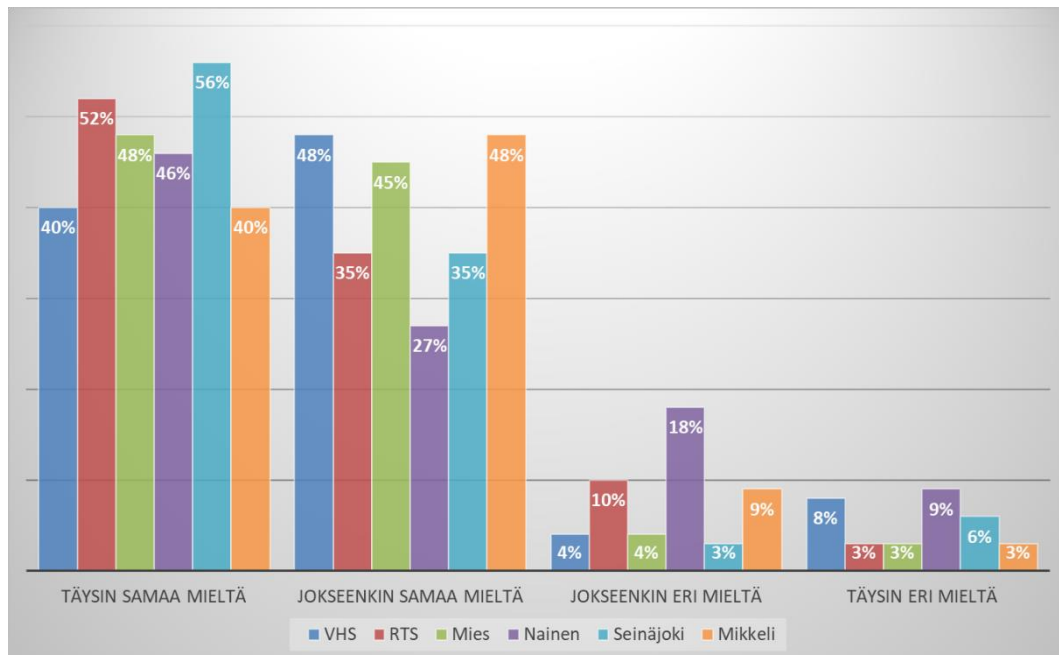
Miesten ja naisten vastauksista voidaan päätellä, että kumpikin sukupuoli koki pääosin tulevaisuutensa kuulluksi omassa työyhteisössään. Asteikon molemmissa päissä oli kuitenkin hajontaa: miehistä 5 % ei kokenut tulevaisuutensa kuulluksi lainkaan, kun yksikään nainen ei ollut ”täysin eri mieltä”. Miehistä taas 35 % koki tulevaisuutensa täysin kuulluksi, naisten osuuden ollessa 18 %.

Kuvion 4 perusteella sekä Mikkelin että Seinäjoen poliisiasemalla vastaajista valtaosa koki tulevaisuutensa kuulluksi. Vaikuttaa siltä, että Mikkelin poliisiasemalla vastaajat kokivat tulevaisuutensa jokseenkin paremmin kuulluksi työyhteisössään kuin Seinäjoen poliisiaseman vastaajat. Seinäjoen poliisiaseman henkilöstöstä 9 % ei kokenut tulevaisuutensa kuulluksi lainkaan, kun Mikkelin poliisiasemalta kukaan ei ollut ”täysin eri mieltä”. Mikkelissä 63 % oli asiasta ”jokseenkin samaa mieltä”, kun Seinäjoella määrä oli 44 %.



Kuvio 5. ”Koen, että voin tuoda mielipiteeni ja näkemykseni avoimesti esille työyhteisössäni”

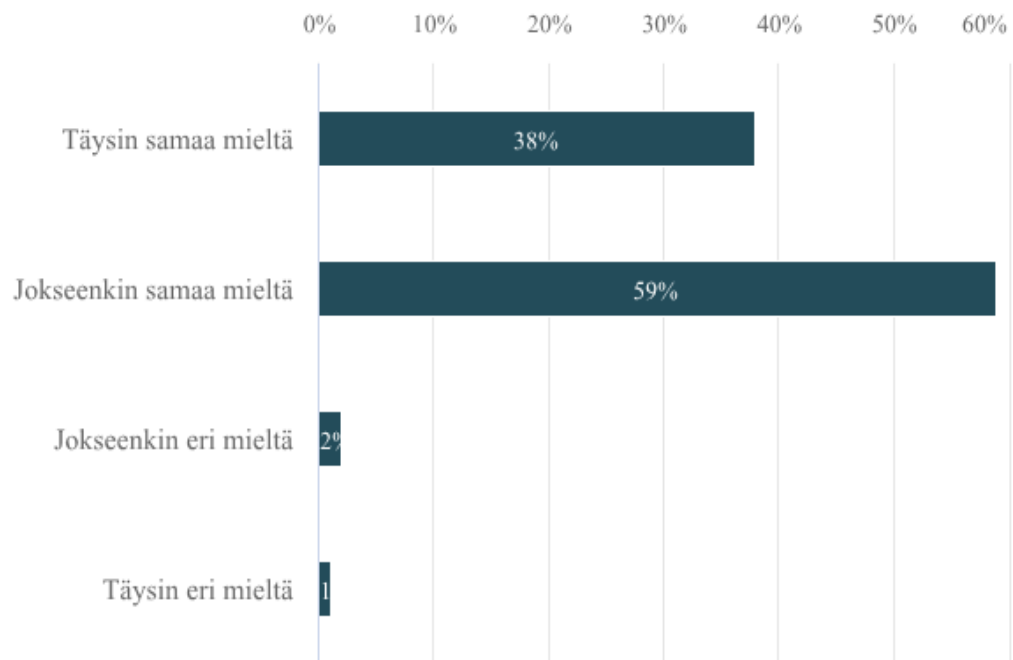
Kuvio 5 esittää, millä tavalla kaikki vastaajat voivat tuoda omat mielipiteensä avoimesti esille omassa työyhteisössään. Kuviossa 5 esitetty kysymys liittyy olennaisesti aiemmissä kuvioissa 3-4 esitettyyn kysymykseen. Kuvioista 5 ilmenee, että lähes kaikki vastaajat voivat tuoda omia näkemyksiään ja mielipiteitään avoimesti esille omassa työyhteisössään. Vastaajista 48 % oli täysin samaa mieltä, 42 % oli jokseenkin samaa mieltä, vain 6 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja 4 % täysin eri mieltä.



Kuvio 6. ”Koen, että voin tuoda mielipiteeni ja näkemykseni avoimesti esille työyhteisössäni”

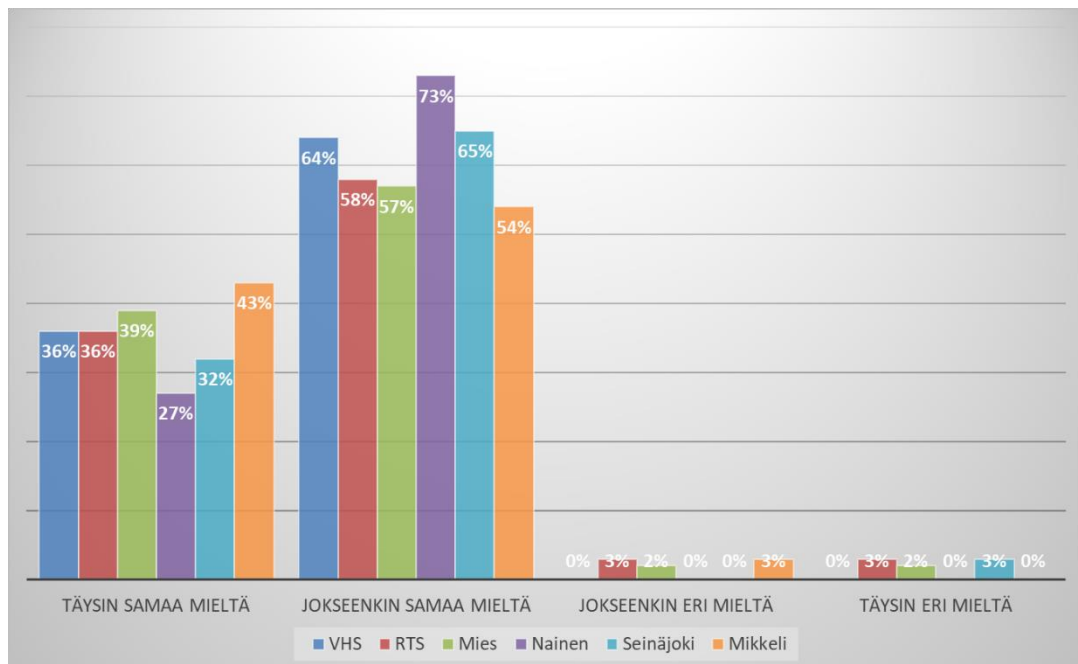
Kuvion 6 vastaukset noudattavat pääosin samaa kaavaa kuin kuviossa 5. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että he voivat tuoda mielipiteensä avoimesti esille työyhteisössään. Mielenkiintoisin huomio kohdistuu kokemuksiin miesten ja naisten välillä: naisista huomattavan suuri osa oli sitä mieltä, että eivät voi täysin tuoda näkemyksiään avoimesti esille. Naisista oli vastannut ”jokseenkin eri mieltä” 18 %, kun miesten määrä oli 4 %. Naisista 9 % koki, että eivät voi lainkaan tuoda avoimesti näkemyksiään esille, kun miesten osuus oli 3 %. Kuvion 6 perusteella vaikuttaa siltä, että vastaajien työyhteisöissä miesten on helpompi tuoda mielipiteitään ja näkemyksiään esille, kuin naisten.

Rts:n henkilöstöstä enemmistö eli 52% olivat täysin samaa mieltä siitä, että he voivat tuoda näkemyksiään avoimesti esille työyhteisössä. Vhs:n henkilöstöstä taas suurin osa eli 48% oli jokseenkin samaa mieltä. Näin ollen rts koki tilanteen hieman paremmaksi. Paikkakunnaltaan taas Seinäjoella koettiin tilanne hieman Mikkeliä paremmaksi.



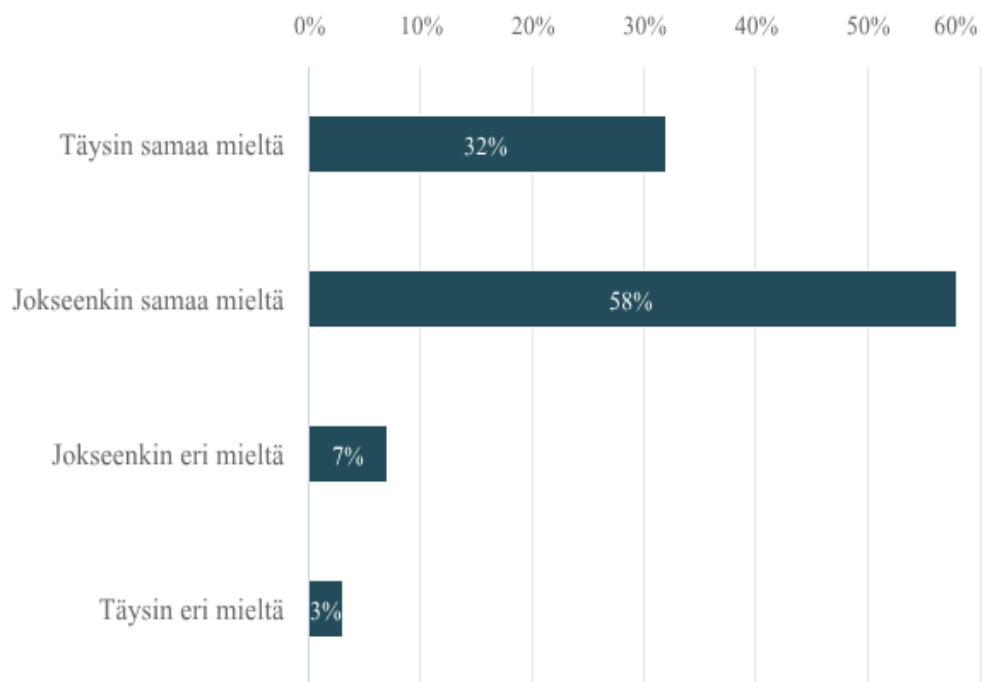
Kuvio 7. ”Koen, että työyhteisöni suhtautuu minuun myönteisesti”

Kuvio 7 osoittaa, millä tavalla kaikki vastaajat kokivat oman työyhteisön suhtautuvan itseensä. Kuvion perusteella on selvää, että lähes kaikki vastaajat kokivat suhtautumisen myönteisenä. Vain 2 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, ja 1% vastaajista oli täysin eri mieltä. Valtaosa vastaajista, eli 59 % koki työyhteisön suhtautuvan itseensä jokseenkin myönteisesti, 38 % oli asiasta täysin samaa mieltä.



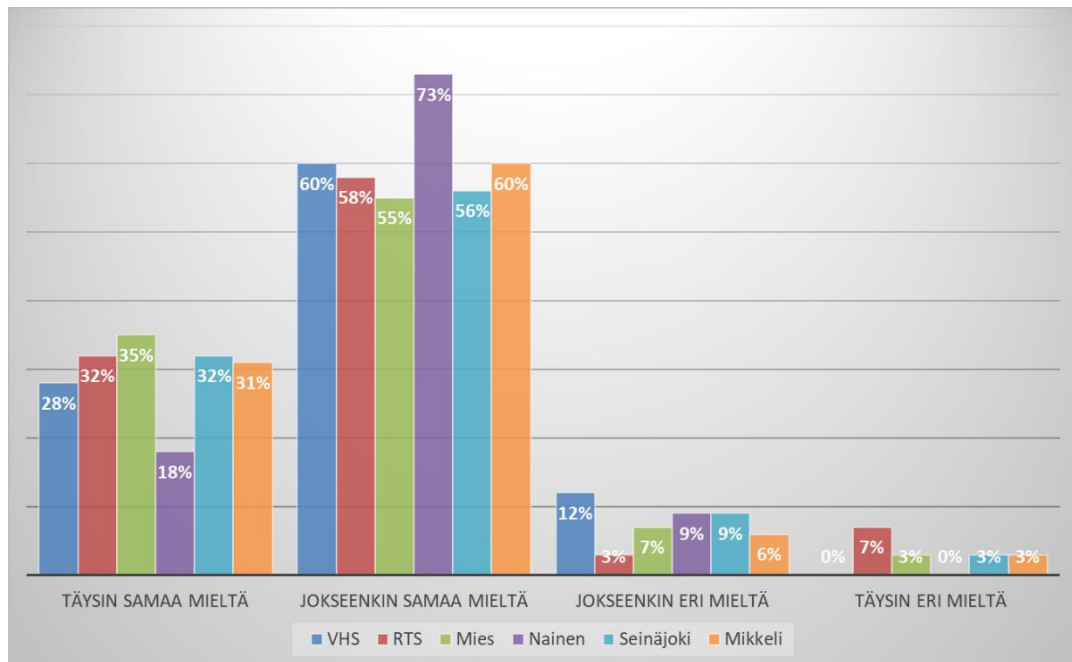
Kuvio 8. ”Koen, että työyhteisöni suhtautuu minuun myönteisesti”

Kuviossa 8 ei ole havaittavissa juurikaan eroavaisuuksia verrattuna kuvioon 7. Valtaosa vastaajista koki työyhteisön suhtautuvan itseensä myönteisesti. Myöskään vastaajaryhmien välillä ei ole merkittäviä eroavaisuuksia.



Kuvio 9. ”Koen, että antamaani työpanosta arvostetaan työyhteisössäni”

Kuviossa 9 nähdään, millä tavalla kaikki vastaajat kokivat oman työyhteisön arvostavan vastaajien antamaa työpanosta. Kuvion perusteella vastaajien antamaa työpanosta selvästi arvostetaan työyhteisössä. Täysin samaa mieltä asiasta oli 32 % vastaajista, 58 % oli jokseenkin samaa mieltä, 7 % oli jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä.

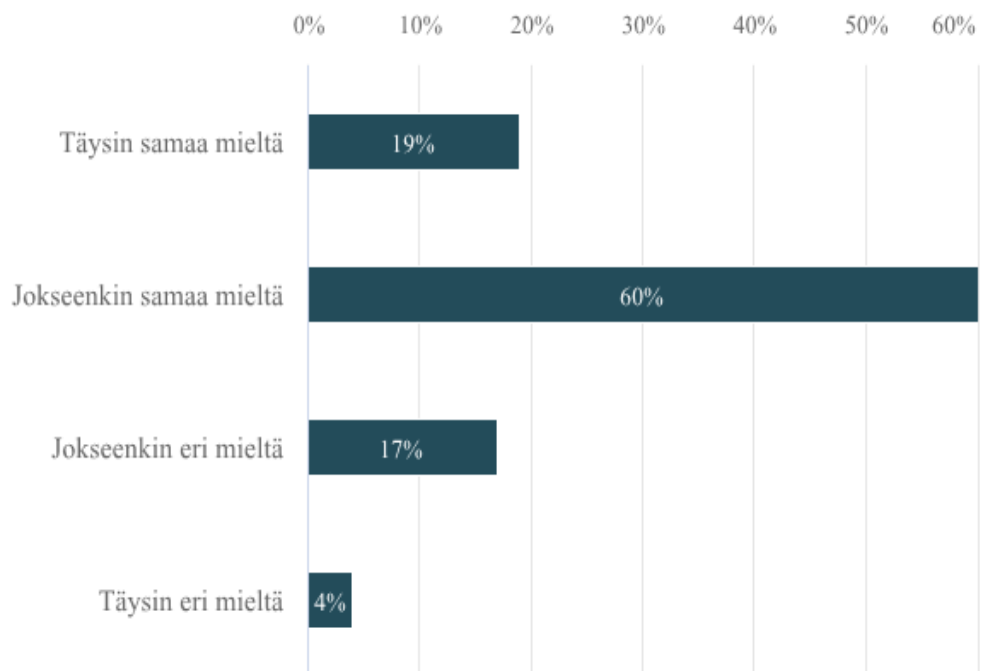


Kuvio 10. ”Koen, että antamaani työpanosta arvostetaan työyhteisössäni”

Kuvio 10 osoittaa, että valtaosa vastaajaryhmistä koki työyhteisönsä arvostavan vastaajan antamaa työpanosta. Selkeästi suurin osa vastaajaryhmistä valitsi vaihtoehdon ”jokseenkin samaa mieltä”. Vhs:n ja rts:n kokemukset ovat pääosin samanlaisia, mutta lievää hajontaa esiintyy. Rts:n henkilöstöstä 7 % ei kokenut saaneensa annetulle työpanokselle lainkaan arvostusta työyhteisöltä. Vhs:n vastaajien keskuudessa tällaista ei ilmennyt.

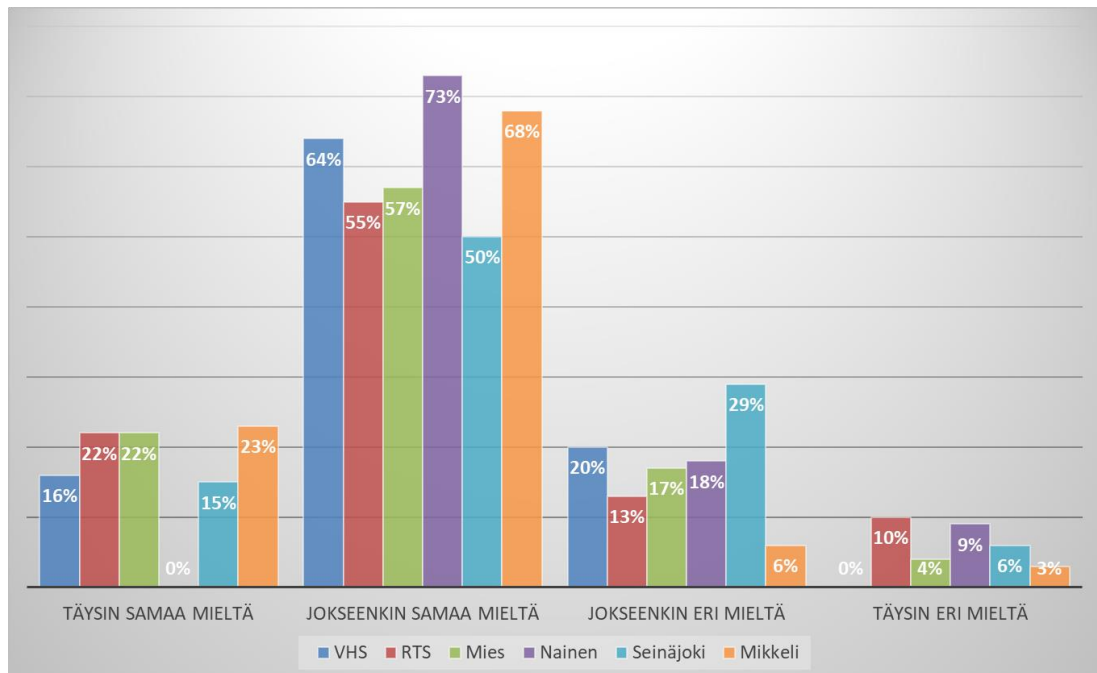
Miesten ja naisten kokemukset ovat kuvion mukaan pääosin samanlaisia keskenään. Toisaalta, naisista 73 % vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” ja vain 18 % ”täysin samaa mieltä”. Miehistä 35 % oli ”täysin samaa mieltä” ja 55 % ”jokseenkin samaa mieltä”.

Alueellisesti arvioituna kuviosta voidaan todeta, että Mikkelin ja Seinäjoen poliisien kokemukset olivat kauttaaltaan lähes täysin samanlaisia.



Kuvio 11. ”Koen, että työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä”

Kuvio 11 osoittaa kaikkien vastaajien mielipiteen siitä, suvaitaanko vastaajan työyhteisössä erilaisia näkemyksiä. Kuviossa esiintyy kohtalaisen paljon hajontaa. Täysin samaa mieltä asiasta oli 19 % vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 60 %. Pääosin työyhteisöissä suvaittiin erilaisia näkemyksiä, mutta kaikki eivät ole samaa mieltä. Noin neljännes vastaajista osoittaa, että erilaisia näkemyksiä ei juurikaan suvaittu. Vastaajista 17 % oli ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” 4 %.



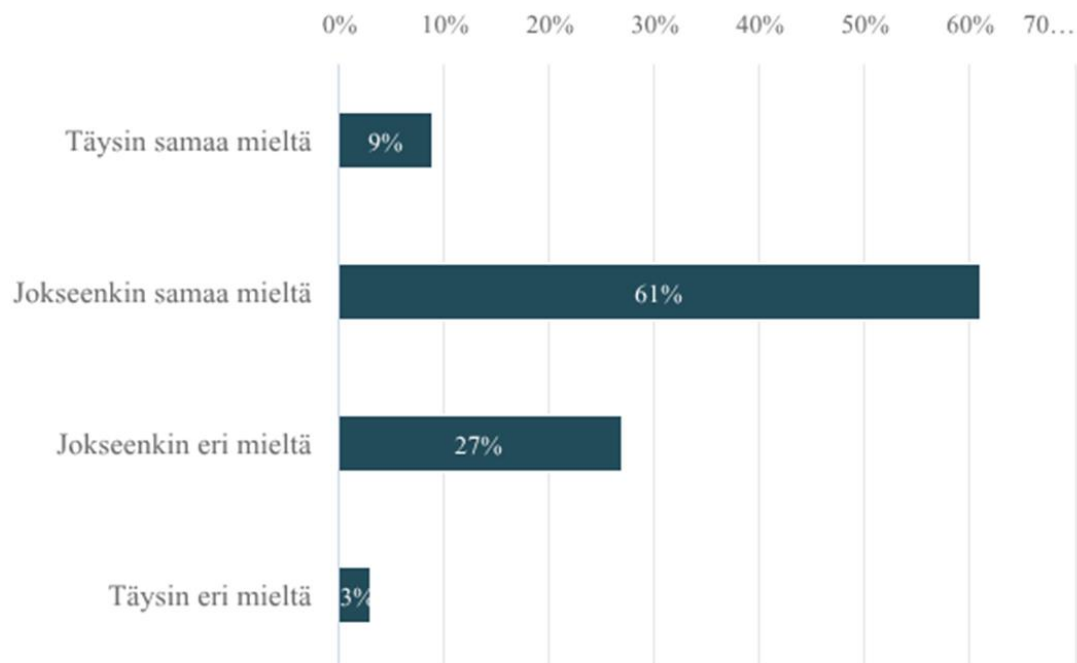
Kuvio 12. ”Koen, että työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä”

Kuvio 12 osoittaa, että vhs:n henkilöstöstä 16 % on täysin sitä mieltä, että erilaiset näkemyksen suvaitaan työyhteisössä. Rts:n puolella määrä on hieman isompi, 22 %. Suurin osa kaikista vastaajaryhmistä on valinnut vaihtoehdon ”jokseenkin samaa mieltä”. Vhs:n henkilöstöstä 64 % oli jokseenkin samaa mieltä, kun rts:n henkilöstön osuus oli hieman pienempi, 55 %. Rts:n henkilöstöstä 10 % katsoi, että erilaisia näkemyksiä ei suvaita työyhteisössä lainkaan, samaa ei kuitenkaan ilmennyt vhs:n henkilöstön keskuudessa.

Kuviossa 12 ilmenee myös, että naisten ja miesten kokemusten välillä on eroavaisuuksia. Kukaan naisista ei ollut täysin samaa mieltä suvaitsemisen suhteen, kun miehillä vastaava määrä oli 22 %. Naisista kuitenkin 73 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta, miesvastaajien luku oli 57 %. Miehistä jokseenkin eri mieltä oli 17 %, naisista määrä oli 18 %. Naisten ”täysin eri mieltä” – vastauksia oli 9 %, kun miehillä luku oli 4 %. Vaikuttaa siltä, että naiset eivät koe työyhteisön suvaitsevan erilaisia näkemyksiä yhtä paljon, kuin miehet.

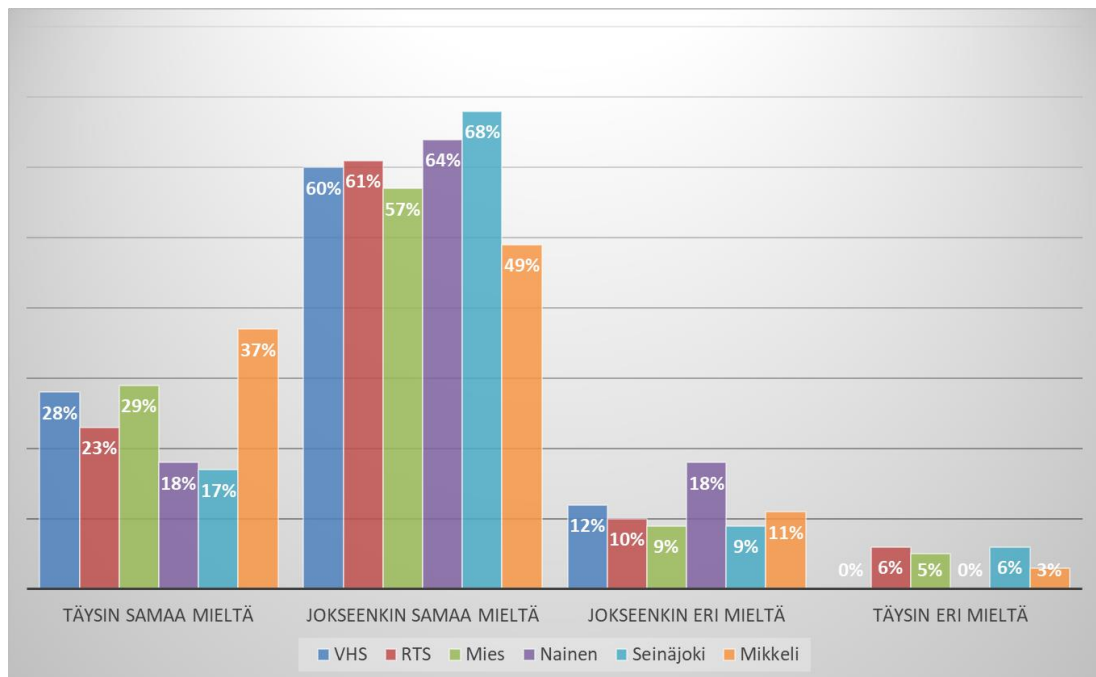
Kuviossa 12 on havaittavissa myös alueellisia eroja: Seinäjoella vastaajat kokivat erilaisuuden suvaitsemisen vähäisemmäksi, kuin Mikkelissä. Seinäjoen vastaajista asiasta oli jokseenkin eri mieltä 29 %, kun Mikkelissä määrä oli 6 %. Mikkelin vastaajista 68 % oli jokseenkin samaa mieltä, Seinäjoen vastaajista 50 %.

7.3 Tiedonkulku ja luottamus työyhteisössä



Kuvio 13. ”Koen, että voin luottaa työyhteisööni”

Kuvio 13 osoittaa, millä tavalla kaikki vastaajat kykenivät luottamaan omaan työyhteisöön. Suurin osa vastaajista koki luottamusta työyhteisöön, mutta lähes kolmanneksella ilmeni luottamuspulaa. Kaikista vastaajista 9 % koki voivansa täysin luottaa omaan työyhteisöön. Jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli 61 %, jokseenkin eri mieltä oli 27 % ja täysin eri mieltä 3 %.

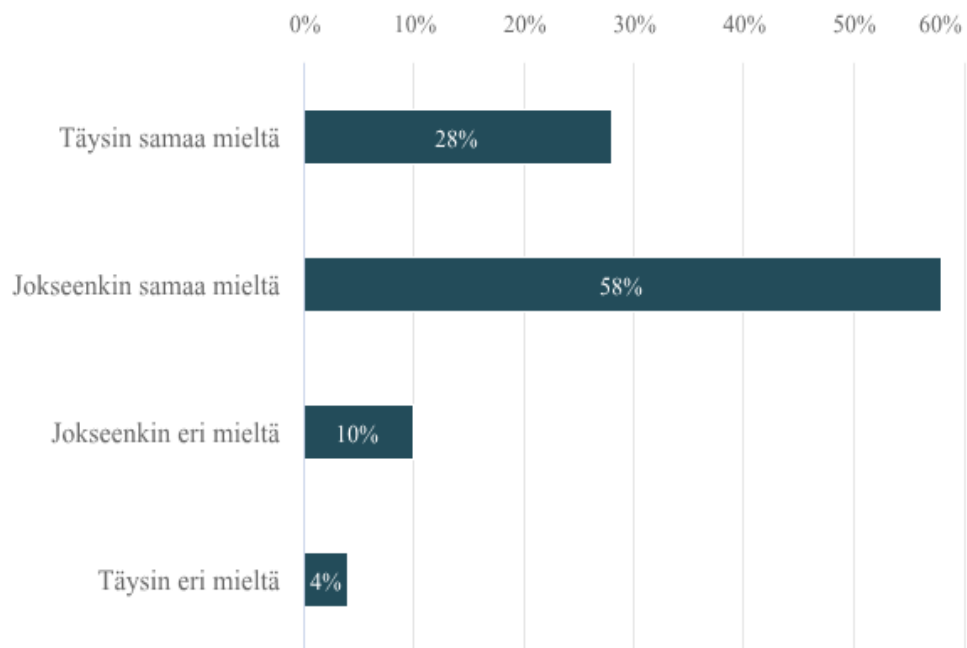


Kuvio 14. ”Koen, että voin luottaa työyhteisöni”

Kuvion 14 perusteella rts:n ja vhs:n kokemukset luottamuksesta olivat hyvin samankaltaiset. Vhs:n henkilöstöstä 28 % vastasi ”täysin samaa mieltä”, ja rts:n puolelta määrä oli 23 %. ”Jokseenkin samaa mieltä” – vastauksella on vain yhden prosenttiyksikön ero sektoreiden välillä. Rts:n henkilöstöstä 6 % ei kyennyt luottamaan työyhteisöönsä lainkaan, kun taas kukaan vhs:n henkilöstössä ei ollut täysin eri mieltä luottamuksen suhteen.

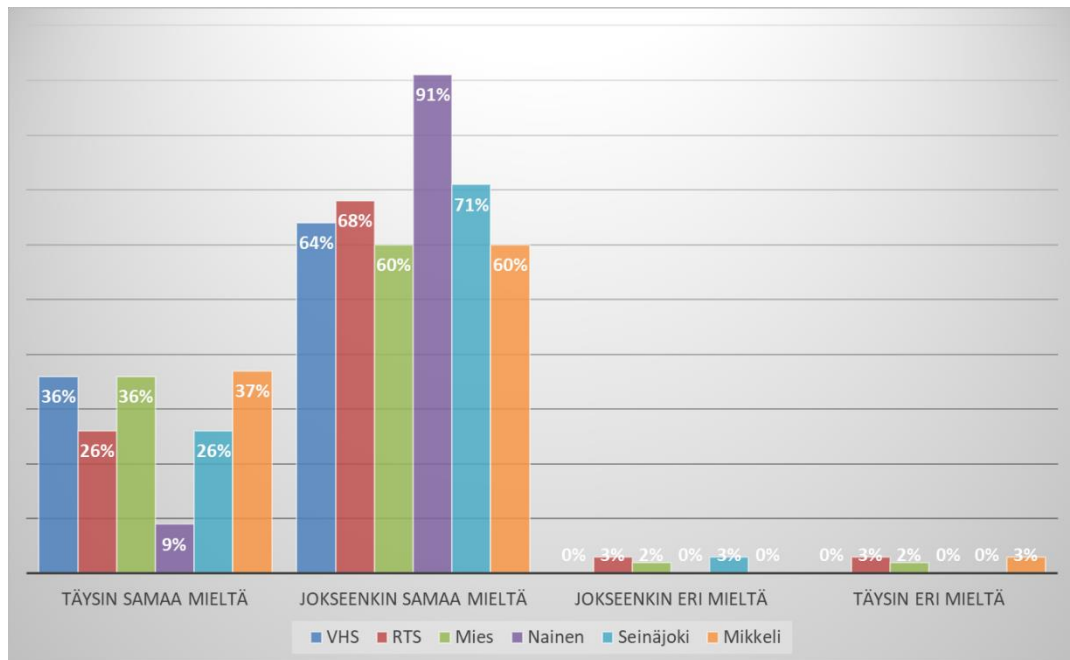
Miesten ja naisten kokemukset luottamuksesta olivat myös melko lähellä toisiaan. Miehistä 29 % koki voivansa täysin luottaa työyhteisöön, naisilla luku oli 18 %. Jokseenkin samaa mieltä miehistä oli 57 %, naisilla luku oli 64 %. Miehistä 5 % koki, että ei voi lainkaan luottaa omaan työyhteisöön, kun taas naisten keskuudessa tällaista ei ilmennyt. Naisista kuitenkin 18 % oli jokseenkin eri mieltä asiasta miesten luvun ollessa 9 %.

Kuvio 14 osoittaa, että Mikkelissä työskennelleet vastaajat luottivat vahvemmin omaan työyhteisöön, kuin Seinäjoella työskennelleet. Täysin samaa mieltä luottamuksesta Mikkelissä oli 37 %, Seinäjoella 17 %. Toisaalta Seinäjoella oltiin enemmän jokseenkin samaa mieltä, 68 %, kuin Mikkelissä, 49 %. Mikkelissä työskennelleistä 3 % ei kyennyt luottamaan työyhteisöön lainkaan, Seinäjoella vastaava luku oli 6 %.



Kuvio 15. ”Koen, että työyhteisöni luottaa minuun”

Kuvio 15 osoittaa, miten vastaajat kokivat luottamusta vastavuoroisesti työyhteisön puolelta. Tässä kuviossa näkemys luottamuksesta vaikuttaa edellistä optimistisemmältä, sillä 28 % vastaajista oli täysin sitä mieltä, että oma työyhteisö voi luottaa vastaajiin. Jokseenkin samaa mieltä oli 58 %, jokseenkin eri mieltä 10 % ja täysin eri mieltä 4 %.

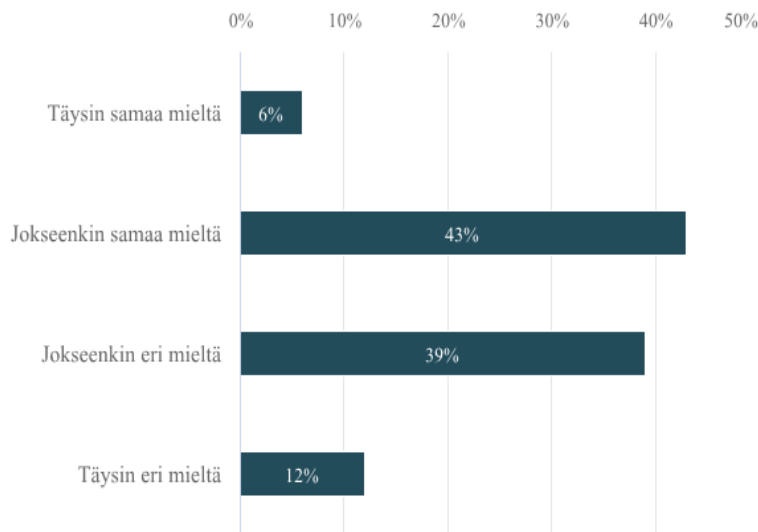


Kuvio 16. ”Koen, että työyhteisöni luottaa minuun”

Kuviosta 16 ilmenee, että lähes jokaisesta vastaajaryhmästä melkein kaikki olivat joko ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” luottamuksen suhteen. Vastauksia ”jokseenkin eri mieltä”, tai ”täysin eri mieltä” ei ole ollenkaan, tai on huomattavasti vähemmän kuin kuviossa 15 Keskiarvon laskeminen johtuu siitä, että kuviossa 16 on suodatettu osa vastauksista pois.

Vastaajaryhmien välillä ei ole merkittäviä eroavaisuuksia. Naisista jopa 91 % arvioi olevansa jokseenkin sitä mieltä, että työyhteisö luottaa heihin. Miehistä vastaava määrä oli 60 %. Miehet olivat kuitenkin asiasta täysin samaa mieltä enemmän, 36 %, kun naisilla luku oli 9 %.

Rts:n ja vhs:n henkilöstön kokemukset olivat myös lähellä toisiaan. Merkittävin ero lienee se, että vhs:n henkilöstöstä kukaan ei ollut asiasta ”jokseenkin eri mieltä”, tai ”täysin eri mieltä”, kun taas rts:n henkilöstössä molemmissa vaihtoehdoissa luku oli 3 %. Myös alueelliset erot jäävät melko pieniksi. Mikkeliä arvioitiin jälleen luottamuksen kokeminen hieman vahvemmaksi, kuin Seinäjoella. Mikkelin vastaajista 37 % oli ”täysin samaa mieltä”, kun Seinäjoella luku oli 26 %. Toisaalta Mikkeliä 3 % vastaajista ei kokenut luottamusta työyhteisöltä lainkaan, Seinäjoella samaa ei ilmennyt.



Kuvio 17. ”Mielestäni työhön liittyvä tieto kulkee työyhteisössäni hyvin”

Kuviossa 17 nähdään, millä tavalla kaikki vastaajat arvioivat työhön liittyvän tiedon kulke-
mista omassa työyhteisössä. Tässä kysymyksessä hajonta oli kenties kaikkein suurinta, ja
jopa hieman yli puolet kaikista vastaajista olivat sitä mieltä, että tiedonkulku on joko osit-
tain tai täysin puutteellista. Vain 6 % vastaajista oli täysin sitä mieltä, että tieto kulkee hy-
vin. Jokseenkin samaa mieltä oli 43 %, mutta jokseenkin eri mieltä 39 % ja täysin eri
mieltä 12 %.

Tutkimuslomakkeen ainoassa avoimessa kysymyksessä: ”Mitä työhyvinvointiin liittyviä
asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?” vastaajat toivat usein esille heikon tiedonkulun ja
siihen liittyvät ongelmakohdat. Alla on esitetty suoria lainauksia vastaajien kirjoituksista:

*”Tiedon kulku on surkeaa. Kaikki tieto perustuu huhuihin, mitään ei kerrota ylempää
meille, joille asia kuuluisi. - -”*

”Sisäistä tiedottamista olisi syytä kehittää, jopa keskeneräisistä asioista.”

”Tiedonkulkua ja avoimuutta lisää”

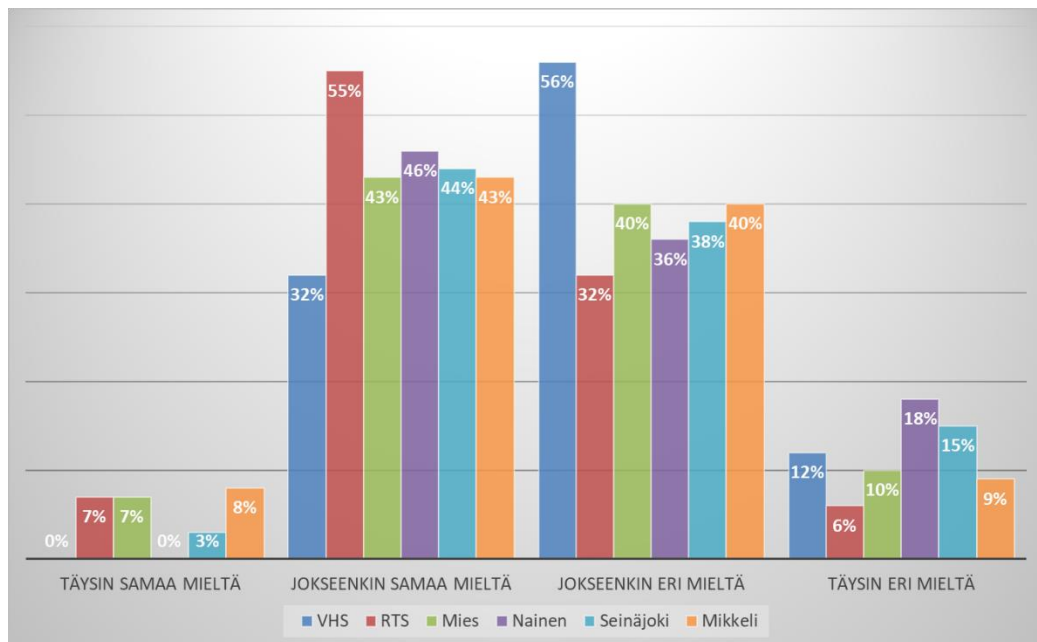
”tiedonkulkua parannettava - - ”

”Sisäisen keskustelukulttuurin lisääminen/oppiminen. - - ”

”Avoimuutta, palautteenantoa ja tiedonkulkua. Kaikkea näitä voisi lisätä.”

”Tiedonkulku, tasapuolisuus”

” Kommunikoinnissa ja tiedon välittämisessä on parantamisen varaa. - - ”



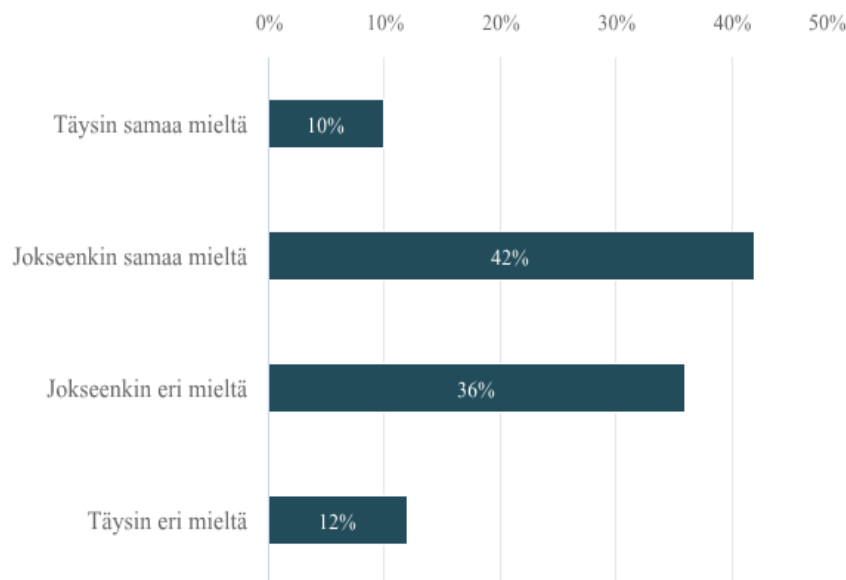
Kuvio 18. ”Mielestäni työhön liittyvä tieto kulkee työyhteisössäni hyvin”

Kuvio 18 osoittaa tarkemmin, millä tavalla hajonta jakaantui eri vastaajaryhmien kesken. Vaikuttaa siltä, että rts:n henkilöstöstä vastanneiden mielestä tieto kulkee paremmin verrattuna vhs:n henkilöstöön. Vhs:n henkilöstöstä kukaan ei ollut valinnut vaihtoehtoa ”täysin samaa mieltä”. Rts:n henkilöstöstä 7 % oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä rts:n henkilöstöstä oli 55 %, kun vhs:n puolella luku oli 32 %. Vhs:n henkilöstöstä peräti 56 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä, rts:n puolella luku oli 32 %. Vhs:n henkilöstöstä 12 % oli täysin eri mieltä, rts:n henkilöstöstä 6 %.

Kuvion 18 mukaan tässä kysymyksessä miesten ja naisten välillä ei juurikaan ollut näkemuseroja. Suurin osa miehistä ja naisista oli joko jokseenkin samaa tai eri mieltä. Yksikään naisvastaajista ei ollut täysin samaa mieltä, kun miehistä luku oli 7 %. Naisista useampi oli myös täysin eri mieltä, 18 %, kun miesten luku oli 10 %.

Mikkelin ja Seinäjoen poliisit arvioivat tiedonkulkua varsin samalla tavalla, merkittävää alueellista eroa ei ilmennyt tässä kysymyksessä. Asteikon ääripäissä eroa esiintyy kuitenkin lievästi, Mikkelin vastaajat arvioivat tiedonkulkua jokseenkin positiivisemmin: 8 % Mikkelin vastaajista oli täysin samaa mieltä, kun Seinäjoella luku oli 3 %. Täysin eri mieltä Seinäjoen vastaajista oli 15 %, Mikkeliässä luku oli 9 %.

7.4 Rakentava palaute ja työilmapiiri työyhteisössä



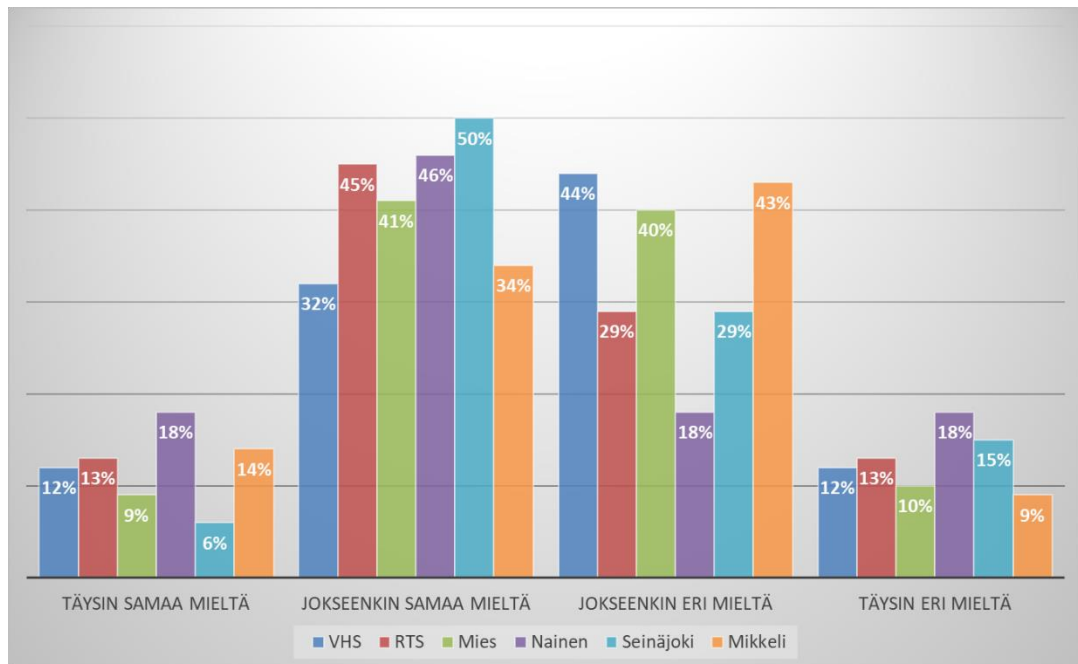
Kuvio 19. ”Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni”

Kuvio 19 esittää vastaajien kokemuksia siitä, ovatko he saaneet riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltään. Hajonta on jälleen tilastollisesti merkittävää. Voidaan todeta, että vain hieman yli puolet kaikista vastaajista kokivat esimieheltä saadun palautteen määrän riittäväksi. Vastaajista 10 % oli täysin samaa mieltä ja 42 % jokseenkin samaa mieltä. Hieman alle puolet vastaajista eivät olleet tyytyväisiä saadun palautteen määrään, sillä 36 % vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä oli jopa 12 %, toisin sanoen täysin erimielisiä oli enemmän kuin täysin samaa mieltä olevia.

Myös avoimessa kysymyksessä kaksi vastaajaa nosti asian esille:

”Esimerkiksi esimiehiltä saatua palautetta työstä on erittäin vähän. Jos ei saa palautetta niin ei voi kehittyäkään työssään, jos ei tiedä mitä pitäisi kehittää.”

”Avoimuutta, palautteenantoa ja tiedonkulkua. Kaikkea näitä voisi lisätä.”

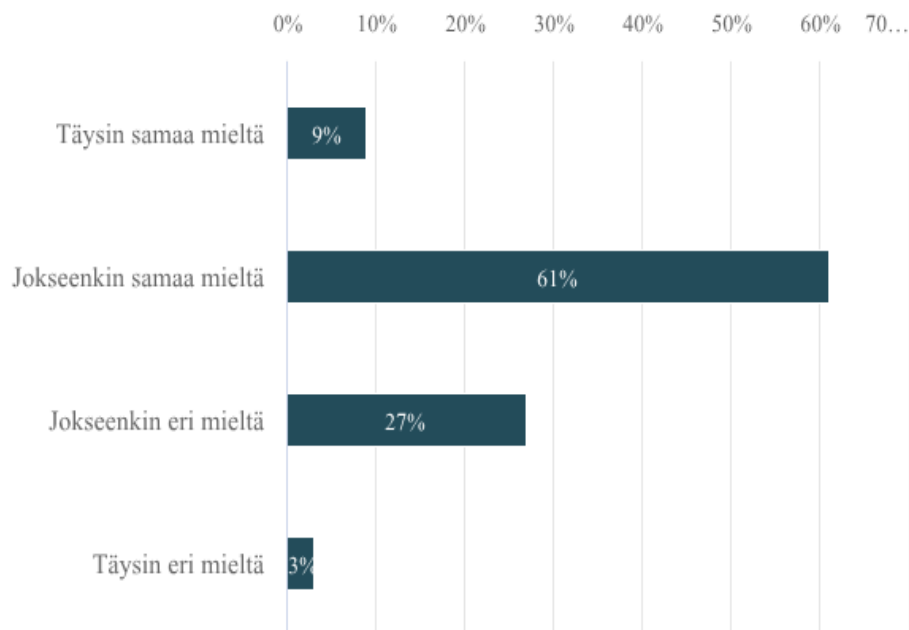


Kuvio 20. ”Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni”

Kuvio 20 osoittaa, että vhs:n henkilöstöstä vastanneista suurin osa ei kokenut saavansa riittävästi palautetta esimieheltään. Vain 12 % oli täysin sitä mieltä, että palautteen määrä oli riittävä, 32 % oli jokseenkin samaa mieltä, kun taas jokseenkin eri mieltä oli 44 % ja täysin eri mieltä 12 %. Rts:n henkilöstöstä niukka enemmistö oli tyytyväisiä saadun palautteen määrään, täysin samaa mieltä oli 13 %, jokseenkin samaa mieltä 45 %. Tyytymättömien määrä oli myös melko suuri, 29 % oli jokseenkin eri mieltä ja 13 % täysin eri mieltä.

Kuvion perusteella naiset ovat tyytyväisempiä saadun palautteen määrään kuin miehet. Naisista selvä enemmistö koki palautteen riittävänä: 18 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % jokseenkin samaa mieltä. Erimielisiääkin löytyi, sillä 18 % naisista oli jokseenkin eri mieltä ja 18 % täysin eri mieltä. Miespuolisten vastaajien kokemukset jakautuivat kahtia, yhteensä 50 % miehistä ovat vähintään jokseenkin tyytyväisiä palautteen määrään, kun toiset 50 % ovat vähintään jokseenkin tyytymättömiä.

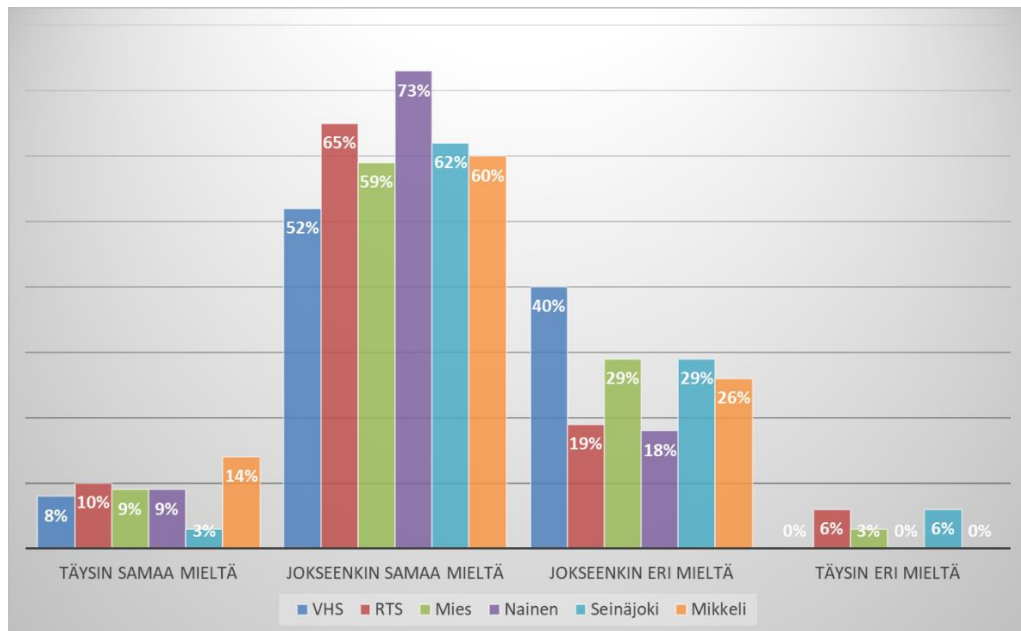
Alueellisesti katsottuna Mikkeliissä niukka enemmistö vastaajista, yhteensä 51 %, oli tyytymättömiä palautteen määrään. Seinäjoella puolestaan niukka enemmistö vastaajista oli tyytyväisiä, yhteenlaskettu määrä vähintään jokseenkin saman mielisiä oli 56 %.



Kuvio 21. ”Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta työtovereiltani”

Kuvio 21 käsittelee samaa aihetta kuin kuviot 19 – 20, mutta tässä kuviossa tarkastellaan vastaajien tyytyväisyyttä työtovereilta saadun palautteen määrään esimiehen sijaan. Selvä enemmistö kaikista vastaajista piti saadun palautteen määrää työtovereilta riittävänä. Kuvion 21 perusteella vaikuttaa siltä, että työtovereilta saadaan enemmän palautetta, kuin esimieheltä.

Kuvio 21 osoittaa, että täysin samaa mieltä vastaajista oli 9 %, ja jokseenkin samaa mieltä 61 %. Toisaalta myös erimielisiä oli lähes kolmannes, jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 27 % ja täysin eri mieltä 3 %.

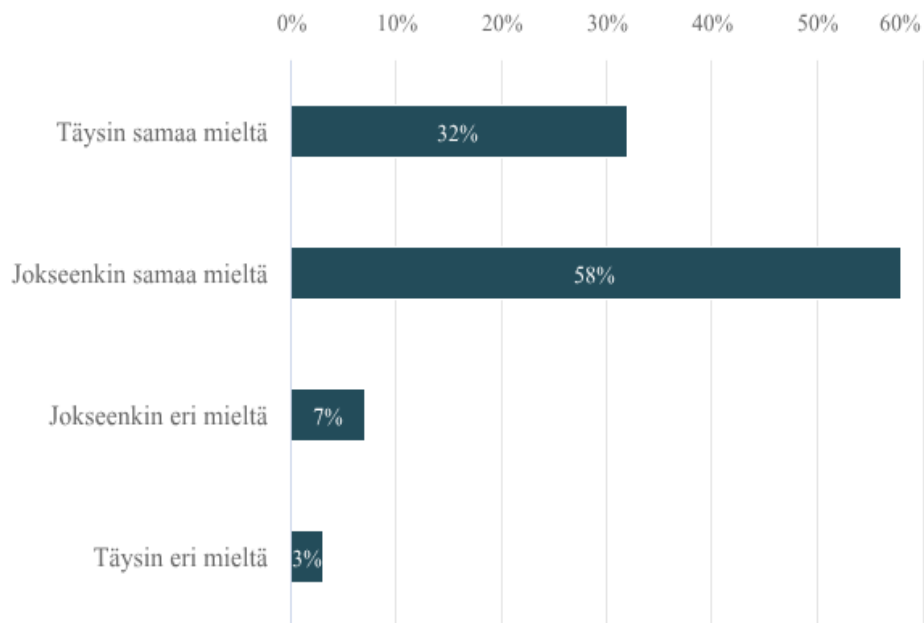


Kuvio 22. ”Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta työtovereiltani”

Kuvio 22 osoittaa, että rts:n henkilöstö on valtaosin tyytyväisiä työtovereilta saadun palautteen määrään. Suurin osa, 65 % henkilöstöstä, oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja 10 % täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 19 % ja 6 % täysin eri mieltä. Vhs:n henkilöstössä tyytymättömyyttä ilmeni hieman enemmän, mutta suurin osa oli silti tyytyväisiä; 8 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 52 % jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 40 %, mutta kukaan ei ollut täysin eri mieltä.

Kuviosta ilmenee, että naiset olivat tyytyväisempiä saadun palautteen määrään, kuin miehet. Selvä enemmistö naisista koki saadun palautteen riittävänä: 9 % oli täysin samaa mieltä ja 73 % jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 18 %, täysin eri mieltä ei ollut kukaan naisista. Miehistä puolestaan kolmannes ei kokenut saamaansa palautteen määrää riittävänä: 29 % oli jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä. Tosin valtaosa miehistä oli myös tyytyväisiä, sillä 9 % oli täysin samaa mieltä ja 59 % jokseenkin samaa mieltä.

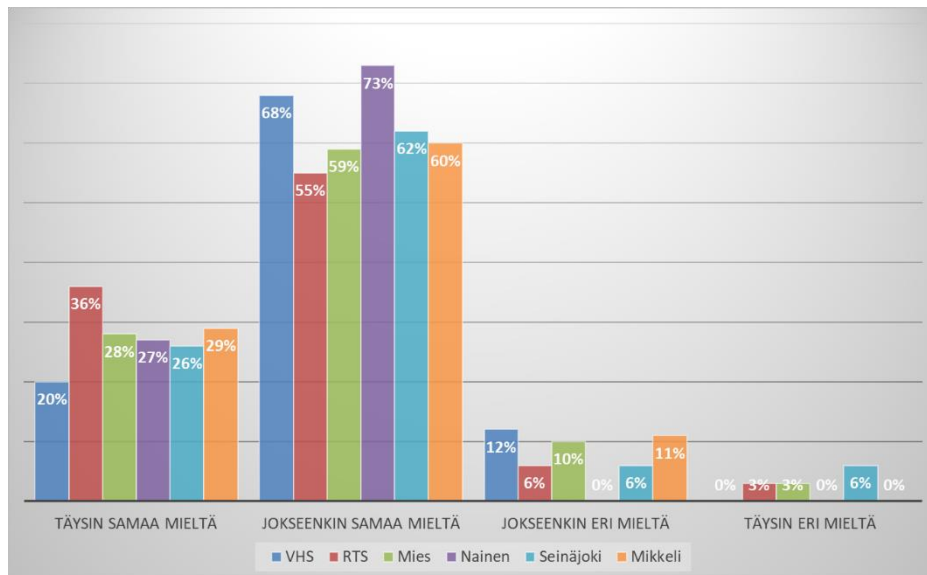
Kuvion perusteella Mikkeliässä ollaan hieman tyytyväisempiä saadun palautteen määrään, kuin Seinäjoella. Hajontaa esiintyy asteikon ääripäissä: Mikkelin vastaajista 14 % oli täysin samaa mieltä, kun vastaava määrä Seinäjoella oli 3 %. Mikkelin vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä, mutta Seinäjoella täysin eri mieltä olevia oli 6 %.



Kuvio 23. ”Koen, että työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri”

Kuvio 23 osoittaa kaikkien vastaajien kokemukset oman työyhteisön työilmapiiristä. Kuvion perusteella vastaajien työyhteisöissä työilmapiiri oli hyvällä tasolla. Selvä enemmistö vastaajista koki työilmapiirin hyväksi. Täysin samaa mieltä asiasta oli jopa 32 %, jokseenkin samaa mieltä 58 %. Eri mieltä olevien määrä jäi melko pieneksi, jokseenkin eri mieltä oli 7 % vastaajista ja täysin eri mieltä 3 %.

”Työyhteisö tekee mielestäni hyvin sen, mitä näillä resursseilla voi tehdä. Pientä ”ilmapiirin rakoilua” huomaa silloin tällöin, koska työkuorma on suuri.”

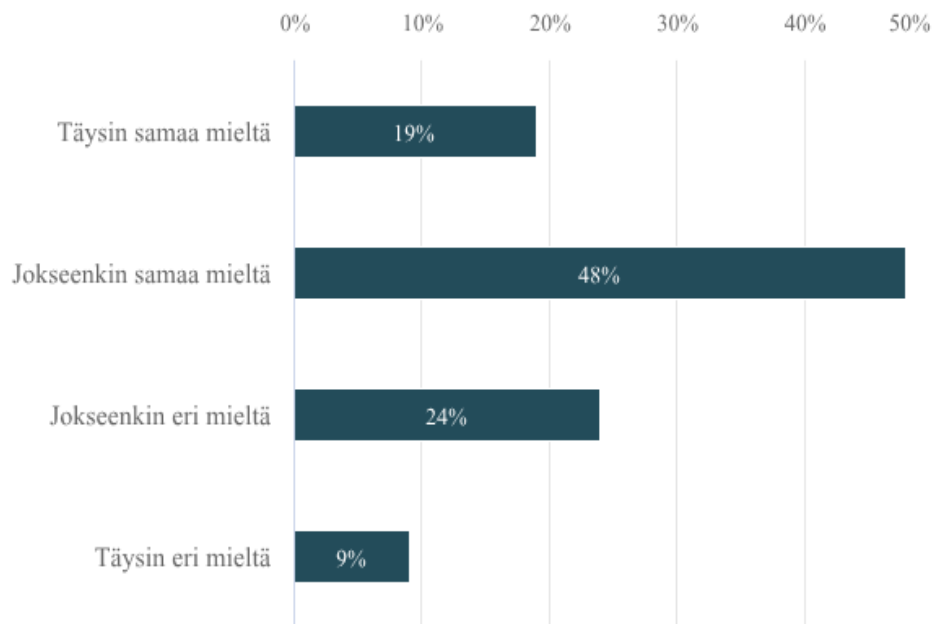


Kuvio 24. ”Koen, että työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri”

Kuvion 24 perusteella vastaajaryhmät ovat arvioineet työilmapiirin tilaa ilman kovin suurta hajontaa. Rts:n henkilöstöstä yhteensä 91 %:n mielestä työilmapiiri oli vähintään jokseenkin hyvä, vastaava luku vhs:n henkilöstössä oli 88 %. Molemmilta sektoreilta arvioitiin työilmapiiriä varsin positiivisesti. Vain 3 % rts:n vastaajista oli täysin eri mieltä, kun vhs:n puolella kukaan ei ollut täysin eri mieltä.

Kuviosta suurin hajonta löytyy miesten ja naisten väliltä: miehet kokevat työilmapiirin melko selvästi huonommaksi kuin naiset. Kaikki naisvastaajat olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työilmapiiri on hyvä. Miesvastaajista 10 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä. Yksikään nainen ei ollut jokseenkin tai täysin eri mieltä. Myös miehet arvioivat työilmapiirin silti hyväksi: miehistä 28 % oli täysin samaa mieltä ja 59 % jokseenkin samaa mieltä. Naisista 27 % oli täysin samaa mieltä ja 73 % jokseenkin samaa mieltä.

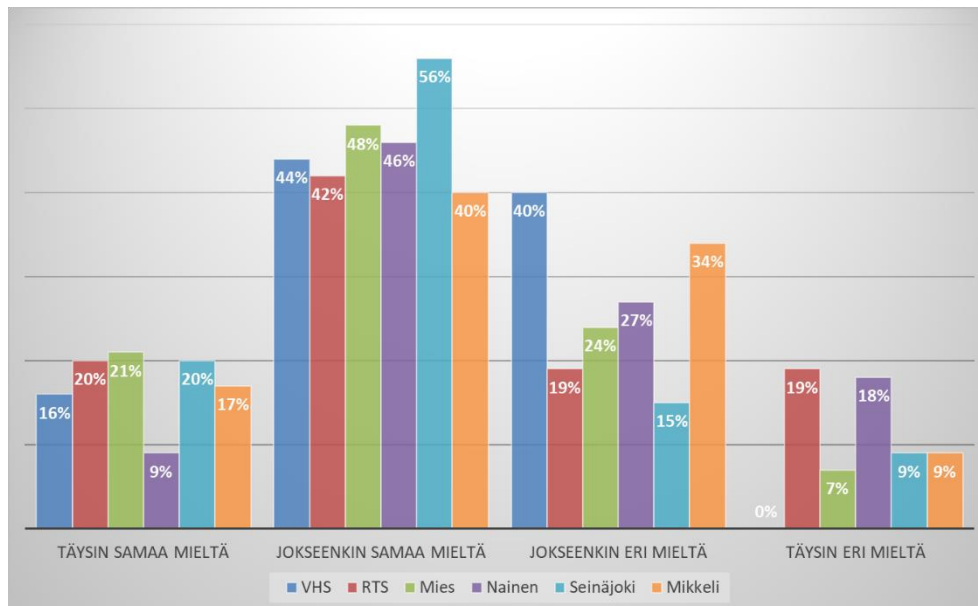
Myös Mikkeliissä ja Seinäjoella työskentelevien vastaukset olivat varsin samankaltaisia. Kuvion perusteella työilmapiirit ovat hyvällä tolalla niin Mikkeliissä, kuin Seinäjoellakin. Mikkelin vastaajista yhteensä 89 % oli vähintään jokseenkin samaa mieltä, Seinäjoen vastaajista luku oli 88 %. Toisaalta, vain Seinäjoella 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Mikkeliissä vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä, mutta 11 % oli jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 25. ”Koen, että työyhteisöni työilmapiirissä on parantamisen varaa”

Kuviossa 25 käsitellään samaa aihetta, kuin kuvioissa 23 ja 24. Tämän kuvion kysymyksessä vastaajilta selvitettiin, onko työyhteisön työilmapiirissä parantamisen varaa. Tulokset ovat melko mielenkiintoisia verrattuna siihen, että aiemmassa kuviossa valtaosa vastaajista koki työilmapiirin hyväksi. Tässä kuviossa kuitenkin valtaosa vastaajista katsoi, että työilmapiirissä on parantamisen varaa. Hajonta on silti tilastollisesti suurta.

Kaikista vastaajista 19 % oli täysin sitä mieltä, että työyhteisön työilmapiirissä on parantamisen varaa, 48 % oli asiasta jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 9 % ei puolestaan nähnyt työilmapiirissä parannettavaa, 24 % ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä.



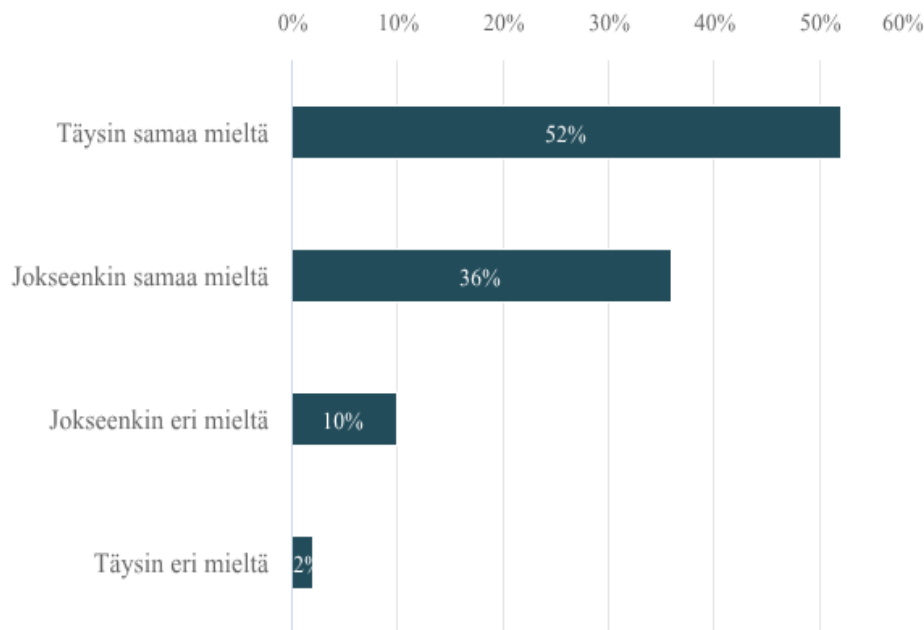
Kuvio 26. ”Koen, että työyhteisöni työilmapiirissä on parantamisen varaa”

Kuvion 26 mukaan enemmistö sekä vhs:n että rts:n henkilöstöstä koki, että työilmapiiriä voisi parantaa. Yhteenlaskettuna vhs:n henkilöstöstä 60 % oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työilmapiirissä on parannettavaa. Rts:n puolella vastaava luku oli 62 %. Suurin hajonta sektoreiden välillä löytyy asteikon alapäästä: vhs:n henkilöstöstä 40 % oli sitä mieltä, että työilmapiirissä ei ole juurikaan parannettavaa, kun taas rts:n vastaava luku oli 19 %. Vhs:n henkilöstöstä kukaan ei kokenut työilmapiiriä niin hyväksi, etteikö siinä olisi mitään parannettavaa. Rts:n henkilöstöstä puolestaan 19 % oli sitä mieltä, että työilmapiirissä ei ole lainkaan parantamisen varaa.

Miehistä selvä yhteenlaskettu enemmistö, 69 %, ja naisista niukka enemmistö, 55 %, olivat molemmat vähintään jokseenkin sitä mieltä, että työilmapiirissä on parantamisen varaa. Naisista 18 % oli täysin tyytyväisiä työilmapiiriin, kun miesten vastaava luku oli 7 %.

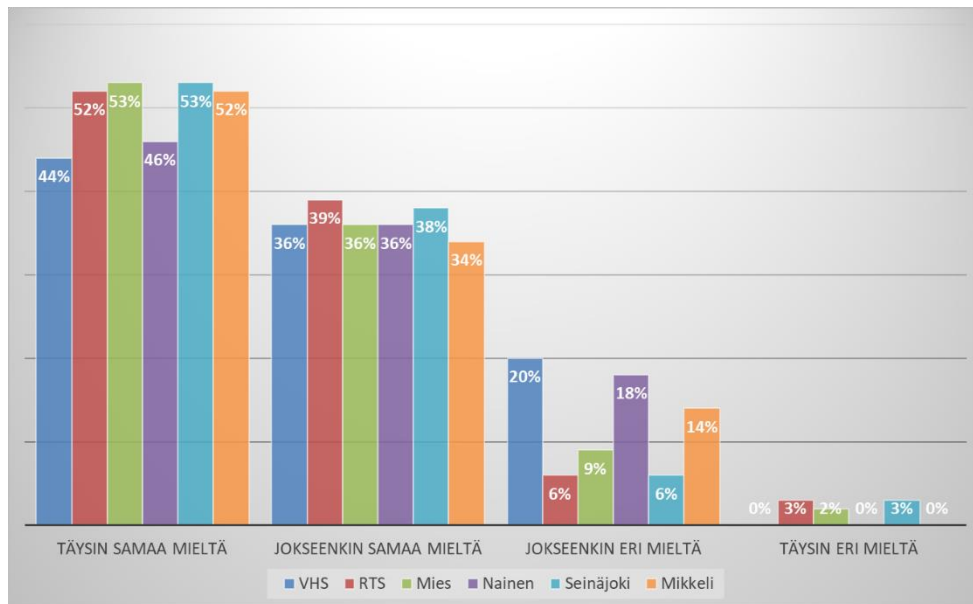
Kuvion perusteella Seinäjoella katsottiin, että työilmapiirissä on kehitettävää, useammin kuin Mikkeliissä. Yhteenlaskettu enemmistö, eli 66 % Seinäjoen vastaajista koki parantamisen varaa olevan. Mikkeliissä vastaava luku oli pienempi, 57 %. Mikkeliissä myös useampi katsoi, ettei työilmapiirissä ole juurikaan parantamisen varaa: jokseenkin eri mieltä – vastaajia oli 34 %, Seinäjoella luku oli 15 %. Työilmapiiriin täysin tyytyväisiä oli 9 % molemmilla poliisiasemilla.

7.5 Työmotivaatio, työn merkityksellisyys ja työssä jaksaminen työyhteisössä



Kuvio 27. ”Koen, että työyhteisöni vaikutus työmotivaatiooni on merkittävä”

Kuvio 27 osoittaa kaikkien vastaajien mielipiteen siitä, kuinka paljon työyhteisö vaikuttaa omaan työmotivaatioon. Kuvion perusteella työyhteisöllä on asiaan suuri vaikutus, sillä selvä enemmistö kaikista vastaajista katsoi, että työyhteisö vaikutti merkittävästi omaan työmotivaatioon. Täysin samaa mieltä asiasta oli jopa 52 % vastaajista, ja jokseenkin samaa mieltä oli 36 %. Erimielisiä vastaajia löytyi myös: jokseenkin eri mieltä ilmoitti olevansa 10 % vastaajista, täysin eri mieltä oli 2 %.

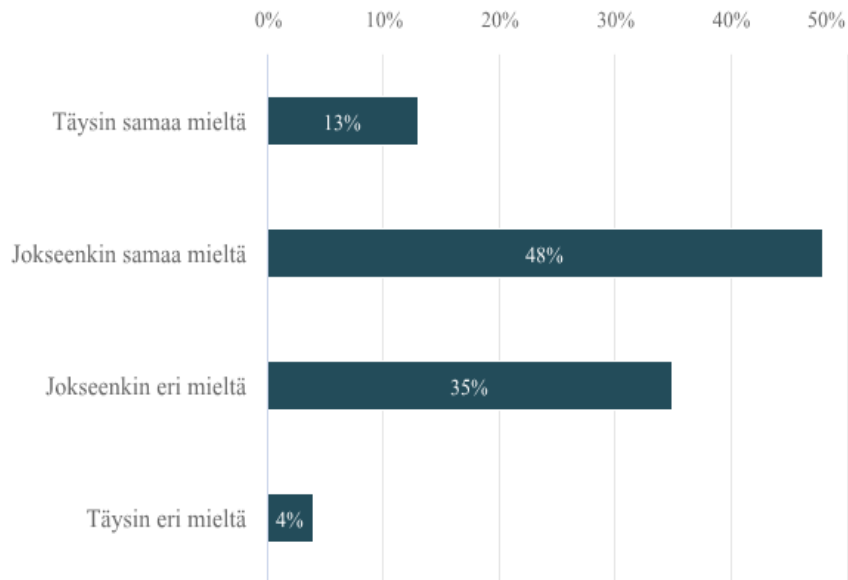


Kuvio 28. ”Koen, että työyhteisöni vaikutus työmotivaatiooni on merkittävä”

Kuviosta 28 voidaan todeta, että vhs:n henkilöstön vastaajat olivat sitä mieltä, että työyhteisö vaikuttaa merkittävästi omaan työskentelymotivaatioon. Yhteenlaskettuna 80 % oli vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vain 20 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä, ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Rts:n henkilöstön keskuudessa ilmeni samaa, mutta vielä hieman vahvemmin: lähes kaikki vastaajat kokivat työyhteisön vaikutuksen merkittävänä. Yhteenlaskettuna 91 % vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta. Rts:n vastaajista jokseenkin eri mieltä oli 6 % ja täysin eri mieltä 3 %.

Kuvion perusteella myös sekä miehet että naiset kokivat työyhteisön vaikutuksen merkittävänä. Miehistä 53 % oli täysin samaa mieltä ja 36 % jokseenkin samaa mieltä, 9 % jokseenkin eri mieltä ja 2 % täysin eri mieltä. Naisten osuus oli samankaltainen, mutta erimielisyyttä esiintyi miehiä enemmän. Naisista jokseenkin eri mieltä oli 18 %, tosin yksikään naisvastaaja ei ollut täysin eri mieltä.

Sama kaava toistuu myös alueellisia vastauksia vertaillessa. Tällä kertaa näyttää siltä, että Seinäjoella koettiin työyhteisön vaikutus omaan työmotivaatioon hieman suurempana, kuin Mikkeliissä. Seinäjoella yhteenlaskettuna 91 % vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta, vastaava luku Mikkeliissä oli 86 %. Mikkeliissä eri mieltä olevia oli myös enemmän: vastaajista jokseenkin eri mieltä oli 14 %, Seinäjoella luku oli 6 %.



Kuvio 29. ”Koen, että työyhteisöni tukee työssä jaksamistani”

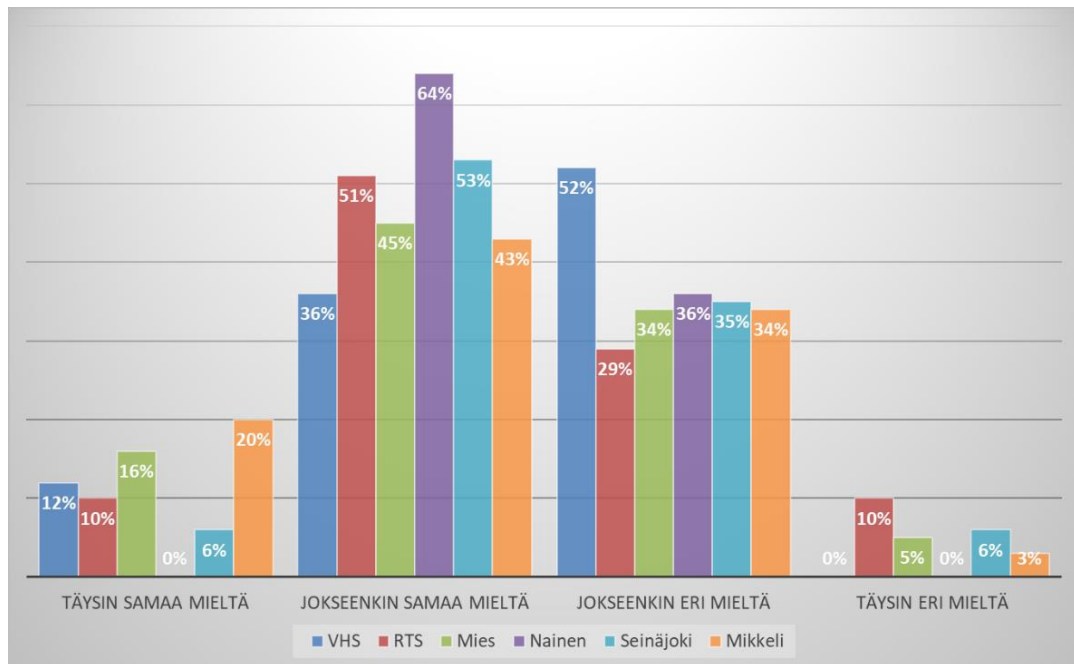
Kuvio 29 tarkastelee kaikkien vastaajien kokemuksia siitä, millä tavalla työyhteisö vaikuttaa työssä jaksamiseen. Suurin osa vastaajista koki, että työyhteisöllä on omaa työssä jaksamista tukeva vaikutus. Hajonta on silti tässäkin kuviossa tilastollisesti merkittävää. Täysin samaa mieltä asiasta oli 13 % vastaajista, 48 % oli jokseenkin samaa mieltä. Eri mieltä olevia vastaajia oli myös paljon: jokseenkin eri mieltä oli 35 % ja täysin eri mieltä 4 % vastaajista.

Avoimessa kysymyksessä työyhteisöön liittyvät seikat nostettiin ajoittain esille seuraavasti:

” - - työnkuormitus on tällä hetkellä valtavaa, työyhteisö auttaa jaksamaan ”

” Työhyvinvointi -päivät kaksi kertaa vuodessa, oman laitoksen porukalla. - - ”

”Välillä porkkanaakin kepin sijasta. Monia vuosia pelkkiä heikennyksiä työyhteisön jaksamiseen.”



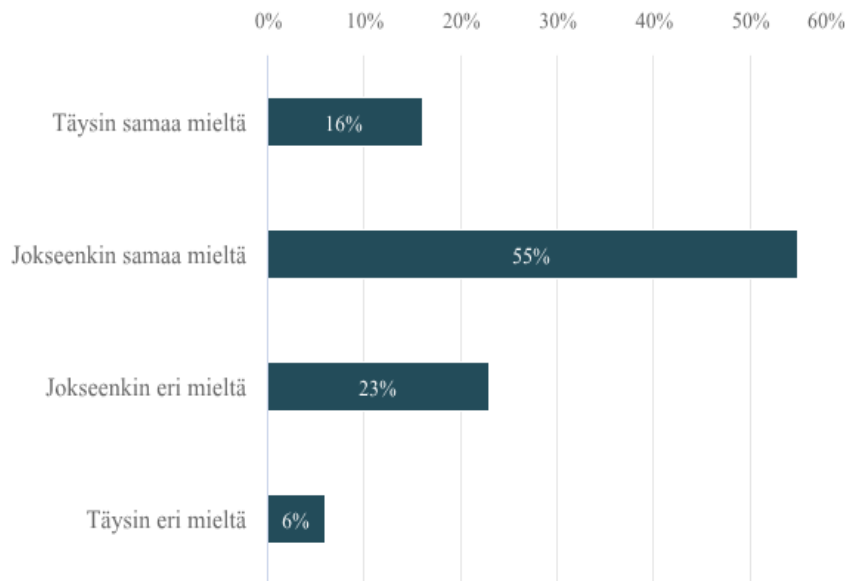
Kuvio 30. ”Koen, että työyhteisöni tukee työssä jaksamista”

Kuvion 30 perusteella ilmenee, että vhs:n henkilöstöstä niukka enemmistö, 52 %, ei kokenut työyhteisön tukevan omaa työssä jaksamistaan. Rts:n puolella tilanne oli toinen: yhteensä 62 % henkilöstöstä oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisöllä on omaa työssä jaksamista tukeva vaikutus. Toisaalta, täysin eri mieltä asiasta oli rts:n henkilöstöstä 10 %, kun vhs:n puolella kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että rts:n työyhteisö tukee työssä jaksamista paremmin.

Molemmat sukupuolet kokivat työyhteisön tukevan omaa työssä jaksamista. Naisilla tulokset jakautuivat taulukon keskivaiheille: kukaan ei ollut täysin eri tai täysin samaa mieltä. Suurin osa naisista, 64 %, koki työyhteisön vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Toisaalta noin kolmannes naisista, 36 %, oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Miehillä tulokset jakautuivat koko taulukkoon: yhteensä 61 % miehistä oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisö tukee työssä jaksamista. Erimielisyyttä löytyi kohtalaisen paljon, sillä jokseenkin eri mieltä olevia miehiä oli 34 % ja täysin eri mieltä 5 %.

Taulukon perusteella Mikkeliä arvioitiin työyhteisön vaikutusta voimakkaammin, kuin Mikkeliä. Mikkeliä oli myös enemmän vastaajia, jotka arvioivat työyhteisön tukevan työssä jaksamista. Täysin samaa mieltä asiasta Mikkeliä oli 20 %, kun Seinäjoella luku

oli 6 %. Jokseenkin samaa mieltä Seinäjoella oli 53 % vastaajista, kun Mikkelissä luku oli 43 %. Molemmilla poliisilaitoksilla hieman reilu kolmannes arvioi, että työyhteisö ei juurikaan tai ollenkaan tue omaa työssä jaksamista.

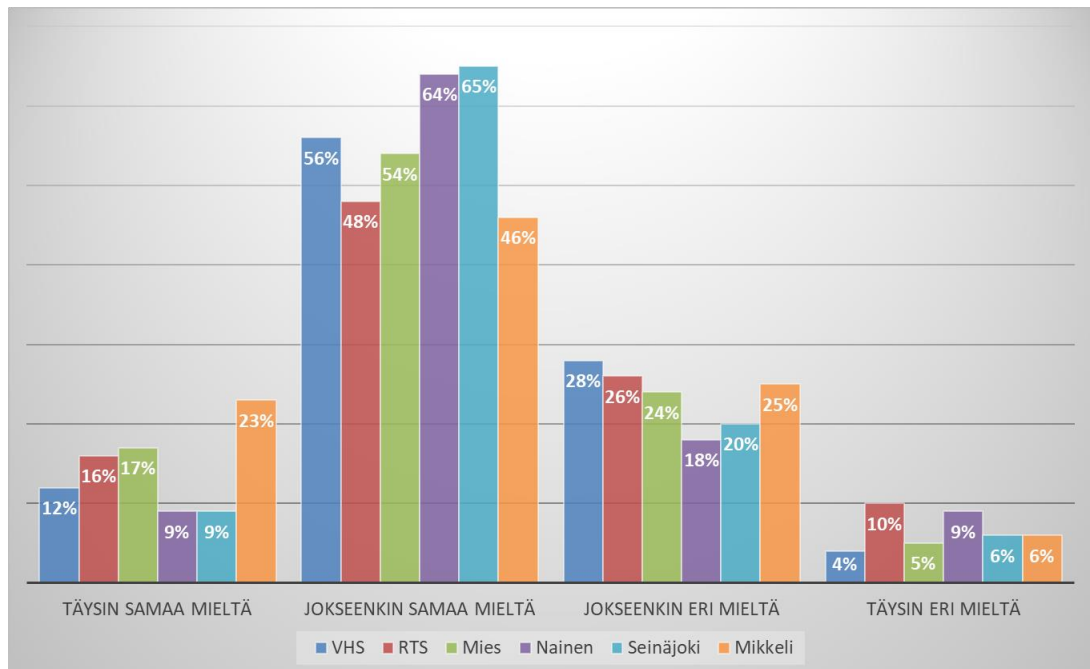


Kuvio 31. ”Koen, että työyhteisöni voi kokonaisuudessaan hyvin”

Kuvio 31 osoittaa, kuinka hyvin kaikki vastaajat kokivat oman työyhteisön voivan. Kuvioista ilmenee, että työyhteisöt voivat pääosin hyvin. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 16 %, jokseenkin samaa mieltä oli 55 %. Jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 23 % ja täysin eri mieltä 6 %.

Avoimessa kysymyksessä yksi vastaaja otti asiaan kantaa:

” Työpaikalla ryhmien välillä on aivan valovuosien eroja työhyvinvoinnin kannalta! Omassa ryhmässä menee todella hyvin kaikilla, mutta toisessa tuntuu olevan hiukan kaikki pielessä. Myös ”pahan puhuminen” toisista ei ole millään lailla edistämässä yhteistä asiaa. - -”

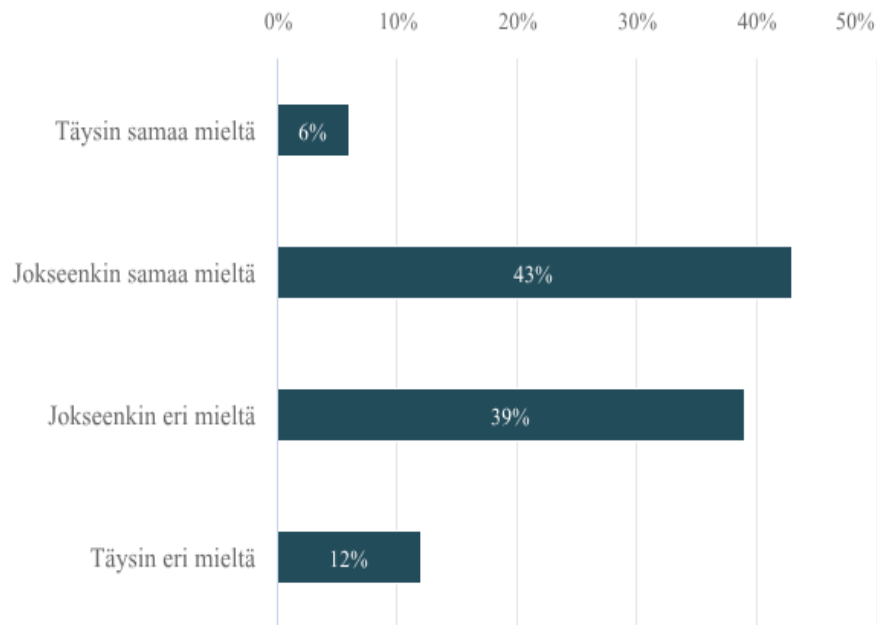


Kuvio 32. ”Koen, että työyhteisöni voi kokonaisuudessaan hyvin”

Kuvion 32 perusteella ilmenee, että niin vhs:n (64 %) kuin rts:n (48 %) henkilöstöstä enemmistö on jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisö voi kokonaisuudessaan hyvin. 28 % vhs:n henkilöstöstä ja 26 % rts:n henkilöstöstä oli sitä mieltä, että työyhteisö ei voi aivan hyvin. Täysin eri mieltä asiasta oli 4 % vhs:n ja 10 % rts:n henkilöstöstä, joten suuria eroja eri sektoreiden välillä ei ollut. Suurin osa kaikista vastaajista siis koki työyhteisönsä voivan hyvin, mutta jotakin parannettavaa siinä olisi.

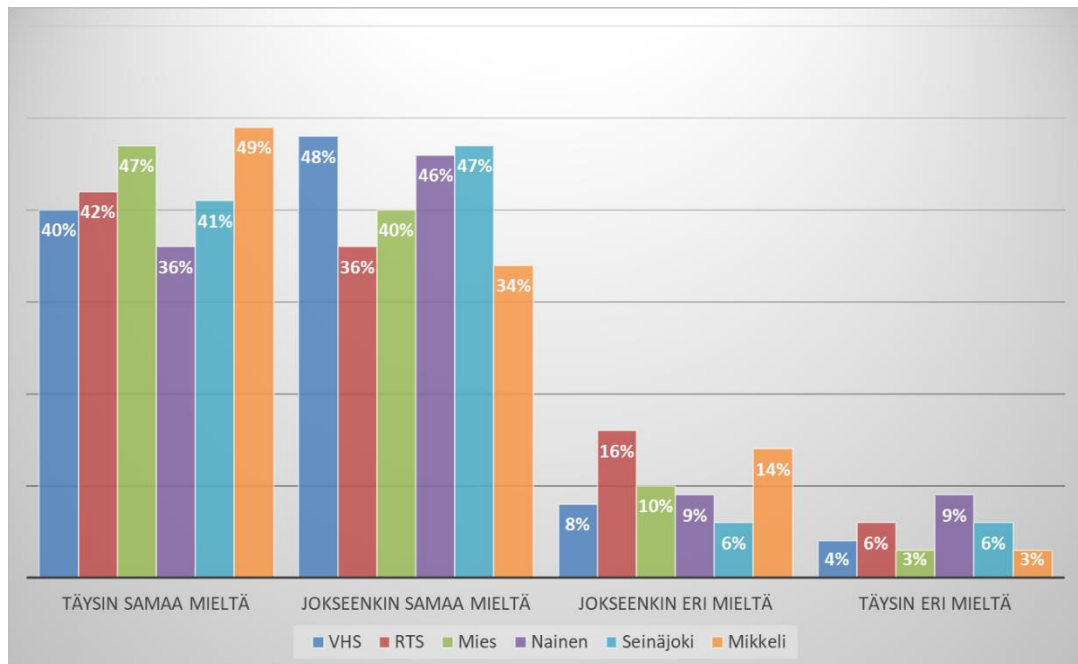
Molemmista sukupuolista enemmistö oli sitä mieltä, että työyhteisö voi kokonaisuudessaan hyvin, vaikkakin ei aivan täysin. Vielä hiukan suurempi osa naisista kuin miehistä oli tätä mieltä, naisista 64 % ja miehistä 54 %. Kuitenkin täysin samaa mieltä asiasta vastanneista suurempi osa oli miehiä (17 %) kuin naisia (9 %).

Kaupunkien välillä ero vastaajien mielipiteissä oli mielenkiintoinen. Mikkelissä 23 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisö voi kokonaisuudessaan hyvin, kun taas Seinäjoella vain 9 % oli sitä mieltä. Kuitenkin taas suurempi osa Seinäjoen (65 %) kuin Mikkelin (46 %) henkilöstöstä oli jokseenkin sitä mieltä, että työyhteisö voi kokonaisuudessaan hyvin.



Kuvio 33. ”Koen, että tekemäni työ on tärkeää ja merkityksellistä”

Kuviossa 33 ilmenee, millä tavalla kaikki vastaajat kokivat oman työnsä tärkeyden ja merkityksen. Tulos on varsin mielenkiintoinen: vaikka hajonta on suurta, silti hieman yli puolet vastaajista koki, että työ ei ole tärkeää ja merkityksellisestä. Asiasta jokseenkin eri mieltä olevia vastaajia oli 39 % ja täysin eri mieltä olevia 12 %. Jokseenkin samaa mieltä olevia vastaajia oli 43 % ja täysin samaa mieltä olevia 9 %.



Kuvio 34. ”Koen, että tekemäni työ on tärkeää ja merkityksellistä”

Kuviossa 34 ilmenee, että vhs:n henkilöstöstä enemmistö (48%) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että kokee tekemänsä työn tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Rts:n henkilöstöstä taas enemmistö (42%) oli täysin samaa mieltä eli rts koki työn hieman tärkeämmäksi ja merkityksellisemmäksi. Suurta eroavaisuutta sektoreiden välillä ei kuitenkaan esiintynyt ja huomattava osa vastaajista koki työnsä tärkeäksi.

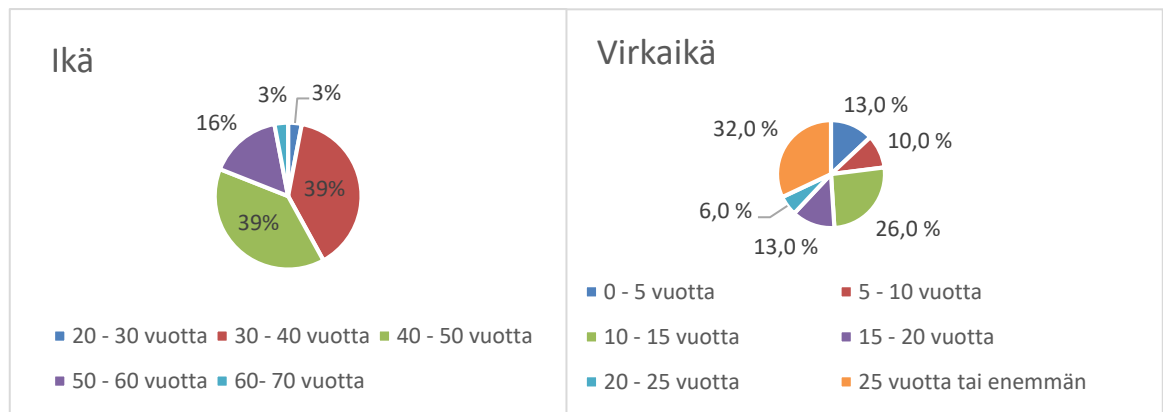
Sukupuoliset erot vastauksissa eivät olleet suuria, mutta täysin samaa mieltä vastanneista henkilöistä 47% oli miehiä ja 36% naisia. Jokseenkin samaa mieltä oli hieman enemmän naisvastaajat. Täysin eri mieltä asiasta oli suurempi osa naisia kuin miehiä. Tästä voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneista henkilöistä miehet kokivat keskimäärin työnsä hieman tärkeämmäksi ja merkityksellisemmäksi kuin naiset.

Mikkelin henkilöstöstä suurin osa (49 %) oli täysin samaa mieltä työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. Seinäjoen henkilöstöstä suurin osa (47 %) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä.

7.6 Yhteenveto

Rikostutkinta- ja torjuntasektori

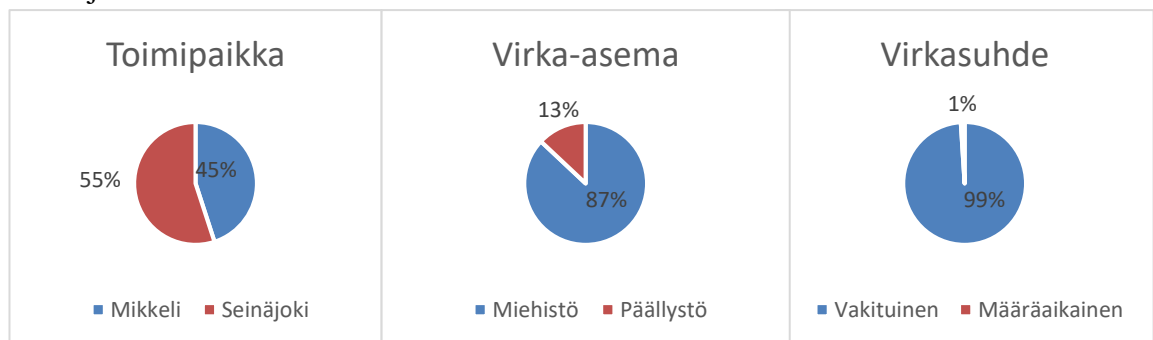
Rikostorjunta- ja tutkintasektorilta tutkimukseen vastasi yhteensä 31 vastaajaa. Vastaajat olivat iältään (kuvio 35) 20 – 70 -vuotiaita, hajontaa esiintyi varsin laajasti. Virkaikää vastaajilla (kuvio 36) oli 0 – 25 vuotta tai enemmän, suurin osa (32%) oli työskennellyt poliisissa vähintään 25 vuotta.



Kuvio 35. Ikä

Kuvio 36. Virkaikä

Vastaajista 24 oli miehiä (77%) ja naisia 7 (22%). Vastaajista (kuvio 37) 17 (55%) työskenteli Seinäjoen poliisiasemalla, 14 (45%) työskenteli Mikkelin poliisiasemalla. Vastaajista (kuvio 38) 27 (87%) kuului miehistöön, 4 (13%) vastaajaa kuului päällystöön. Lähes kaikki vastaajat (99%) työskentelivät vakituiseissa virkasuhteissa (kuvio 39), vain yhdellä vastaajalla oli määräaikainen virkasuhde.



Kuvio 37. Toimipaikka

Kuvio 38. Virka-asema

Kuvio 39. Virkasuhde

Rikostorjunta- ja tutkintasektorin vastaajien vastauksista ilmenee, että työyhteisöön liittyvät seikat ovat varsin hyvällä mallilla. Vastaajista suurin osa koki tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä.

Työyhteisöissä koetaan arvostusta, mielipiteitä voi tuoda pääosin avoimesti esille ja niitä myös useimmiten kuunnellaan. Työyhteisöissä suhtaudutaan ihmisiin valtaosin myönteisesti, myös erilaisia näkemyksiä suvaitaan pääosin.

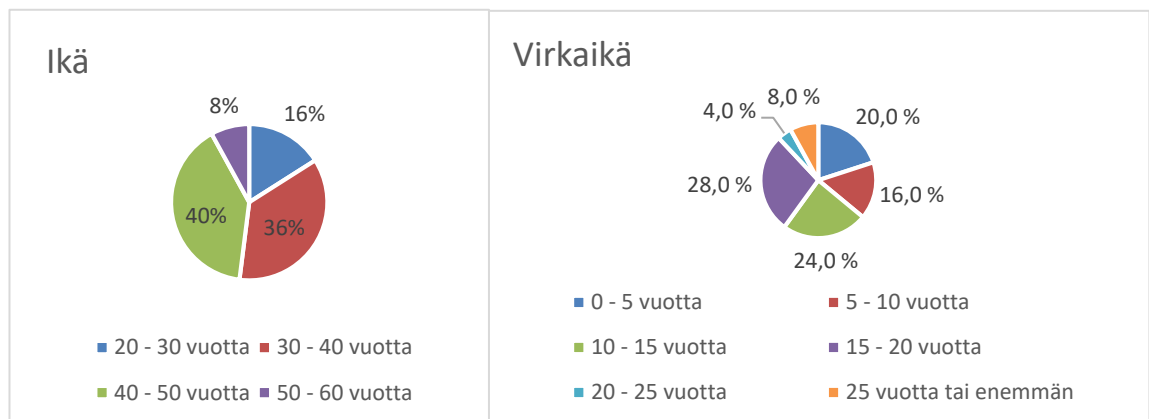
Työyhteisöissä myös työilmapiiri on vastaajien mukaan hyvä, eikä siinä ole enemmistön mukaan juurikaan parantamisen varaa. Työyhteisöjen arvioidaan voivan pääsääntöisesti hyvin, tosin kolmannes vastaajista oli kuitenkin asiasta eri mieltä. Työyhteisöillä on selvästi merkittävä vaikutus vastaajien työmotivaatioon, tätä mieltä asiasta olivat lähes kaikki vastaajat.

Luottamuspulaa työyhteisöissä ei juuri ole, luottamus on pääosin molemmin puolin kunnossa. Esimieheltä saatuun rakentavan palautteen määrään oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta asiassa on selvästi parantamisen varaa, sillä kolmannes vastaajista oli eri mieltä. Työtovereilta saadun palautteen määrään oltiin hieman tyytyväisempiä. Työpaikoilla jaetut tehtävät, vastuut ja roolit olivat enemmistölle vastaajista selkeitä.

Selkeitä ongelmakohtia ei tuloksista ole havaittavissa, mutta eniten negatiivista hajontaa vastauksissa muodosti tiedonkulkuun liittyvä kysymys – vastaajista niukka vähemmistö koki, että tieto ei kulje riittävän hyvin. Enemmistön mielestä työyhteisöllä on työssä jaksamista tukeva vaikutus – toisaalta, asiasta erimielisiä oli hieman yli kolmannes.

Valvonta- ja hälytyssektori

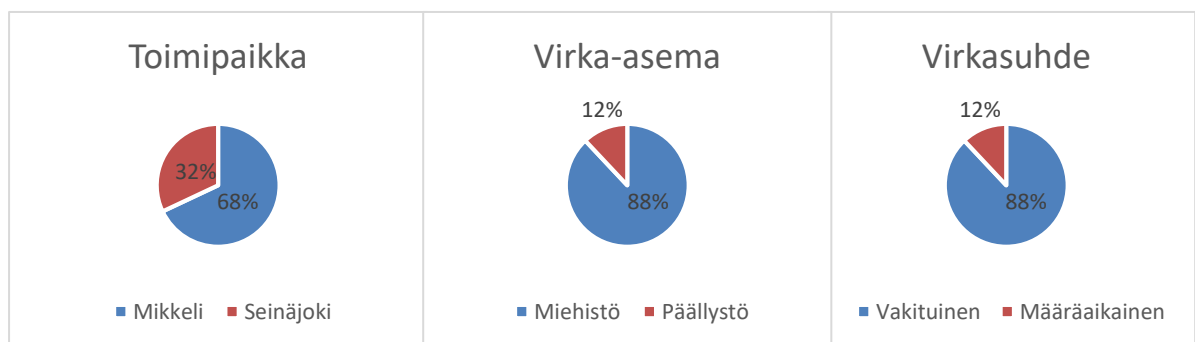
Valvonta- ja hälytyssektorilta saatiin tutkimukseen yhteensä 25 vastaajaa. Kaikki vastaajat olivat iältään 20 – 60 -vuotiaita (kuvio 40), mutta suurin osa vastaajista (40%) oli 40 – 50 -vuotiaita. Virkaikä (kuvio 41) oli sektorin vastaajilla edustettuna laidasta laitaan, mutta suurin osa vastaajista (28%) oli työskennellyt poliisina 15-20 vuotta.



Kuvio 40. Ikä

Kuvio 41. Virkaikä

Vastaajista (kuvio 42) suurin osa, 17 vastaajaa, (68 %) työskenteli Mikkelin poliisiasemalla, kun Seinäjoen poliisiasemalla vastaajia oli vain 8 (32%). Vastaajista miehiä oli 22 (88%) ja naisia 3 (12%). Vastaajista 22 (88 %) työskenteli (kuvio 43) miehistössä, päällystössä työskenteleviä vastaajia oli 3 (12 %). Vastaajista 22 (88%) työskenteli (kuvio 44) vakituudessa, määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli 3 vastaajaa (12%).



Kuvio 42. Toimipaikka

Kuvio 43. Virka-asema

Kuvio 44. Virkasuhde

Valvonta- ja hälytyssektorin vastaajat arvioivat työyhteisöään tutkimuksessa pääosin positiivisesti. Suuria huolenaiheita ei tutkimuksessa ilmennyt. Vaikuttaa siltä, että sektorin työyhteisöt ovat suurimmilta osin terveitä, avoimia ja luotettavia. Lähes kaikki sektorin vastaajista koki tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä – toisin sanoen, työ koettiin mielekkäänä.

Vastaajien mukaan sektorin työyhteisöissä koetaan riittävästi arvostusta, myös mielipiteitä voi tuoda pääosin avoimesti esille ja niitä myös kuunnellaan. Työyhteisöissä suhtauduttiin myönteisesti jokaiseen vastaajaan. Työyhteisöjen työilmapiirit ovat myös pääosin kohdallaan, vaikkakin valtaosa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että niissä olisi parantamisen varaa.

Vastaajien mukaan työyhteisöt voivat kohtalaisen hyvin, tosin hajontaa kuitenkin löytyy. Lähes kolmannes sektorin vastaajista katsoi, että työyhteisö ei voi täysin hyvin. Työyhteisöissä molemminpuolinen luottamus vaikuttaa myös olevan varsin korkea.

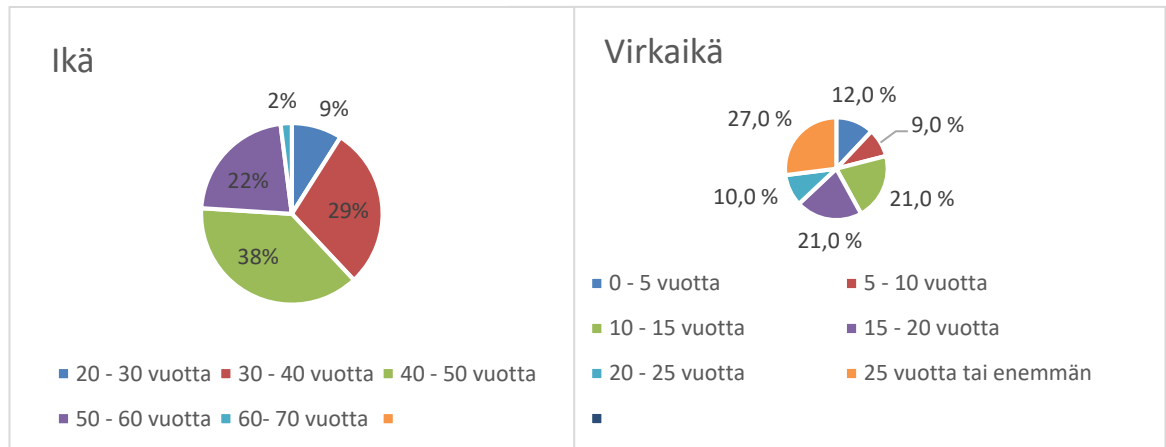
Mielenkiintoisin huomio tuloksissa lienee se, että vastaajista suurin osa koki, että työyhteisöllä on merkittävä vaikutus työmotivaatioon. Vain viidennes vastaajista oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Kun vastaajilta kysyttiin, miten työyhteisö tukee työssä jaksamista, niukka enemmistö oli hieman yllättäen sitä mieltä, että työyhteisö ei täysin tue omaa työssä jaksamista.

Vastaajien mukaan kaikkein huonoimmalla tolalla sektorin työyhteisöissä oli tiedonkulku ja rakentavan palautteen saaminen. Työhön liittyvä tieto ei vastaajista suurimman osan mukaan välity riittävän hyvin. Asiaan otettiin kantaa myös sanallisesti avoimessa kysymyksessä. Vain niukka kolmannes vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että tieto kulkee hyvin.

Rakentavan palautteen saaminen esimiehiltä vaikuttaa olevan työyhteisöissä liian vähäistä – niukka enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että palautetta ei saada tarpeeksi. Työtovereilta saadun palautteen määrää arvioitiin positiivisemmin, mutta silti vain hieman alle puolet eivät olleet siihenkään täysin tyytyväisiä.

Miehet

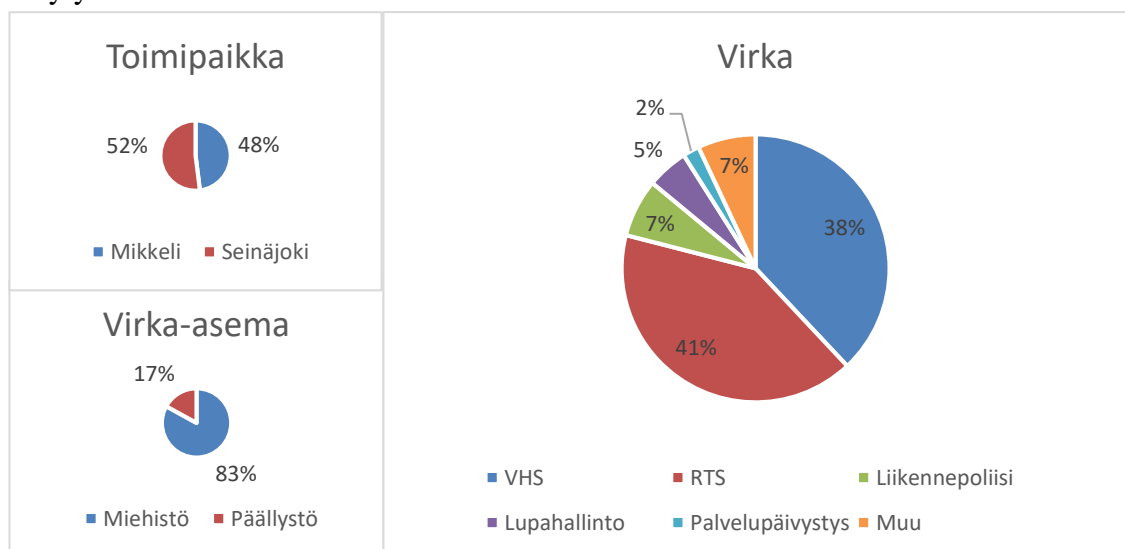
Tutkimukseen vastasi 213:sta miehestä yhteensä 58 miestä, jotka olivat iältään (kuvio 45) 20 – 70 -vuotiaita. Valtaosa miehistä oli 40 – 50 -vuotiaita (38%). Virkaiältään miehet olivat (kuvio 46) jakaantuneet taulukkoon melko tasaisesti, mutta suurin osa (27 %) oli ollut poliisina 25 vuotta tai kauemmin.



Kuvio 45. Ikä

Kuvio 46. Virkaikä

Seinäjoen poliisiasemalla (kuvio 47) työskennelleistä miehistä tutkimukseen vastasi 30 (52 %) ja Mikkelissä 28 (48 %). Miehistä 48 (kuvio 48) työskenteli miehistössä (83 %) ja 10 vastaajaa työskenteli päällystössä (17 %). Lähes kaikkien (93 %) miesten virkasuhde oli vakituinen, vain 7 %:lla oli määräaikainen virkasuhde. Suurin osa (41 %) miehistä (kuvio 49) työskenteli rikostorjunta- ja tutkintasektorilla ja lähes yhtä moni (38 %) valvonta- ja hälytyssektorilla.



Kuvio 47. Toimipaikka Kuvio 48. Virka-asema

Kuvio 49. Virka

Kyselytutkimukseen vastanneet miehet arvioivat omaa asemaansa työyhteisöissä positiivisesti. Miehet kokevat arvostusta työyhteisöissä, heihin suhtaudutaan myönteisesti ja miehen pystyvät avoimesti tuomaan esille omia mielipiteitään, joita myös pääosin kuunnellaan. Työyhteisöissä molemminpuolinen luottamus on miesten mukaan kunnossa.

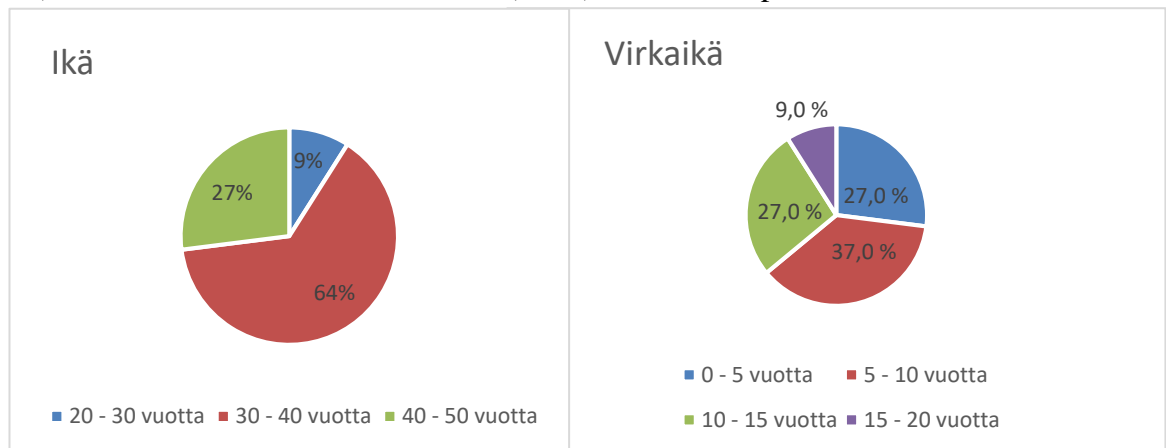
Miesten mielestä työyhteisöissä suvaitaan pääosin erilaisia näkemyksiä, vaikka eriäviäkin mielipiteitä asiasta löytyy. Miehistä suurin osa kokee työyhteisön vaikutuksen omaan työmotivaatiota vahvistavana, ja lisäksi myös työyhteisöllä on niukan enemmistön mielestä työssä jaksamista tukeva vaikutus.

Esimieheltä saadun palautteen määrään ei olla miesvastaajien keskuudessa kovin tyytyväisiä, sillä puolet vastaajista eivät koe saavansa riittävästi palautetta. Työyhteisössä työtovereilta palautetta saadaan ilmeisesti enemmän, sillä enemmistö on asiaan tyytyväinen.

Tiedonkulku työyhteisöissä on huonolla tasolla myös miesten mielestä, sillä puolet miesvastaajista piti tiedonkulkua liian heikkona.

Naiset

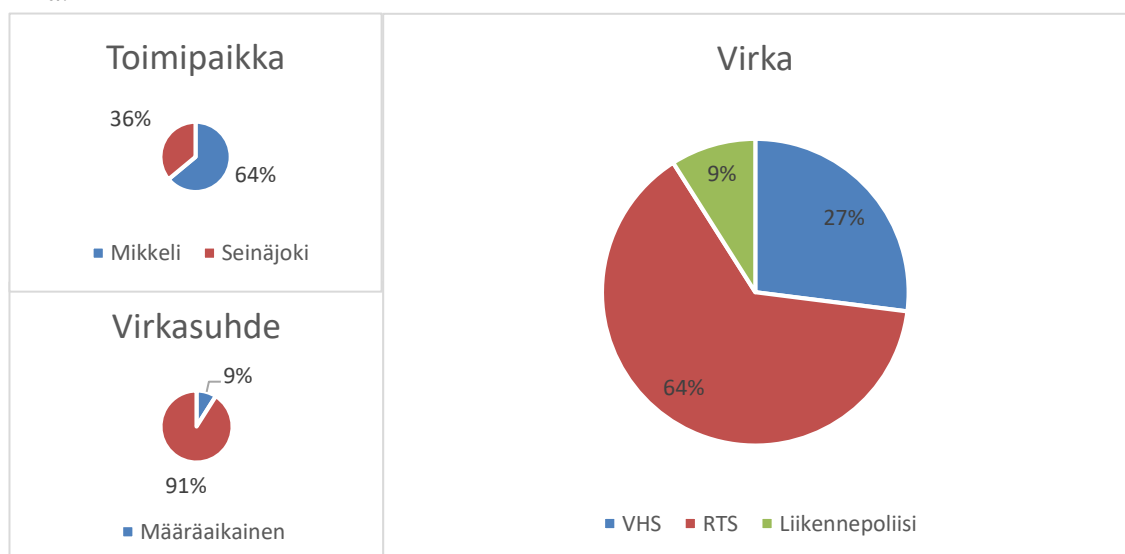
Tutkimukseen vastasi 36:sta naisesta yhteensä 11 naista, jotka olivat iältään (kuvio 50) 20 – 50 -vuotiaita. Suurin osa (64 %) naisista oli 30 – 40 -vuotiaita. Virkaiältään naiset (kuvio 51) olivat 0 – 20 -vuotiaita, suurin osa (37 %) oli toiminut poliisina 5 – 10 vuotta.



Kuvio 50. Ikä

Kuvio 51. Virkaikä

Seinäjoen poliisiasemalla (kuvio 52) työskennelleistä naisista tutkimukseen vastasi 4 (36%) ja Mikkelissä 7 (64 %). Kaikki tutkimukseen vastanneet naiset työskentelivät miehissä. Lähes kaikkien (91 %) naisten virkasuhde (kuvio 53) oli vakituinen, vain 9 %:lla oli määräaikainen virkasuhde. Naisista (kuvio 54) suurin osa, 64 %, työskenteli rikostorjunta- ja tutkintasektorilla, 27 % valvonta- ja hälytyssektorilla ja 9 % liikennepoliisisektorilla.



Kuvio 52. Toimipaikka.

Kuvio 54. Virka

Kuvio 53. Virkasuhde

Kyselytutkimukseen vastanneet naiset arvioivat omaa asemaansa työyhteisöissä pääosin positiivisesti. Mielenkiintoinen huomio tuloksissa on se, että selvä valtaosa naisista kokee, että heidän omia mielipiteitä ja näkemyksiä kuunnellaan, mutta hieman alle kolmannes naisista on kuitenkin sitä mieltä, että ei voi esittää niitä täysin avoimesti.

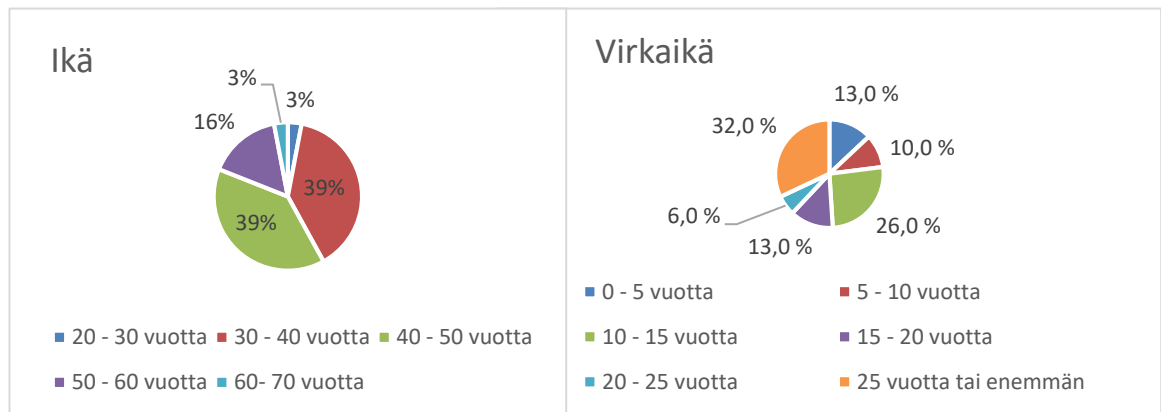
Naiset kokevat työyhteisöissä arvostusta, ja kaikki tutkimukseen vastanneet naiset ovat sitä mieltä, että työyhteisö suhtautuu heihin myönteisesti. Naisten mielestä myös erilaisia näkemyksiä suvaitaan työyhteisöissä pääosin. Naisista suurin osa kokee työyhteisön vaikutuksen omaan työmotivaatiota vahvistavana, ja lisäksi myös työyhteisöllä on enemmistön mielestä työssä jaksamista tukeva vaikutus.

Myös esimieheltä saatuun palautteen määrään ollaan naisvastaajien keskuudessa pääosin tyytyväisiä, mutta hieman yli kolmannes kuitenkin kokee, että palautteen määrä ei ole riittävä. Työyhteisössä työtovereilta saatu palaute on puolestaan koettu naisten keskuudessa riittävänä.

Tuttuun tapaan tiedonkulku työyhteisöissä on huonolla tasolla myös naisten mielestä, sillä hieman yli puolet naisvastaajista piti tiedonkulkua liian heikkona.

Mikkelin poliisiasema

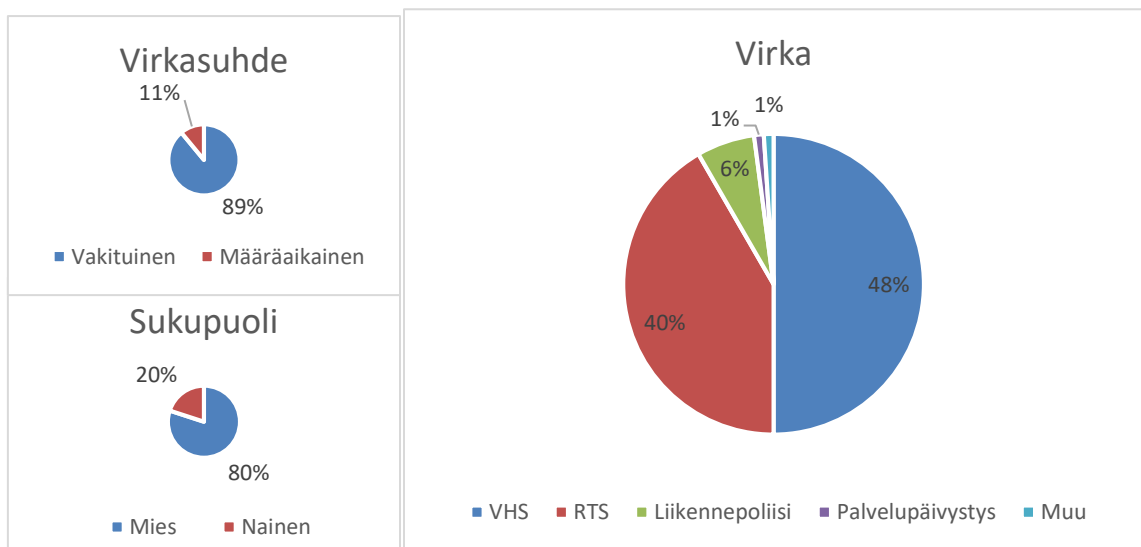
Mikkelin poliisiasemalla työskennelleiltä poliiseilta saatiin vastauksia tutkimukseen yhteensä 35. Mikkelin vastaajat (kuvio 55) olivat iältään 20 – 60 -vuotiaita, suurin osa (40 %) vastaajista oli 40 – 50 -vuotiaita. Vastaajien virkaikä (kuvio 56) oli koko taulukon laajuisesti melko tasaisesti edustettuna. Suurin osa (23 %) oli toiminut poliisina alle viisi vuotta tai 10 – 15 vuotta.



Kuvio 55. Ikä

Kuvio 56. Virkaikä

Mikkelin vastaajista (kuvio 58) 28 eli 80 % oli miehiä ja naisia 7 eli 20 %. Mikkelissä oli 31 eli 89 % miehistössä toimivaa vastaajaa ja 4, eli 11 % päällystössä toimivaa. Mikkelin vastaajista (kuvio 57) 4 eli 11 % oli määräaikaisessa virkasuhteessa ja 31, eli 89 % vakituudessa virkasuhteessa. Valtaosa (kuvio 59) vastaajista (48 %) työskenteli valvonta- ja hälytyssektorilla ja 40 % rikostorjunta- ja tutkintasektorilla.



Kuvio 57. Virkasuhde.

Kuvio 59. Virka

Kuvio 58. Sukupuoli

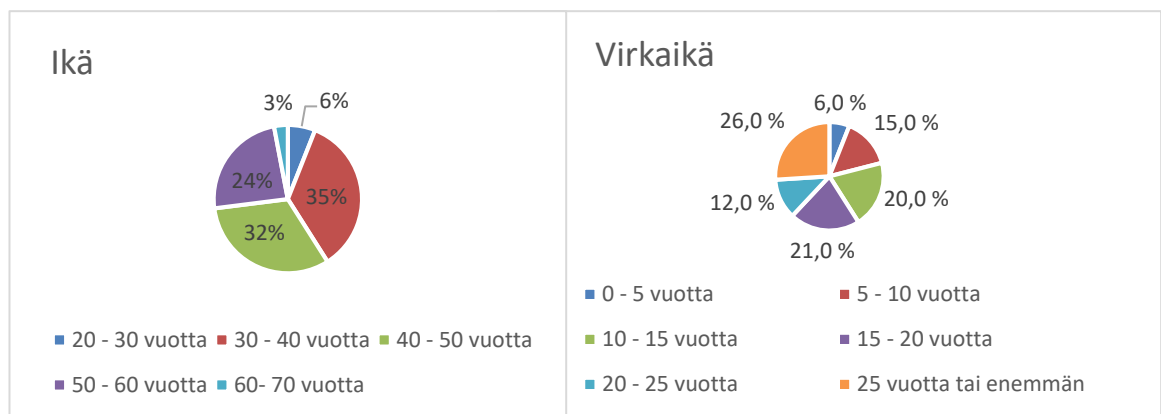
Mikkelin poliisiasemalla työskentelevät poliisit arvioivat työyhteisöään valoisasti. Vastajista suurin osa arvioi tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Työyhteisöillä tuntuu menevän varsin hyvin, sillä vastaajien mukaan molemminpuolinen luottamus on työyhteisöissä kunnossa. Valtaosa myös kokee, että töissä omia mielipiteitä ja näkemyksiä voi esittää avoimesti ja ne myös huomioidaan. Työyhteisössä selvästi suvaitaan myös erilaisia näkemyksiä ja suhtaudutaan ihmisiin myönteisesti.

Mikkelistä vastanneet olivat enimmäkseen sitä mieltä, että työyhteisö vaikuttaa työmotivaatioon merkittävästi. Suurin osa myös koki, että työyhteisöllä on omaa työssä jaksamista tukeva vaikutus. Kaikki eivät kuitenkaan olleet samaa mieltä, sillä myös Mikkelissä hieman yli kolmannes oli asiassa erimielisiä.

Suurimmaksi kompastuskiveksi tutkimuksessa osoittautui myös Mikkelissä työyhteisössä tapahtuva tiedonkulku ja rakentavan palautteen saaminen esimieheltä. Puolet vastaajista arvioi, että työhön liittyvä tieto ei kulje työyhteisössä riittävän hyvin. Niukka enemmistö koki, että rakentavaa palautetta ei saada esimieheltä riittävästi.

Seinäjoen poliisiasema

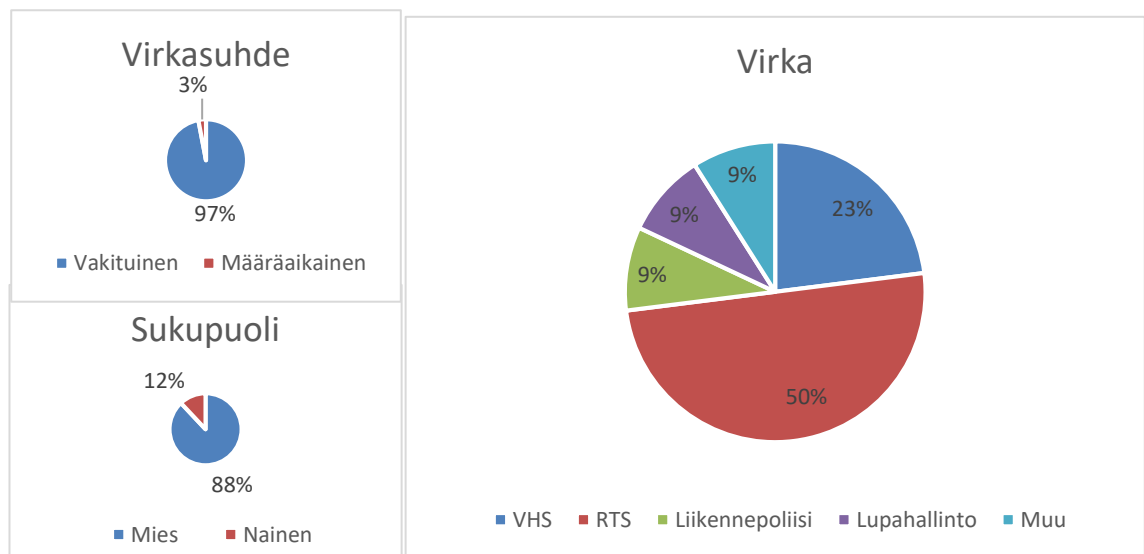
Seinäjoen poliisiasemalla työskennelleiltä poliiseilta saatiin vastauksia tutkimukseen yhteensä 34. Seinäjoen vastaajat (kuvio 60) olivat iältään 20 – 70 -vuotiaita, suurin osa (35 %) vastaajista oli 30 – 40 -vuotiaita. Vastaajien virkaikä (kuvio 61) oli koko taulukon laajuisesti melko tasaisesti edustettuna. Suurin osa (26 %) oli toiminut poliisina 25 vuotta tai kauemmin.



Kuvio 60. Ikä

Kuvio 61. Virkaikä

Seinäjoen vastaajista (kuvio 63) 30 eli 88 % oli miehiä ja naisia 4 eli 12 %. Seinäjoella oli 28 eli 82 % miehistössä toimivaa vastaajaa ja 6, eli 18 % päällystössä toimivaa. Seinäjoen-vastaajista (kuvio 62) vain 1 eli 3 % oli määräaikaisessa virkasuhteessa ja 33, eli 97 % vakituisessa virkasuhteessa. Valtaosa (kuvio 64) vastaajista (50 %) työskenteli rikostorjunta- ja tutkintasektorilla ja valvonta- ja hälytyssektorilla (23 %).



Kuvio 62. Virkasuhde Kuvio 63. Sukupuoli

Kuvio 64. Virka

Seinäjoen poliisiasemalla työskentelevät poliisit arvioivat työyhteisöään pääosin positiivisesti. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella myös Seinäjoen poliisiasemalla työyhteisöön liittyvät asiat ovat pääsääntöisesti hyvin. Tutkimukseen vastanneista Seinäjoella työskentelevistä poliiseista lähes kaikki kokevat, että tehty työ on tärkeää ja merkityksellistä. Vastaaajista selvä enemmistö kokee arvostusta työyhteisössään ja samoin kokee, että esitetyillä mielipiteillä on työyhteisössä painoarvoa. Omia mielipiteitä pystyy lähes jokainen vastaaja tuomaan avoimesti esille. Miltei jokainen vastaaja kokee itseensä kohdistuvaa myönteistä suhtautumista työyhteisöltä.

Seinäjoen vastaajista selvä enemmistö kokee, että työilmapiiri on hyvä. Samaan aikaan suurin osa kuitenkin sitä mieltä, että ilmapiirissä on silti parantamisen varaa. Tästä huolimatta Seinäjoella katsotaan työyhteisöjen voivan kokonaisuudessaan hyvin, noin viidennes vastaajista oli asiasta eri mieltä.

Seinäjoella lähes kaikki vastaajat katsoivat, että työyhteisöllä on merkittävä vaikutus omaan työmotivaatioon. Enemmistö vastaajista kokee, että työyhteisö tukee työssä jaksamista – tosin hieman yli kolmannes on asiasta eri mieltä. Luottamus on Seinäjoella molemminpuolista työyhteisöjen ja sen jäsenen välillä: tutkimuksessa selvä enemmistö koki voitavansa luottaa omaan työyhteisöön ja myös päinvastoin. Myös erilaisia näkemyksiä enemmistön mukaan suvaitaan, vaikkakin kolmannes vastaajista on asiasta eri mieltä.

Suurin ongelmakohta kohdistuu jälleen tiedonkulkuun: niukka enemmistö Seinäjoen vastaajista ei ollut tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössä. Tiedonkulun lisäksi suurinta häjontää vastausten välillä aiheutti esimieheltä saadun rakentavan palautteen määrää koskeva kysymys. Niukka enemmistö oli tyytyväinen saadun palautteen määrään, mutta hieman alle puolet vastaajista koki, että palaute ei ole riittävää. Vastavuoroisesti työtovereilta saatua palautteeseen oltiin hieman tyytyväisempiä.

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset

Tämän työn tarkoituksena oli saada selville, miten Mikkelin ja Seinäjoen poliisiasemilla koetaan työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin Webropol – kyselyinä, ja se lähetettiin kaikille Mikkelin ja Seinäjoen asemilla poliisin virassa työskenteleville henkilöille. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, että käytetyllä mittarilla tai tutkimusmenetelmällä kyetään mittaamaan juuri sitä mitä on tarkoitettukin. Tähän vaikuttaa suuresti kysymysten onnistuneisuus, eli saadaanko niiden avulla ratkaisu haluttuun tutkimusongelmaan. Tutkimuksessamme oli neljä tutkimuskysymystä, joihin pyrimme tutkimuksellamme saamaan vastaukset.

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli, miten työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tätä kysymystä pohtiessa täytyy tarkastella kyselytuloksiamme kokonaisuutena. Meillä ei suoranaisesti ollut kyselyssämme kysymystä siitä, kuinka vastaaja kokee työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiin, mutta kysymyksissä kysyttiin kuitenkin siihen liittyvistä tekijöistä ja mielestämme saimme kyselyn avulla näkemyksen siitä, miten ja kuinka paljon työyhteisö vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin.

Yleisesti tutkimuksestamme on nähtävissä se, että työyhteisöön ja työyhteisön hyvinvointiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä niin Seinäjoella kuin Mikkelissäkin. Vastaajat kokivat työilmapiirin hyväksi, ja työyhteisöllä koettiin olevan merkittävä vaikutus omaan työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Myös Suomalaisen liiton tilaama Made by Finland – tutkimus tukee tätä havaintoa, sillä tutkimuksessa työyhteisön työilmapiiriä pidettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpänä asiana.

Vastauksista nousi ilmi, että työn kuormittavuus koetaan suurena ja työntekijöiden työssä-jaksamisen tukemisessa on tapahtunut heikennyksiä, mutta hyvän työilmapiirin ja työyhteisön avulla töissä jaksaa paremmin ja työ koetaan mielekkäämpänä. Vastaajat kokivat selkeästi myös luottamuksen toimivan työyhteisön keskuudessa puolin ja toisin, ja enemmistö tunsi itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi työyhteisön jäseneksi. Luottamuksen ja arvostuksen tunteet ovat merkittäviä tekijöitä, kun tarkastellaan yksilön kokemaa hyvinvointia työyhteisössä.

Asiat, joissa olisi parantamisen varaa, tulivat ilmi mm. avoimen kysymyksen kautta. Tiedonkulun puutteellisuus työyhteisössä nousi esille selkeästi. Tiedonkulun ja kommunikoinnin koettiin olevan heikkoa ja se koettiin selkeästi negatiivisena asiana. Tähän toivottiin parannusta ja selkeyttä.

Toinen tutkimuskysymyksemme oli, että esiintyykö Mikkelin ja Seinäjoen välillä alueellisia eroja. Asemien välillä vastaajamäärät jakautuivat hyvin tasaisesti, vastanneista 35 oli Mikkelistä ja 34 Seinäjoelta. Huolemme siitä, että vastauksia saataisiin epätasaisesti poliisiasemien välillä, oli onneksi turha ja vastaukset edustivat kohtalaisen tasapuolisesti molempia tutkittavia ryhmiä.

Tutkimuksesta oli selvästi nähtävissä, että omaan asemaan työyhteisössä, työyhteisön toimintaan ja työyhteisössä koettuun kohteluun oltiin tyytyväisiä niin Seinäjoella kuin Mikkelissäkin. Suuria eroavaisuuksia asemien välillä ei ollut havaittavissa. Kuitenkin kun tarkoitus oli selvittää, esiintyykö alueellisia eroja, täytyy tarkastella tarkemmin yksittäisten kysymysten tuloksia, joissa pieniä eroavaisuuksia oli havaittavissa.

Mikkelin vastaajat kokivat tulevansa hieman paremmin kuulluksi työyhteisössään kuin Seinäjoen vastaajat. Myös erilaisuuden suvaitseminen ja luottamus koettiin hieman vahvempana Mikkelissä. Esimieheltä saadun palautteen määrään tyytyväisempiä oltiin myös Mikkelissä. Työilmapiirikysymysten tuloksia tarkasteltaessa oli havaittavissa, että Seinäjoella koettiin työilmapiirissä olevan enemmän kehitettävää ja parantamisen varaa kuin Mikkelissä. Kuitenkin Seinäjoella koettiin työyhteisön vaikutus omaan työmotivaatioon hie-

man suurempana kuin Mikkelissä. Tutkimustulosten perusteella Mikkelissä koettiin työyhteisön voivan hieman paremmin kuin Seinäjoella, vaikkakin kaiken kaikkiaan erot olivat pieniä.

Kolmas tutkimuskysymyksemme oli, että kokevatko miehet ja naiset työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin eri tavalla. Tutkimuksemme vastaajista 84 % oli miehiä ja 16 % naisia, joka täytyy ottaa huomioon tätä kysymystä tarkastellessa. Koska huomattavan suuri osa vastaajista oli miehiä, on miesten vastauksissa luonnollisesti enemmän hajontaa.

Jos vastaajista olisi ollut yhtä paljon miehiä kuin naisia, olisivat sukupuolten väliset erot voineet olla erinäköiset. Tämän tutkimuksen vastaajilla ja tuloksilla näyttää kuitenkin siltä, että naiset kokivat lähes jokaisen osa-alueen hieman parempana kuin miehet. Yksi mielenkiintoinen asia, minkä naiset kokivat miehiä huonommaksi, koski omien mielipiteiden ja näkemysten esiin tuomista työyhteisössä.

Naisista huomattavan suuri osa oli sitä mieltä, että he eivät voi täysin tuoda näkemyksiään avoimesti esille. Miesten vastauksissa samaa ei ollut havaittavissa. Kysymys siitä, kokevatko naiset ja miehet työyhteisen vaikutukset työhyvinvointiin eri tavalla oli melko vaikeasti eroteltavissa, mutta ainakin tuloksista oli nähtävissä se, että miehet olivat selkeästi naisia ehdottomampia vastauksissaan. Miehet kokivat työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin selkeästi naisia voimakkaammin antamalla enemmän sekä ”täysin samaa mieltä” -että ”täysin eri mieltä” -vastauksia. Yleisesti tarkasteltaessa huomattavaa eroa miesten ja naisten kokemuksissa ei kuitenkaan ollut.

Neljäs tutkimuskysymyksemme käsitteli kysymystä siitä, että kokevatko valvonta – ja hälytyssektorin sekä rikostorjunnan ja -tutkinnan henkilöstö työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin eri tavalla. Molemmat sektorit olivat hyvin samoilla linjoilla suurimmasta osasta kysyttäviä asioita eikä huomattavia eroja tullut tutkimuksen tuloksia tarkastellessa. Kuitenkin kysymys tiedonkulusta työyhteisössä, joka synnytti runsaasti negatiivisia kommentteja vapaassakin kommenttikentässä, oli selkeästi enemmän huonolla mallilla valvonta- ja hälytystoiminnan näkökulmasta katsottuna.

Rikostorjunnan- ja tutkinnan henkilöstö koki työyhteisön tukevan työssäjaksamista vhs:n henkilöstöä paremmin. Joissain asioissa vhs:n henkilöstö koki asiat paremmiksi. Tulosten mukaan rikostorjunta- ja tutkintasektorilla koetaan valvonta- ja hälytystoimintaa heikommiksi, että heidän mielipiteitään ja näkemyksiään kuunnellaan. Kuitenkaan tutkimuksesta ei ollut suuremmin havaittavissa, että sektorit kokisivat työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiin eri tavalla. Vain niukasti nähtiin se, että rikostorjunta- ja tutkintasektorin mielestä työyhteisö vaikutus omaan työmotivaatioon on merkittävämpi kuin valvonta- ja hälytystoiminnan sektorin mielestä.

8.2 Luotettavuusarviointia

Luotettavuutta voidaan mitata käsitteillä reliabiliteetti ja validiteetti. Yhdessä näillä mitataan kokonaisluotettavuutta. Mittauksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttavat myös aineistosta johtuvat virheet. Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, että käytetyllä mittarilla tai tutkimusmenetelmällä kyetään mittaamaan juuri sitä mitä on tarkoitettukin. (Vilpas 2016, 12.)

Tämä työ perustui suurelta osin tekemäämme Webropol – kyselyyn, jonka lähetimme kahdelle eri poliisiasemalle, Seinäjoelle ja Mikkeliin. Kyselyn luomisessa ja sen luotettavuudessa oli otettava huomioon tietyt haasteet ja ongelmat. Yksi haaste kyselyä tehdessä oli se, miten saamme muodostettua sellaisia kysymyksiä, jotka kaikki vastaajat ymmärtävät samalla tavalla. Jos vastaajat ymmärtävät kysymykset eri tavalla, se tietenkin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Mielestämme onnistuimme tässä lopulta hyvin pohdinnan ja testikyselystä saamien kommenttien avulla. Kiinnitimme huomiota siihen, että muotoilimme kyselyn jokaisen kysymyksen samalla tyylillä käyttäen samanlaisia sanamuotoja, jotta kysely olisi selkeä.

Vaikka tutkimamme perusjoukko oli melko suuri, pystyimme toteuttamaan kyselymme kokonaistutkimuksena otantatutkimuksen sijaan kustannustehokkaasti Webropol – järjestelmän avulla. Kokonaistutkimuksen etuna otantatutkimukseen nähden on se, että kokonaistutkimuksessa vältetään otantavirheen mahdollisuus, eli että valittu joukko edustaa huonosti perusjoukkoa tai ei edusta sitä ollenkaan. Otantavirheen poistuminen näin ollen lisää myös kyselymme luotettavuutta. (Heikkilä 2004, 23.)

Luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös vastausprosentti. Mitä suurempi vastausprosentti on, sitä parempi on tulosten vertailtavuus. Kysely lähetettiin 249:lle poliisin virassa toimivalle henkilölle. Kyselyyn vastasi viikon aikana yhteensä 69 poliisimiestä, näin ollen tutkimuksen vastausprosentti oli noin 27 %. Meidän tutkimuksessa vastausprosentti jäi siis suhteellisen matalaksi. Tämä tietenkin tarkoittaa sitä, että kyselymme tulokset edustavat vain alle kolmasosan koko tutkittavan joukon näkemyksistä. Otimme kuitenkin alun perin huomioon tämänkaltaisen monelle kyselytutkimukselle tyypillisen vastaamattomuuden ja todennäköisyyden pienestä vastausprosentista. Tämän takia pyrimme riittävän laajaan perusjoukkoon saadaksemme tarpeeksi kattavan tutkimusaineiston, jonka tarkoitus on turvata kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumisen edellytykset. (Heikkilä 2004, 16).

Koska jätimme vastausvaihtoehtoista ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon pois ja asetimme jokaiseen kysymykseen vastaamisen pakolliseksi, on tietenkin mahdollista, että joku on joutunut valitsemaan ns. väärän vaihtoehdon, vaikka ei ole tiennyt kantaansa johonkin asiaan. Otimme tämän asian huomioon, ja päädyimme silti jättämään ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon pois, koska kysymyksemme ovat selkeitä ja hyvin mielipidekohtaisia, niin pidimme pienempänä mahdollisuutena sitä, että joku ei ihan oikeasti tiedä vastausta kuin sitä, että valitsee helpon ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon. Näin pyrittiin varmistamaan, että kaikilta vastaajilta saadaan kannanotto asiaan. Myös vastaajien vastausmotivaatioon on saattanut vaikuttaa monikin seikka. On mahdollista, että vastaajan tunnetilat, väsymys tai epärehellisyys vaikuttivat tuloksiin jonkin verran.

9 LOPUKSI

Tämä opinnäytetyö oli kokonaisuudessaan yllättävän työläs, melko hidaskulkuinen ja vaativa prosessi. Työn tekeminen opetti paljon, ja mitä enemmän työyhteisöstä ja työhyvinvoinnista kertovaan lähdekirjallisuuteen tutustui, sitä enemmän uppoutui työhön ja sen tekemisestä tuli mielenkiintoista. Vaikka työtunteja kertyi valtava määrä, lopputulos oli kaiken uurastuksen arvoinen.

Nyt kun työ on viimein saatu valmiiksi, on realistista todeta tietävänsä työyhteisöstä ja työhyvinvoinnista varsin paljon. Tiedonhakuun, kirjoittamiseen ja kriittiseen ajatteluun on myös ehdottomasti tullut työn tekemisen myötä kehitystä.

Suurin onnistuminen tässä työssä on ehdottomasti tutkimuskyselylomake, josta saatiin rakennettua toimiva ja oikeita asioita mittaava kysely. Tutkimustulosten analysointi tehtiin myös niin kattavasti kuin mahdollista, eikä mitään kysytyjä asioita sivuutettu pois, vaan ne tuotiin analysoinnissa esille.

Haasteellisinta oli löytää yhteistä aikaa työn tekemiselle. Asumme eri paikkakunnilla, joten työtä oli enimmäkseen tehtävä ”etänä.” Tehdyn työn määrä ei myöskään jakautunut tasaisesti. Kirjoittamamme tekstien yhteensovittaminen aiheutti haasteita, joista kuitenkin selvitettiin.

Kokonaisuutena arvioiden olemme tyytyväisiä tähän opinnäytetyöhön – ja mielestämme opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta tarkastellessa voimme todeta niiden toteutuneen. Työyhteisöasioiden kannalta olemme valveutuneempia kuin aikaisemmin ja omaamme paremmat valmiudet havaita työhyvinvoinnin ja työyhteisön ongelmakohtia, mikäli niitä ilmenee.

LÄHTEET

Heikkilä, Tarja 2004: Tilastollinen tutkimus. Helsinki, Edita.

Hirsjärvi, Sirkka & Pirkko, Remes & Sajavaara, Paula 2008: Tutki ja kirjoita. Keuruu, Otavan Kirjapaino Oy.

Hujanen Henriikka & Rahikainen Juuli 2017. JOHTAMISEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN. Oulun yliopisto, Kasvatuspsykologian kandidaatintyö.

<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201705252144.pdf>

Luettu 17.4.2018

Järvinen, Pekka 2008: Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki, WSOY.

Kess, Kaija & Ahlroth, Minea 2012. Helsinki, Edita.

Matkalla hyvään kuntoon -kampanja.

<https://www.matkahyvaankuntoon.fi/fi/johdolle-ja-yrittajille/turvallinen-tyoymparisto-hyvan-tuloksen-perusta/>

Luettu 21.4.2018

Menetelmätietovaranto, KvantiMOTV 2010.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Luettu 18.05.2018

Mehiläinen.

<https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyokyky>

Luettu 07.05.2018

Mielenterveysseura.

<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>

Luettu 17.4.2018

Niemi, Jorma 2012: Poliisityön kuormittavuus ja fyysisen toimintakyvyn edellytykset työstä selviytymiseen. Itä-Suomen yliopisto, kandidaatin tutkielma.

https://www2.uef.fi/documents/1923962/1927249/Jorma_Niemi.pdf/23921580-6468-491b-a6da-c6518ea76e0a

Luettu 15.4.2018

Oksanen Tuula 2009. WORKPLACE SOCIAL CAPITAL AND EMPLOYEE HEALTH. Turun yliopisto.

<http://www.utupub.fi/handle/10024/47617>

Luettu 22.04.2018

Paanetoja Jaana 2012: Työlainsäädännön. perusteita työvalmentajille

<http://docplayer.fi/2655257-Tyolainsaadannon-perusteita-tyovalmentajille-jaana-paanetoja-vates-kirjat.html>

Luettu 15.4.2018

Rauramo, Päivi 2008: Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki, Edita.

Rauramo, Päivi 2004: Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki, Edita.

Repo Siina, Ravantti Elina, Rauno Pääkkönen 2015. Johda tuottavasti OPAS TYÖHYVINVOINNIN JA TUOTTAVUUDEN LISÄÄMISEKSI ESIMIESTYÖN KEINAIN.

<http://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-tyohyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyon-keinoin-siina-repo-elina-ravantti-rauno-paakko-nen.html>

Luettu 15.4.2018

Simply psychology.

<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Luettu 21.4.2018

Sosiaali- ja terveysministeriö.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Luettu 15.4.2018

Suomen poliisijärjestöjen liitto.

<http://www.spjl.fi/jasenyys/tyossa/tyosuojelu>

Luettu 21.4.2018

Talentia.

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>

Luettu 20.04.2018

Theseus.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/102780/HAMK_palvelutoiminnan_vaiikuttavuus_2015_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luettu 15.4.2018

Tilastokeskus.

<https://www.stat.fi/org/tilastokeskus/elinajanodote.html>

Luettu 07.05.2018

Tilastokeskus.

https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_001.html

Luettu 07.05.2018

Työelämä 2020.

http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_selvitykset/tutkimus_ty-oilmapiiri_tyohyvinvoinnin_tarkein_tekija.5025.news

Luettu 17.4.2018

Työhyvinvoinnin laitos.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>

Luettu 07.05.2018

Työhyvinvoinnin laitos.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Luettu 07.05.2018

Työhyvinvoinnin laitos

<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/seuranta-ja-vaikuttavuus/tilastot>

Luettu 2.6.2018

Työsuojelu.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Luettu 15.4.2018

Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>

Luettu 15.4.2018

Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Luettu 15.4.2018

Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>

Luettu 16.4.2018

Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Luettu 21.4.2018

Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esi-miestyo

Luettu 16.4.2018

Työturvallisuuskeskus

https://ttk.fi/files/2235/TTK_Johtamalla_tyohyvintia_FinnSec2011.pdf

Luettu 17.4.2018

Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyosuojelun_toimintaohjelma

Luettu 21.4.2018

Poliisi, Pohjanmaan poliisilaitos 2017: Perehdytysopas.

Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2006: Muutos – Työhyvinvointi muutoksessa. Helsinki, Erweko Painotuote Oy.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014: Hyvinvointia työstä - Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt



LIITE 1

Työhyvinvointikysely

Tervehdys!

Tervetuloa vastaamaan työyhteisöä ja työhyvinvointia koskevaan kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin viisi minuuttia. Kysely on laadittu osana poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, joten vastaamisesi on meille kovin tärkeää. Kyselyyn vastataan nimettömänä.

Kesäisin terveisin, Vesa Kangastupa & Susanna Kinnunen

1. Ikä

- 20-30 vuotta
- 30-40 vuotta
- 40-50 vuotta
- 50-60 vuotta
- 60-70 vuotta

2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen

3. Toimipaikka -

- Mikkelin poliisiasema
- Seinäjoen poliisiasema

4. Virka-asema -

- Miehistö
- Päälystö

5. Virkasuhde -

- Määräaikainen
- Vakituinen

6. Virkaikä -

- 0-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- 15-20 vuotta
- 20-25 vuotta
- 25 vuotta tai enemmän

Mahdollista työnkiertoa ei tarvitse huomioida.

7. Työskentelen pääsääntöisesti -

- Valvonta - ja hälytyssektorilla
- Rikostorjunta ja - tutkintasektorilla
- Liikennepoliisisektorilla
- Lupahallinnossa
- Palvelupäivystyksessä
- Muu

Seuraavat kysymykset koskevat työyhteisöä.

Työyhteisöllä tarkoitetaan niitä ihmisiä, joiden kanssa työskentelet.

Kysymykset esitetään väittäminä, joihin Sinun tulee ottaa kantaa valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

8. Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni -

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Koen, että työyhteisössäni mielipiteitäni kuunnellaan -

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Koen, että voin tuoda mielipiteeni ja näkemykseni avoimesti esille työyhteisössäni -

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11.
Koen, että antamaani työpanosta arvostetaan työyhteisössäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12.
Koen, että työyhteisössäni on hyvä työilmapiiri

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13.

Mielestäni työyhteisöni ilmapiirissä on parantamisen varaa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14.

Koen, että työyhteisöni voi kokonaisuudessaan hyvin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15.

Koen, että työyhteisöni vaikutus työmotivaatiooni on merkittävä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16.

Koen, että työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17.

Koen, että työyhteisöni suhtautuu minuun myönteisesti

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18.

Mielestäni työhön liittyvä tieto kulkee työyhteisössäni hyvin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Koen, että tekemäni työ on tärkeää ja merkityksellistä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20.

Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21.

Koen, että saan työstäni riittävästi rakentavaa palautetta työtovereiltani

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Koen, että voin luottaa työyhteisööni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Koen, että työyhteisöni luottaa minuun

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Koen, että työpaikallani jaetut tehtävät, vastuut ja roolit ovat kaikille selkeät

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Koen, että työyhteisöni tukee työssä jaksamistani

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

26. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita työpaikallasi olisi syytä kehittää?
