

Resurssien vaikutus työhyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla

Tarkastelussa valvonta- ja hälytystoiminnan sektori
Helena Kivelä

2/2020

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Tutkinto
Helena Kivelä	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Resurssien vaikutus työhyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla. Tarkastelussa valvonta- ja hälytystoiminnan sektori	Julkinen
Ohjaaja	Opinnäytetyön muoto
Tomi Kataja, Petri Voittomäki	Kvalitatiivinen tutkimus
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen vaikutus resursseilla on työhyvinvointiin Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Tutkimuksessa myös selvitetään, millainen vaikutus resursseilla on hälytystehtävien suorittamiseen.</p> <p>Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto on kerätty haastattelemalla neljää Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelevää poliisia. Haastattelut suoritettiin teemahaastatteluina henkilökohtaisesti.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kerrotaan yleisesti työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Teoriaosuudessa käsitellään lisäksi resursseja, joiden tutkimista varten tässä opinnäytetyössä on koottu pienimuotoinen tilastotutkimus. Tilastotutkimuksessa tarkastellaan Järvenpään poliisiaseman tehtävien määrää.</p> <p>Tutkimuksen lopputuloksena on havaittavissa, että Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla on resursseista johtuvaa työkuormitusta, joka aiheuttaa työhyvinvoinnin alenemista. Työkuormitusta aiheuttavat muun muassa henkilöstön puutteesta johtuva jatkuva kiire, kalustolliset ongelmat ja poliisiaseman tilat. Tutkimustuloksista on havaittavissa, että samoilla tekijöillä on vaikutusta hälytystehtävien suorittamiseen.</p> <p>Haastateltavat ovat yksimielisiä siitä, että merkittävä tapa parantaa resursseista johtuvaa työpahoinvointia, olisi henkilöstöresurssien lisääminen.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
36 + 1 (liite)	Helmikuu 2020
Avainsanat	
Resurssit, työhyvinvointi, poliisi, työkuormitus, työssäjaksaminen, kvalitatiivinen tutkimus, hälytystehtävät, voimavarat, henkilöstöresurssit, henkilöstö	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja tutkimuskysymykset	2
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	4
2.1 Aikaisempia tutkimuksia	4
2.2 Työhyvinvointi	5
2.2.1 Työhyvinvoinnin historiaa	8
2.3 Työhyvinvointia alentavat tekijät	9
2.3.1 Psykososiaalinen kuormitus	9
2.3.2 Fyysinen kuormitus	15
2.4 Työuupumus	16
3 RESURSSIT.....	18
3.1 Tehtävien määrä Järvenpäässä	19
4 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	22
4.1 Teemahaastattelu	22
4.2 Tutkimuksen toteutus	23
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
5.1 Resurssien riittävyys ja jakautuminen	24
5.2 Resurssien vaikutus hälytystehtävien suorittamiseen.....	25
5.3 Resurssien vaikutus työhyvinvointiin	26
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
6.1 Pohdinta.....	31
7 LÄHTEET	34
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Poliisin työtehtäviin kuuluu kansalaisten turvallisuudesta huolehtiminen vuoden jokaisena päivänä, kellonajasta riippumatta. Työtehtävät vaativat toisinaan yksittäiseltä poliisimieheltä suuria henkisiä tai fyysisiä voimavaroja, jotka lisäävät työssä koettua kuormitusta. Jotta poliisi pystyisi keskittämään voimavaransa kaikkein tärkeimpään, kansalaisten turvallisuuteen, on muiden tekijöiden oltava työympäristössä kunnossa. Tämä edellyttää työhyvinvoinnista huolehtimista, jotta yksittäisellä poliisilla olisi mahdollisuus turvalliseen, terveelliseen ja pitkään työuraan.

Suomessa tunnettu ja yleinen ongelma ovat vähäiset poliisiin henkilöstöresurssit. Poliisien määrä on laskenut suhteellisen voimakkaasti suhteutettuna asukaslukuun viimeisen vajaan 20 vuoden aikana. Kansainvälisissä vertailuissa Suomi on hännillä, sillä Suomessa poliisien määrä on matalampi kuin muissa maissa. (Kari, 2017, 16, 21.) Suomen poliisijärjestön liiton puheenjohtaja Jonne Rinne on todennut, että poliisille on annettu huomattavasti enemmän tehtäviä kuin mistä se kykenee selviytymään. Rinteen mukaan poliisien määrää on lisättävä, jotta voidaan turvata hälytys- ja valvontatehtävien hoitaminen sekä rikostutkinnan perustaso. (YLE, Härkönen, 31.08.2019.)

Suomessa on keskitytty tällä hetkeltä paljolti pelkästään poliisin henkilöstömäärän lisäämiseen. Poliisihallituksen hallintojohtaja Anne Aaltonen kuitenkin muistuttaa, että poliisi on kokonaisuus, joka tarvitsee toimiakseen myös riittävät työvälineet, sekä terveelliset ja riittävät toimitilat (YLE, Härkönen, 31.08.2019). Suomessa poliisitoimeen käytettävät menot ovat matalammat kuin vertailumaissa Ruotsissa, Tanskassa, Saksassa tai Norjassa (Kari, 2017, 21).

1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja tutkimuskysymykset

Suoritin poliisin (AMK) tutkintoon liittyvän työharjoitteluni Itä-Uudenmaan poliisilaitokseen kuuluvalla Järvenpään poliisiasemalla. Usein muiden jo vanhempien kenttämiesten keskuudessa vilahteli kommentteja resurssien epätasaisesta jakautumisesta ja riittämättömyydestä poliisilaitoksen alueella. Osa työntekijöistä koki, että resurssien epätasainen jakautuminen, erityisesti Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella, aiheuttaa epätasaista kuormitusta alueella. Resurssikeskustelut eivät olleet ryhmäsidonnaisia, vaan se tuntui

herättävän keskustelua jokaisessa Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla työskentelevässä poliisissa. Tämä herätti mielenkiintoni aihetta kohtaan.

Tutkimukseni tarkoitus on tutkia työhyvinvointia Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Tulokulmaksi tutkimukselle valitsin resurssit, sillä työharjoittelussa käytyjen keskustelujen vuoksi aihe tuntui ajankohtaiselta. Tämän lisäksi mediassa ja hallinnossa poliisin resurssit aiheuttavat jatkuvasti keskustelua, joka lisää aiheen ajankohtaisuutta myös valtakunnallisesti. Tyypillisesti mediassa asiaa käsitellään sisäisen turvallisuuden näkökulmasta, mutta työhyvinvoinnista puhuminen on jäänyt vähemmälle.

Keskeisin tutkimuskysymykseni on, millainen vaikutus resursseilla on työhyvinvointiin Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Tätä varten tutkimuksessa selvitetään myös, miten Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorin työntekijät kokevat resurssien riittävän ja jakautuvan erityisesti Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen alueella.

Valvonta- ja hälytystoiminnassa yksi tärkeimmistä työtehtävistä on hälytystehtävien suorittaminen. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus työtehtävien suorittamiseen. Tästä syystä tässä tutkimuksessa on lisäksi tutkittu, millainen vaikutus resursseilla on hälytystehtävien suorittamiseen Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla työskentelevien poliisien mielestä. Resursseilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan kaikkea työn tekemiseen tarvittavia voimavaroja, kuten henkilöstöä, infrastruktuuria, henkilöstön osaamista ja työntekoon käytettäviä välineitä.

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksiä on pyritty selvittämään pääosin kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Tutkimuksessa on haastateltu neljää Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla työskentelevää poliisimiestä. Haastatteluiden avulla pyritään ymmärtämään ilmiötä ja sen vaikutuksia syvemmin, jonka vuoksi tutkimuksessa ei painoteta tilastotietoa esimerkiksi sairauspoistumista. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin henkilöstön tunteja ja kokemuksia asiasta.

Henkilöstöresurssien jakautumisen tueksi tutkimuksessa on laadittu pienimuotoinen tilastotutkimus. Tilastotutkimuksen tarkoitus on selvittää, pitävätkö Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevien poliisien ajatukset henkilöstöresurssien epätasaisesta jakautumisesta tehtävämäärien perusteella paikkaansa.

Vertailukohteeksi tilastotutkimukseen valikoitui Porvoon poliisiasema, sillä tähän tutkimukseen johtaneet keskustelut tehtävämäärien ja työhyvinvoinnin eroista, suuntautuivat erityisesti Porvoon ja Järvenpään poliisiasemien välille. Poliisiasemat sijaitsevat samalla kenttäjohtoalueella, mutta ovat luonteeltaan hieman erityyppisiä. Partioita on molemmilla asemilla kuitenkin pääsääntöisesti saman verran.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Aikaisempia tutkimuksia

Työhyvinvointia on tutkittu aiemmissa tutkimuksissa runsaasti. Poliisin ammatissa työhyvinvointitutkimukset ovat painottuneet vuorotyöhön ja sen työhyvinvoinnillisiin vaikutuksiin, sekä muihin psykososiaalista kuormaa aiheuttaviin tekijöihin.

Merkittävin poliisin työhyvinvoinnin tutkimus on henkilöstöbarometri. Henkilöstöbarometri on poliisin henkilöstökysely, joka kattaa koko poliisihallinnon henkilöstön ja se auttaa kehittämään muun muassa henkilöstön työhyvinvointia ja työn sujuvuutta poliisin kaikissa yksiköissä. Henkilöstöbarometri toteutetaan kolmen vuoden välein. (Poliisiammattikorkeakoulu, luettu 31.01.2020.)

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen alueella työhyvinvointia ovat tutkineet Heikki ja Sanna Salonen (2014) Laurea ammattikorkeakoulusta. He tutkivat työhyvinvoinnin merkitystä PORA3:n aikana Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella. Tutkimuksessa on laadittu työhyvinvointikysely Itä-Uudenmaan poliisilaitoksella työskentelevälle henkilöstölle. Jo tällöin on ollut nähtävissä Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen henkilöstön kriittinen suhtautuminen työhyvinvoinnin tilaan. Tutkimustuloksista selviää, että henkilöstö ei kokenut Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen olevan tasapuolinen muun muassa nimitysten, resurssijaon ja liikuntatarjonnan suhteen. Kyselyyn vastaajat olivat lisäksi olleet huolissaan omasta jaksamisestaan lisääntyneen työmäärän vuoksi. Vastaajat kokivat, että poliisilaitoksessa ei ollut tehty konkreettisia toimia työhyvinvoinnin parantamisen eteen. (Salonen & Salonen, 2014.)

Poliisiammattikorkeakoulussa suosittu tutkimuksen kohde on ollut viikkoliikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Järvenpään poliisiasemalla tätä on tutkinut Liina Saarela (2018).

Tutkimuksen tuloksista selviää, että valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla työskentelevät poliisit käyvät liikkumassa työajalla silloin, kun aika ja resurssit sen sallivat. Tutkimuksen mukaan viikkoliikunta koettiin hyvänä työpäivän katkaisijana, jolloin ajatukset sai siirrettyä muualle itse työnteosta. Viikkoliikunnan koettiin vaikuttavan myös työpaikan sosiaalisiin suhteisiin myönteisesti. Tämän lisäksi viikkoliikunta koettiin yhdeksi harvoiksi työnantajan tarjoamiksi eduksi. Tutkimuksen yhteenvetona on havaittavissa, että viikkoliikunnalla on myönteisiä vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin. (Saarela, 2018.)

Tämä opinnäytetyö eroaa aiemmista tutkimuksista siltä osin, että työhyvinvoinnin tutkimuksen lähtökohtana on resurssit ja tutkimus kohdistuu Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevien henkilöiden tuntemuksiin. Aiemmat tutkimukset tukevat tämän tutkimuksen teoriapohjaa, sillä työhyvinvoinnin teoreettinen viitekehys koostuu pitkälti samoista asioista.

2.2 Työhyvinvointi

Seuraavaksi tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia. Luvussa työhyvinvointia lähestytään teoreettisesta näkökulmasta, jonka lisäksi tutkitaan työhyvinvointiin ajan saatossa vaikuttaneita tekijöitä.

Suomessa työhyvinvoinnin asiantuntijana toimii Työterveyslaitos. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin kuuluu olennaisena osana se, että työntekijät ja työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kokevat, että työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi, luettu 19.12.2019.)

Hyvä työ synnyttää työhyvinvointia, joka on työn tuloksen ja laadun perusta. Toimivassa työyhteisössä jokaisella työntekijällä on oma paikkansa ja työntekijät kokevat olevansa tärkeä osa jotakin kokonaisuutta. (Kaivola & Launila, 2007, 10.) Jo vuonna 1943 ryhmään kuulumisen tarvetta on tutkittu yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslowin toimesta. Tutkimus *A Theory of Human Motivation* käsittelee ihmisen tarvehierarkiaa. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, jotka käsittävät ystäväyden ja rakkauden lisäksi ryhmään kuulumisen, ovat tarvehierarkian pyramidin kolmannella tilalla. (A.H. Maslow, 1943.) Voisi siis sanoa, että tarve olla osa jotakin kokonaisuutta tai ryhmää, on yksi ihmisen

perustarpeista. Monelle tämä ryhmä tai kokonaisuus on työyhteisö, sillä työ muodostaa ison osan ihmisen arjesta. Tästä syystä työhyvinvointi koskettaa monia ja vaikuttaa eri ihmisten arkeen, joko elämänlaatua parantavasti tai huonontavasti.

Yleensä työhyvinvointi onkin väärin ymmärretty menestystekijä. Menestyvä organisaatio on tuottava, mutta ennen kaikkea se kantaa vastuun henkilöstöstään ja kehittää toimintaansa jatkuvasti vuorovaikutuksessa sidosryhmien ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Tästä syystä yritysten ja muiden työorganisaatioiden menestystä ei kannata tarkastella vain pelkän talouden näkökulmasta, sillä työpaikan sosiaalisen vuorovaikutuksen tulisi olla toiminnan kehittämisen lähtökohta. (Pyöriä, 2012, 7.)

On arvioitu, että työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi tulee vähintään 24 miljardia euroa vuodessa, joka vastaa lähes puolta valtion budjetista. Arvioon sisältyy muun muassa ennenaikainen eläköityminen, erilaiset ammattitaudit, terveydenhoitokulut, sairauspoissaolot sekä sairaana työskentelemisestä aiheutuvat kustannukset. (Manka & Manka, 2016, 7.) Näin ollen voisi sanoa, että työhyvinvointiin panostaminen ei ole ajan eikä rahan haaskuuta. Samoilla linjoilla on Työterveyslaitoksen 2016 laatima hanke, jossa todetaan, että satsaus työhyvinvointiin tuo panostuksen takaisin, sillä hyvinvoiva työntekijä ja hyvinvoiva työyhteisö ovat tuottavia ja innovatiivisia (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016, 4). Onkin todettu, että parhaita työkaluja työhyvinvoinnin tutkimiseen ja kehityksen seurantaan organisaatiotyypistä riippumatta, ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden seuranta. (Pyöriä, 2012, 21.)

Hyvinvoivat työntekijät muodostavat hyvinvoivan työyhteisön ja synnyttävät työhyvinvointia. Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvoivan työyhteisön tunnuspiirteitä ovat avoimuus ja luotettavuus. Hyvinvoivassa työyhteisössä kannustetaan ja innostetaan toiminaan ja työntekijälle annetaan myös myönteistä palautetta hyvin tehdystä työstä. Työntekijät puhaltavat yhteen hiileen, jolloin työmäärä pysyy kunkin yksilön kohdalla kohtuullisena. Mahdollisten ongelmien syntyessä työyhteisössä ei vaieta ja lamaannuta, vaan siellä uskalletaan puhua ongelmista ja yhteisön muutostilanteissakin pyritään säilyttämään toimintakyky. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi, luettu 18.12.2019.)

Vaikka työyhteisö kokonaisuudessaan voisikin hyvin, voi sieltä silti löytyä yksittäisiä työntekijöitä, jotka eivät koe työskentelevänsä hyvinvoivassa työyhteisössä. Tämän selittänee se, että työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Syyt koetun hyvinvoinnin

eroihin voivat johtua monenlaisista yksilön taustatekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, persoonallisuudesta tai perhetilanteesta. Hyvinvoinnin eroja voi aiheuttaa myös organisaatioon liittyvät tekijät, kuten epäoikeudenmukainen johtaminen. (Vesterinen, 2006, 8.)

Työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi kehittämistoimia kannattaa yksilön sijasta keskittää koko työyhteisöön. On tutkittu, että työpaikan kokonaisvaltainen kehittäminen vaikuttaa paljon suuremmin stressinhallintaan kuin yksittäisiin ihmisiin keskittyvä kehittämistoiminta. Tutkimuksen mukaan kaikista toimivimmat kehittämishankkeet osoittautuivat sellaisiksi, joissa puututtiin moneen eri tekijään samanaikaisesti. Parhaimmat tulokset saavutettiin, kun kehittämishanke keskitettiin työympäristön olosuhteisiin, työaikajärjestelyihin ja työorganisaation puutteisiin (kaavio 1). (Manka, 2015, 105-106.)

Työympäristön olosuhteet	Työaikajärjestelyt	Työorganisaation puutteet
-Fyysiset ja kemialliset tekijät kuten: <ul style="list-style-type: none"> • Melu • Tärinä • Pöly 	-Työtahti -Vuorotyö ja sen järjestelyt -Määräajat -Tauot	-Työnhallinta -Ponnistelut ja näistä saatavat palkkiot -Työtavat ja työtiimien toiminta -Johtaminen -Hierarkian vähentäminen -Osaamisen kehittämismahdollisuudet

Kaavio 1: (Manka, 2015, 105-106.)

Parhaimmillaan työhyvinvointitoiminta on työpaikan eri tahojen omaksuma kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on sisäistynyt yhdeksi osaksi jokapäiväistä työntekoa. Näin ollen työhyvinvointitoiminta ei ole erikseen toteuttavaa tyky-toimintaa, vaan se näkyy jokapäiväisessä työnteossa. Työhyvinvointitoiminta tulisi käsittää olennaisena osana henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa, jota voitaisiin toteuttaa esimerkiksi yhteisinä tempauksina työpäivän lomassa. (Vesterinen, 2006, 30.)

2.2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Vaikka työhyvinvointi on noussut nykypäivänä enemmän otsikoihin, niin työhyvinvoinnin tutkimus ei ole kuitenkaan mikään uusi asia. Työhyvinvointia on tutkittu jo runsaat sata vuotta. Tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä ja fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Ajan saatossa työhyvinvoinnin tutkimuksen painopisteet

ovat ehtineet muuttua moneen otteeseen. (Manka & Manka, 2016, 64.) Tämä on kuitenkin ymmärrettävää, sillä myös työelämä on muuttunut lähimenneisyyden tapahtumien takia useampaan kertaan. Työelämä ei ole irrallista muusta elämästä, vaan kaikki yhteiskunnassa tapahtuvat ilmiöt heijastuvat työntekijöiden kautta työelämään. 1990-luvulla lama vaikutti merkittävästi yritysten ja yksilöiden toimintaan. Isoja lainoja ottaneet joutuivat ylivoimaisiin vaikeuksiin konkurssien ja yksilövaikeuksien muodossa. Varmaksi koetut työpaikat saattoivat kadota yhtäkkiä alta, jolloin epävarmuus ja markkinoiden arvaamattomuus loivat varjoja työelämälle. 2000-luvun globalisaatio lisäsi kilpailua markkinoilla entisestään. Kilpailijoita tuli nyt myös muista maista. Myös julkinen sektori sai tästä kilpailusta osansa, sillä yksityisten yritysten käyttämät ajatusmaailmat ja -mallit otettiin sellaisenaan käyttöön. Tuottavuus on noussut kaikkein tärkeimmäksi arvoksi myös julkisella sektorilla, mikä tuottaa ongelmia töissä, jonka kohteena on elävä ihminen. Julkisen sektorin oma hidas byrokratia ei helpota tilannetta. Muutokset tapahtuvat jälkijunassa, mutta silti jo yksityisellä sektorilla toimimattomaksi havaittuja toimintamalleja pyritään sovittamaan julkisen sektorin palvelutehtäviin. (Kaivola & Launila, 2007, 12-15.)

On väkinäistä, että julkinen sektori ahdetaan samoihin tuottavuusmittareihin yksityisen yritystoiminnan kanssa. Julkinen sektori työskentelee pääosin yhteiskunnan hyväksi ja sen tuottavuus tulisikin mitata siinä, miten yhteiskunta ja ihmiset voivat. Julkisella sektorilla työskentelevien ihmisten arvomaailma on työn luonteen vuoksi palvelua korostava, jolloin raha ja sen ylikorostuneisuus tuottavuudessa aiheuttavat varsin voimakkaita negatiivisia tunteita työyhteisön sisällä. Henkilöstö voi tämän seurauksena tuntea itsensä petetyksi, sillä arvot, jotka olivat heille tärkeitä, eivät enää ole merkityksellisiä. Tämä vaikeuttaa työyhteisön sisällä yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista. Liian usein työyhteisön sisällä ajatellaan, että tuloksellisuus ja työn laatu ovat ristiriidassa keskenään. (Laine, 2006, 9.)

2.3 Työhyvinvointia alentavat tekijät

Seuraavaksi opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Tyypillisesti työhyvinvointia haittaavat tekijät ovat jaettu psykososiaaliseen ja fyysiseen kuormitukseen. Psykososiaaliseen kuormitukseen sisältyvät isona osana johtaminen ja työyhteisö, sekä työajat.

2.3.1 Psykososiaalinen kuormitus

Terveyttä ja hyvinvointia painottavaa lähestymistapaa työhön ja työyhteisön kehittämiseen kutsutaan psykososiaalisiksi näkökulmaksi. Tämän näkökulman toimintatavat ovat muuttuneet ja kehittyneet viimeisen 30 vuoden aikana tutkimusten antamien tulosten, työpaikkojen tarpeiden ja lainsäädännön kehittyessä. Työelämän psykososiaalista stressitutkimusta tutkittiin jo 1980–1990-luvulla, jolloin se antoi runsaasti tietoa siitä, mihin työyhteisön kehittämistoiminnan tulisi työpaikoilla suuntautua. (Lindström, 2002, 24, 32.)

Sopiva kuormitus työpaikalla edistää työntekijän työkykyä ja terveyttä. Kuormitustekijät voivat kuitenkin kääntyä myös haitalliseksi, jolloin työhyvinvointi vähenee ja seurauksena voi olla jopa työuupumus. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka väärinmitoitettuina tai puutteellisesti hallittuina voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Työntekijälle voi aiheutua haitallista kuormitusta myös, jos psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee epäsuotuisissa olosuhteissa. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ilmenee jokaisella työpaikalla, eikä niiltä voi täysin välttyä, mutta haitallisten kuormitustekijöiden ehkäisy on mahdollista. (Työsuojelu, psykososiaalinen kuormitus, luettu 05.01.2020.) (Työturvallisuuskeskus, psykososiaalinen kuormitus, luettu 05.01.2020.) Tämä ei ole työnantajalle vapaaehtoista, sillä myös Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (TyöturvL 2:8.1).

Psyykkisiä kuormitustekijöitä syntyy, kun työn voimavaratekijöiden ja vaatimustekijöiden välillä syntyy ristiriitaa (Työturvallisuuskeskus, psykososiaalinen kuormitus, luettu 05.01.2020). Työn voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi mahdollisuus itsensä kehittämiseen, tyydytystä tuottava tehtäväkuva ja työn hallinnan tunne (Vesterinen, 2006, 37-38).

Työn vaatimustekijöiden kasvaessa liian suureksi, työssä jaksamisen ongelmat lisääntyvät. Palkitsemisen puute, riittämätön osaaminen ja epätasa-arvoinen kohtelu ovat tekijöitä, jotka lisäävät työntekijän psyykkistä kuormitusta. Psyykkisen kuormituksen lisääntyessä kohtuuttomasti, voi seurauksena olla alentunut työkyky ja heikentynyt terveys. Myös yksilölliset tekijät, kuten motivaatio-ongelmat ja yksityiselämän ongelmat voivat vaikuttaa työntekijän henkiseen jaksamiseen työssä. (Vesterinen, 2006, 37-38.) Työelämä ja

yksityiselämä eivät kuitenkaan täydellisesti kytkeydy toisiinsa. Tutkimuksessa on havaittu, että yksityiselämän ongelmat lisäävät työssä koettavaa kuormaa vain, jos työn kuormitus on kohtuutonta. (Nivala, 2006, 97.) Näin ollen työpaikan muut voimavaratekijät voivat olla suuremmassa arvossa työhyvinvointia synnyttäessä, kuin yksilölliset tekijät.

Sosiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä asioita (Työturvallisuuskeskus, psykososiaalinen kuormitus, luettu 05.01.2020). Työelämän muutokset ovat tuoneet mukanaan sen, että sosiaalisten taitojen merkitys korostuu, eikä pelkkä ammattitaito riitä. Työyhteisön ratkaisevaksi hyvinvointi- ja menestystekijäksi on muodostunut kunkin henkilön kyky ja ymmärrys toimia osana työyhteisöä. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden olla enemmän oma itsensä työssä, kaikkine tunteineen, ajatuksineen ja kädentaitoineen. Tämä aiheuttaa kuitenkin omat riskinsä, sillä ihmiset ovat entistä haavoittuvaisempia, jolloin ristiriitoihin ja ongelmatilanteisiin täytyy puuttua entistä herkemmin. Työntekijä ei kykene enää piiloutumaan työroolin taakse, vaan työpaikan tapahtumat ja tunnetilat muuttuvat entistä henkilökohtaisemmiksi. (Launila & Kaivola, 2007, 72-73.)

Oman työn tarkoitus, mielekkyys ja merkityksellisyys askarruttavat ihmisiä yhä enemmän. Yhä useampi tekee työtä, jossa edellytetään joustavuutta. Tehtävien rajat ovat muuttuneet väljiksi ja tulkinnanvaraisiksi. (Alasoini, 2012, 108.) Useilla työpaikoilla on tullut tavaksi hoitaa työasioita ajasta tai paikasta riippumatta, joka omalta osaltaan lisää toiminnan joustavuutta ja parantaa toiminnan laatua. Samalla se kuitenkin verottaa voimavaroja, sillä työasiat kuormittavat entistä enemmän perheenjäsenten välisiä ihmissuhteita. Tämä lisää omalta osaltaan työn kuormitusta, sillä raja työelämän ja yksityiselämän välillä hämärtyy. (Juuti, 2006, 81.)

Ristiriidat työntekijöiden välillä aiheuttavat sosiaalisia vaatimustekijöitä työssä. Ristiriidat johtuvat yleensä yhteisten pelisääntöjen puutteesta tai niiden noudattamattomuudesta. Itsekkyys, erilaisuuden hyväksymättömyys ja toisten työn arvostuksen puute aiheuttavat kitkaa työntekijöiden välille, joka puolestaan vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin. (Vesterinen, 2006, 38.) Ihmissuhderistiriidat voivat syntyä työyhteisössä yksilöiden välille, mutta ne voivat laajentua koko työyhteisöä koskeviksi. Pelisääntöjen puutteiden lisäksi tavallisimpia ristiriitojen aiheuttajia työyhteisössä ovat jatkuva kiire ja työnjaon tai vastuualueiden epäselvyys. Myös epäselvät tai epärealistiset työn tavoitteet sekä huono tiedonkulku ja palautteen puute voivat aiheuttaa ihmissuhderistiriitoja työyhteisössä.

(Lahtinen ym., 2002, 96-97.) Ristiriidat voivat tuhota työyhteisön, työn tulokset ja työtyytyväisyyden työpaikalla. Niiden seurauksena voi kuitenkin syntyä jotakin positiivista, sillä konfliktit kehittävät niihin osallistuneita henkilöitä. (Ekstam, 2004, 5.)

Sosiaaliset suhteet ja ihmisen tasapainoinen tunnemaailma vaikuttavat voimakkaasti hyvinvointiin. Ilmapiirin ja vuorovaikutuksen paraneminen onkin usein myönteinen tulos erilaisissa työyhteisön kehittämistoimissa. (Lindström, 2002, 19.) Jokaisen työntekijän tulee miettiä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia liittyy tunteiden ilmaisuun työyhteisössä. Toimintamme vaikuttaa myös muiden työyhteisön jäsenten kokemuksiin ja tunteisiin. (Laine, 2006, 19-20.) Euroopan työolotutkimuksen (2015) mukaan naisista 35 prosenttia ja miehistä 28 prosenttia kertoo joutuvansa kätkemään tunteensa kokonaan tai miltei kokonaan työpäivän aikana (Manka & Manka, 2016, 29).

Osaaminen on yksi merkittävimpiä asioita työelämässä onnistumisen kokemuksen taustalla. Onnistumisen kokemukset taas edelleen rakentavat työhyvinvointia työyhteisössä. Useimmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että ihmisten suurin pelko työelämässä liittyy siihen, että he eivät hallitse työtehtäviään sillä tasolla kuin he olettavat organisaation heiltä odottavan. Työnantajien panostukset henkilöstön kehittämiseen esimerkiksi erilaisten koulutuspäivien merkeissä näyttäytyvät eräänlaisena takeena siitä, että ihminen ja hänen osaamisensa nähdään tarpeellisena yrityksen tulevaisuuden kannalta. Tämä luo turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta, joka kehittää työhyvinvointia. Osaamisen kehittämiseen varatut päivät jo itsessään edistävät työhyvinvointia yhteisöllisyyden merkeissä. (Salojärvi, 2006, 51-52.) Esimiehen tulisi huolehtia siitä, että työntekijä saa tehtävällensä sopivan perehdytyksen ja työtehtävät vastaavat hänelle annettua koulutusta (Vesterinen, 2006, 39).

Työyhteisö ja johtaminen. Työhyvinvointi ja johtaminen kulkevat pitkälti käsi kädessä. Työhyvinvoinnilla ja johtamisella on selkeä yhteys, sillä hyvä johtaminen liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Piittaamaton, kylmäkiskoinen tai liian ankara johtamisote aiheuttavat työpahoinvointia työyhteisössä. (Juuti, 2006, 77.) Hyvinvoinnista keskustelemisen ja sen mahdollistamisen tulisi olla osa johtamista, jotta työhyvinvoinnin olisi mahdollista toteutua työyhteisössä (Nivala, 2006, 96).

Esimiehen arvot heijastuvat hänen toimintatapoihinsa ja näkyvät erilaisina toimina ja reaktioina päivittäisessä johtamisessa. Arvot myös määrittävät sen, miten esimies suhtautuu

alaisiinsa ja mikä on hänen kuvansa ihmisistä työntekijöinä. (Wink, 2006, 140.) Esimiehen ei ole mahdollista luoda hyvää ilmapiiriä, jos hänen omat käyttäytymismallinsa ja arvonsa eivät ole hyvän johtajuuden mukaisia. Vesterisen (2006) mukaan työkuormitusta lisäävät tekijät johtajuuden näkökulmasta ovat:

- johtaja ei tue, ei anna palautetta tai ota vastaan palautetta
- ei palkitse
- ei osaa tai halua kantaa vastuuta
- ei ota vastaan ehdotuksia
- välinpitämätön, kohtelee epäoikeudenmukaisesti, alistaa, kiusaa
- ei kuuntele alaisten näkökulmia ja toiveita
- eristää, ei puhu, ylläpitää epävarmuutta meneillään olevista muutoksista
- ailahtelevainen ja mielivaltainen
- mieltää työntekijän siirreltävänä resurssina tai haittana

(Vesterinen, 2006, 39.)

Työhyvinvointi tulisi kytkeä kokonaisvaltaisesti organisaation toimintoihin. Esimiestasolla se tarkoittaa sitä, että ihmistä ja työntekoa ei voida erottaa toisistaan. Viime kädessä ihminen tekee aina työn, jolloin ei voida puhua erikseen ihmisen ja työn johtamisesta. (Nivala, 2006, 94.) Näin ollen esimiehen tulisi johtaa ihmisiä ja välttää asiakeskeistä johtamista. Esimiehen on kyettävä luomaan hyvää ilmapiiriä ja avointa vuorovaikutusta työyhteisön sisälle. Selkeän vastuunjaon ja yhteisten pelisääntöjen kautta luodaan pohjaa hyvälle työskentelylle. (Juuti, 2006, 84.)

Hyvän ilmapiirin ylläpitämiseksi esimiehellä on tietynlaisia vastuita. Esimiehen tulee puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin välittömästi ja hänen pitää kyetä perustelemaan päätöksensä (Vesterinen, 2006, 39). Juutin (2006) mukaan hyvä johtaminen on koko työyhteisön yhteinen tuote, jolloin sen tulokset ovat myös yhteisiä. Hyvän johtamisen seurauksena ihmisten välinen yhteistyö kehittyy, jolloin hyviä työtuloksia on mahdollista saavuttaa. (Juuti, 2006, 90.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan reilu esimies, joka kohtelee alaisiansa oikeudenmukaisesti, tukee alaistensa terveyttä. Oikeudenmukainen kohtelu on muun muassa kuuntelemista, huomaavaisuutta ja mielipiteiden kysymistä. Tutkimuksessa havaittiin, että oikeudenmukaisesti johdetuissa työpaikoissa psyykkisen rasituksen riski oli 50-70 prosenttia pienempi kuin epäoikeudenmukaisesti johdetuissa. Myös sairauspoistumilla oli selkeä yhteys oikeudenmukaiseen johtamiseen, sillä kun työntekijät kokivat heitä kohdeltavan

reilusti, olivat he myös huomattavasti vähemmän sairauslomilla. (Karppanen, 2006, 160.) Niin kuin aiemmin on jo todettu, yksi merkittävä työhyvinvoinnin mittaamiseen käytetyistä mittareista organisaatiotyypistä riippumatta, on sairauspoissaolojen seuranta. (Pyöriä, 2012, 21.)

Työyhteisö ei kuitenkaan rakennu pelkästä esimiehen toiminnasta. Työntekijöiden on otettava vastuuta oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja työyhteisön hyvinvoinnista. Tätä kutsutaan alaistaidoiksi. (Nivala, 2006, 103.) Alaistaitojen merkitykset ovat moniulotteisia. Passiivisena johdettavana olemisen sijasta työntekijä onkin aktiivinen johdettava, jonka kanssa on mahdollista luoda rakentava vuorovaikutus. Henkilö, jolla on hyvät alaistaidot, toimii työyhteisössään rakentavasti ja sitä kehittävästi. Hän huomioi ja auttaa muita, sekä pystyy toimimaan yli toimenkuvansa. Alaistaidot tulevat esille kvyssä toimia työn kehittämisen ja asioiden eteenpäin viemisen hyväksi. Työntekijä tiedostaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa työtä rajoittavissa ja edistävässä tekijöissä. Hän tunnistaa omat vaikutusmahdollisuutensa ja käyttää niitä työyhteisön hyväksi. Hyvät alaistaidot omaava työntekijä kykenee vastaanottamaan palautetta ja antamaan sitä toisille. Hyvän työyhteisön rakentaminen vaatii vastavuoroista palautetta, jolloin myös on erityisen tärkeää, että esimiestasolla on mahdollista saada ja vastaanottaa palautetta. (Kaivola & Launila, 2007, 65-67.)

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijät ovat omalta osaltaan luomassa sitä. Hyvässä työyhteisössä yksilö tuntee innostusta, kokee saavansa tukea ja arvostusta, sekä kehittyvänensä jatkuvasti. Vaikka esimiestyöllä ja johtamisella on ratkaiseva asema työyhteisön hyvinvoinnin luomisessa, on silti jokaisen yksilön panos tärkeä. (Salojärvi, 2006, 54.) Alaistaitoinen työntekijä luo tällaista me-henkeä, johon liittyy toisten huomiointi, kohteliaisuus ja ystävällisyys (Kaivola & Launila, 2007, 67).

Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää kaikkien osallistuvien tahojen yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä. Useimmissa työprosesseissa ihmisten riippuvuus muista on lisääntynyt, jolloin työyhteisön toimivuus on keskeisessä osassa organisaatiossa. Työprosessit vaativat monenlaista osaamista, jolloin työyhteisön on kyettävä puhaltamaan yhteen hiileen. (Leppänen, 2002, 37.) Työyhteisön ristiriidat ovat osa työyhteisön normaalia kehitystä, mutta toimivan työyhteisön tunnistaa siitä, kuinka se osaa ratkaista ongelmiaan. Yleisimmät ristiriidat liittyvät muutoksiin, esimiestyöhön, yhteistyöhön tai osaamiseen. Tärkeää

ristiriitojen ratkaisuisissa on varhainen puuttuminen, jolloin jonkun on tehtävä aloite ja puututtava ongelmaan. (Lahtinen ym., 2002, 101.)

Työyhteisön yhteisöllisyyden on havaittu vaikuttavan myös työssä jaksamiseen. Tutkimusten mukaan keskeinen voimavara, joka puuttui työuupumukseen ajautuneilta ihmisiltä, oli esimiehen ja muun työyhteisön tuki. Työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki voi edesauttaa katkaisemaan työuupumukseen johtavan kierteen. (Juuti, 2006, 82.) Esimiehen tuki voi näkyä muun muassa inhimillisenä johtamisena ja selkeänä palautekulttuurina (Salojärvi, 2006, 53).

Työajat. Työaikojen suunnittelu on yksi työhyvinvoinnin perusta. Työajoilla on monia erilaisia vaikutuksia työhyvinvointiin, henkilön terveyteen ja työkykyyn. Erityisesti vuorotyöllä on monia terveydellisiä haittavaikutuksia, kuten kohonnut riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin, aikuisiän diabetekseen ja mahdollisesti jopa rintasyöpään. (Työterveyslaitos, työaikojen kuormittavuuden arviointi, luettu 15.01.2020.)

Vuorotyön haitat näkyvät myös työn tekemisessä. Aamu- ja yövuorojen yhteydessä nukkuminen häiriintyy, jolloin henkilön vireystila on heikentynyt. Heikentynyt vireystila lisää riskiä työtapaturmiin. Työpäivien pituus, ylityöt ja työn suorittamisajankohta ovat kuormittavassa roolissa työaikoja arvioitaessa. (Työterveyslaitos, työaikojen kuormittavuuden arviointi, luettu 15.01.2020.) Erityisesti poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla työpäivät ovat pitkiä ja työn suorittamisajankohta vaihtelee aina aamuyöntunneista keskipäivään. Mahdolliset ylityöt lisäävät työajoista johtuvaa kuormitusta entisestään, jolloin työpäivien pituus saattaa helposti venähtää jopa 14 tuntiseksi. Kuormittavuus lisääntyy entisestään, jos palautumismahdollisuudet ovat heikot työpäivän aikana tai työpäivien välillä. Yötyöstä palautuminen kestää vähintään kaksi vuorokautta, joten työaikojen välisiin palautumisiin olisi syytä kiinnittää huomiota pitkällä tähtäimellä. (Työterveyslaitos, työaikojen kuormittavuuden arviointi jaksotyössä, luettu 15.01.2020.)

Työaikojen ennakoitavuus ja hyvät vaikuttamismahdollisuudet työaikoihin lisäävät työhön sitoutumista, jotka omalta osaltaan näkyvät vähäisimpinä sairauspoissaoloina ja pidempinä työurina. Hyvät vaikuttamismahdollisuudet helpottavat työn ja oman elämän yhteensovittamista. Esimerkiksi voimakasta ylikuormittuneisuutta aiheuttaa, että työvuorot suunnitellaan korkeintaan kahdeksi viikoksi kerrallaan tai työvuorolistat julkaistaan alle

viikko ennen uuden työvuorolistan alkua. (Työterveyslaitos, työaikojen kuormittavuuden arviointi jaksotyössä, luettu 15.01.2020.)

2.3.2 Fyysinen kuormitus

Tyypillisiä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat ruumiillisesti raskas työ tai jatkuva paikallaan istuminen. Ruumiillisesti raskas työ sisältää usein taakkojen käsittelyä, toistotyötä, staattisia tai hankalia työasentoja ja käsien voiman käyttämistä. Jatkuva paikallaan istuminen synnyttää myös hankalia työasentoja, esimerkiksi kumarassa työskentelyä. (Työterveyslaitos, fyysinen kuormitus, luettu 17.01.2020.)

Fyysisiä työn voimavaroja ovat terveellinen ja turvallinen työympäristö, sekä työntekijän terveys ja fyysinen kunto. Nämä omalta osaltaan synnyttävät työhyvinvointia. Terveellinen ja turvallinen työympäristö pitää sisällään ergonomian, valaistuksen, työvälineet ja ilmastoinnin. Fyysisiä työn vaatimustekijöitä ovat epämiellyttävät työolosuhteet, puutteellinen työturvallisuus ja työntekijän heikko fyysinen kunto. Epämiellyttäviä työolosuhteita ovat tyypillisesti home, veto tai kylmyys. Myös pienet työtilat, meluisa työympäristö ja huonot työvälineet synnyttävät fyysisiä kuormitustekijöitä ja työpahoinvointia. (Vesterinen, 2006, 37.)

Yleisimmin fyysisiä kuormitustekijöitä esiintyy työssä, jossa tarvitaan suurten lihasryhmien dynaamista ja staattista työtä. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi rakennustyöt, maa- ja metsätaloustyöt ja hoitoalan työt, mutta satunnaisesti fyysisiä kuormitustekijöitä esiintyy myös erityisammateissa, kuten palomiehen ja poliisin työssä. (Työterveyslaitos, fyysinen kuormitus, luettu 17.01.2020.) Poliisin työ on pääsääntöisesti matalakuormitteista, mutta kuormitushuippuja aiheuttavat muun muassa voimankäyttötilanteet, takaa-ajot tai muut erityistehtävät (Poliisihallitus, 2015, 3).

Haitallisella fyysisellä kuormituksella on moniulotteisia seurauksia. Se aiheuttaa työn sujumattomuutta ja tehottomuutta. Haitallinen fyysinen kuormitus aiheuttaa lihasten ja muiden kehon rakenteisiin vaurioita, jotka voivat vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymiseen. Vauriot lisäävät sairauspoissaoloja, jotka lisäävät työpaikan kuluja, kuten sijaisen palkkauksen ja kouluttamisen. (Työsuojelu, fyysinen kuormitus, luettu 17.01.2020.)

2.4 Työuupumus

Yli sadan vuoden ajan työssä jaksamisesta puhuttaessa on puhuttu stressistä. Viimeisen kymmenen vuoden aikana keskustelun sävy on muuttunut ja on alettua puhua yhä enemmän työuupumuksesta. Jo tämä keskustelun sävyn muuttuminen kertoo osaltaan sen, että työssä jaksamiseen liittyviä ilmiö on syventynyt. (Juuti, 2006, 81.)

Työuupumus on asteittain kehittyvä tulos siitä, kun työntekijä on antanut liian pitkään ja liian paljon itsestään työlle. Toisin sanoen työuupumus syntyy, kun epätasapaino työn vaatimusten ja omien voimavarojen välillä kasvaa liian suureksi. Tällöin syntyy tunnepohjainen reaktio stressitekijöihin, joka johtaa lopulta ahdistukseen, väsymykseen ja uupumukseen. Ahdistunut ja väsynyt työntekijä etäännyty työstään, sillä hänen asenteensa ja käyttäytymisensä muuttuvat uupumisen seurauksena. (Manka, 2015, 81.) Monet kokevatkin, että heidän antamansa panokset ovat liian suuria verrattuna työstä saataviin palkkioihin, jotka ovat muuttuneet entistä vaikeammin ennakoitaviksi ja epävarmemmiksi (Alasoini, 2012, 117).

Kokonaisvaltaisen henkisen ja fyysisen väsymisen lisäksi työuupumus aiheuttaa kyynistyneen asennoitumisen työhön ja ammatillisen itsetunnon laskun (Manka, 2015, 81). Kyynistyminen on seurausta siitä, kun ihminen yrittää suojautua taistelussaan työuupumusta vastaan ja luopuu ammattiinsa itse asettamista ihanteista. Tällainen tilanne syntyy silloin, kun työntekijä kokee, että työn vaatimukset ovat hänelle ylivoimaisia. Lepojaksot ja lomat eivät riitä palautumiseen ja ihminen alkaa epäillä kykyään selviytyä työssään. Kyynistyneen ihmisen ei tarvitse tuntea syyllisyyttä siitä, että ei saavuta ammattiin liittyviä tavoitteita. Tästä syystä henkilön tulisi pyrkiä ammattiin kouluttautuessaan ja uransa alkuvaiheessa suhtautumaan omiin kykyihin ja valittuun ammattiin realistisesti. Jos henkilö asettaa liiallisia ihanteita itselle, hän ei välttämättä osaa käsitellä työssä vaikeuksista tai pettymyksistä syntyviä negatiivisia tunteita. (Juuti, 2006, 81-82.)

Kyynistyminen heijastuu kielteisesti omaan itsetuntoon ja identiteettiin, sillä ne rakentuvat pääosin omaksuttujen ihanteiden varaan. Niistä luopuminen murentaa ammatillista identiteettiä. Tämän seurauksena ammatillisen itsetunnon romahtaessa henkilölle saattaa tulla tunne, ettei hänestä ole mihinkään. (Juuti, 2006, 82.)

Yksi tärkeimmistä asioista työuupumusta ehkäistessä on palautuminen työstä. On tärkeää, että ihmisellä on vapaa-ajalla mahdollisuus palautua töistä ja vapaa-ajan toiminnan tulisikin toimia palautumisen lähteenä. Vaikka vapaa-ajalla on iso merkitys palautumisessa, ennaltaehkäisevässä mielessä olisi tärkeää, että myös työpäivän aikana työntekijä pystyisi palautumaan. Työpäivän aikana tulisi olla hetkiä, jolloin työntekijät eivät olisi automaattiohjauksessa, vaan he olisivat tietoisesti läsnä itsestään ja tietoisia siitä, mitä he juuri sillä hetkellä tekevät. Työntekijän ei kannata unohtaa taukojen merkitystä, sillä kahvi- ja lounastauot ovat oivallisia virkistyshetkiä työn lomaan. Näiden asioiden lisäksi olisi tärkeää pitää kiinni selkeistä työpäivän alkamis- ja lopettamisajoista. Vapaapäivät ja lomat toimivat hyvänä irtautumisena työympäristöstä, mutta se edellyttää sitä, että näiden toteutumisesta huolehditaan. (Manka, 2015, 196.)

Ikääntymisellä on vaikutusta palautumiseen. Varmasti moni on kuullut työpaikoilla jo vanhemman työväestön toteavan, että he eivät palaudu työstä samalla tavalla kuin ennen. Onkin todettu, että ikääntyessä myös palautuminen vaikeutuu. Tämä näkyy erityisesti naisten kohdalla, sillä erityisesti naiset palautuvat vanhetessaan miehiä heikommin. (Manka, 2015, 195.) Jos palautumista ei opettele jo työuransa alussa, voi se aiheuttaa ongelmia myöhemmällä iällä. Nuoret työntekijät yleensä kokevat intoa ja haluavat antaa työllensä 110 prosenttia. Tämä ei ole kuitenkaan kannattavaa pitkällä tähtäimellä. Työterveyslääkäri Päivi Cheney on verrannut tätä ilmiötä hölmöläisen hevostenkuormaan Ylen artikkelissa vuonna 2017:

''Hölmöläinen lisää hevosen kuormaa. Kun on tuonkin jaksanut, niin jaksaa tuonkin, ja lopulta hevonen ei jaksa vetää kuormaa. Näin meillä ihmisilläkin käy, jos käydään päivä toisensa jälkeen töissä ilman palautumista'' (YLE, Niskanen, 06.03.2017)

Voisi siis melkein sanoa, että palautuminen on osa nykypäivän ammattitaitoa. Työelämän vaatimukset kovenevat koko ajan, jolloin myös palautumisen merkitys korostuu. Palautuminen on ihmisen itsensä vastuulla. Kaikkien tulisi miettiä, mitkä palautumisen keinot toimivat itsellä parhaiten (Manka, 2015, 195).

On kuitenkin todettava, että toisista töistä on helpompi palautua kuin toisista. Pelkästään työn luonne ei tätä määritä, sillä palautumiseen vaikuttavat myös esimiestyö ja yksilön suhtautuminen työhön. Palautumisen esteitä työssä aiheuttavat työn rakenteelliset ominaisuudet. Vuorotyö ja pitkä työviikko asettavat haasteita palautumiseen. Työn

vaatimukset, kuten fyysinen kuormittavuus, aikapaineet ja kiire, vastuu ja päätöksenteko aiheuttavat kuormitusta työssä. Tähän kun lisää yksilötasoisesta työhön sitoutumisen, kuten vähäisen työnimunan tai päinvastaisesti työhölmismm, voi työstä palautumisen olla haasteellista. Esimiestasolla olisi tärkeää huolehtia, että työssä ei näy työn voimavarojen puute. Olisi tärkeää, että varsinkin vaativassa työssä ei tule epäedullista asemaa työn vaatimusten ja voimavarojen suhteen. Jos työn voimavaroissa on puutteita, kuten esimiehen epäoikeudenmukaisuutta, vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia, vähäistä sosiaalista tukea ja työn epävarmuutta, voi kuilu voimavarojen ja työn vaatimusten välillä kasvaa liian suureksi. (Manka, 2015, 194.)

Työuupumuksen torjunnassa ja sitä vastaan taistellessa ei riitä, että työuupumuksen oireet poistuvat. Tavoitteena on saada ihminen kokemaan työn imua, jolla tarkoitetaan pysyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imulle on tyypillistä ihmisen aktiivisuus ja mielihyvän saaminen työstään. Työn imussa työntekijä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhönsä. (Juuti, 2006, 83.) Tällaista työn merkityksellisyyden kokemista vaatii se, että työntekijät pääsevät itse osallistumaan organisaatiota uudistaviin ja työlle merkitystä tuoviin prosesseihin (Alasoini, 2012, 109).

3 RESURSSIT

Poliisin voimavarat tulevat jatkossa riittämään yhä vähempään. Tämä vaatii uusia toimintamuotoja ja uudenlaista ajattelua poliisitehtävien määrittelyssä. Huomio on kiinnitettävä poliisityön sisältöön ja työntekijöihin. (Mutttilainen & Potila, 2016, 183.) Julkisen palvelun tuottaja joutuu priorisoimaan, miten eriarvoisuutta jaetaan kansalaisten kesken. Palvelukyky ei riitä vastaamaan kaikkiin palvelutarpeisiin tai edes merkittävien rikosten tutkintaan tai yleistä järjestystä ja turvallisuutta vaarantavien uhkien torjuntaan yhtäläisesti maan eri osissa. (Huotari, 2016, 23.)

Ongelma ei koske vain Suomea. Poliisien määrä Euroopan Unionin jäsenvaltioissa on laskenut hitaasti viime vuosina. Vuonna 2016 EU:ssa oli 1,6 miljoonaa poliisia, joka on 3,4 % pienempi määrä kuin vuonna 2009. Suhteutettuna asukaslukuun tämä tarkoittaa, että Euroopan Unionin jäsenvaltioissa oli 318 poliisia jokaista 100 000 asukasta kohden vuonna 2016. Suomessa vastaava luku vuonna 2016 oli 137 poliisia 100 000 asukasta kohden, joka

oli vertailumaiden pienin. Vastaavasti vertailumaista eniten poliiseja suhteessa asukkaisiin oli Kyproksella, jossa oli 573 poliisia 100 000 asukasta kohden. (Eurostat, 04.01.2019.)

Resurssit voidaan jakaa aineellisiin ja aineettomiin resursseihin. Aineelliset resurssit voidaan jakaa vielä neljään ryhmään: fyysisiin, taloudellisiin, teknologisiin ja organisatorisiin resursseihin. Aineelliset resurssit ovat käytännössä omaisuutta, joka voidaan nähdä ja ilmaista määrällisesti. (Tall, 2014, 41-42.) Aineettomia resursseja ovat kaikki aineettomat hyödykkeet, kuten työntekijöiden tietämys ja osaaminen, työskentelytavat, maine ja suhteita muodostavien ihmisten välinen luottamus (Allee, 2017, 5-6). Tässä opinnäytetyössä keskitymme henkilöstöresursseihin ja fyysisiin resursseihin osana työhyvinvointia. Fyysisiin resursseihin kuuluvat aineelliset hyödykkeet, kuten infrastruktuuri, tietoliikennetekniikka ja muut varusteet (Cater & Cater, 2009, 191).

Henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena on huolehtia, että organisaatiolla on käytössä sellaiset henkilöstöresurssit, joiden avulla on mahdollista saavuttaa toiminnalle asetetut tavoitteet (Kuntatyönantajat, 22.02.2017). Erityisesti poliisin resurssien ja työmäärän suhteella on oletettavasti suuri merkitys työn laatuun. Suuret resurssit tehtävää kohden johtavat keskimääräisesti parempaan lopputulokseen tehtävän onnistumisen kannalta. Poliisien määrä suhteessa hälytystehtäviin on vähentynyt kolmanneksen vuosien 1997 ja 2015 välillä. (Kari, 2017, 26-27.)

Vähäiset henkilöstöresurssit koetaan ongelmaksi erityisesti valtion työntekijöiden keskuudessa. Valtion työntekijöistä 62 prosenttia on kokenut, että heillä on liian vähän henkilökuntaa työn tekemiseen. Kiire ja henkilökunnan vähyys aiheuttavat työn hallinnan tunteen menettämistä, joka on yksi keskeisimmistä työhyvinvoinnin ylläpitäjistä. (Manka & Manka, 2016, 28.)

3.1 Tehtävien määrä Järvenpäässä

Tässä kappaleessa esiteltävässä tilastossa (Tilasto 1) kuvataan valvonta- ja hälytystoiminnan poliisin partioiden tehtävien määrää Järvenpään poliisiaseman vaikutusalueella kesäkuussa 2019. Vertailukohteena on Porvoon poliisiaseman ja sen vaikutusalueella olevien kuntien tehtävien määrät. Tilastossa ovat hätäkeskuksen antamien hälytystehtävien lisäksi partioiden itse luomat oma-aloitteiset tehtävät. Oma-aloitteisia tehtäviä ovat muun muassa ajoneuvojen

pysäytykset, yleisen turvallisuuden ja järjestyksen valvontatehtävät ja liikennevalvontatehtävät. Tilastotieto on kerätty PolStat -järjestelmästä.

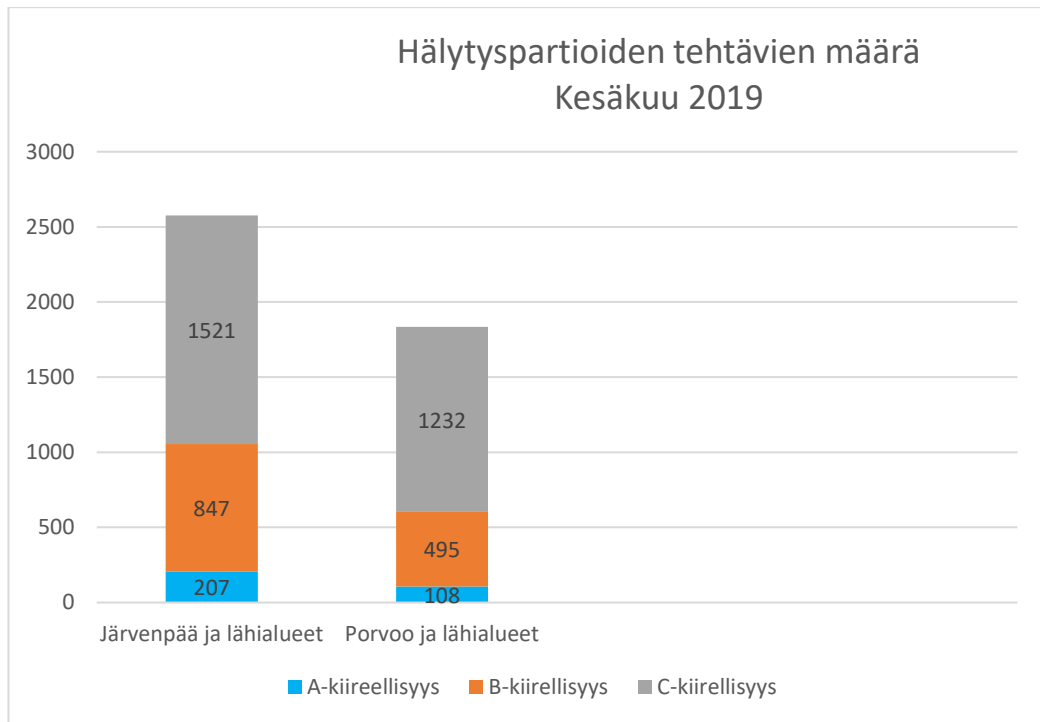
Järvenpään poliisiasema kuuluu Itä-Uudenmaan poliisilaitokseen. Itä-Uudenmaan poliisilaitokseen kuuluvat Järvenpään poliisiaseman lisäksi, Porvoon, Hyvinkään, Nurmijärven ja Loviisan poliisiasemat sekä Vantaan pääpoliisiasema (Kuva 1).



Kuva 1: (Poliisi, Itä-Uudenmaan poliisilaitos, luettu 14.02.2020), muokkaus Kivelä 23.02.2020

Järvenpään poliisiaseman vastuualueelle kuuluvat Järvenpää, Tuusula, Kerava ja osittain Mäntsälä. Näiden kuntien asukasluku on yhteensä noin 140 000 asukasta. Järvenpään poliisiaseman vastuualueelle kuuluvat kunnat ovat rajattu sinisellä värillä. Tilastotutkimuksessa vertailukohteenä olevan Porvoon poliisiaseman vastuualueelle kuuluu kahdeksan eri kuntaa: Porvoo, Sipoo, Askola, Loviisa, Lapinjärvi, Myrskylä, Pukkila ja Pornainen. Porvoon poliisiaseman vastuulle kuuluvat kunnat ovat rajattu punaisella värillä. (Kuva 1.) Näiden kuntien yhteenlaskettu asukasluku on yhteensä noin 102 000 asukasta.

Haastatteluista ilmeni, että Porvoon ja Järvenpään poliisiasemat työskentelevät pääsääntöisesti samalla partiomäärällä. Poliisin taktisten menetelmien salassapitosäännöksistä johtuen tarkkaa partiomäärää ei ole mahdollista julkistaa.



Tilasto 1: (PolStat, VHS-seuranta 2019)

A-kiireellisyysluokan tehtävät ovat kaikkien kiireellisimpiä tehtäviä (Tilasto 1). A-kiireellisyysluokan tehtävät ovat käytännössä hoidettava välittömästi, ja ne keskeyttävät alemman kiireellisyysluokan tehtävän, jos vapaita partioita ei ole käytettävissä (Hätäkeskuslaitos, 01.10.2019).

Partiotarve suhteessa tehtävien määrään ei ole yksiselitteinen. Porvoon poliisiaseman vaikutusalueeseen kuuluu useampia kuntia, jotka sijaitsevat laajalla alueella. Näin ollen Porvoon poliisiaseman vaikutusalue on suurempi kuin Järvenpään poliisiaseman, joka aiheuttaa välimatkojen vuoksi partiotarvetta. Porvoon poliisiaseman vastuulle kuuluvat kunnat jakautuvat noin 1836 neliökilometrin alueelle, kun taas Järvenpään poliisiaseman vastuulla olevien kuntien vastaava luku on noin 892 neliökilometriä. Pienemmissä kunnissa hälytystehtävien määrä on vähäinen, jolloin ne eivät välttämättä nosta tehtävien määrää merkittävästi.

Tilastoväärentymää aiheuttaa lähimmän partion periaate kiireellisissä tehtävissä. Tämän takia tietyn poliisiaseman alueella sijaitseva tehtävän on voinut hoitaa toisen poliisiaseman partio. Järvenpään tilastoihin on laskettu mukaan Mäntsälä, jonka Hyvinkään ja Järvenpään poliisiaseman partiot jakavat päivän partiovahvuuksien mukaan. Järvenpään poliisiaseman partioiden hoidettavana kesäkuussa 2019 on ollut yhteensä 2575 tehtävää, joista Mäntsälän

alueen osuus oli 353 tehtävää. Porvoon poliisiaseman partioiden hoidettavana on ollut 1835 tehtävää.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmät on ollut tapana jakaa karkeasti kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin menetelmiin. Alasuutarin (1999) mukaan molempia menetelmiä voidaan kuitenkin soveltaa samassa tutkimuksessa ja saman tutkimusaineiston analysoinnissa. Kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta voidaan pitää jatkumona, ei toisiaan poissulkevinä vastakohtina. (Alasuutari, 1999, 32.)

Karkeimmillaan kvalitatiivinen tutkimus käsitetään aineiston muodon ei-numeraaliseksi kuvaukseksi. Tällaiseen aineistoon voi soveltaa myös kvantitatiivisia eli numeraalisia lukutapoja. (Eskola & Suoranta, 1999, 13.) Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi tavoite on nostaa esiin tietyn joukon tulkintoja ja ajatuksia. Tutkimustuloksia on mahdollista kuitenkin yleistää vastaaviin kohdeympäristöihin, vaikka ehdot ovatkin erilaisia kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Hakala, 2015, 22.)

Kvantitatiivinen menetelmä pyrkii rakentumaan lainalaisuuksille, joiden hallinta ja suunnittelu on tarkasti ohjattua (Hakala, 2015, 19). Kvantitatiivisessa menetelmässä tuotosta perustellaan lukujen ja niiden välisten systemaattisten, sekä tilastollisten yhteyksien avulla. Tyypillisimmin aineisto saatetaan taulukkomuotoon ja kullekin tutkimusyksikölle annetaan arvoja eri muuttujilla. (Alasuutari, 1999, 34.)

4.1 Teemahaastattelu

Haastattelut ovat yksi tiedonhankinnan perusmuodoista, sillä se on joustava menetelmä, joka soveltuu monenlaisiin tarkoituksiin ja lähtökohtiin. Haastattelut voidaan jaotella erilaisiin alalajeihin, joita ovat esimerkiksi strukturoimaton haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu, syvähaastattelu ja kvalitatiivinen haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 11, 14, 43-44.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Vastamäki, 2015, 29). Teemahaastattelulle ominaista on, että haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat.

Kysymysten järjestys tai niiden sanamuodot voivat vaihdella. Teemahaastattelu etenee keskeisten teemojen varassa ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Ihmisten tulkinnat asioista ovat keskeisessä roolissa teemahaastattelua tehdessä. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 47-48.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastateltavista puhutaan usein perusjoukosta valittavan otoksen sijaan harkinnanvaraisena näytteenä, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tilastollisten yleistysten sijasta saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uutta näkökulmaa tapahtumiin ja ilmiöihin. Jo muutamaa henkilöä haastatteleamalla voidaan saada tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 58-59.)

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tämä opinnäytetyö on toteutettu pääosin kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Aineisto on kerätty kirjallisista lähteistä, tilastoista ja puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla.

Aiemmin tässä opinnäytetyössä esitelty tilasto Järvenpään poliisiaseman hälytystehtävien määrästä on koottu käyttäen kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Hälytystehtävien määrää kuvataan lukujen ja tilastollisten yhteyksien avulla.

Haastatteluihini valitsin neljä valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla toimivaa poliisimiestä, joiden virkapaikka oli Järvenpään poliisiasema. Valitsin haastateltavat poliisit sattumanvaraisesti, mutta kuitenkin niin, että eri ikä- ja sukupuolijakaumat tulivat edustetuiksi. Pyrin myös saamaan tutkimukseeni näkökulmaa eri virkauransa vaiheissa olevilta henkilöiltä. Harkinnanvaraisessa otannassa haastateltavat henkilöt poimitaan harkitusti, mutta kuitenkin siten, että pyritään mahdollisimman tasapuoliseen ja objektiiviseen tulokseen (Holopainen & Pulkkinen, 2002, 36).

Suoritin haastattelut henkilökohtaisesti Järvenpään poliisiasemalla. Haastatteluiden ajallinen kesto vaihteli noin puolesta tunnista yli tuntiin. Haastatteluihin kutsutuille kerroin haastattelujen tarkoituksesta opinnäytetyössäni, sekä siitä, että haastatteluiden tulokset tulitaisiin käsittelemään opinnäytetyössäni anonymisti.

Ennen haastatteluja olin hahmottanut keskeisiä kysymyksiä ennalta laadituista teemoista, joita olivat työhyvinvointi, resurssien jakautuminen ja riittävyys. Haastattelutilanteessa teema-alueita tarkennetaan vielä kysymyksillä (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 66). Tässäkin

tapauksessa haastatteluiden aikana mieleeni tuli tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastatteluissa keskeisintä on, että tutkijan lisäksi haastateltava toimii tarkentajana (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 66). Haastattelutilanteet etenivät haastateltavan vastausten mukaan, jolloin haastattelut syvenivät haastateltavan kiinnostuksen ja edellytysten perusteella.

Haastattelut sopivat opinnäytetyöhöni aineistonkeruumenetelmänä, sillä tarkoituksenani oli tutkia työhyvinvointiin ja resursseihin liittyvää ilmiötä Järvenpään poliisiasemalla syvällisemmin. Haastateltavien määrä olisi voinut olla suurempi, jolloin ilmiötä olisi voinut tutkia laaja-alaisemmin. Sain kuitenkin neljältä haastateltavalta riittävästi tietoa suhteessa käytössä oleviin voimavaroihini opinnäytetyön suorittamiseksi. Harkinnanvaraista otantaa käytettäessä tulos ei edusta perusjoukkoa (Holopainen & Pulkkinen, 2002, 36). Halusin kuitenkin käyttää harkinnanvaraista otantaa haastateltavia valitessa, sillä tarkoituksenani oli saada eri ikä- ja sukupuolijakauman edustajia kuuluviin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kaikki neljä haastateltavaa työskentelevät Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Haastateltavilla poliiseilla on virkaikää yhdestä vuodesta yli 30 vuoteen. Yksi haastateltavista työskentelee ylikonstaapelina ja muut haastateltavat vanhempina konstaapeleina. Ylikonstaapelina työskentelevä toimii myös ryhmänjohtajana ja säännöllisesti kenttäjohtajana, jolloin hän toimii tietyn alueen operatiivisen kenttätoiminnan johtajana.

Seuraavaksi esittelen haastattelun tuomia tuloksia. Haastatteluiden vastaukset ovat jaettu tutkimuskysymysten mukaan kolmeen eri aihekokonaisuuteen. Ennen haastattelua haastateltaville ei eritelty tarkemmin, mitä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan resursseilla. Haastateltavat saivat vapaasti kertoa ajatuksiaan työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

5.1 Resurssien riittävyys ja jakautuminen

Kaikki haastatellut poliisit pitivät henkilöstöresursseja toisinaan vajavaisina ja riittämättöminä valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Resurssien riittämättömyys näkyi

haastateltavien mielestä erityisesti tukipartioiden vähytenä ja siinä, ettei taukoja ehdi kiireisinä aikoina pitämään. Rauhallisina päivinä resurssit ovat haastateltavien mukaan riittävät, mutta he kokivat, että pienenkin poikkeuksen tullessa partioita ei ole tarpeeksi.

Osa haastateltavista koki resurssien jakautuvan epätasaisesti pohjoisella kenttäjohtoalueella, johon kuuluvat Järvenpään, Porvoon ja Hyvinkään poliisiasemat. He kokivat, että Järvenpäässä hälytystehtäviä on enemmän ja kiire on jatkuvaa. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että muiden poliisiasemien henkilöstöresursseista ei voida tinkiä. Heidän mielestään partioiden määrää tulisi lisätä kokonaisuudessaan, eikä pelkkä uudelleen resurssointi tämän hetkisten resurssien kesken ole riittävää. Kenttäjohtajana toimiva haastateltava kertoi kenttäjohtovuorollaan pyrkivänsä jakamaan työkuormaa alueiden kesken, mutta se on osoittautunut käytännössä mahdottomaksi, sillä Järvenpäässä partioiden työkuorma on jatkuvasti suurinta.

5.2 Resurssien vaikutus hälytystehtävien suorittamiseen

''Soitetaan paljon ihmisille, hoidetaan keikkoja soittamalla. On niin paljon keikkaa ootilla tai jos tulee kerrankin tauko, niin haluaa pitää sen tauon.''

Haastateltavat kokivat, että he pyrkivät parhaansa mukaan hoitamaan hälytystehtävät kiireestä ja henkilöstöresurssien vähydestä huolimatta. Silti hälytystehtäviä joudutaan hoitamaan paljon puhelimitse. Tämän lisäksi kenttäjohtajan on muutettava hälytystehtävien kiireellisyysluokkia alemmaksi ja tehtäviä on jätettävä vain seurantaan. Partionjohtajana toimiessa tehtävillä on mietittävä vain tarpeelliset toimenpiteet, sillä yleensä aikaa tehtävän perusteellisemmalle tutkimisille ei ole.

Erään haastateltavan mukaan pohjoisella kenttäjohtoalueella kansalaiset saavat erilaista palvelua riippuen siitä, minkä poliisiaseman alueella kansalainen tarvitsee poliisia. Tämä johtuu haastateltavan mukaan siitä, että Järvenpäässä vasteajat vähemmän kiireellisten tehtävien hoitamiselle ovat pidempiä kuin muualla pohjoisella kenttäjohtoalueella. Kiireestä ja partiovajeesta johtuen tehtävät saattavat olla välillä pitkäänkin odotuksella. Haastateltavan mukaan tämä aiheuttaa odottelua myös muille sidosryhmille, kuten sosiaaliviranomaisille ja ensihoidolle.

”Peruspäivinä näillä resursseilla pärjää, mutta 90 prosenttia ajasta työskentelemme alimiehityksellä. Tämän seurauksena Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen alueella tehtävien käsittely poikkeaa sisäisesti ja valtakunnallisesti johtuen resurssien määrästä.”

Kenttäjohtajana toimiva haastateltava kertoi, että Järvenpäässä kenttäjohtovuorolla on hoidettava samalla tavalla hälytystehtäviä kuin normaalissa partiossa. Tämä aiheuttaa sen, että tehtävien suorittamisen lomassa kokonaiskuva katoaa ja johtaminen vaikeutuu, joka osaltaan lisää työkuormitusta.

5.3 Resurssien vaikutus työhyvinvointiin

Kaikki haastateltavat kokivat henkilöstöresurssien niukkuuden lisäävän työkuormaa huomattavasti. Haastateltavat kokivat jatkuvan kiireen uuvuttavaksi. Stressitasot ovat jatkuvasti työkuormituksen vuoksi korkealla ja palautumista työpäivän aikana ei ehdi tapahtumaan.

Haastateltavat kertoivat, että työkuorman vuoksi taukojen pitäminen on haastavaa. Kiireisinä päivinä tehtäviä on laitettava odotukselle, jotta partiot ehtisivät pitää ruokatauon päivän aikana. Samaisesta syystä viikkoliikuntojen toteutuminen on hyvin ryhmäkohtaista. Partiot eivät halua aiheuttaa toisillensa enempää työkuormaa, joten viikkoliikunnat jäävät usein pitämättä. Viikkoliikunnan pitäminen heidän mukaansa aiheuttaa käytännössä sen, että toisten partioiden on paikattava yhden partion poistuma. Haastateltavat kokivat, että viikkoliikunnan toteutuessa, se vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin.

”Meidän ryhmässämme ryhmänjohtaja kehottaa liikkumaan. Muut painavat silloin keikkaa, mutta kaikki sen hyväksyvät.”

Henkilöstöresurssien lisäksi päänvaivaa aiheuttavat haastateltavien mielestä ajoneuvojen kunto ja riittävyys. Useampi haastateltava kertoi, että ylitöiden vuoksi seuraavan vuoron aloittava partio saattaa joutua odottelemaan ajoneuvoa, jolloin työvuoroa ei ole mahdollista aloittaa täysipainoisesti. Haastateltavien mukaan vanhemmissa ajoneuvoissa on toisinaan sellaisia vikoja, jotka vaikeuttavat työn sujumista ja näin ollen vaikuttavat työhyvinvointiin alentavasti.

Haastateltavat kokivat, että voimankäyttövälineiden ja muiden varusteiden osalta tilanne on riittävä. Työhyvinvointia alentavana tekijänä koettiin kuitenkin koulutuksen puute. Yksi haastateltavista kertoi, että kouluttajien vähyden ja ajanpuutteen vuoksi koulutuksia järjestetään harvoin.

Melkein jokaisessa haastattelussa nousi jollakin tavalla esille Järvenpään poliisiaseman tilat. Keskustelua aiheuttivat poliisivankilan tilanne, ampumaradan puute ja riittävät hallitilat. Haastatteluhetkellä poliisiaseman poliisivankila oli säästösyistä suljettu, joka aiheutti haastateltavien keskuudessa mielteitä työhyvinvoinnin alenemisesta. Haastateltavat kokivat lisääntyvien kuljetusten aiheuttavan työkuormitusta, sillä pidempien kuljetusmatkojen takia resurssivaje näyttäytyy poliisiaseman alueella suurempana. Yksi haastateltavista koki Järvenpään poliisivankilan sulkemisen vaikuttavan moneen asiaan, kuten työn laatuun ja jaksamiseen. Toinen haastateltava totesi lisääntyvien kuljetusmatkojen aiheuttavan ylitöitä, sillä kuljetuksia toiseen poliisivankilaan tapahtuu myös loppuvuorosta, jolloin työajan loputtua partio saattaa olla toisen poliisiaseman alueella. Haastateltavat kokivat, että poliisivankilan sulkemisen vuoksi henkilöstöresursseja on lisättävä, jotta työhyvinvointi pysyisi entisellä tasollaan.

Haastatteluissa esille nousi ongelmat kommunikaatiossa laitoksen ylimmän johdon kanssa. Haastateltavat kokivat, että lähiesimiestoiminta on moitteetonta, mutta samalla he kokivat, etteivät saa ääntänsä tarpeeksi kuuluviin ylimmän johdon kanssa. Kaksi haastateltavaa toivoivat, että ylin johto kävisi joskus konkreettisesti paikan päällä Järvenpään poliisiasemalla. He kokivat, että ylimmillä esimiehillä on tällä hetkellä vääristynyt kuva Järvenpäästä ja sen monimuotoisesta toimialueesta. Haastateltavat kokivat tämän olevan ongelman ydin resurssilähtöisessä työhyvinvointikeskustelussa.

Eräs haastateltavista nosti esille työhyvinvointia alentavana tekijänä tietoliikenneyhteyksien pätkimisen ja tietoteknisten työvälineiden toimimattomuuden. Haastateltavan mukaan yksinkertaiseenkin tehtävään saattaa kulua tuhottomasti aikaa, jos järjestelmät kaatuvat tai tulostin ei toimi. Tämä aiheuttaa kiireen keskellä turhautumista ja lisää työn kuormittavuutta.

Kysyttäessä työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia voimavaroja, kaikki haastateltavat kehuivat Järvenpään partioiden välistä yhteishenkeä. Haastateltavat kokivat työyhteisön kantavaksi voimavaraksi kiireen ja kuormittavan työn keskellä, joka saa heidät jaksamaan työssään paremmin.

'' Kokonaisuudesta puhuttaessa hyvin työtä tekevä ja parhaansa yrittävä porukka, joka repii omasta hyvinvoinnistaan kaiken irti, jotta Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen julkisuuskuva säilyisi nykyisellä tasolla. ''

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että merkittävä tapa työhyvinvoinnin lisäämiseksi olisi lisätä henkilöstöresursseja. Haastateltavien mukaan Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla on paljon henkilöstöä, jotka miettivät vakavissaan vaihtoa muualle, missä hälytystehtäviä ei olisi niin paljoa ja työkuormitus olisi vähäisempää. Monet ovat todenneet, että samalla rahalla voisi tehdä huomattavasti vähemmänkin töitä jollain muulla poliisiasemalla.

''Meillä on sellaisia 5-10v olleita kavereita, jotka vakavissaan miettii, että lähtee muualle koska täällä on niin paljon keikkaa. ''

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen keskeisimpiä tutkimuskysymyksiä olivat:

- 1) Millainen vaikutus resursseilla on työhyvinvointiin Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla?
- 2) Miten resurssit vaikuttavat hälytystehtävien suorittamiseen Järvenpään poliisiasemalla työskentelevien mielestä?

Tämän lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin resurssien riittävyyttä ja jakautumista työntekijöiden näkökulmasta. Tämän tueksi tutkimuksessa on koottu tilasto tehtävien määrästä Järvenpään poliisiaseman vaikutusalueella. Tutkimuksessa ei salassapidollisista syistä perehdytä tarkkoihin partiomääriin, mutta tutkimuksessa on laadittu vertailutilasto Porvoon poliisiaseman tehtävistä. Tämä selkeyttää lukijalle suhdannetta tehtävämäärien välillä, sillä Porvoon ja Järvenpään poliisiasemat työskentelevät pääsääntöisesti samalla partiovahvuudella.

Pienimuotoisen tilastotutkimuksen valossa on havaittavissa, että Järvenpään poliisiaseman vaikutusalueella tehtäviä on määrällisesti enemmän kuin vertailukohteena olleella Porvoon

poliisiasemalla. Haastatellut kokivat Järvenpään poliisiaseman työkuorman olevan suurempaa kuin muiden pohjoisten kenttäjohtalueella sijaitsevien asemien, johon osviittaa antoi myös kyseinen tilastotutkimus. Suoraa johtopäätöstä ei voida kuitenkaan tilastotutkimuksen perusteella tehdä resurssien epätasaisesta jakautumisesta, sillä Porvoon vaikutusalue on Järvenpäästä suurempi. Näin ollen Porvoossa partioita sitoo pidemmät välimatkat laajemmalla alueella. Tilastotutkimuksen ja haastatteluiden perusteella on kuitenkin melko selvää, että tehtäviä on Järvenpäässä määrällisesti paljon. Tästä syystä haastateltavat kokivat, että muiden poliisiasemien resursseista ei voida nipistää, mutta kuormitus pitäisi tasata lisäämällä Järvenpään työvoimaa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen vaikutus resursseilla on työhyvinvointiin Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla. Kokonaisuutena voidaan todeta, että Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla on havaittavissa resurssien puutteesta johtuvaa työkuormitusta.

Haastattelun vastaukset olivat yhteneväiset haastateltavasta riippumatta. Haastateltavat mainitsivat samoja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, vaikka haastattelukysymykset olivat suhteellisen avoimia (Liite 1). Tämä tuo omalta osaltaan luotettavuutta vastauksien laatuun, vaikka haastateltavia ei ollut lukumäärällisesti paljon. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli selventää poliisiasemalla työskentelevien tunteja ja ajatuksia aiheeseen liittyen, eikä luoda kaikenkattavaa tilastotietoa työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkimustuloksista on havaittavissa suurimmaksi työhyvinvointia alentavaksi tekijäksi jatkuva kiire. Haastatellut kokivat kiireen johtuvan henkilöstöresurssien puutteesta. Tämä osaltaan aiheuttaa muun muassa taukojen pitämättömyyttä, jolloin palautumista ei ehdi työpäivän aikana tapahtumaan. Pitkällä tähtäimellä Järvenpään poliisiasemalla on havaittavissa henkilöstön kokonaisvaltaista väsymistä, joka aiheuttaa työpaikan vaihtoaikkeitä valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevien henkilöiden keskuudessa. Jatkuvalle kiireelle ja siitä aiheutuvalla psykososiaalisella kuormituksella on havaittu yhteys työuupumuksen syntymiseen. Ennaltaehkäisevässä mielessä on tärkeää, että työntekijä pystyisi palautumaan työstä osittain jo työpäivän lomassa. Palautumista tapahtuu työpäivän aikana pidetyillä tauoilla.

Poliisihallituksen ohjeen mukaisesti työajasta on mahdollista käyttää kaksi tuntia liikuntaan. Tätä kutsutaan tuttavallisemmin viikkoliikunnaksi. Tämän tutkimuksen tuloksista on

nähtävissä, että viikkoliikunnan toteutumiseen vaikuttavat käytettävissä olevat henkilöstöresurssit. Tämä on kuitenkin ryhmäkohtaista, jolloin ei voida todeta resursseilla olevan suoraa vaikutusta viikkoliikunnan toteutumiseen. Kaikki haastateltavat kuitenkin myönsivät, että partiokohtainen kuormitus on yhden partion poistuman vuoksi suurempaa. Aiempien tutkimusten valossa on todettava, että liikunnalla on yhteys työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Tämä ehkäisee negatiivisen työkuormituksen kasaantumista ja ylläpitää työhyvinvointia.

Henkilöstöresurssien lisäksi työhyvinvointia alentavana tekijänä koettiin fyysisistä resursseista poliisiaseman tilat ja käytettävissä oleva kalusto. Poliisivankilan sulkeminen aiheutti haastateltavien keskuudessa paljon negatiivisia mielipiteitä, mutta tilanteen ollessa hyvinkin tuore, ei kokonaisvaltaista arvioita poliisivankilan sulkemisen vaikutuksesta työhyvinvointiin voida muodostaa. Tutkimustuloksista kuitenkin selviää, että poliisivankilan sulkeminen aiheutti osalla haastateltavista työajoista joustamista. Ylityöt aiheuttavat työssä kuormittumista, joka osaltaan alentaa työhyvinvointia. Samalla myös oman elämän ja työn yhteensovittaminen vaikeutuu, kun työaikojen ennakoitavuus heikkenee. Haastateltavat kokivat, että kuljetusten painottuessa muiden poliisiasemien alueelle, partiokohtainen kuormitus omalla alueella on raskaampaa partiopoistumien vuoksi.

Tutkimustuloksista ilmenee haastateltavien toive vuorovaikutteisemmasta johtamistyylistä. Esimiehen vuorovaikutteinen rooli työyhteisössä lisää työhyvinvointia merkittävästi. Esimiehen tehtävä on varmistaa, että työyhteisössä vallitsee avoin vuorovaikutus niin henkilöstön keskuudessa kuin alaisten ja esimiesten välillä. Haastateltavat kokivat lähiesimiesten roolin tukevan työhyvinvointia, mutta osa haastateltavista toivoi konkreettisia toimia ja näkyvyyttä ylimmän johdon osalta.

Koulutus mahdollistaa työntekijän sitoutumisen työorganisaationsa ja lisää työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä. Näillä molemmilla asioilla on todettu olevan yhteys työhyvinvointiin. Tutkimustuloksista käy ilmi, että Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla koulutuksia järjestetään harvoin. Haastateltavien mukaan tähän vaikuttavat aikapula ja kouluttajien vähyys.

Haastateltavat kokivat työyhteisön edesauttavan heitä työssäjaksamisessa ja vähentävän työstä aiheutuvaa kuormitusta. On tutkittu, että työpaikalta saatava sosiaalinen tuki ennaltaehkäisee työuupumusta ja auttaa jaksamaan työssä paremmin. Alaistaitoinen

työntekijä vahvistaa työpaikan me-henkeä, joka omalta osaltaan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Näiden tutkimustulosten valossa voidaan todeta, että resurssien aiheuttama työkuormitus Järvenpään poliisiaseman valvonta- ja hälytystoiminnan sektorilla on lähinnä psykososiaalista kuormitusta. Resurssiperäistä fyysistä kuormitusta tutkimustulosten perusteella ei ole havaittavissa.

Tutkimustuloksista selviää, että resursseilla on vaikutusta hälytystehtävien suorittamiseen. Konkreettisimmin tähän vaikuttavat henkilöstöresurssit ja niiden aiheuttama aikapaine tehtävien hoitamisessa. Tästä syystä tehtäviä joudutaan hoitamaan paljon puhelimitse ja kaikkiin ei ole mahdollista puuttua akuutisti tapahtumahetkellä. Osa tehtävistä on jätettävä vain seurantaan, eikä poliisilla ole tällöin resursseja hoitaa tehtävää aktiivisesti. Eräässä haastattelussa kävi ilmi, että Järvenpäässä vasteajat tehtävien hoitamiseksi ovat pidemmät kuin muualla pohjoisella kenttäjohtoalueella. Tämä aiheuttaa viivästyksiä myös muille sidosryhmille. Esimerkiksi ensihoito saattaa joutua odottamaan poliisin paikalle tuloa, ennen kuin he voivat mennä turvallisesti kohteeseen.

Haastateltavien mukaan myös tietotekniset ongelmat sekä ongelmat ajoneuvojen kanssa vaikeuttavat hälytystehtävien suorittamista. Järjestyspoliisin yksi tärkeimmistä tehtävistä on hälytystehtävien hoitaminen, jonka vuoksi niiden suorittaminen ja siitä aiheutuva kuormitus muodostavat ison osan työhyvinvoinnista. Työssä voi tapahtua kyynistymistä, jos työntekijä joutuu luopumaan työlle asettamistaan ihanteista. Tällaisia ihanteita voivat olla esimerkiksi se, että poliisi pystyy palvelemaan kaikkia kansalaisia laadukkaasti ja tasapuolisesti ilman kiirettä.

6.1 Pohdinta

Tutkimuksessa käy hyvin ilmi useita resursseista lähtöisin olevia kuormitustekijöitä, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Tämän lisäksi on huomioitava, että poliisin työ on jo valmiiksi kuormittavaa. Pitkät työajat, vuorotyö, henkisesti raskaat tehtävät ja satunnaiset fyysiset kuormitushuiput tekevät työstä vaativaa.

Johtopäätösten tarkemman tarkastelun jälkeen on havaittavissa samojen asioiden vaikuttavan työhyvinvointiin ja hälytystehtävien suorittamiseen. Tutkimuksen alussa haastateltavilta kysytty kysymys resurssien riittävydestä ja jakautumisesta loivat pohjan

koko tutkimuksessa saaduille vastauksille. Tämä linkittää tutkimuksessa käsitellyt asiat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, jossa asioiden välinen yhteys on havaittavissa.

Tutkimuksessa esille tullut resursseista johtuva kiire ja aikapaine eivät varsinaisesti yllättäneet minua. Yhä useammalla poliisiasemalla jatkuva kiire kuuluu arkeen. Huomattavaa kuitenkin Järvenpään poliisiaseman osalta olivat muut resurssilliset tekijät, joista yhtenä työhyvinvointia alentavana tekijänä vaikutti olevan poliisivankilan sulkeminen. Tämä ei yksittäisenä tekijänä ole ratkaiseva, mutta sen yhdistyessä muihin resurssilähtöisiin kuormitustekijöihin, voi kokonaisuormitus nousta kriittisesti. Budjetin ollessa tiukka, ymmärrän, että henkilöstöresurssien lisääminen ei ole ensisijainen mahdollinen toimenpide. Joitakin kehittämistoimenpiteitä on kuitenkin tehtävä, jotta henkilöstön loppuunpalamiselta välttyttäisiin.

Jatkotutkimusaiheena poliisivankilan sulkemisen vaikutukset työhyvinvointiin voisi poikia mielenkiintoisen tutkimuksen, sillä haastateltavilla kuin koko poliisiaseman henkilöstöllä tuntui olevan paljon sanottavaa aiheeseen liittyen. Tämän lisäksi opinnäytetyöni voisi toimia pohjana laajemmalle hyvinvointitutkimukselle Järvenpään poliisiasemalla. Hyvinvointitutkimus voitaisiin toteuttaa kyselytutkimuksella, jolloin saataisiin kokonaisvaltaisemmin hahmotettua koko poliisiaseman tilannetta työhyvinvoinnin suhteen.

Työhyvinvoinnin teoriaa luettaessa havaitsin, että sairauspoissaolojen seuranta on yksi merkittävistä työhyvinvoinnin seuraamiseen käytetyistä mittareista. Sairauspoissaolot tulivat esille melkein jokaisessa työhyvinvoinnin osa-alueessa. Tässä opinnäytetyössä ei otettu kantaa tilastollisesti työhyvinvoinnin tilaan, jolloin jatkotutkimusaiheena sairauspoissaolojen seurannalla voitaisiin saada tilastollisesti merkittävää tietoa.

Jälkikäteen pohdittaessa laajempi ajallinen tilastotutkimus opinnäytetyössäni saattaisi antaa todenmukaisemman kuvan tehtävien määrästä, mutta tässä opinnäytetyössä sen tarkoitus oli olla esimerkki ja osa teoreettista viitekehystä. Tämän tutkimuksen pohjalta tilastotutkimusta voisi laajentaa ja sitä voisi lähteä tarkastelemaan vertailemalla useampaa poliisiasemaa keskenään pidemmällä ajanjaksolla. Tällöin voisi syntyä mielenkiintoinen tutkimus tehtävien jakaantumisesta alueella.

Yhtenä tutkimuksen osana on syytä arvioida sen luotettavuutta. Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on mitattavissa. Oletettavaa olisi, että uusimalla tämän kvalitatiivisen

tutkimuksen lyhyen ajan kuluessa, olisivat tulokset melko samankaltaiset. Tulokset voivat kuitenkin muuttua mahdollisten resurssien lisääntyessä alueella. Haastattelututkimuksessa on mahdollista, että vastaukset muuttuvat haastattelijan ja haastateltavan vaihtuessa, jolloin aihepiirit ohjautuisivat erilaisille urille. Tähän tutkimukseen haastateltavat oli valittu harkinnanvaraisena näytteenä laaja-alaisesti eri ikä- ja sukupuolijakaumista, jolloin tutkimuksen tulokset eivät painotu vain tietyn ryhmän näkökannaksi. Harkinnanvaraisena näytteenä valittu otos ei kuitenkaan edusta perusjoukkoa, jolloin on mahdollista, että haastateltavien muuttuessa tulos näyttäytyy erilaisena. Valitsin kuitenkin tähän tutkimukseen haastattelut menetelmäksi, sillä halusin tutkimuksessani haastateltavien äänet kuuluviin.

Niin kuin jo opinnäytetyöni alussa mainitsin – työhyvinvointi koskettaa jokaista poliisia. Erityisesti vaativassa ammatissa tulisi huolehtia työntekijän jaksamisesta, jotta voisimme mahdollistaa kaikille turvallisen, terveellisen ja pitkän työuran.

7 LÄHTEET

Alasuutari Pertti, 1999: Laadullinen tutkimus, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä

Allee Verna, 2017: Value network analysis and valueconversion of tangible and intangible assets

Luettavissa: https://ocw.tudelft.nl/wp-content/uploads/Value_network_analysis_and_value.pdf

Luettu: 22.01.2020

Cater Tomaž & Barbara, 2009: (In)tangible resources as antecedents of a company's competitive advantage and performance

Luettavissa: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84046/1/766754332.pdf>

Luettu: 22.01.2020

Ekstam Kjell, 2004: Praktisk konfliktlösning, Liber Ekonomi

Eskola Jari & Suoranta Juha, 1999: Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä

Eurostat, 04.01.2019: 1.6 million police officers in the EU

Luettavissa: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190104-1>

Luettu 22.01.2020

Green Christopher D., 2000: Classics in the History of Psychology An internet resource developed

Luettavissa: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Luettu 28.11.2019

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena, 2008: Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytännöt, Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki

Holopainen Martti & Pulkkinen Pekka, 2002: Tilastolliset menetelmät, WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki

Härkönen Anni, 31.08.2019: Valtiovarainministeriö kasvattaisi poliisien koulutusmääriä jo ensi vuonna – rehtori: "Näihin tiloihin emme saa mahdutettua sitä määrää", YLE

Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10944279>

Luettu: 10.02.2020

Hätäkeskuslaitos, 01.10.2019: Poliisille välitettyjen tehtävien kiireellisyysjakauma on muuttunut

Luettavissa: https://www.112.fi/ajankohtaista/uutiset/2/0/poliisille_valitettyjen_tehtavien_kiireellisyysjakauma_on_muuttunut_78412

Luettu: 23.01.2020

Kaivola Taru & Launila Heikki, 2007: Hyvä työpaikka, Yrityskirjat Oy, Jyväskylä

Kari Matti, 2017: Tarkastelu sisäministeriön ja poliisin resurssien ja poliisitoimen palvelujen laadun tasosta ja kehityksestä, Palkansaajien tutkimuslaitos

Luettavissa: https://www.labour.fi/?wpfb_dl=4483

Luettu: 22.01.2020

Kuntatyönantajat, 22.02.2017: Henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena on strategisten tavoitteiden saavuttaminen

Luettavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/henkilostovoimavarojen-johtaminen>

Luettu: 22.01.2020

Laine Jyrki, 2006: Työhyvinvointi muutoksessa, Valtiokonttori, Kaiku-palvelut, Helsinki

(Toim.) Lindström Kari & Leppänen Anneli, 2002: Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, Työterveyslaitos, Helsinki

Manka Marja-Liisa, 2015: Stressikirja, mistä virtaa?, Talentum, Helsinki

Manka Marja-Liisa & Marjut, 2016: Työhyvinvointi, Talentum Pro, Helsinki

Muttillainen Vesa & Potila Pauliina (toim), 2016: Poliisin toimintaympäristö, Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2016, Suomen yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere

Niskanen Mika, 06.03.2017: Ehditkö palautua työstä vapaa-ajalla? Tärkeä osa ammattitaitoa

Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9489901>

Luettu 29.11.2019

Puttonen Sampsa, Hasu Mervi & Pahkin Krista 2016: Työhyvinvointi paremmaksi

Luettavissa: http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf

Luettu: 24.10.2019

Poliisihallitus 2015: Poliisihallinnon työkontotestauksen määräyksen tarkennus 2020/2013/4693

Luettavissa: https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/40954_Liite_1_2_Pohan_maarayksen_tarkennus_Tyokuntotestaukset_LSpl.pdf?af7c72f9c3f0d288

Luettu: 03.02.2020

Poliisiammattikorkeakoulu: Poliisin henkilöstöbarometri

Luettavissa: https://www.polamk.fi/tki/projektihaku/poliisin_henkilostobarometri

Luettu: 31.01.2020

Poliisi: Itä-Uudenmaan poliisilaitos yhteystiedot

Luettavissa: <https://www.poliisi.fi/itauusimaa/yhteystiedot>

Luettu: 14.02.2020

Polstat, VHS-seuranta, kesäkuu 2019

Pyöriä Pasi (Toim), 2012: Työhyvinvointi ja organisaation menestys, Gaudeamus, Helsinki

Saarela Liina 2018: Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin Järvenpään poliisi-asemalla, Poliisiammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö.

Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149966/ON_Saarela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luettu: 31.01.2020

Salonen Sanna & Heikki 2014: Työhyvinvoinnin merkitys PORA3:n aikana Itä-Uudenmaan poliisilaitoksessa, Laurea ammattikorkeakoulu, Opinnäytetyö.

Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80474/ONT_Salonen_Heikki_Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luettu: 31.01.2020

Tall Juha, 2014: Yrityskauppa ja strateginen uudistuminen, Vaasan yliopisto

Luettavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8044/isbn_978-952-476-548-0.pdf?sequence=1

Luettu: 22.01.2020

Työsuojelu: Fyysinen kuormitus

Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Luettu: 17.01.2020

Työsuojelu: Psykososiaalinen kuormitus

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

Luettu: 09.01.2020

Työterveyslaitos: Työhyvinvointi

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

Luettu: 19.12.2019

Työterveyslaitos: Työaikojen kuormittavuuden arviointi

Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi/>

Luettu: 15.01.2020

Työterveyslaitos: Työaikojen kuormittavuuden arviointi jaksotyössä

Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi-jaksotyossa/>

Luettu: 15.01.2020

Työterveyslaitos: Tuki- ja liikuntaelinten terveys

Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Luettu: 17.01.2020

Työturvallisuuskeskus: Psykososiaalinen kuormitus

Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Luettu: 09.01.2020

Valli Raine & Aaltola Juhani (toim), 2015: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, PS-kustannus, Jyväskylä

Vesterinen Pirkko (toim), 2006: Työhyvinvointi ja esimiestyö, WSOYpro, Helsinki

LIITTEET

Liite 1

Haastattelukysymykset

1. Millaiseksi koet resurssit hälytystehtävien suorittamiseksi?
2. Miten koet resurssien jakaantuvan pohjoisella kenttäjohtoalueella?
3. Millaiset resurssit vaikuttavat mielestäsi työhyvinvointiin Järvenpään poliisi-asemalla?
4. Miten koet resurssien vaikuttavan työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen?
5. Millä tavalla resurssit vaikuttavat hälytystehtävien suorittamiseen?
6. Mitkä voimavarat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin?