

Poliisin psyykkinen työhyvinvointi ja työssäjäksäminen – Katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin

Marko Patanen & Valtteri Kauppila

5/2020

Tiivistelmä

Tekijä(t)		Tutkinto	
Marko Patanen & Valtteri Kauppila		Poliisi (AMK)	
Julkaisun nimi		Julkisuusaste	
Poliisin psyykkinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – Katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin		Julkinen	
Ohjaaja		Opinnäytetyön muoto	
Jari Hyyti Lehtori Poliisiammattikorkeakoulu		Laadullinen opinnäytetyö	
Tiivistelmä			
Opinnäytetyössä tarkastellaan Poliisiammattikorkeakoulussa vuosina 2016–2019 julkaistuja opinnäytetöitä psyykkisen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta. Tutkimuksessa pyritään kartoittamaan aiempien opinnäytetöiden yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Lisäksi työhyvinvoinnin käsitettä pyritään avaamaan aiempia tutkimuksia hyödyntäen. Tutkimusmenetelmänä käytetään kirjallisuuskatsausta, jota tuetaan määrällisen tutkimuksen menetelmin. Tutkimuksessa selvisi, että työhyvinvointi kattaa laajan kirjon eri vaikuttimia, joita ei voi täysin erottaa toisistaan. Työhyvinvoinnin käsitteen sisällä on ilmiöitä, jotka vaikuttavat toisiinsa muodostaen kompleksisen kokonaisuuden. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että yksilön hyvinvoinnin perustana toimii riittävä uni, sopiva liikunta ja terveellinen ruokavalio sekä näitä tukevat elintavat, mikä osaltaan parantaa myös työhyvinvointia. Poliisiorganisaatiossa yhdeksi keskeisimmäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi nousi työyhteisön tuki. Lisäksi havaittiin, että monet työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ovat subjektiivisia kokemuksia.			
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi		
44	05/2020		
Avainsanat			
työhyvinvointi, jaksaminen, kirjallisuuskatsaukset			

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
1.1. Poliisin AMK-tutkinnon opinnäytetyö	3
1.2. Miksi valitsimme aiheen?	4
1.3. Miksi aihe on ajankohtainen?	5
2. MIKÄ ON KIRJALLISUUSKATSAUS?	7
2.1. Kirjallisuuskatsauksen valinta tutkimusmetodiksi	7
2.2. Opinnäytetyön julkisuus	7
2.3. Kirjallisuuskatsauksen tyypit	8
2.4. Laadullinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmät	9
3. TYÖHYVINVOINTI	12
3.1. Työhyvinvoinnin käsite	12
3.2. Yksilön työhyvinvointi	12
3.3. Työhyvinvointipääoma	14
3.4. Työhyvinvoinnin aika- ja kulttuurisidonnaisuus	15
3.5. Työhyvinvoinnin mittaaminen	15
4. AINEISTO	17
4.1. Aineiston kokoaminen	17
4.2. B-osan opinnäyteopinnot	17
4.3. Aineiston analysointi	18
5. OPINNÄYTETÖIDEN ESITTELY	21
5.1. Partola – vireystila ja sen vaikutus poliisin työssä	21
5.2. von Porat – Lapsirikostutkijan työssäjaksaminen Varsinais-Suomen poliisilaitoksella	21
5.3. Björkman – Firstbeat-hyvinvointianalyysi työn palautumisen ja hyvinvoinnin mahdollistajana	22
5.4. Pekkala & Nätti – Katsaus poliisin vuorotyöjärjestelmiin valvonta- ja hälytystoimintasektorilla sekä poliisimiesten kokemuksia ja sopeutumiskeinoja niihin	23
5.5. Peltonen – Kenttäpoliisin kuormitus ja keinot työvuorosta palautumiseen	24
5.6. Heikkinen – Nuorempien konstaapelien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta	24

5.7. Pulkkinen – Poliisin työssä syntyvät uhkatekijät ja niiden vaikutus yksityiselämään	25
5.8. Lagerkrans – Resilienssi lapsirikostutkijan työssä jaksamisen edistäjänä	26
5.9. Karhula – Sosiaalinen tukiverkosto Perhe, ystävät ja työkaverit voimavarana arjessa	26
5.10. Riikola – Tavoite- ja kehityskeskustelut työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin tukena	27
5.11. Hakkarainen – Työniloa etsimässä, Itä-Suomen poliisilaitoksen kenttäjohtajien työssäjaksamisen tukeminen	27
5.12. Kangastupa & Kinnunen – Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin	28
5.13. Rajamäki – Vuorotyön kuormittavuus poliisissa: työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa	29
5.14. Ovaska – Positiivisen psykologian käyttö poliisin esimiestyössä	29
5.15. Tätilä – Työn kuormittavuus poliisikoiraohjaajan työssä	30
5.16. Kontio – Innostava työura – motivoituneena eläkeikään asti	31
6. TULOSTEN TARKASTELU	32
6.1. Katsauksen ajallinen ulottuvuus	32
6.2. Tutkimusmenetelmät ja otannat	32
6.3. Avaintemat	33
6.4. Tarkastelun tulokset	34
6.5. Yhteenveto	36
7. POHDINTA	38
7.1. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	38
7.2. Luotettavuuden arviointi	40
7.3. Tuleville opiskelijoille tutkittavia aiheita	41
8. LÄHTEET	43

1. JOHDANTO

1.1. Poliisin AMK-tutkinnon opinnäytetyö

Poliisiammattikorkeakoulun opintojen rakenteeseen kuuluvat perusopinnot, opiskelijan vapaasti valitsevat opinnot, ammatillista osaamista edistävä harjoittelu sekä opinnäytetyön tekeminen (18.12.2014/1129). Opinnäytetyön tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiudet toimia työelämässä asiantuntijan tehtävissä sekä kyetä omalta osaltaan kehittämään poliisitoimintaa. Opiskelijan katsotaan opinnäytetyön tekemisen myötä kehittyvän tiedon keräämisen sijasta uuden tiedon tuottajaksi. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2019.)

Poliisi (AMK) -tutkinnon aikana tehdyn opinnäytetyön laajuus on 15 opintopistettä. Opinnäytetyöhön sisältyy varsinaisen tuotoksen lisäksi johdantoluennot, opinnäyteseminaarit sekä opinnäytetyöpajat. (Haikansalo & Korander 2019, 3.)

Opinnäytetyön tekemisen aikana opiskelija kehittää valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn, uusien toimintamallien löytämiseen sekä ongelmanratkaisukykyä. Lisäksi opiskelija osoittaa kykynsä käyttää tutkinnossa opittua tietoa käytännön asiantuntijatehtävissä. Tavoitteena on luoda asiantuntijoita, jotka kykenevät myöhemmässä vaiheessa kehittämään työyhteisönsä toimintatapoja. Ideaalitilanne olisi, mikäli alan harjoittajilla olisi kykyä ja halua aktiivisesti kehittää ja analysoida tekemäänsä työtä. (Haikansalo & Korander 2019, 3.) Nykypäivänä organisaatiot eivät voi jämähtää paikalleen, koska jatkuva kehittäminen on välttämätöntä toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Opinnäytetyö voidaan toteuttaa kolmella eri tavalla. Toteutustapoja ovat toiminnallinen, tutkimuksellinen ja portfoliomuotoinen. Yleisimmin käytetyt tavat ovat toiminnallinen ja tutkimuksellinen. Opinnäytetyön valmistuttua opiskelija saa siitä kirjallisen arvioinnin, joka on toteutettu viisiportaisella asteikolla 1-5. (Haikansalo & Korander 2019, 4.)

Lähtökohtaisesti opinnäytetyö kirjoitetaan opiskelijan suorittaman tutkinnon kielellä. Kuitenkin työn voi kirjoittaa myös ruotsiksi, englanniksi tai suomeksi opiskelijan ohjaajan luvalla. Tutkinnon saavuttamiseksi opiskelijan tulee kirjoittaa myös alaan liittyvä kypsyysnäyte. Kypsyysnäyte osoittaa opiskelijan perehtyneisyyttä aiheeseen liittyen ja toimii myös kielen taitoa osoittavana kokeena. (Poliisiammattikorkeakoulu 2019, 8.)

1.2. Miksi valitsimme aiheen?

Alkaessamme pohtimaan opinnäytetyön aihetta, pidimme yhtenä tärkeimpänä seikkana sitä, että opinnäytetyön aihe olisi mielekäs molemmille työn tekijöille. Kävimme yhdessä keskustelua aiheesta ja siitä, mikä olisi tällä hetkellä yhteiskunnassamme ajankohtainen aihe, jolla on tosiasiallisesti merkitystä meidän kaikkien arkeemme. Keskustelun lomassa esiin nousi työssäjaksaminen, josta on käyty valtavasti keskustelua niin valtakunnallisella tasolla kuin myös sosiaalisessa mediassa. Totesimme, että kyseessä on todella merkityksellinen aihe, josta varmasti löytyy tuoretta tutkimustietoa, ja jota varmasti on vielä syytä tutkia.

Aiheen valintaan vaikutti osaltamme myös kerryttämämme työkokemus työharjoittelun aikana. Työharjoittelussa työssäjaksaminen ja psykososiaalinen kuormitus nousi toistuvasti esiin niin virallisissa jaksopalavereissa kuin epävirallisissa kahvipöytäkeskusteluissakin.

Työharjoittelun aikana tietoomme tuli myös tapauksia, joissa pitkään poliisin virassa työskennelleet henkilöt olivat kärsineet työuupumuksesta. Myöhemmin näiden henkilöiden työura oli päättynyt poliisissa.

Osaavan ja kokeneen henkilöstön kato toisiin ammatteihin on yksi niistä syistä, joiden vuoksi on erittäin merkityksellistä tunnistaa puutteet työhyvinvoinnissa työpaikalla, sekä puuttua esiin tullessiin ongelmiin.

Yhteiskunnallisella tasolla työssäjaksaminen on ollut keskustelussa laajasti esillä viime vuosina. 2000-luvulla ovat lisääntyneet työntekijöiden keskuudessa niin sairauspoissaolot kuin työkyvyttömyyseläkkeetkin. Työelämästä on tullut jatkuvasti monimutkaisempaa ja tätä kautta työntekijöiden henkinen kuormitus on ollut kasvamaan päin.

Työnantajat ja ammattiliitot pyrkivät jatkuvasti kehittämään työntekijöiden työoloja parempaan suuntaan. Tämä vaikuttaisi olevan myös työnantajapuolelle kannattavaa vähentyneiden sairaspöissaolosten ja toisaalta lisääntyneen tuottavuuden kautta. Työnteon muuttuminen enenevissä määrin asiantuntija- ja ajatustyöksi saattaa kasvattaa tätä vaikutusta entisestään.

Meidän mielestämme poliisiorganisaatiossa on työhyvinvoinnin näkökulmasta vielä huomattavasti kehittämisen kohteita. Tämä siitä huolimatta, että pitkän aikavälin

tarkastelussa organisaation kehitys parempaan suuntaan on ollut viime vuosikymmeninä nopeaa.

Hyvänä esimerkkinä poliisin työhyvinvoinnin kehittamisestä on purkukeskustelut, joita esimiehen tulee nykyisin tarjota työntekijälle vaikeiden tilanteiden jälkeen. Poliisin työ saattaa olla hetkellisestikin todella kuormittavaa, jolloin työntekijöiden tulisi saada välittömästi tukea haastaviin tilanteisiin.

Rahat ovat jatkuvasti tiukassa kaikkialla, ja erilaisia säästökohteita etsitään jatkuvasti. Henkilökohtaisesti uskomme, että työssäjaksamisen kehittäminen on ennalta estävänä toimintana erittäin merkityksellistä ajatellen esimerkiksi sairauspoissaoloja. Uskomme, että mikäli kaikki voisivat hyvin omissa työympäristöissään, työn tekemisestä saatu lopputulos olisi parempi, ja täten myös työn tehokkuus nousisi.

1.3. Miksi aihe on ajankohtainen?

Aluehallintovirasto on julkaissut vuonna 2019 tiedotteen, jossa kerrotaan poliisien kokemasta kuormituksesta pääkaupunkiseudulla ja yleisesti rikostorjunnan puolella (Aluehallintovirasto 2019). Valvontahavainto on tehty Etelä-Suomen alueella, mutta näkemyksemme mukaan havainnon tuloksia voidaan yleistää koskemaan koko Suomen aluetta.

Poliisien työssä kokeman kuormituksen määrä selvisi työsuojeluvalvonnassa, joka on kohdistettu poliiseihin vuosina 2018 ja 2019. Valvonnan kohteina olivat Poliisihallitus sekä useita poliisiasemia Etelä-Suomen alueella. Tarkastuksia tehtiin yli 50 kappaletta, ja niiden tarkoituksena oli selvittää työsuojeluun liittyviä asioita. Tarkastusten tuloksena eniten puutteita todettiin olevan psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. (Aluehallintovirasto 2019.)

Tarkastusten perusteella työn kuormitusta kasvatti erityisesti jatkuva kiire, liian suuri työmäärä sekä työn jatkuva keskeytyminen. Näitä seikkoja oli pyritty vähentämään työpaikoilla, mutta tehtyjen toimenpiteiden todettiin olevan riittämättömiä. Rajallisten resurssien takia työntekijöitä on jouduttu vähentämään, vaikka työmäärä on samalla lisääntynyt. (Aluehallintovirasto 2019.)

Tarkastuksissa havaittiin sairauspoissaolojen vähentyneen joissakin poliisilaitoksissa. Sairaspoissaolojen vähenemisen syyksi todettiin kuitenkin se, että työntekijät kokivat poissaolojen aiheuttavan lisää työkuormaa eikä niinkään työntekijöiden yleisen terveydentilan parantuminen. Santalahti näki tämän kuitenkin riskitekijänä sille, että puolikuntoiset työntekijät kuormittavat itseään liikaa ja joutuvat lopulta jäämään pitkille sairauslomille. (Aluehallintovirasto 2019.)

Nämä edellä mainitut työn kuormittavuuteen liittyvät seikat saatiin tarkastuksilla ilmi työntekijöiden ja työnantajien kanssa suoritetuilla haastatteluilla. Lopputuloksena työnantajille annettiin psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyen useampi kehoitus, joiden toteutumista tullaan myöhemmin tarkastamaan jälkivalvonnalla. (Aluehallintovirasto 2019.)

2. MIKÄ ON KIRJALLISUUSKATSAUS?

2.1. Kirjallisuuskatsauksen valinta tutkimusmetodiksi

Päätettyämme käsittelevämme opinnäytetyössämme työhyvinvointia ja työssäjaksamista aloimme kartoittaa mahdollisuuksia toteuttaa työ tähän aiheeseen liittyen. Alkukartoituksessa selvitimme, paljonko Poliisiammattikorkeakoulussa on jo tehty aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä. Huomasimme, että työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyen on tehty varsin paljon opinnäytetöitä, joita voisimme hyödyntää omaa työtämme tehdessä. Aiempien opinnäytetöiden määrä kirvoitti ajatuksen perehtyä syvällisemmin jo tehtyihin töihin. Täten välttyisimme keksimästä itse pyörää uudelleen, ja toisaalta saisimme mahdollisuuden tarjota potentiaalisia tutkimuskohteita tuleville opiskelijoille.

Päädyimme lopulta tekemään kirjallisuuskatsauksen aikaisempiin Poliisiammattikorkeakoulussa tehtyihin työhyvinvointia ja työssäjaksamista käsitteleviin opinnäytetöihin liittyen. Erityisesti halusimme tarkastella sitä, mitä kyseisten opinnäytetöiden tekijät ovat tutkineet, ja onko opinnäytetöiden välillä havaittavissa yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Toivoimme myös löytävämme opinnäytetöiden tuloksista sellaisia työhyvinvointia lisääviä seikkoja tai toimenpideehdotuksia, joita ei ole vielä hyödynnetty.

2.2. Opinnäytetyön julkisuus

Poliisiammattikorkeakoulussa opinnäytetyön julkisuus määräytyy viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) mukaisesti. Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijan tekemä opinnäytetyö tulee julkiseksi sen jälkeen, kun opiskelija on luovuttanut kyseisen työn arvioitavaksi, ja se on hyväksytty. Lähtökohtaisesti hyväksytty opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa, mutta opiskelijan pyynnöstä opinnäytetyö on mahdollista toimittaa myös painettuna kappaleena Poliisiammattikorkeakoulun kirjastoon. (Poliisiammattikorkeakoulu 2019, 8.)

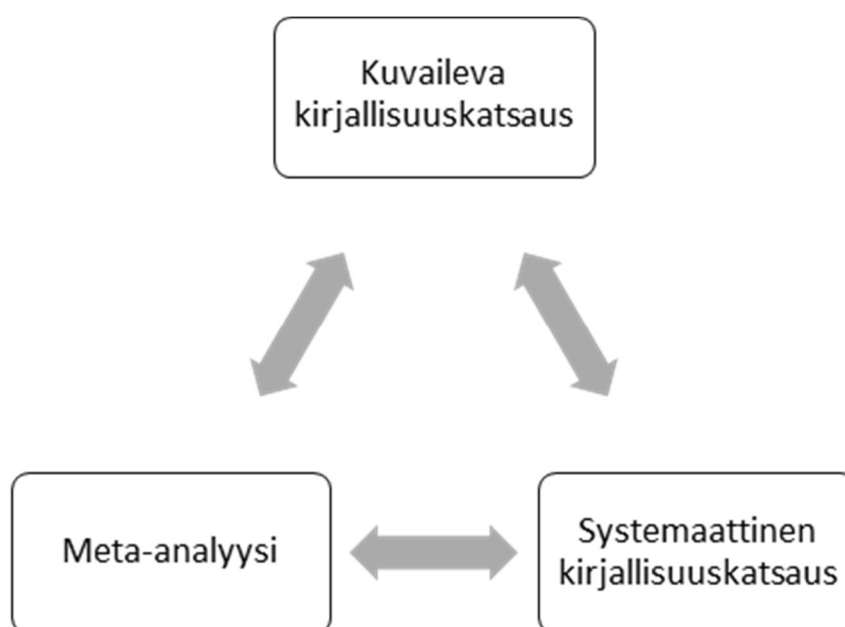
Mikäli opinnäytetyö sisältää salassa pidettävää aineistoa, on se sisällytettävä erilliseen muistioon (Poliisiammattikorkeakoulu 2019, 8). Tähän opinnäytetyöhön valikoidut opinnäytetyöt ovat kaikki olleet julkisia, eivätkä ne ole

sisältäneet salassa pidettävää aineistoa. Kyseiset opinnäytetyöt ovat kaikki löydettävissä poliisiammattikorkeakoulun kirjastosta sekä Theseus-verkkokirjastosta.

2.3. Kirjallisuuskatsauksen tyypit

Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan tutkimustekniikkaa, jossa tutkitaan jo aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia ja luodaan niiden pohjalta uusi tutkimus. Aikaisemmat tutkimukset toimivat perustana uudelle tutkimukselle. (Salminen 2011, 1.) Tässä opinnäytetyössä käytetään hyväksi aikaisempia poliisiammattikorkeakoulussa tehtyjä opinnäytetöitä, jotka käsittelevät työssäjaksamista sekä työhyvinvointia psyykkisestä näkökulmasta.

Salminen (2011, 6) on jakanut kirjallisuuskatsauksen tyypit kolmeen eri perustyyppiin, jotka ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Näiden välistä suhdetta on pyritty havainnollistamaan kuviossa 1:ssä. Näistä kolmesta kirjallisuuskatsauksen tyypistä meidän tutkimuksemme sopivimmiksi osoittautuivat systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi.



Kuvio 1: Kirjallisuuskatsauksen tyypit

Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan tiivistelmää tietyn aihepiirin aiemmin tehdyistä tutkimuksista. Aihepiiristä kerätään vain olennainen sisältö uutta tutkimusta varten. Tarkoituksena on löytää aikaisemmista tutkimuksista merkityksellisiä ja mielenkiintoisia kohtia, joita käsitellään katsauksessa. Tämä on hyvä tapa testata hypoteeseja ja koota tutkimusten tuloksia tiiviisti yhteen. Myöhemmin tutkijan on helppo arvioida tulosten yhdenmukaisuutta tai eroavaisuutta. Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella voidaan löytää myös aikaisemmissa tutkimuksissa ilmi tulleita puutteita ja esittää tulevaisuuden tutkijoille tutkimustarpeita aiheeseen liittyen. (Salminen 2011, 9.)

Meta-analyysi voidaan jakaa kahteen eri perustyyppiin: kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen. Kvalitatiivinen jaetaan vielä kahteen alalajiin, jotka ovat metasynteesi ja metayhteenvedo. Metasynteesin voidaan sanoa olevan hyvin lähellä systemaattista kirjallisuuskatsausta. Metasynteesin avulla yritetään selittää ja ymmärtää tutkittavia aiheita. Ideana on koota aiheita käsittelevät tutkimukset ja tarkastella niitä lähinnä eroavaisuuksien ja yhtäläisyyksien valossa. Vastaavasti metayhteenvedo on hieman lähempänä kvantitatiivista meta-analyysyä, mutta sitä voidaan kuitenkin pitää enemmän laadullisena metodina. (Salminen 2011, 12-13.)

Kvantitatiivista meta-analyysyä pidetään haastavimpana kirjallisuuskatsauksen tyyppinä. Siinä yhdistetään tutkimuksia ja tehdään johtopäätöksiä tilastotieteellisillä menetelmillä. Tarkoituksena on tehdä johtopäätöksiä aikaisempien tutkimusten olennaisista osista ja yhdenmukaistaa tuloksia. Meta-analyysin suurimpana vahvuutena pidetään sitä, että tuloksista pystytään antamaan numeraalisia arvoja. (Salminen 2011, 14-15.)

2.4. Laadullinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmät

Lyhyesti ilmaistuna laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jolla pyritään tekemään löydöksiä ilman määrällisen tutkimuksen menetelmiä, joita ovat esimerkiksi tilastolliset menetelmät. (Kananen 2017, 35.)

Laadullisen tutkimuksen ero määrälliseen tutkimukseen on se, että lukujen ja arvojen sijaan pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä kielellisesti lausein ja sanoin. Pyrkimyksenä

laadullisella tutkimuksella on pystyvä kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä sekä analysoimaan tätä syvemmin kuin vain pintatasolla. (Kananen 2017, 35.)

Analyysin luominen ei ole laadullisen tutkimuksen lopputuotos, vaan analyysia on tarkoitus tehdä läpi koko tutkimusprosessin. Analyysin tekeminen itsessään ohjaa tutkijaa läpi koko tutkimusprosessin tekemään tietynlaista tiedonkeruuta. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus ensin kerätä aineistoa ja vasta sen jälkeen analysoida sitä. Laadullista tutkimusta tehtäessä tutkija ei itse tee päätöstä siitä, milloin aineistoa on kerätty tarpeeksi. Aineistoa on tarkoitus kerätä niin paljon, että tutkija itse ymmärtää tutkittavana olevan ilmiön ja näin ollen tutkimusongelma saadaan ratkaistua. (Kananen 2017, 35.)

Määrällisessä tutkimuksessa tutkija luo ennen tutkimuksen aloittamista hypoteesin. Hypoteesilla tarkoitetaan ehdotettua selitystä kyseiselle ilmiölle. Normaalisti hypoteesi perustetaan aikaisemmin tehtyihin havaintoihin kyseisestä ilmiöstä. Hypoteesin luomisen jälkeen tutkijan tarkoituksena on lähteä testaamaan sen paikkansapitävyyttä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vastaavasti luodaan uusia hypoteeseja tutkimuksen edetessä. (Kananen, 2017, 36.)

Laadullisen tutkimuksen tutkimustulosta ei voida yleistää, kuten vastaavasti määrällisessä tutkimuksessa tehdään. Laadullisen tutkimuksen teksti on yleensä kuvailevaa, josta käy ilmi tutkijan mielenkiinto ilmiön ymmärtämiseen. Laadullisen tutkimuksen toteuttamisessa voidaankin todeta, että tutkijan tulee niin sanotusti laskeutua ”kentälle” haastattelemaan ja havainnoimaan, jotta tutkimus tehdään sen aidossa kontekstissa. (Kananen 2017, 36.)

Tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta käytetään, kun ilmiö tai tutkittava tapaus on vielä tuntematon. Tällöin aiempaa teoriapohjaa tutkittavana olevalle kohteelle ei vielä ole, niin että se selittäisi kohteen tarpeeksi hyvin. Laadullinen tutkimus menee ikään kuin ilmiön sisään vastatakseen kysymykseen: ”Mistä tässä ilmiössä on kyse?”. (Kananen 2017, 32.)

Vastaavasti määrällisellä tutkimuksella pyritään yleistämään tutkittavana olevaa ilmiötä tai tapahtumaa. Määrälliseen tutkimukseen yhdistetään usein tarkemmat kysymykset, joilla pyritään saamaan suoria vastauksia, jotta tiedonkerääminen esimerkiksi kyselylomakkeella olisi onnistunut. Määrällisen tutkimuksen taustalla on usein selkeä käsitys tutkittavasta ilmiöstä tai tapahtumasta. Laadullisen tutkimuksen avulla ei vastaavasti pyritä yleistämään tutkittavana olevaa ilmiötä. Mikäli ilmiötä ei vielä etukäteen tunneta, ei

lähtökohtaisesti ole mahdollistakaan laatia oikeanlaisia kysymyksiä tutkimusta varten. (Kananen 2017, 32.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän käytettävyyttä ajatellessa pääsääntönä voidaan todeta, että mitä vähemmän meillä on olemassa tietoa kyseisestä ilmiöstä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä kyse on kvalitatiivisesta eli laadullisesta tutkimuksesta. (Kananen 2017, 33.)

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimys luoda tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman selkeä kuvaus. Normaalisti laadullisessa tutkimuksessa kuvaus pyritään tekemään sanallisessa muodossa. On kuitenkin mahdollista myös hyödyntää määrällisen tutkimuksen menetelmiä, nämä eivät siis ole toisiaan poissulkevia. Erilaisia taulukoita ja diagrammeja käyttämällä ilmiön sanallista kuvausta voidaan tukea. (Kananen 2017, 34.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetyt aineistot. Laadullisessa tutkimuksessa käytetyt aineistonkeruumenetelmät voidaan jakaa kahteen eri alaotsikkoon, jotka ovat sekundääriset ja primääriset aineistonkeruumenetelmät. Näistä menetelmistä molemmat jakautuvat vielä tarkempiin alaryhmiinsä. (Kananen 2017, 120.)

Primäärisiä tietolähteitä katsotaan olevan havainnointi, haastattelu ja erilaiset kyselyt. Havainnoinnilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tutkija menee fyysisesti seuraamaan tutkimaansa ilmiöön liittyvää tapausta ja kerää aineistoa omaa tutkimustansa varten havainnoimalla kyseistä tapahtumaa. Haastattelussa tutkija voi haastatella tutkimansa aiheen alan ammattilaisia, joilta kerää tietoa tutkimustansa varten. Viimeisenä tutkimuksen tekijä voi suorittaa erilaisia kyselyitä haluamilleen kohdehenkilöille. (Kananen 2017, 120.)

Sekundäärisiä tietolähteitä ovat erilaiset dokumentit, kuten kirjat, tutkimukset, muistiot, tilastot jne. (Kananen 2017, 120.) Tässä opinnäytetyössä olemme hyödyntäneet sekundäärisiä aineistonkeruumenetelmiä. Opinnäytetyön lähdemateriaali koostuu erilaisista työhyvinvointia koskevista aineistoista sekä aikaisemmista Poliisiammattikorkeakoulu-aikana tehdyistä opinnäytetöistä.

3. TYÖHYVINVOINTI

3.1. Työhyvinvoinnin käsite

"Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeintä se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana." Tämä ei yksinään vielä kerro paljoakaan työhyvinvoinnin määritelmästä. Käsitteenä työhyvinvointi on abstrakti; se mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan voi vaihdella riippuen siitä, keneltä asiaa kysytään. (Ojala & Ahonen 2005, 27.)

Työhyvinvointi käsitteenä on ollut esillä yhteiskunnassamme jo pitkään, ja siitä tehtyjä tutkimuksia löytyy eri ajanjaksoilta runsaasti. Työhyvinvoinnin merkitys on noussut ajan saatossa arvokkaaseen asemaan, ja nykypäivänä sen merkitystä työn tehokkuuteen pidetään todella keskeisenä. (Manka 2016, 64-67.)

Työhyvinvointi on hyvin vaihteleva ilmiö niin ajallisesti, paikallisesti kuin yksilöllisestikin. Merkittävää kuitenkin on, että käsitteet työ ja hyvinvointi liittyvät hyvinkin läheisesti toisiinsa. Työ on jotakin, joka tuottaa ihmiselle hyvinvointia tavalla, joka tekee elämästä merkityksellistä. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii, että meillä on tietoa työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin käsitteistä. (Virtanen & Sinokki 2014, 9.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen pääosaan: fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen. Tässä opinnäytetyössä olemme tarkastelleet psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia rajaten pois fyysistä hyvinvointia irrallisina kokonaisuuksina käsittelevät työt. On kuitenkin perusteltua kyseenalaistaa näin karkea jako fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä, sillä fyysinen hyvinvointi vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin. (Johnson ym. 2018, 3.) Joissain tapauksissa fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin yhteys voi olla merkittävä.

3.2. Yksilön työhyvinvointi

Motivaation, osaamisen ja ilmapiirin merkitys henkilön työhyvinvoinnille on kasvanut siirryttäessä fyysisestä työstä tietotyöhön. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on myös merkitystä kokemuksella voivansa käyttää osaamistaan kokonaisvaltaisesti. Täyden osaamispotentiaalın käytön esteenä voi olla fyysinen terveys tai työtehtävään liittyvät syyt. (Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Maslown tarvehierarkia työhyvinvoinnin tarkastelussa. Yksi tapa tarkastella yksilön työhyvinvointia on Maslown tarvehierarkian kautta. Tarvehierarkiateorian mukaan yksilö pyrkii täyttämään tarpeensa tietyssä järjestyksessä. Yksilöä motivoi eniten alimman tason tarpeiden tyydyttäminen, jollei niitä ole tyydytetty. Alempien tasojen tarpeiden täyttyminen on edellytyksenä hierarkiassa ylöspäin siirtymiselle. (Hyppänen 2007, 128.)

Tarvehierarkian alimman tason perustarpeet ovat fyysiset perustarpeet kuten ravinto ja neste. Ojala ja Ahonen rinnastavat nämä tarpeet yksilön terveyteen, kuntoon, jaksamiseen ja palautumiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Toisella tasolla Maslown tarvehierarkiassa on turvallisuus. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä tarkoittaa turvallisia työoloja, työergonomiaa sekä luottamusta työn jatkumiseen (Hyppänen 2007, 129). Lisäksi turvallisuuteen voidaan katsoa kuuluvan myös henkinen turvallisuus, eli hyvä työilmapiiri ilman kiusaamista, sekä tieto itselle asetetuista tavoitteista ja kuinka niihin päästään (Ojala & Ahonen 2005, 29).

Kolmannella tasolla hierarkiassa on sosiaaliset tarpeet: työyhteisön yhteisöllisyys, suhde työkavereihin, hyväksyntä ja yhteenkuuluvuus (Hyppänen 2007, 128). Kolmannen tason tarpeiden täyttymisellä on vahvistava vaikutus yksilön työssäjaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Tarvehierarkian tasoja ei voida tarkasti erotella toisistaan, sillä esimerkiksi sosiaalisiksi tarpeiksi katsotut hyväksyntä ja yhteisöllisyys osaltaan luovat myös turvallisuutta. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Arvostuksen tarve on hierarkian neljännellä tasolla, joihin työelämässä liittyy tunnustus tehdystä työstä, kiitos ja palkitseminen (Hyppänen 2007, 128). Työelämässä ammattitaito ja osaaminen on perusta, jolle arvostus pitkälti rakentuu (Ojala & Ahonen 2005, 30).

Viidennellä tasolla on itsensä toteuttamisen tarpeet ja kasvaminen. Tämän korkeimman tason tarpeet ovat halua kehittää itseään ja osaamistaan, luovuus sekä päämäärän saavuttaminen elämässä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Työnantajan keinot vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin ovat rajalliset, etenkin, jos ihmisellä itsellään ole halua työhyvinvointinsa ylläpitämiseen (Ojala & Ahonen 2005, 30). Etenkin ylimmän tason tarpeiden, kuten itsensä ja oman osaamisen kehittäminen, vaativat sisäistä

motivaatiota, jossa toiminta itsessään palkitsee tekijänsä. Ulkoisella motivaatiolla, kuten palkalla ja lisillä, voidaan vaikuttaa alemman tason tarpeisiin, mutta hierarkiassa ylöspäin mentäessä sisäisen motivaation merkitys kasvaa. Työn ulkoisia tekijöitä on kutsuttu myös hygieniatekijöiksi, sillä niiden puute aiheuttaa tyytymättömyyttä. Ulkoiset tekijät yksinään eivät kuitenkaan ole tae hyvälle työsuoritukselle, vaan niiden kunnossa oleminen on ainoastaan edellytys sille. (Hyppänen 2007, 129.)

Ihminen ei voi hyvin, jos työyhteisön arvot eivät ole linjassa yksilön arvojen kanssa (Ojala & Ahonen 2005, 34). Voisi olettaa, että arvojen merkitys osana työhyvinvointia korostuu vahvasti arvoihin nojaavassa organisaatiossa, kuten poliisissa.

Yksilöiden henkilökohtaiset arvot luovat haasteita työhyvinvoinnin mittaamiselle. Ihmiset arvottavat asioita eri tavoin, minkä takia konkreettisten tulosten saaminen ja etenkin niiden laajentaminen koskemaan koko työyhteisöä on haastavaa. Yhdelle työntekijälle työn jatkuvuus ja sen myötä taloudellinen turvallisuus on erittäin arvokasta, kun taas toiselle itsensä kehittäminen ja haastaminen on tärkeintä työn jatkuvuuden jäädessä taka-alalle. Mahdollisuudella kehittää itseään on nuorten työpaikkojen valinnassa suurin merkitys. (Ojala & Ahonen 2005, 47.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta työn palkitsevuus ja mahdollisuus kokea onnistumisen tunteita töissä ovat avainasemassa. Lisäksi on tärkeää, että suhteet työkavereihin ovat hyvät. (Johnson 2018, 3.)

3.3. Työhyvinvointipääoma

Työhyvinvoinnilla ja työssäjaksamisella nähdään olevan merkittävä rooli työn tehokkuuden kannalta. Työn tehokkuuteen vaikuttavat perinteiset aineelliset resurssit kuten teknologia, sekä aineeton pääoma.

Aineettomana pääomana voidaan pitää esimerkiksi työntekijöiden osaamispääomaa. Aineettoman pääoman roolia pidetään nykypäivänä toimivan talouden kulmakivenä. Jokaisen organisaation tulisi huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta, sillä heidän muodostamallaan aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä voidaan nähdä olevan jopa 50 - 90% vaikutus työpaikan tulokseen. Työhyvinvoinnin edistämistä pidetään nykypäivänä keskeisenä tekijänä toimivan hyvinvointivaltion säilyttämisessä. (Manka 2016, 51-52.)

3.4. Työhyvinvoinnin aika- ja kulttuurisidonnaisuus

Työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan kulttuuriin ja aikaan sidonnainen termi. Esimerkkinä, kysyttäessä 1800-luvulla työskentelevältä tehdastyöläiseltä työhyvinvoinnista, hänellä ei luultavasti olisi minkäänlaista käsitystä siitä, mitä sanalla tarkoitetaan. Mikäli häneltä vastaavasti kysyttäisiin työoloista, palkkauksesta tai esimerkiksi tehtaan valaistuksesta, oivaltaisi hän varmasti paremmin, mistä on kysymys. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Leenamaija Ojala ja Guy Ahonen puhuvat teoksessaan *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä* (2003, 20-24) fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Ojala ja Ahonen pitävät psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksina oman työn tekemisen arvostamista, yksilön osaamisen arvostamista sekä jatkuvaa itsensä kehittämistä. Ojalan ja Ahosen mukaan työssä voidaan hyvin, kun työ on mielekästä, ja sitä voi tehdä turvallisessa ja terveyttä kohentavassa työympäristössä ja työyhteisössä. Lisäksi työn tekemisen tulee tukea työntekijän työuraa (Virtanen & Sinokki 2014, 28).

3.5. Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työyhteisössä vallitsevaa työhyvinvointia voidaan mitata monilla eri menetelmillä, ja sen mittaamiseen on kehitetty monenlaisia mittareita. Riippuen siitä, mitä halutaan selvittää, voidaan mitata yhtä tiettyä asiaa tai tietyn ilmiön vaikutusta työhyvinvointiin. Tällöin voidaan mitata myös ilmiötä kuvaavia indikaattoreita, eikä pelkästään ilmiötä itsessään. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Työhyvinvointia voidaan mitata myös laajemmassa mittakaavassa, jolloin pyritään selvittämään työyhteisön hyvinvointia yleisemmin käyttämällä useampia eri mittareita. Yksittäisen työhyvinvoinnin mittaamisen sijaan on tärkeämpää seurata säännöllisesti mittarin kehitystä. Pidempiaikaisella säännöllisellä mittaamisella saadaan esiin trendi, johon työyhteisö on kehittymässä. Lisäksi näin nähdään, miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet työyhteisön kehittymiseen. Yksittäisellä mittauksella arvoilla ei ole vertailupohjaa, johon verrata toimenpiteiden tuloksia. Ennen työhyvinvointia parantavien toimenpiteiden toteuttamista työyhteisössä on mietittävä, mitä toimenpiteillä halutaan saavuttaa, ja kuinka tätä mitataan. Tällä tavoin toimimalla nähdään toimenpiteiden vaikuttavuus, sekä päästiinkö tavoitteisiin ylipäättään. (Ojala & Ahonen 2005, 232)

Työhyvinvoinnin koostuminen monesta eri tekijästä vaatii, että henkilöstön hyvinvointia mitattaessa on käytettävä monipuolisia mittareita. Henkilöstö ei ole yksi homogeeninen kokonaisuus, vaan sitä voidaan jaotella eri ryhmiin esimerkiksi iän, työkokemuksen, koulutuksen, tuloksellisuuden tai työsuhteen laadun mukaan. Työyhteisössä tehdyt toimenpiteet vaikuttavat eri tavoin eri ryhmiin. Esimerkiksi suuretkaan muutokset hoitovapaiden käytössä eivät suoraan vaikuta lapsettomiin työntekijöihin. Toisaalta välillisesti tällä voi olla monenlaisia vaikutuksia myös heidän työhönsä käytännössä. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Työhyvinvoinnin mittaamiseen hyviä yksiselitteisiä mittareita ovat esimerkiksi sairaspotilaat, työtapahtumat sekä asiakaspotilaat ja asiakastyytyväisyystutkimukset. Tällaisilla määrällisillä mittareilla saadaan suoraan arvo, jota tarkastella. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Työhyvinvoinnin arviointiin kehitetyt kokonaisvaltaiset mittarit puolestaan selvittävät usein henkilöstön tuntemusta erilaisista asioista, kuten työilmapiiristä, työn kuormittavuudesta tai koetusta stressistä, organisaation jaksamisesta. Samoin voidaan kysyä työyhteisössä koettuja kehittämistarpeita ja tuntemuksia johtamisesta. (Ojala & Ahonen 2005, 233.) Tällaisten mittareiden haasteena on niiden subjektiivisuus. Eri henkilöt kokevat asiat työyhteisössä eri tavoin kuormittavina. Samoin reagointi erilaisiin johtamistyyliin on vahvasti yksilöstä riippuvaista.

4. AINEISTO

4.1. Aineiston kokoaminen

Opinnäytetyöt julkaistaan joko Theseus -palvelussa tai ne luovutetaan painettuna koulun kirjastoon. (Haikansalo & Korander 2019, 33). Tämän takia valikoidut opinnäytetyöt etsittiin käyttäen näitä kahta tietovarastoa. Kirjastoon luovutetut painetut opinnäytetyöt kartoitimme kirjaston Etsivä-tietokannasta.

Theseus on verkkopalvelu, joka mahdollistaa Suomen ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden tarkastelun internetissä. Theseuksessa on mahdollisuus tutustua ammattikorkeakouluista valmistuneiden opiskelijoiden tekemiin päättötöihin ja hyödyntää niitä omissa tutkimustöissään. (Theseus 2020).

Etsivä on poliisiammattikorkeakoulun kirjastotietokanta, jonka kautta löysimme ne katsaukseen valitut opinnäytetyöt, joita ei ollut sähköisenä saatavilla Theseuksessa.

Käytimme hakukriteerinä sanoja ”työssäjaksaminen” ja ”työhyvinvointi”, joista saimme tulokseksi 40 kpl aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä.

Aluksi tutustuimme jokaiseen 40:een opinnäytetyöhön yksitellen, jotta pystyimme rajaamaan pois ne, jotka käsittelivät spesifisti vain fyysistä kuormitusta osana työhyvinvointia. Esimerkiksi rajasimme pois opinnäytetyön, joka käsitteli ainoastaan poliisien alaselkävaivojen ennaltaehkäisyä. Poimimme tästä 40 opinnäytetyön joukosta sellaiset työt, jotka käsittelivät työhyvinvointia ja työssäjaksamista nimenomaan psyykkiseltä näkökannalta.

Näin saimme luotua listan töistä, joissa on käsitelty työhyvinvointia ja työssäjaksamista psyykkiseltä näkökannalta. Lopulta meillä oli 16 kappaletta opinnäytetöitä vuosilta 2016 – 2019. Etsivästä valitsimme yhteensä 7 kappaletta opinnäytetöitä, ja loput 9 kappaletta valitsimme Theseuksesta. Kaaviossa 1 on kuvattu tutkimuksen toteutus vuokaaviona, josta vaihteittainen eteneminen on helpompi hahmottaa.

4.2. B-osan opinnäyteopinnot

Valitsimme tätä opinnäytetyötä varten 16 poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, joista teimme kirjallisuuskatsauksen. Opinnäytetöiden joukkoon valikoitui myös

muutama opinnäytetyö, joka oli tehty suorittaessa poliisin päällystötutkintoa. Kyseiset opinnäytetyöt ovat kuitenkin ammattikorkeakoulutasoisia töitä, jonka takia emme lähteneet rajaamaan niitä tämän työn ulkopuolelle.

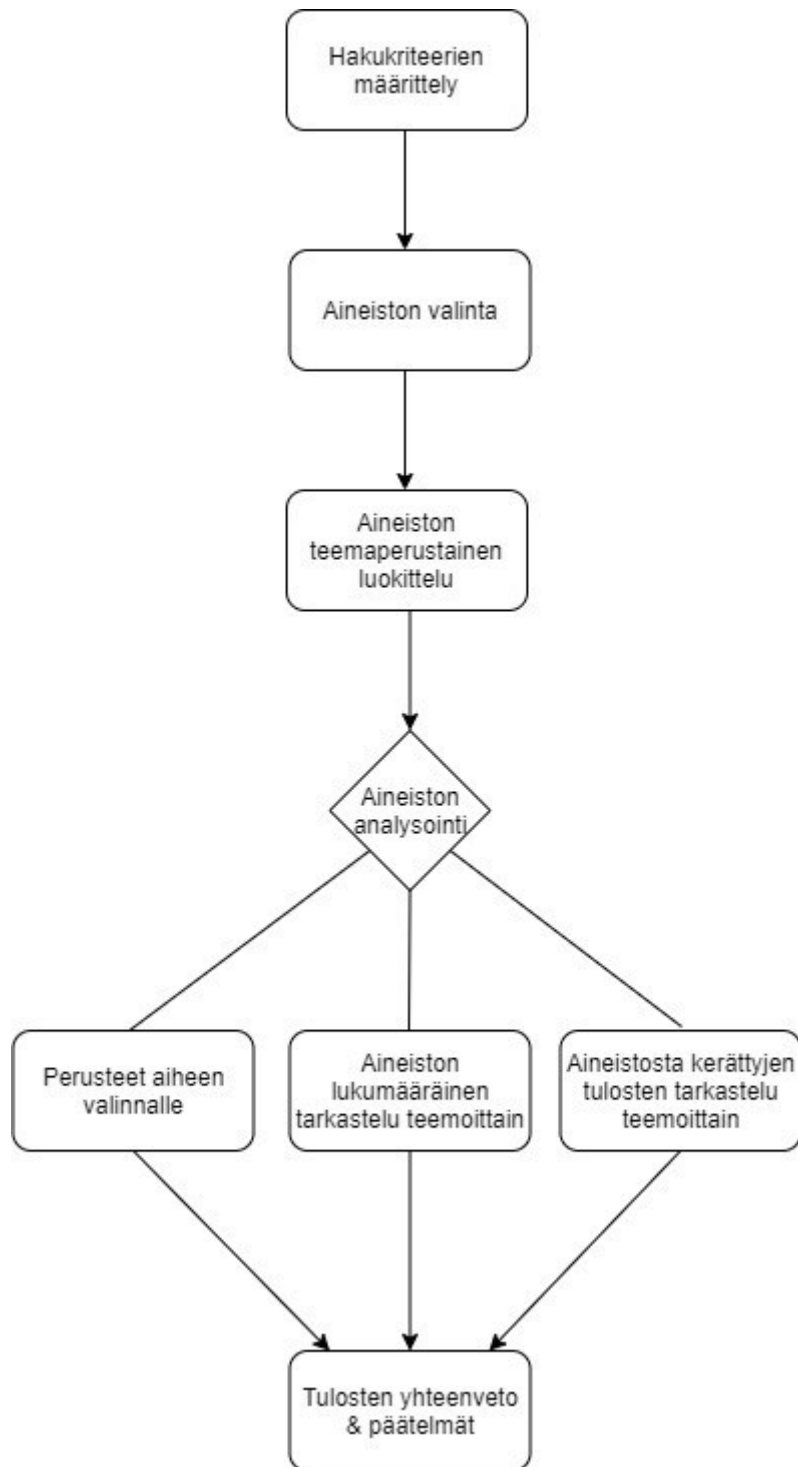
Poliisin päällystötutkinto koostuu A- ja B- osan opinnoista. Päällystötutkinnon B-osan opinnäyteopintojen aikana opiskelijan tulee laatia ammattikorkeakoulun opinnäytetyö eli tutkielma. Tämän kyseisen tutkielman laajuus on yhteensä 8 opintopistettä. Tutkielmassa opiskelija voi jatkaa A-osan työtä tai vastaavasti aloittaa kokonaan uuden työn. A-osan aikana opiskelija laatii myös opinnäytetyön, jonka laajuus on 9 opintopistettä. (Poliisiammattikorkeakoulu 2012; 15, 134, 214.) Tätä opinnäytetyötä varten valikoitui nimenomaan B-osan opinnäytetöitä.

4.3. Aineiston analysointi

Aineiston vertailemiseksi keräsimme opinnäytetöistä keskeisiä tietoja taulukkoon, jolloin niiden keskinäinen vertailu helpottuu. Lisäksi tällä menetelmällä välttyimme pelkästään tunnepohjaiselta ratkaisulta, kun omien tuntemusten lisäksi taulukko tuo konkretiaa tuntemusten ympärille.

Emme halunneet aluksi liikaa perehtyä aiempien katsausten tilastointitapaan, jotta emme tahtomattamme ala rakentaa analyysiamme samaan suuntaan, vaan pystymme kehittämään ideoita analyysin tekemiseksi täysin omista lähtökohdistamme.

Aineiston analyysin pohdinnassa teimme myös arviota siitä, toisiko samankaltaisen analyysitavan käsittely lisäarvoa tulevia katsauksia silmällä pitäen. Samankaltainen analysointitapa helpottaisi vertailua eri katsausten välillä. Tällainen lähestymistapa palvelisi myös opinnäytetyömme tavoitteita tulevien opiskelijoiden opinnäytetöiden tukemisessa. Toisaalta tämä aiheuttaisi mahdollisten puutteiden kertautumisen paitsi omaamme myös mahdollisesti tuleviin opinnäytetöihin.



Kaavio 1: Tutkimuksemme prosessikuvaus vuokaaviona

Taulukoimme opinnäytetöistä vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä tutkittiin?
- Missä tutkimus tehtiin?
- Millä metodilla tutkimus on toteutettu, ja minkä takia tämä metodi valittiin?
- Minkä kokoisella otannalla tutkimus toteutettiin, ja miten otanta valikoitui?

- Milloin tutkimus on tehty?
- Lopuksi taulukoitiin opinnäytetyön tulokset tiivistetysti.

Näiden lisäksi taulukoitiin opinnäytetöiden tekijöiden motiivit valita kyseinen aihe, ja se oliko aihe valittu itse vai toteutettu toimeksiantona.

Aluksi keräsimme taulukkoon vapaalla tekstillä opinnäytetöiden ominaisuuksia, jotta emme tahtomattamme alkaisi sovittamaan tietoja luomaamme taulukkoon sopivaksi. Listattuamme keskeiset ominaisuudet vapaana tekstinä ja perehdyttyämme tässä vaiheessa esiin tulleisiin yhteisiin ominaisuuksiin pystyimme tarkentamaan taulukkoa vertaillaksemme opinnäytetöitä.

5. OPINNÄYTETÖIDEN ESITTELY

5.1. Partola – vireystila ja sen vaikutus poliisin työssä

Opinnäytetyössään Partola on tarkastellut poliisin tehtävissä toimivien henkilöiden vireystilaa ja sen vaikutusta työn tekemiseen. Partola on pyrkinyt työssään myös pohtimaan, kuinka vireystilan saisi pidettyä mahdollisimman hyvänä yksittäisen poliisimiehen osalta. (Partola 2018, Tiivistelmä.) Tutkimuksen idean Partola kertoo saaneensa Poliisiammattikorkeakoulun opettajan ehdottamasta aiheesta, josta Partola on kehittänyt ajatusta eteenpäin (Partola 2018, 7.)

Partola on tutkinut asiaa kyselyhaastattelun avulla Helsingin poliisilaitoksella. Opinnäytetyössään Partola haastatteli viisi henkilöä poliisilaitoksen eri toimintayksiköistä elo-syyskuussa 2018. (Partola 2018, 21.) Partolan haastattelemista henkilöistä pääosa on kokenut, ettei työn laatu ja tehokkuus merkittävästi laske väsymyksen ja huonon vireystilan seurauksena. (Partola 2018, Tiivistelmä.)

Partolan tutkimuksen perusteella yksilöiden väliset erot vireystilan ja työssä jaksamisen suhteen ovat huomattavia. Partolan tutkimuksen mukaan yksittäisen poliisimiehen osalta voi vireystilaan saada huomattavan muutoksen lisäämällä unen sekä liikunnan määrää, sekä nauttimalla monipuolisempaa ravintoa. Partola toteaa työssään myös käänteisen logiikan pätevän eli epäterveellisen ruokavalion, sekä unen ja liikunnan puutteen vaikuttavan negatiivisesti vireystilaan. Näiden lisäksi Partola mainitsee kofeiini- ja nikotiinituotteiden negatiivisen vaikutuksen vireystilaan. Partolan mukaan nämä henkilökohtaiset elintavat ovat niitä, jotka vaikuttavat muutenkin yleisesti terveyteen. (Partola 2018, 29.)

5.2. von Porat – Lapsirikostutkijan työssäjaksaminen Varsinais-Suomen poliisilaitoksella

Von Porat keskittyy opinnäytetyössään koko poliisin tehtäväkentän sijaan lapsirikostutkijoiden työhön. (von Porat 2018, Tiivistelmä.) Hän on pyrkinyt työllään kartoittamaan lapsirikostutkijoiden kokemaa työn kuormittavuutta sekä heidän palautumistaan työstä. Lisäksi on pyritty tuomaan esiin niitä stressinhallintakeinoja, joita lapsirikostutkijat käyttävät työ- ja vapaa-aikanaan. (von Porat 2018, Tiivistelmä.)

Tutkimuksen von Porat on tehnyt haastattelemalla 4 henkilöä Lounais-Suomen lapsirikostutkinnasta. lokakuussa 2017 (Porat 2018, s. 4, 6).

Aihe valikoitui sillä perusteella että, työssäjaksaminen on etenkin lapsirikostutkijoiden keskuudessa erittäin keskusteltu aihe. Hän kertoo, että työmäärän kasvu ja henkisesti raskaan työn aiheuttama stressi sekä pula henkilökunnasta haittaavat poliisin työssä jaksamista. (Porat 2018, 2.)

Von Poratin tekemän haastattelun perusteella lapsirikostutkijat kokivat työmäärän suureksi, mikä aiheuttaa stressiä ja kiireen tunnetta (Porat 2018, 23). Osa von Portain haastattelemista tutkijoista kertoivat työkuorman vaikuttavan merkittävästi jaksamiseen ja yöuniin. (Porat 2018, 34).

Vastapainona kuormittavalle työlle von Poratin tutkimukseen osallistuneet kokivat yksimielisesti työyhteisön tuen sekä työyhteisön huumorin tärkeäksi työssäjaksamisen kannalta. (Porat 2018, 29.)

5.3. Björkman – Firstbeat-hyvinvointianalyysi työn palautumisen ja hyvinvoinnin mahdollistajana

Björkman pyrkii opinnäytetyössään selvittämään kahden naisrikostutkijan palautumista työstä Firstbeat-hyvinvointianalyysia hyödyntäen (Björkman 2015, 20). Lisäksi Björkman selvittää teemahaastattelun avulla näiden rikostutkijoiden tämänhetkistä työhyvinvointia (Björkman 2015, Tiivistelmä.)

Björkman käyttää Firstbeat-hyvinvointianalyysia, joka hänen mukaansa antaa objektiivisempaa arviota kehon tilasta, kuin ihmisen subjektiivinen arvio. Stressin analysointi perustuu sykkeen seurantaan, eikä täten tee eroa negatiivisen ja positiivisen stressin välillä, minkä Björkman on huomionnut työssään. (Björkman 2015, 2.)

Henkilöiden seurannan opinnäytetyötään varten Björkman suoritti kesäkuussa 2015. Sekä Firstbeat-seuranta että haastattelu toteutettiin 2 koehenkilölle. Björkman valitsi tutkimuskohteiksi iältään 35-40 vuotiaita naisia, jotta osallistujilla olisi jo kokemusta työstä sekä mahdollisesti työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä. (Björkman 2015, 34.) Björkman kertoo valinneensa opinnäytetyönsä aiheen omaan mielenkiintoon perustuen. Hän kertoo aiemman työnsä liikunnanohjaajana vaikuttaneen aiheen valikoitumiseen (Björkman 2015, 2).

Opinnäytetyössään Björkman havaitsee hyvien yöunien olevan avainasemassa koehenkilöiden palautumisen kannalta. (Björkman 2015, Tiivistelmä.) Haasteena koehenkilöillä oli työpäivän aikana tapahtuva palautumisen, sillä työpäivän aikaisia palautumisjaksoja ei ollut riittävästi. (Björkman 2015, 34.) Lisäksi Björkmanin tekemän haastattelun perusteella koehenkilöt kokivat työn ajoittain niin stressaavaksi, että se vaikutti perhe-elämään. Haastateltavat kertoivat toivovansa enemmän esimiehen tukea haastavissa työtilanteissa. (Björkman 2015, Tiivistelmä.)

5.4. Pekkala & Nätti – Katsaus poliisin vuorotyöjärjestelmiin valvonta- ja hälytystoimintasektorilla sekä poliisimiesten kokemuksia ja sopeutumiskeinoja niihin

Pekkala ja Nätti ovat opinnäytetyössään selvittäneet millaisia kokemuksia poliisimiehillä on työvuorojärjestelmistä, sekä miten he ovat sopeutuneet näihin. Tarkoitus on ollut kartoittaa keinoja, jotka auttavat sopeutumaan vuorokausirytmien epäsäännöllisyyteen. (Pekkala & Nätti 2018, Tiivistelmä.)

Pekkala ja Nätti toteuttivat tutkimuksensa teettämällä kyselyn kolmelle valvonta- ja hälytystoimintasektorilla toimivalle poliisimiehelle, joilla kaikilla oli yli 10 vuotta virkauraa takanaan ko. sektorilla. Kysely on toteutettu vuonna 2018 ja vastaajat on valikoitu eri poliisilaitosten alueelta. (Pekkala & Nätti 2018, Tiivistelmä.)

Opinnäytetyön aiheen Pekkala ja Nätti ovat valinneet, sillä työhyvinvointi aiheena on ”aina ajankohtainen”. Lisäksi oman virkauran alussa aihe oli heille omakohtaisesti tärkeä. He kertovat molempien huomanneen vuorotyön nousseen puheenaiheeksi kahvipöytäkeskusteluissa. (Pekkala & Nätti 2018, 4.)

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että riittävä aika palautumiseen työvuorojen välissä on tärkeää, jotta univajetta ei pääsisi kertymään pidemmältä jaksolta. Liian lyhyt palautumisjakso työvuorojen välissä ei riittänyt vuorokausirytmien kääntämiseen. Vuorotyöhön sopeutumisessa unen ja nukkumisen tärkeyden nostivat esiin kaikki vastaajat. Samoin jokainen vastaaja kertoi ikääntymisen lisänneen vuorotyön kuormittavuutta. (Pekkala & Nätti 2018, s. 31, 34.)

Vuorotyön säännöllisen rytmityksen lisäksi tutkimukseen vastaajat toivoivat työaikaliikunnan mahdollistamista työvuorosuunnittelun avulla (Pekkala & Nätti 2018, 35).

5.5. Peltonen – Kenttäpoliisin kuormitus ja keinot työvuorosta palautumiseen

Peltonen on opinnäytetyössään pyrkinyt selvittämään keinoja työstä palautumiseen yksittäisen kenttäpoliisin osalta. Hän on työssään lisäksi pohtinut uusia keinoja työstä palautumiseen. (Peltonen 2016, Tiivistelmä.)

Peltonen on työtään varten haastatellut Malmin poliisiasemalla kolmea kenttäpoliisia kahteen kertaan eri päivinä. Aluksi hän lähetti haasteltaville kyselyn, joiden vastausten pohjalta hän on toteuttanut haastattelun, jossa vastauksiin on perehdytty syvemmin. Sekä haastattelut että kyselyt on toteutettu kaikkien kolmen tutkittavan osalta loka-marraskuussa 2016. (Peltonen 2016, 16.) Aihe valikoitui ajankohtaisuutensa vuoksi, sillä Suomessa käytiin keskustelua poliisin resurssien supistamisesta, jolla Peltosen mukaan on suora vaikutus työstä palautumiseen ja työn kuormittavuuteen (Peltonen 2016, Tiivistelmä).

Peltonen nostaa tutkimuksensa tulosten perusteella esiin yksittäisen poliisimiehen sosiaalisen osaamisen ja ammattitaidon, jotka osaltaan loivat valmiutta kohdata työn haasteet. Lisäksi työyhteisön tuki koettiin merkittäväksi tekijäksi palautumisen kannalta. Psykkisen palautumisen osalta purkutilaisuudet koettiin palautumisen merkittävänä edistäjänä. Palautumista tukevana keinona myös työajan liikunta- ja urheilumahdollisuuksien hyödyntäminen todettiin varsin hyväksi. (Peltonen 2016, 23.)

5.6. Heikkinen – Nuorempien konstaapelien kokemuksia työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta

Opinnäytetyössään Heikkinen on tarkastellut nuorempien konstaapelien työhyvinvointia ja työmotivaatiota Oulun poliisilaitoksella joulukuun 2018 tammikuun 2019 välillä. Hän on myös kartoittanut niihin vaikuttavia tekijöitä. (Heikkinen 2019, 3.)

Tutkimusta varten Heikkinen on haastatellut 4:ää Oulun poliisilaitoksella työskennellyttä nuorempaa konstaapelia, jotka ovat vapaaehtoisesti osallistuneet haastateltavaksi. Heikkinen katsoi haastattelun antavan vastaajille paremman mahdollisuuden kertoa avoimesti kokemuksistaan kuin suljettu kysely. (Heikkinen 2019, 18.) Työn aiheen valinnan Heikkinen kertoo tehneensä oman mielenkiinnon perusteella, sillä on itsekin suorittanut työharjoittelunsa Oulun poliisilaitoksella (Heikkinen 2019, 3).

Opinnäytetyön perusteella työssä viihtyvyys nuorempien konstaapelien keskuudessa koettiin hyväksi. Vastaajat kokivat pitkät vapaat kenttäjakson aikana positiiviseksi, ja

palautumisen vuorojen välissä riittäväksi. Työn jaksamista tuki vastaajien mukaan viikkoliikunta, jota pääsi hyödyntämään lähes aina. (Heikkinen 2019, 23.) Työyhteisön vaikutus työssäjaksamiseen koettiin pääsääntöisesti positiivisena, joskin ajoittain työtovereiden kyynisyys sekä heikko motivaatio heikensi tätä vaikutusta. Työyhteisössä vallitseva yhteenkuuluvuuden tunne on vaikuttanut positiivisesti haastateltavien työhyvinvointiin. Työn jaksamista tuki vastaajien mukaan viikkoliikunta, jota pääsi hyödyntämään lähes aina. (Heikkinen 2019, 28-30.)

Tutkinnan työvuorokierrossa osa vastaajista koki palautumisen olevan riittämätöntä työvuorokiertojen välissä. Jaksamiseen negatiivisesti vaikuttivat lisäksi työn ohella suoritettavat koulutehtävät sekä epäsäännölliset tauot kenttäjakson aikana. Myös Oulun poliisilaitoksen hajanaisuus vaikutti kokemuksiin negatiivisesti. (Heikkinen 2019, 22-24.)

Heikkisen tutkimukseen osallistuneet vastaajat ovat kokeneet työmotivaationsa korkeaksi ja pitäneet työtään mielenkiintoisena ja innostavana. Työn mielekkyyden kokemus vaihteli tutkittavien välillä, ja osa kertoi pystyvänsä näkemään työssään konkreettisia tuloksia. Työn jaksamista tuki vastaajien mukaan viikkoliikunta, jota pääsi hyödyntämään lähes aina. (Heikkinen 2019, 28, 30.)

5.7. Pulkkinen – Poliisin työssä syntyvät uhkatekijät ja niiden vaikutus yksityiselämään

Pulkkinen opinnäytetyössä on Lohjan poliisiasemalla tehdyn kyselytutkimuksen avulla kartoitettu poliisin työhön liittyviä uhkatekijöitä ja niiden vaikutusta yksityiselämään. Kysely on tehty vuonna 2018 ja siihen on vastannut 22 ihmistä, joista puolet on valvonta- ja hälytyssektorilla, 10 rikostorjuntasektorilla ja 1 asiakas- ja lupavalvonta sektorilla. (Pulkkinen 2018, 15.) Kyselytutkimuksen lisäksi työssä on perehdytty aiheeseen teorian kannalta kirjallisuuskatsauksen avulla (Pulkkinen 2018, Tiivistelmä).

Tutkimuksen perusteella poliisin työssä on monia erilaisia ja eritasoisia uhkia, joista suurin osa on ennalta estettävissä poliisin oman toiminnan kautta. Poliisin työssä suurimmat uhat syntyivät arkisista asioista, joita Pulkkinen pitää keskeisimpinä uhkatekijöinä työstä riippumatta. (Pulkkinen 2018, Tiivistelmä.)

Työuupumus ja stressi nimetään opinnäytetyössä suurimmiksi uhkiksi työssä. Vastaajat ovat vapaissa kommenttisosioissa viitanneet työuupumukseen mainitsemalla resurssit, joilla

tarkoitetaan henkilöstön liian vähäistä määrää. Toinen uhkatekijä, stressi, nousi kyselyssä esiin, mutta stressin syitä ei Pulkkisen tutkimuksen perusteella pystytä yksilöimään. (Pulkinen 2018, 33-34.)

Työssä syntyvien uhkien minimoimiseksi Pulkkisen työssä mainitaan sosiaalisten suhteiden ylläpito niin työyhteisössä kuin yksityiselämässä, ammattitaidon kehittäminen ja omien tunnetilojen tiedostaminen. Näiden lisäksi terveellinen ruokavalio sekä riittävä määrä lepoa on mainittu keinona minimoida uhkia. (Pulkinen 2018, 34.)

5.8. Lagerkrans – Resilienssi lapsirikostutkijan työssä jaksamisen edistäjänä

Lagerkrans on tutkinut opinnäytetyössään laadullisen tutkimuksen keinoin lapsirikostutkijoiden työssäjaksamista perehtyen erityisesti työkuorman ja työkuormituksesta palautumiseen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksessaan Lagerkrans on käynyt läpi kolme vuonna 2018 Tampereen yliopiston Pro Gradua varten tehtyä haastattelua, joita hän on vertaillut teoria-aineistoon. (Lagerkrans 2019, tiivistelmä.) Tutkimuksessa käytetyt haastattelut on suoritettu tammikuussa 2018 (Lagerkrans 2018, 4).

Lagerkrans kertoo valinneensa aiheen sen ajankohtaisuuden vuoksi, sillä resilienssiä on poliisiorganisaatioissa alettu hyödyntää erityisesti valmiusyksiköiden toiminnassa (Lagerkrans 2019, 4). Tutkimuksessa Lagerkrans kertoi lapsirikostutkijoiden kokevan kuormittavimmaksi työn aiheuttaman kokonaiskuormituksen, eikä niinkään ajoittain raadollisenkin sisällön. Lisäksi liian pienet resurssit suhteessa työmäärään voivat Lagerkransin mukaan aiheuttaa stressiä ja heikentää työtehoa yksilötasolla. (Lagerkrans 2019, 3.)

Työyhteisön ja keskustelevan työympäristön merkitys nousi esiin tutkimuksen vastauksissa, ja se koettiin työn jaksamisen kannalta positiivisesti vaikuttavaksi. Oikeanlainen tasapaino työ- ja vapaa-ajan välillä koettiin tärkeäksi jaksamisen kannalta. Käytännössä vastaajat kertoivat purkavansa työkuormaa opiskelulla, liikunnalla, sekä pitäen huolta työn ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. (Lagerkrans 2019, 3.)

5.9. Karhula – Sosiaalinen tukiverkosto Perhe, ystävät ja työkaverit voimavarana arjessa

Karhula on opinnäytetyössään selvittänyt sosiaalisen tukiverkoston vaikutusta työssä jaksamiseen yksittäisen poliisimiehen näkökulmasta. Tutkimustaan varten Karhula on haastatellut neljää poliisimiestä Lounais-Suomen poliisilaitoksen alueelta vuonna 2018. (Karhula 2018, Tiivistelmä.)

Työtään varten Karhula on valinnut haastateltavat henkilöistä, joihin tutustui työharjoittelujakson aikana. Haastateltavat toimivat eri poliisin tehtävissä, ovat eri ikäisiä ja omaavat eri määrän työkokemusta. (Karhula 2018, 18.) Karhula kertoo valinneensa aiheen, sillä hän kertoo kokeneensa ympäröivät ihmiset korvaamattomiksi työharjoittelujaksonsa aikana (Karhula 2018, 2). Karhulan tutkimusta varten haastattelemat henkilöt kokivat poikkeuksetta sosiaalisen tukiverkoston toimivan voimavarana jaksamisen suhteen. (Karhula 2018, 26).

5.10. Riikola – Tavoite- ja kehityskeskustelut työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin tukena

Riikola on tutkimuksessaan selvittänyt työn psykososiaalisen kuormituksen arviointia tavoite- ja kehityskeskusteluiden osana (Riikola 2017, Tiivistelmä). Riikola on työssään haastatellut Oulun poliisilaitoksen rikostorjuntasektorin yksiköiden johtajia, tutkinnanjohtajia sekä ryhmänjohtajia; yhteensä haastatteluja tutkimusta varten tehtiin 11 kappaletta, ja ne on suoritettu syksyllä 2017. (Riikola 2017, 34).

Tutkimuksen perusteella Riikola toteaa, etteivät kerran vuodessa järjestetyt kehityskeskustelut riitä työn kuormitustekijöiden havainnointiin (Riikola 2017, Tiivistelmä). Lisäksi haasteena kehityskeskusteluissa on, että ne koetaan voimakkaasti osana palkkausjärjestelmää, mikä vie huomiota muilta tavoite- ja kehityskeskustelun aiheilta. Riikolan mukaan tämä estää parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamista kehityskeskusteluissa. Keskustelut nähdään kuitenkin tarpeellisina johtamisen apuvälineinä. (Riikola 2017, 50.)

5.11. Hakkarainen – Työniloa etsimässä, Itä-Suomen poliisilaitoksen kenttäjohtajien työssäjaksamisen tukeminen

Tutkimuksessaan Hakkarainen on perehtynyt Itä-Suomen poliisilaitoksen kenttäjohtajien työssäjaksamiseen ja pyrkinyt löytämään keinoja sen parantamiseen. Työn taustana on

työterveyshuollon tekemä selvitys työpaikalla, jossa nostettiin esiin työpaikan ongelmakohtia kenttäjohtajia kuormittavien tekijöiden osalta, sekä siihen vuonna 2017 tehty seurantakysely. Seurantakysely on tehty kaksi vuotta työterveyshuollon selvityksen jälkeen, ja sen perusteella työpaikkaselvityksessä esiin nostettuja ongelmia ei ollut saatu korjattua. (Hakkarainen 2018, 3.)

Hakkarainen toteutti tutkimuksensa verkkokyselyllä, johon vastasi yhteensä 11 kenttäjohtajaa kesä-elokuussa 2018. Tavoitteena Hakkaraisella oli nostaa esiin uusia ja konkreettisia ratkaisuja työhyvinvoinnin parantamiseksi erityisesti kenttäjohtajilta itseltään sekä selvittää, mitkä tekijän parantaisivat heidän hyvinvointiaan. (Hakkarainen 2018, 4-5.) Tutkimuksessa ei tullut esiin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, ja tässä olisi tilaa lisätutkimukselle. (Hakkarainen 2018, 81.)

Tutkimuksessa todetaan poliisilaitoksella olevan monia haasteita huolehdittavanaan, jotta paras mahdollinen tuki työhyvinvoinnille saavutettaisiin. Työhyvinvoinnin käsite kattaa monia eri osa-alueita, ja se tulisi nähdä kokonaisuutena työhyvinvointia kehitettäessä. Positiiviseksi tekijäksi työssäjaksamisen näkökulmasta koetaan tutkimuksen mukaan johtamisjärjestelmän selkeys ja toimivuus organisaatiossa. (Hakkarainen 2018, 68-71.)

5.12. Kangastupa & Kinnunen – Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Yksilön omaa arviota työyhteisöstä ja sen vaikutuksesta työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin on tutkittu Kangatuvan ja Kinnusen tekemässä opinnäytetyössä. He ovat myös selvittäneet eri poliisisektoreiden ja alueiden välillisiä eroavaisuuksia, ja siihen on osallistunut poliisimiehiä Mikkelin ja Seinäjoen poliisiasemilta. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 3.) Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena vuonna 2018, ja siihen on vastannut yhteensä 69 poliisia (Kangastupa & Kinnunen 2018, Tiivistelmä).

Aiheen valinta on syntynyt tutkijoille työharjoitteluna aikana, sillä heidän mukaansa työhyvinvointiasiat olivat usein esillä työpaikalla ja heille välittyi tunne, että työhyvinvointi jäi liian vähälle huomiolle laitoksilla. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 3.)

Pääosin työyhteisöjä arvioitiin kyselyn perusteella positiivisesti, eikä tässä havaittu eroja eri vertailuryhmien välillä. Vastaajat kokivat, että työyhteisöllä on motivaation ja työssäjaksamisen kannalta positiivinen vaikutus. Lisäksi työilmapiiri koettiin hyväksi. (Kangastupa & Kinnunen 2018, tiivistelmä, 80.)

Tutkimuksen perusteella tiedonkulun puutteellisuus nousi keskeisimmäksi ongelmakohdaksi. Tämän ohella työn kuormittavuus koettiin suureksi, ja esiin nousivat myös työhyvinvoinnin tukemiseen tehdyt heikennykset. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 81.)

5.13. Rajamäki – Vuorotyön kuormittavuus poliisissa: työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa

Rajamäki on selvittänyt opinnäytetyössään, mitä keinoja poliisin henkilöstöllä on oman jaksamisen parantamiseen vuorotyössä (Rajamäki 2017, Tiivistelmä). Tutkimus pohjautuu kirjallisuuskatsaukseen sekä aiheeseen perehtyneen erityisasiantuntijan haastatteluun (Rajamäki 2017, 10). Rajamäki kertoo valinneensa aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Erityisesti poliisin eläkeiän nosto, ja sen mukanaan tuomat haasteet työntekijöiden työkyvyn ylläpidolle vaikuttivat aiheen valintaan. (Rajamäki 2017, Tiivistelmä.)

Tutkimuksen perusteella yövuoroista palautuminen muuttuu haasteellisemmaksi iän ylittäessä 45 vuotta (Rajamäki 2017, Tiivistelmä). Keskeisiksi tekijöiksi palautumisen kannalta nousivat uni ja ravinto sekä sopivatempoinen liikunta (Rajamäki 2017, 27).

Rajamäki toteaa työntekijän oman asenteen merkityksen tärkeyden, sillä työntekijän vapaa-aikanaan tekemillä valinnoilla on suuri merkitys palautumisen kannalta, eikä työnantaja voi määrätä vapaa-ajasta. Iso apu työntekijän hyvinvoinnille on, mikäli työntekijä voi itse vaikuttaa työvuorojensa suunnitteluun. (Rajamäki 2017, 32-33.)

5.14. Ovaska – Positiivisen psykologian käyttö poliisin esimiestyössä

Ovaska on opinnäytetyössään tutkinut positiivisen psykologian käyttöä Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella perehtyen käsitteen tuntemiseen, käytätapoihin sekä miten se liittyy organisaatioon ja millainen merkitys sillä on (Ovaska 2019, 5). Opinnäytetyötään varten Ovaska on haastatellut viittä esimiestyössä toimivaa poliisia Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella (Ovaska 2019, 6).

Haastattelut on tehty teemahaastatteluna, jossa aiheet ovat tiedossa, mutta kysymyksiä ei ole tarkasti kirjoitettu auki etukäteen. Etuna tässä metodissa on aineiston keruun joustavuus sekä sen suoma mahdollisuus välittömästi tarkentaa vastauksia ja selventää niitä. (Ovaska 2019, 8.)

Ovaska on valinnut lähestynyt satunnaisesti valittua joukkoa esimiestehtävissä toimivia poliisimiehiä ensin sähköpostitse ja suostumusten perusteella valinnut haastateltaviksi pitkään esimiestyötä tehneitä henkilöitä. Haastateltavat edustavat työskentelevät eri sektoreiden ja eri tason esimiehiä. (Ovaska 2019, 10.)

Ovaska kertoo valinneensa aiheen sen ajankohtaisuuden vuoksi. Hänen mukaansa ilmassa on ollut tarvetta kehittää kulttuuria kohti kommunikoivampaa ja kuuntelevampaa johtamistapaa. Esimerkkinä tästä Ovaska mainitsee muun muassa käynnistetyn esimiehille tarkoitetun valmentava johtamisen koulutusohjelman. (Ovaska 2019, 4.) Ovaska kertoo aiheen valintaan vaikuttaneen myös hänen kiinnostuksensa esimiestyön eri osa-alueista (Ovaska 2019, 4-5).

Ovaskan tutkimuksen perusteella positiivinen psykologia ei ole käsitteenä noussut esille poliisin johtamisjärjestelmässä, eikä muunkaan poliisitoiminnan yhteydessä. Kuitenkin yhtymäkohtia käyttöön otettuun valmentavaan johtamiseen nousi esiin. Ovaska pohtiikin työssään molempien olevan myönteisyyden ja positiivisuuden ympärille rakentuvaa kokonaisuutta, jonka nimitys voi vaihdella, mutta pohja rakentuu samoille ajatuksille. (Ovaska 2019, 34.) Käytännön tasolla haastateltavat ymmärsivät tämän liittyvän luottamuksen luomiseen, ihmisten väliseen vuorovaikutukseen esimerkiksi palautetta ja ohjeistuksia annettaessa sekä työhön liittyviä järjestelyitä (Ovaska 2019, 35).

Haastatteluissa nousi esiin havainnot poliisin hierarkkisesta johtamisjärjestelmästä, mutta myös sen kehittyminen muun muassa kommunikoinnin, yhteistyön ja lähestyttävyyden kannalta. Tämä näkyi haastateltavien mukaan palaverikäytännöissä ja valmentavan johtamistavan tuomisessa työryhmiin. (Ovaska 2019, 37.) Haastateltavien ajatukset positiivisen psykologian näkymisestä päivittäisessä työssä korostivat keskusteluun, vuorovaikutukseen sekä luottamukseen liittyviä asioita (Ovaska 2019, 50).

5.15. Tätilä – Työn kuormittavuus poliisikoiraohjaajan työssä

Tätilä on opinnäytetyössään perehtynyt poliisikoiraohjaajien työssäjaksamiseen Lounais-Suomen poliisilaitoksen alueella erityisesti psykososiaalisen kuormituksen näkökulmasta. Hänen tavoitteenaan oli kokemusten kartoittamisen lisäksi tuoda esiin kehitysehdotuksia aiheeseen liittyen. (Tätilä 2018, Tiivistelmä.)

Tutkimusmetodinaan Tätilä on käyttänyt teemahaastattelua, joka sopii erityisesti informanttien subjektiivisen näkemyksen esille tuomiseen (Tätilä 2018, 20). Yhteensä haastateltavia tutkimuksessa on kolme ja haastattelut on tehty kesä-elokuussa 2018. Haastateltavien valinnassa on painotettu ensisijaisesti erilaisia taustoja sekä kokemusta ja näkemystä omaavia henkilöitä. (Tätilä 2018, Tiivistelmä.)

Tätilän haastatteluissa nousi esiin merkittäviä alueellisia eroavaisuuksia toimintatavoissa sekä alueellista ja viranomaistahojen välistä eroavaisuutta. Yleissitovaa säätelyä ei ole, minkä haastateltavat kokivat kuormittavaksi. (Tätilä 2018, Tiivistelmä.) Lisäksi koiran hoitoon liittyvät asiat nousivat keskusteluissa esiin (Tätilä 2018, 26).

Tätilä pitää tutkimuksessaan merkittävänä subjektiivisen kokemuksen merkitystä. Asiat, joita yksi saattaa kokea negatiivisiksi, toinen voi nähdä osana elämäntapaa tai jopa positiivisena. Täten yhtä tapaa kuormituksen vähentämiseen kautta linjan ei Tätilän mukaan ole olemassa. (Tätilä 2018, 31.)

5.16. Kontio – Innostava työura – motivoituneena eläkeikään asti

Kontio kartoittaa opinnäytetyössään ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä työmotivaation tasoa. Lisäksi hän selvittää, mitkä tekijät motivoivat ikääntyvää työntekijää, ja mikä merkitys johtamisella on motivaatiolle. Samalla hän tekee katsauksen motivaation muuttumiseen ikävuosien karttuessa. (Kontio 2016, Tiivistelmä.)

Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena vuonna 2016 webpropol-järjestelmän avulla Lounais-Suomen poliisilaitoksen henkilöstölle. Ikääntyviksi työntekijöiksi katsottiin tutkimuksessa 55-vuotta täyttäneet työntekijät. Lounais-Suomen poliisilaitoksella työskenteli tuolloin 134 tällaista poliisia, joista 50 vastasi kyselyyn. (Kontio 2016, 38.)

Kontio katsoo, että ikääntyvän henkilöstön motivaation ja työssä viihtyvyyden kannalta on parannettavaa, mutta tilanne ei ole huono. Kyselyn perusteella työntekijöiden toiveissa oli avoimempi ja keskustelevampi työilmapiiri, joka huomioisi enemmän yksilöä. (Kontio 2016, 58, 62.) Positiivisena vaikuttimena viihtyvyyden ja motivaation kannalta pidettiin hyviä työskentelyolosuhteita sekä työvälineitä ja niiden kuntoa (Kontio 2016, 59). Ulkoisilla motivaatiotekijöillä, kuten palkkauksella ja lomilla ei koettu olevan yhtä suurta roolia motivaation kannalta kuin sisäisillä motivaatiotekijöillä. (Kontio 2016, 59.)

6. TULOSTEN TARKASTELU

Tekemässämme katsauksessa käytiin läpi yhteensä 16 kappaletta Poliisiammattikorkeakoulun AMK-opinnäytetöitä. Katsaukseen valikoidut opinnäytetyöt valittiin käsiteltävän aiheen perusteella, eikä esimerkiksi tutkimusmetodin perusteella. Täten otanta kattaa paremmin erilaisten opinnäytetöiden kirjjon, mutta tuo suuria vaihteluita eri töiden välille. Olemme paikoin pyrkineet tarkentamaan tuloksia tarkastelemalla otannasta vain pientä osajoukkoa, jotta niiden keskinäinen vertailu olisi mielekästä.

6.1. Katsauksen ajallinen ulottuvuus

Valikoitujen opinnäytetöiden ajallinen kirjo on yhtä aikaa sekä laaja, että suppea. Poliisin tutkinto on ollut AMK-tasoinen vasta vuodesta 2014 asti, joten myös opinnäytetyöt ovat melko tuoreita. Tämän vuoksi ne eivät anna kattavaa kuvaa ajallisesta kehityksestä organisaatiossa pitkällä aikavälillä. Toisaalta ajallinen kattavuus on lähes niin laaja kuin se voi olla tätä katsausta tehdessä, joten omassa viitekehyksessään niillä on laaja ajallinen vaihtelu.

Läpikäymiemme opinnäytetöiden tutkimusajankohdat sijoittuivat aikavälille 2015 – 2019. Opinnäytetöiden tutkimusten ajallinen keskiarvo sijoittui vuoteen 2017. Mediaani puolestaan sijoittui vuoteen 2018. Suurin osa tutkimuksista sijoittui vuoteen 2018, joita oli 16 kappaleesta yhdeksän.

Tutkimusajankohtaa tarkasteltaessa on hyvä huomioda, että olemme pyrkineet tarkastelemaan varsinaista tutkimusajankohtaa, esimerkiksi kyselyn tai haastattelun toteuttamisajankohtaa, opinnäytetyön julkaisuajankohdan sijasta, mikäli mahdollista. Näiden ajankohtien ero läpikäydyissä töissä on kuitenkin pääsääntöisesti vain kuukausia, joten suurta eroa julkaisu vuosiperusteiseen tarkasteluun ei syntyisi.

6.2. Tutkimusmenetelmät ja otannat

Kirjallisuuskatsauksessamme selvisi, että haastattelu oli valitsemissamme töissä selvästi suosituin tutkimusmenetelmä. Töistä peräti 69 % eli 11 kappaletta oli toteutettu jonkinlaisen haastattelun avulla. Näistä yhdessä oli lisäksi tehty alkukysely, jonka pohjalta haastattelu rakennettiin. Kaikista töistä neljäsosassa nostettiin esille haastattelun syyksi mahdollisuus syventyä vastauksiin ja saada haastateltavien omaa näkemystä mukaan enemmän. Yksi taustavaikutin tässä voi olla myös opiskelijoiden halu ammentaa myös kokeneempien poliisien ”hiljaista tietoa” tulevasta ammatistaan.

Kaikista opinnäytetöistä jotain muuta kuin kyselyä tai haastattelua käytti vain yksi, jossa käytettiin Firstbeat -hyvinvointianalyysia haastattelun tukena. Toisin sanoen kaikki työt olivat joko kyselyyn tai haastatteluun pohjautuvia. Tutkimusmetodien painottuminen informanttien käyttöön kuvaa mielestämme hyvin aiheen subjektiivisuutta. Kokemusten mittaaminen laitteella ei ole mahdollista.

Tehtyjen haastatteluiden otannat vaihtelivat välillä 1 - 11. Yksittäisen henkilön haastatteluita oli yksi kappale, joka oli asiantuntijahaastattelu täydentämään kirjallisuuskatsausta.

Haastatteluista vain yhdessä otannan koko oli suurempi kuin 5 henkilöä eli 91 %:ssa tutkimuksia haastateltuja henkilöitä oli 5 tai vähemmän. Mahdollisena vaikuttimena tähän on paitsi työmäärän kasvu myös tutkimuslupan vaatimus. Mikäli haastateltavia on enintään viisi, ei tarvita erillistä tutkimuslupaa. (Haikansalo & Korander 2019, 8.)

Kyselyiden otannat vaihtelivat suuresti ollen välillä 3 – 69. Keskimäärin kyselyyn oli vastannut 31 henkilöä.

Tutkimusten jakaantuminen eri tehtävien välillä. Tutkimukset jakaantuivat melko tasaisesti rikostutkinnan ja kenttätoiminnan kesken, joita molempia käsitteli 4 tutkimusta. Tutkimuksista 6 puolestaan tarkasteli poliisin toimintaa laajemmin sisällyttäen otantaan poliisin eri yksiköitä. Harjoitteluaan suorittavien nuorempien konstaapelien hyvinvointia oli erikseen tarkasteltu vain yhdessä tutkimuksessa. Yksi tutkimus oli toteutettu muuten kuin poliisiorganisaatiossa.

Tutkimusmetodeista haastattelu ja kyselyt jakaantuivat pääosin tasaisesti eri tehtäviä tarkasteltaessa. Poikkeuksen tähän muodostavat rikostutkintaan perehtyneet tutkimukset, jotka kaikki oli toteutettu haastattelun avulla. Huomionarvoista on myös se, että tutkintatehtäviin kohdistuneista haastatteluista 50 % koski lapsirikostutkintaa. Tämä selittyy osittain pienellä otannalla, mutta on mahdollista, että lapsirikostutkinta nähdään mielikuvatasolla erityistä kuormitusta aiheuttavaksi, mikä on ohjannut tutkimusaiheen valintaa.

6.3. Avainteemat

Perehtyessämme opinnäytetöihin ja kirjallisuuteen huomasimme toistuvia teemoja. Näistä teemoista koostimme listauksen ”avainteemoista” eli sanalistan, joilla pystyi yksinkertaistaen erottelamaan käsiteltyjä aiheita.

Avainsanalistamme sanat ovat: "uni", "liikunta", "ravinto", "sosiaaliset suhteet", "työyhteisö", "kuormittavuus", "stressi", "palautuminen", "motivaatio", "ammattitaito" sekä "vuorotyö". Avainsanalistan osumat on esitetty kuviossa 1.

Näiden teemojen pohjalta pyrimme vertailemaan opinnäytetöitä keskenään. Tämä oli huomattavasti hankalampaa kuin tutkimusmetodin perusteella jaottelu opinnäytetöiden laajan kirjon vuoksi. Pyrimme jakamaan opinnäytetyöt näiden teemojen perusteella, mutta osin haasteita tuotti teemojen päällekkäisyys. Esimerkiksi ”sosiaaliset suhteet” ja ”työyhteisö” eivät teemoina ole toisiaan poissulkevia. Mielestämme on kuitenkin merkityksellistä erotella, puhutaanko työn ulkopuolisista sosiaalisista suhteista vai työyhteisön sisäisistä. Lisäksi opinnäytetöissä toisinaan puhuttiin työn aiheuttamasta ”paineesta”, jonka olemme listanneet teeman ”stressi” alle.

Pyrimme rajaamaan teemat opinnäytetöiden pääkohtiin keskittyen, mikä osaltaan selittää osumien lukumäärien vähäisyyttä joidenkin teemojen osalta. Monet opinnäytetyöt sivusivat useita teemoja; ainoastaan 1 tutkimus sisälsi vain yhden teeman. Keskimäärin opinnäytetyöt käsittelivät 3,3 teemaa. Enimmillään töissä käsiteltiin 6 eri teemaa, ja yli 5:den teeman töitä oli 5 kappaletta. Opinnäytetöitä, joissa teemoja oli 3 tai enemmän oli yhteensä 10 eli 63 % kaikista töistä.

Jaoin teemoja erilaisiin yläkategorioihin seuraavasti:

Elintavat: uni, liikunta, ravinto

Sosiaaliset suhteet: sosiaaliset suhteet, työyhteisö

Kuormitus: kuormittavuus, stressi, palautuminen

Työ: työyhteisö, motivaatio, ammattitaito, vuorotyö

Huomioitavaa on, että ”työyhteisö” on kahden eri teeman alla.

6.4. Tarkastelun tulokset

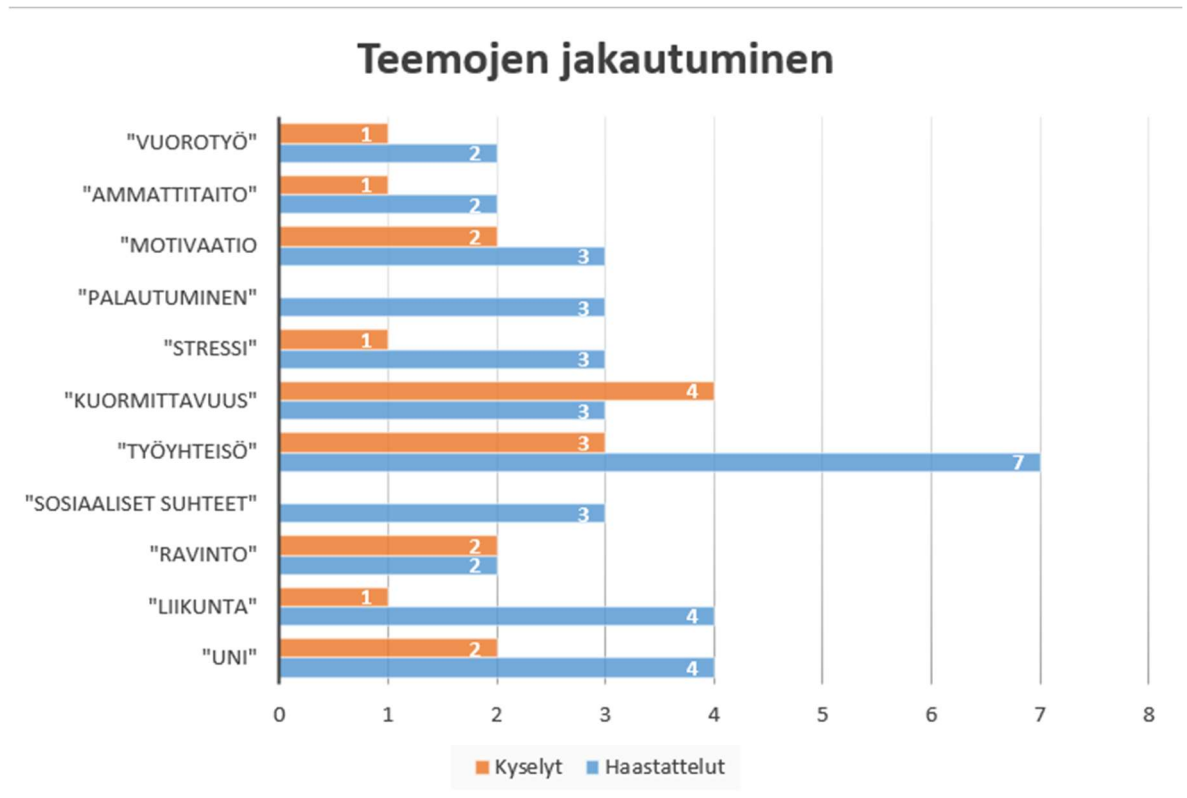
Merkittävimmin kaikista töistä nousi esiin ”työyhteisö”, joka oli esillä 10:ssä eli 63 %:ssa töitä. Näistä 7 oli haastattelujen yhteydessä eli 64 % haastattelututkimuksista nosti esiin työyhteisön ainakin jollain tasolla.

Seuraavaksi yleisin teema oli kuormittavuus, jota käsitteli 44 % kaikista tarkastelemistamme opinnäytetöistä. Mielestämme tämä on merkittävä osuus tällaisessa otannassa, johon on

valittu laajalla otannalla eri aiheita tutkivia töitä. Kuormittavuus oli erityisesti kyselyissä esiin noussut teema, sillä 80 % kaikista kyselyistä nosti tämän esiin.

Merkittäviksi toistuviksi teemoiksi nousivat myös ”uni”, ”liikunta” sekä ”motivaatio”. Uni oli esillä 38 %:ssa töitä. Vastaava luku liikunnalle ja motivaatiolle oli 31 %.

Teemana ”sosiaaliset suhteet” sai 3 osumaa. Tutkimuksissa sosiaalisia suhteita tarkasteltiin pääosin työyhteisön kautta, jonka olimme rajanneet omaksi teemakseen.



Kuvio 1: Teemojen jakautuminen opinnäytetöiden kesken

Yläkategorioista ”Työ” oli vahvimmin esillä 21:llä osumalla, mikä oli odotettavissakin tutkimuksen aiheen vuoksi. Kaikista opinnäytetöistä 14 käsitteli työkategorian aiheita. Niillä kahdella tutkimuksella, joilla ei tullut osumia tähän kategoriaan sana ”työ” oli kuitenkin mainittu tutkimuksen otsikossa. Työkategoriaan tuli teemojen tarkastelussa yhteensä 21 osumaa.

Elintavat nousi yläkategorioista työn jälkeen vahvimmaksi. Kaikista opinnäytetöistä 50 % nosti esiin elintavat suhteessa työhyvinvointiin. Näistä puolet mainitsi enemmän kuin yhden elintapatekijän. Yhteensä osumia elintapakategorian teemoihin tuli 15 kappaletta.

Sosiaalisia suhteita käsitteli 11 työtä, samoin kuin kuormitusta. Teemaosumien perusteella kuormitus oli hieman edellä sosiaalisia suhteita saaden 14 osumaa. Sosiaaliset suhteet saivat 13 osumaa teematarkastelussa.

6.5. Yhteenveto

Opinnäytetöiden perusteella yksilön jaksamisen kannalta on erityisen merkittävässä asemassa työyhteisö, sekä työyhteisön tarjoama tuki. Työyhteisöltä saatuun tukeen vaikutti sekä vertaisilta että esimiehiltä saatu tuki, joskin ajoittain esimiehiltä toivottiin enemmän tukea, etenkin hankalien tilanteisiin liittyen. Tarkastelemisemme opinnäytetöissä työyhteisö tuotiin pääosin esiin nimenomaan työhyvinvointia tukevana elementtinä.

Kuormittavaksi tekijäksi useassa työssä nousi resurssien puute, joka etenkin tutkinnassa nosti yksittäisen tutkijan kokeman työmäärän ajoittain liian suureksi. Työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen lisääminen voisi helpottaa kokonaiskuormitusta. Kuitenkaan konkreettisia keinoja tämän lisäämiseen ei noussut esiin.

Vuorotyö vaikutti negatiivisesti erityisesti uneen, minkä takia sen merkitys palautumisessa on merkittävä. Myös ruokavalioon vuorotyö vaikutti negatiivisesti epäsäännöllisen ateriarytmin vuoksi. Yksilö voi kuitenkin itse vähentää epäsäännöllisen ateriarytmin haittoja aterioiden valinnalla.

Positiivisesti työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen vaikuttivat yksilön henkilökohtaiset elintavat: uni, ruokavalio ja liikunta, joista erityisesti uni nousi merkittävästi esiin. Hyvinvointia tukevaksi nousi erityisesti viikkoliikunta, joskin osassa mainittiin, että sitä ei aina päästä täysipainoisesti hyödyntämään. Viikkoliikuntamahdollisuuksien parantamisen voisi siis olettaa parantavan jaksamista yleisellä tasolla.

Opinnäytetöissä nousi kuitenkin esiin myös se huomio, ettei työnantajalla ole määräänsä enempää mahdollisuuksia vaikuttaa työntekijän palautumiseen. Työntekijän oma motivaatio jaksamisesta huolehtimiseen on merkittävässä roolissa, sillä työnantaja voi vain tukea työntekijän tekemiä valintoja, ei tehdä valintoja työntekijän puolesta.

Merkittäväksi seikaksi kuormituksen osalta nousi myös sen subjektiivisen kokemuksen suuri vaikutus, jonka Tätilä tiivistää tutkimuksessaan hyvin: ”Se jonka toinen kokee kuormittavaksi osaksi työtä, voi toinen kokea osaksi elämäntapaa tai jopa tehtävän

positiivisena asiana.” (Tätilä 2018, 31). Parhaiten oman palautumisensa ja itselleen toimivimmat keinot siihen tuntee työntekijä itse.

Kaiken kaikkiaan katsastamissamme opinnäytetöissä tutkimusten tulokset olivat hyvin linjassa alan kirjallisuuden kanssa, ja osaltaan todensivat työhyvinvoinnista yleisesti tiedettyjen asioiden pätevän myös poliisiorganisaatiossa.

7. POHDINTA

Pätevää tapaa verrata spesifisti vuorotyön aiheuttamiin haasteisiin tiukasti keskittynyttä tutkimusta sosiaalisten suhteiden vaikutukseen keskittyvän tutkimuksen kanssa oli vaikea löytää.

Päätimme kuitenkin olla kaventamatta otantaamme työn helpottamiseksi, sillä kautta linjan esiin nousevat teemat olivat niitä, joita toivoimmekin löytävämme. Tämän valinnan vuoksi työmme tulokset antavat mielestämme hyvän kokonaiskuvan suurista linjoista, mutta tekevät tämän tarkkojen yksityiskohtien kustannuksella.

Tutkimuksemme perusteella työyhteisö koetaan poliisiorganisaatiossa erityisesti voimavaraksi. Työkavereiden tuki auttaa työntekijää palautumaan niin jatkuvasta kuormituksesta kuin äkillisestä stressaavasta tilanteesta syntyneestä kuormituksesta.

Yksilön oma motivaatio pitää huolta omasta jaksamisestaan sekä ammattitaidostaan näyttäisi tutkimuksemme valossa olevan merkittävä seikka kokonaisyhyvinvoinnin kannalta.

Erityisesti terveelliset elämäntavat, lepo, liikunta ja ruokavalio, ovat yksilön omassa vaikutuspiirissä olevia työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä seikkoja. Elintavat vaikuttivat yksilöihin työtehtävästä riippumatta. Työnantajan näkökulmasta tässä piilee myös mahdollisuus: tukemalla yksilön valintoja terveellisiä elintapoja tukevaan suuntaan voidaan hyvinvointia parantaa läpi koko organisaation.

Yksi konkreettinen tapa tähän olisi esimerkiksi viikkoliikunnan lisääminen tai ainakin viikkoliikuntamahdollisuuden käytettävyyden parantaminen. Tämä nousi läpikäymissämme tutkimuksissa esiin myös työntekijäpuolen toiveissa.

Kaiken kaikkiaan työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat monen tekijän summa, joita on hankala erotella täysin toisistaan. Tutkimuksemme vahvisti käsitystä ihmisestä kokonaisuutena, jonka hyvinvoinnista on mahdotonta eritellä yhtä seikkaa määrääväksi tekijäksi; kaikki vaikuttaa kaikkeen. Tämä tuo haasteita työhyvinvoinnin tutkimiselle, ja tämä haaste nousi esiin myös alan kirjallisuudessa.

7.1. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteettia ja validiteettia tarkastellaan usein ensinnäkin mittaus- ja tutkimusmenetelmän näkökulmasta ja toiseksi tuloksista tehtyjen päätelmien näkökulmasta.

Tarkastellaan siis sitä, onko tutkimusmenetelmä validi ja reliaabeli sekä ovatko tulokset valideja ja reliaabeleja. (Hiltunen 2009, 2.)

Validiteetti eli pätevyys kertoo siitä, miten onnistuneesti tutkimuksessa käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa niitä asioita, mitä on pyritty mittaamaan. Toisin sanoen saadaanko selvyyttä niihin asioihin, joita oli tarkoitus selvittää. (Hiltunen 2009, 3.)

Oikeilla kysymyksillä sekä kohderyhmän valinnalla saavutetaan hyvä validiteetti. Validiteetin arvioinnissa tulee normaalisti kiinnittää huomiota kysymykseen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä hyödynnetyt menetelmät vastaavat ilmiötä, jota tutkija on halunnut tutkia. Aivan aluksi tutkijan tulisi pohtia millainen tutkimuksen strategia on validi eikä niinkään pohtia, millä mittareilla tuloksia saadaan. (Hiltunen 2009, 3.)

Tutkimusta tehdessä tutkijan on valittava menetelmä sen pohjalta, millaista tietoa hän haluaa. Tutkimusmenetelmä ei itsessään johda tietoon. Validiteettia tulee siis pohtia jo tutkimusmenetelmän valintaa suorittaessa. (Hiltunen 2009, 3.)

Reliabiliteetti tarkoittaa käsitteenä luotettavuutta, pohjautuen englannin kielen sanaan reliability. Reliabiliteetti kuvaa käytetyn tutkimusmenetelmän luotettavuutta ja toistettavuutta halutun ilmiön mittaamisessa. Reliabiliteettia on mahdollista arvioida esimerkiksi toistomittauksilla, joka tarkoittaa, että tutkimus on reliaabeli, mikäli käytettyä mittaustapaa toistettaessa päästään samaan lopputulokseen. (Hiltunen 2009, 9, 11.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan siis tutkimuksesta saatujen tulosten ja väittämien luotettavuutta. Tarkoituksena on, että tutkimustulokset eivät johtuisi vain sattumasta vaan tulokset kyettäisiin riippumattomasti toistamaan. Luotettava tutkimus on siis tehty siten, että se alkuperäisen tutkimuksen edellytyksin toistettuna antaisi saman tuloksen. (Hiltunen 2009, 11.)

Reliabiliteetti ja validiteetti sisältävät paljon yhteisiä piirteitä. Kuitenkin on mahdollista, että tutkimusmenetelmä olisi luotettava eli reliaabeli, vaikka tutkimus ei olisi pätevä eli validi. Tällöin on mahdollista, että tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä saadaan aikaan mielenkiintoista tietoa, mutta tulokset eivät vastaa sitä, mihin tutkimuksen tekijä tutkimuksella alun perin pyrki. (Hiltunen 2009, 11.)

Yhteenvetona vielä todettakoon, että reliabiliteetin ja validiteetin suhteelle pätee sääntö: mitä alhaisempi reliabiliteetti, sitä alhaisempi validiteetti. Kuitenkaan kääntäen väite ei enää pidä

paikkaansa. On mahdollista, että mittaus antaa kovinkin reliaabeleja tuloksia, mutta aivan eri asiasta kuin mitä on lähdetty mittaamaan. (Hiltunen 2009, 12).

7.2. Luotettavuuden arviointi

Tässä kappaleessa pohdimme seikkoja, jotka ovat parantaneet tekemämme opinnäytetyön luotettavuutta ja vastaavasti seikkoja, jotka ovat heikentäneet opinnäytetyömme luotettavuutta. Lähtökohtana tutkimuksesta syntyneille päätelmille tulisi olla se, että ne olisivat uskottavia ja perusteltuja.

Valittaessa opinnäytetöitä tätä tutkimusta varten tarkoituksenamme oli valita sellaisia töitä, jotka käsitelivät työssäjaksamista ja työhyvinvointia psyykkiseltä näkökannalta. Opinnäytetöiden valinnassa käytimme tiettyjä hakusanoja, jotta jälkeempään pystyisimme osoittamaan, millä tavalla materiaali on kerätty, ja että haku on toistettavissa.

Opinnäytetöiden valinnassa halusimme parantaa tuloksen luotettavuutta tarkastelemalla tutkimuksia mahdollisimman pitkältä aikaväliltä. Ensimmäiset opinnäytetyöt olivat valmistuneet vuonna 2016 ja viimeisimmät vuonna 2019.

Opinnäytetöiden läpikäymisessä ja analysointia tehtäessä luotettavuutta paransi se, että sitä suoritti kaksi tutkijaa yhden sijasta. Pystyimme näin ollen keskustelemaan analysoimistamme aiheista ja vertailemaan keskenään saamiamme tuloksia luotettavuuden parantamiseksi. Tämä myös mahdollisti tutkijoiden ajatusten kriittisen tarkastelun, vähentäen yksittäisen tutkijan näkökulman osuutta kokonaisuudessa.

Keräsimme opinnäytetöistä keskeisimmät seikat kuten mitä on tutkittu, millä tavalla ja mitä tuloksia on saatu aikaan. Aluksi ajattelimme, että opinnäytetyön toistettavuus saattaisi heikentyä, koska me valitsisimme, mitä tietoa mistäkin opinnäytetyöstä ottaisimme käyttöön. Huomasimme kuitenkin iloksemme, ettei näin päässyt käymään, vaan opinnäytetöiden rakenteen ollessa samanlainen tietoa oli helppo kerätä samalla tavalla. Käytimme apunamme myös listaa kysymyksistä, joihin halusimme selvyyden opinnäytetyötä koskien. Näin saimme tarkastelumme eri opinnäytetöiden vastauksia samoihin kysymyksiin.

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen kiinnostivat aiheina meitä molempia. Kummallakaan meistä ei ollut vahvoja ennakkokäsityksiä aiheeseen liittyen, minkä osaltaan uskomme lisäävän luotettavuutta. Uskomme, että saimme sellaisia tuloksia aikaan, joita tutkimuksen alussa ajattelimme. Osaltaan tätä käsitystä vahvistaa myös se, että tuloksemme olivat linjassa

muun alan kirjallisuuden kanssa. Oli silmiä avaavaa huomata oman tutkimuksen tuloksia tarkastellessa, että ”tämähän vastaa juuri sitä, mitä siinä kirjassa sanottiin”.

7.3. Tuleville opiskelijoille tutkittavia aiheita

Yksi opinnäytetyömme tavoitteista oli myös kerätä tuleville opiskelijoille tutkittavia aiheita työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyen. Alla olemme esittäneet muutamia ajatuksia, joita opinnäytetyötä työstäessämme pohdimme, ja joita pidämme tutkimisen arvoisina.

Käsitlemissämme opinnäytetöissä informanttien subjektiivista kokemusta mitattiin haastattelujen ja kyselyjen avulla. NykYTEknologian myötä älykellot ja muut liikuntaa ja palautumista mittaavat laitteet ovat yleistyneet arkipäiväisessäkin käytössä. Tämä luo uusia mahdollisuuksia datan keräämiseen ja vertailuun aiempaa laajemmassa mittakaavassa. Tällaisten, tutkimuskohteen itse hankkimien laitteiden käytön kartoitusta, sekä niiden tuottaman datan hyödyntäminen olisi oiva lisätutkimuskohde. Lisäksi subjektiivisten kokemusten suhdetta mitattuun dataan oli mielestämme syytä arvioida tarkemmin.

Katsauksessamme kaikki opinnäytetyöt oli toteutettu poliisiorganisaatossa, yhtä asiantuntijahaastattelua lukuun ottamatta. Mielenkiintoista olisi toteuttaa jokin kysely sellaisenaan ensihoito-, pelastus-, tull- tai rajatyöntekijöille ja vertailla tuloksia poliisiorganisaatioiden tuloksiin. Myös alueellinen hajonta tutkimusten sisällä oli pientä. Mahdollinen tutkimuskohde olisi toistaa tutkimuksia eri poliisilaitoksissa, jolloin saataisiin alueellista vertailua lisättyä.

Muutamissa opinnäytetöissä nousi esiin johtamisen ja esimiestyön merkitys työhyvinvoinnille. Nyt tekee jalansijaa poliisiorganisaatiossa valmentava johtaminen, joka aiheuttanee muutoksia esimiestyössä ja siinä, millaisena työntekijät kokevat johtamisen organisaatiossa. Valmentavan johtamisen vaikutuksien tutkiminen ja vertailu nykytilaan on mielestämme yksi niistä asioista, joihin kannattaisi suunnata tutkimusta tulevaisuudessa.

Lisäksi kartoittaessamme opinnäytetöitä katsaustamme varten huomasimme, että toiminnallisissa opinnäytetöissä jonkinlaisen oppaan toteuttaminen (työ-)hyvinvointiin liittyen toistui. Mielestämme näissä piilee potentiaalia paitsi kartoittaa aihealueita, joihin ei vielä ole opasta rakennettu, myös yhdistää aiempia oppaita suuremmaksi kokonaisuudeksi.

Kartoittaessamme opiskelijoiden motiiveja opinnäytetyönsä aiheen valinnassa heräsi kysymys, tehdäänkö työhyvinvointiin liittyen tasainen määrä opinnäytetöitä. Toisin sanoen,

onko vuosittain samansuuruinen osa opiskelijoista niin kiinnostunut (työ-)hyvinvoinnista aiheena, että suuntaa tutkimusta tälle alueelle.

Tällä hetkellä hyvinvointi on tietynlainen trendi, ja tämän voisi olettaa ohjaavan myös opiskelijoita aiheen valinnassa. Mielenkiintoista olisi nähdä, millainen tilanne on esimerkiksi 30 vuoden päästä, onko hyvinvointiin keskittyneiden opinnäytetöiden määrä laskenut. Laajemmin katsottuna kiinnostaisi myös nähdä vuosien saatossa erilaisia trendejä opinnäytetöissä. Tietyllä tapaa opinnäytetyötkin ovat aikansa lapsia, joihin ympäröivä maailma vaikuttaa.

Tutkimuksen arvoinen kohde olisi myös työharjoitteluun lähtevien odotukset eri tehtävien kuormittavuudesta ja kuormitukseen vaikuttavista tekijöistä. Harjoitteluun lähtevien odotuksia työn kuormittavuudesta ei tarkastelemissamme opinnäytetöissä tutkittu, mutta se voisi olla seikkana tutkimuksen arvoinen.

8. LÄHTEET

Hyppänen (2007): Esimiesosaaminen - liiketoiminnan menestystekijä. E-kirja. Helsinki. Edita.

Johnson, Robertson, Cooper (2018): Well-being: Productivity and Happiness at Work. 2nd ed. Cham. Palgrave Mcmillan.

Kananen Jorma (2017): Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kangastupa Vesa & Kinnunen Susanna (2018): Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Karhula Sanna (2018): Sosiaalinen tukiverkosto; perhe, ystävät ja työkaverit voimavarana arjessa. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kontio Kristiina (2016): Innostava työura: motivoituneena eläkeikään asti. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Lagerkrans Pauliina (2019): Resilienssi lapsirikostutkijan työssä jaksamisen edistäjänä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Manka Marja-Liisa & Manka Marjut (2016): Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Nätti Matti & Pekkala Joonas (2018): Katsaus poliisin vuorotyöjärjestelmiin valvonta- ja hälytystoimintasektorilla sekä poliisimiesten kokemuksia ja sopeutumiskeinoja niihin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Opinnäytetyön kirjoittaminen. Kajaanin Ammattikorkeakoulu. luettu 10.12.2019, luettavissa:

<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Opinnaytetyoprosessi/SoTeLi/Opinnaytet-yoprosessi/Raportointi/Kirjoittaminen>

Otala & Ahonen (2005): Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. painos. Helsinki. WSOY.

Ovaska Petteri (2019): Positiivisen psykologian käyttö poliisin esimiestyössä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Partola Simo (2018): Vireystila ja sen vaikutus poliisin työssä - työssäjaksamisen merkitys. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Peltonen Atte (2016): Kenttäpoliisin kuormitus ja keinot työvuorosta palautumiseen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Poliisiammattikorkeakoulu (2012). Poliisipäällystön tutkinto: opinto-opas 2012-2013.

Poliisiammattikorkeakoulu (2019): Tutkintosääntö. Saatavilla:
https://www.polamk.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/polamkwwwstructure/61650_Tutkintosaanto.pdf?c9f507973a73d788.

Pulkinen Ville (2018): Poliisin työssä syntyvät uhkatekijät ja niiden vaikutus yksityiselämään. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Rajamäki Tomi (2017): Vuorotyön kuormittavuus poliisissa: työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Riikola Ilkka (2017): Tavoite- kehityskeskustelut psykososiaalisten kuormitustekijöiden arvioinnin tukena. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Salminen Ari (2011): Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasa. Vaasan Yliopisto.

Theseus (2020): Theseus - ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut verkossa. Internet-sivu. Luettu 26.4.2020. Luettavissa: <https://www.theseus.fi/>.

Tätilä Juho (2018): Työn kuormittavuus poliisikoiraohjaajan työssä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129. Saatavilla
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>

Virtanen & Sinokki (2014): Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma.

von Porat Gisela (2018): Lapsirikostutkijan työssäjaksaminen Varsinais-Suomen poliisilaitoksella. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.