

# LOHJAN PÄIVITTÄISRIKOSTUTKINNAN PSYYKKINEN KUORMITTAVUUS

Ville Juntura  
Aleksi Ranta-Muotio

8/2020

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Ville Juntura Aleksi Ranta-Muotio	Tutkinto Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi Lohjan päivittäisrikostutkinnan psyykinen kuormittavuus	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Ilkka Lukkari & Esa Vuorinen	Opinnäytetyön muoto Laadullinen tutkimus
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstön kokemaa psyykkisen kuormituksen määrää ja tekijöitä psyykkisen kuormituksen taustalla. Opinnäytetyön avulla on mahdollista löytää kehittämiskohteita Lohjan poliisiasemalla, joiden avulla henkilöstön psyykkistä kuormittavuutta voidaan vähentää ja täten edistää työhyvinvointia henkilöstön keskuudessa.</p> <p>Opinnäytetyö suoritettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen tulokset pohjautuvat henkilöhaastattelulla saatuihin vastauksiin sekä kirjallisuuskatsaukseen, jossa käsiteltiin yleisiä työn kuormittavuustekijöitä ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tekijöitä.</p> <p>Tutkimuksessa havaittiin, että Lohjan päivittäisrikostutkinnan henkilöstö kokee työssään psyykkistä kuormitusta. Kuormitustekijöiksi selvisi mm. resurssipula, työvoiman vaihtuvuus, ilmoitusten vastaanotossa työskentely ja tutkittavana olevien rikosasioiden suuri määrä.</p> <p>Kehittämisehdotuksina päällimmäisenä nouse esille vakinaisen henkilön palkkaaminen ilmoitusten vastaanottoon ja yleisesti lisähenkilöstön palkkaaminen päivittäisrikostutkintaan. Lisäksi tarpeelliseksi koetaan esimiesten taholta selkeämmät ohjeistukset tiettyjen asioiden hoitamiseen.</p>	
Sivumäärä 32 + 1	Tarkastuskuukausi ja -vuosi Elokuu 2020
Avainsanat päivittäisrikostutkinta, kuormittavuus, työhyvinvointi, ilmoitusten vastaanotto, Lohja	

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 TYÖNMERKITYS YKSILÖLLE.....</b>	<b>6</b>
<b>3 TYÖN ERILAISET KUORMITTAVUUSTEKIJÄT JA NIIDEN TUNNISTAMISEN MERKITYS .....</b>	<b>6</b>
3.1 Yhteiskunnallinen merkitys työuupumuksen ehkäisyyn .....	7
3.2 Työn laadulliset kuormitustekijät .....	8
3.3 Työn laadulliset kuormitustekijät .....	8
3.3.1 Työn kognitiiviset vaikutukset.....	9
3.3.2 Työn intensiivisyyden vaatimukset .....	10
3.3.3 Työn emotionaaliset vaikutukset .....	11
3.3.4 Työn epävarmuus.....	11
3.3.5 Työn ja yksityiselämän välinen ristiriita.....	12
<b>4 PSYKKINEN KUORMITUS TYÖSSÄ.....</b>	<b>12</b>
4.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät.....	12
4.1.1 Sosiaalinen kuormitus.....	13
4.1.2 Väkivallan uhka työssä .....	14
4.1.3 Työvuorojen merkitys kuormitukselle.....	15
4.2 Työstressi.....	16
<b>5 TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>17</b>
5.1 Psykkistä kuormitusta vähentävät tekijät .....	17
5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät .....	18
<b>6 TUTKIMUS .....</b>	<b>20</b>
6.1 Tutkimuksen taustaa .....	20
6.2 Tutkimuskysymykset.....	21
6.3 Tutkimusmenetelmät .....	21
6.4 Tutkimuksen toteutus .....	22
6.5 Haastattelun tutkimustulokset .....	23
6.5.1 Haastateltavien esittely .....	23
6.6 Haastattelukysymykset .....	23
6.6.1 Ensimmäinen kysymys: Kuinka kuormittavaksi koet työskentelyn Lohjan operatiivisessa tutkinnassa? .....	23
6.6.2 Toinen kysymys: Mitkä asiat koet työssäsi kuormittavaksi?.....	24
6.6.3 Kolmas kysymys: Vaikuttaako ilmoitusten vastaanotossa työskentely muuhun tutkintatyöhön, ja jos vaikuttaa, niin miten?.....	24
6.6.4 Neljäs kysymys: Vaikuttaako neuvontapuhelimeen vastaaminen muuhun tutkintatyöhön ja jos vaikuttaa niin miten?.....	25
6.6.5 Viides kysymys: Miten paljon työajasta käytät työviikon aikana rikosilmoitusten vastaanottoon sekä neuvontapuhelimessa asiakkaiden neuvontaan?.....	25

6.6.6 Kuudes kysymys: Kuinka koet työmäärän operatiivisessa tutkinnassa numeroasteikolla 0-5?.....	26
6.6.7 Seitsemäs kysymys: Millaisena koet työskentelyn avokonttorissa – tuoko se haasteita työnteolle?.....	26
6.6.8 Kahdeksas kysymys: Kuinka paljon arvioit sinulla olevan rikosasioita tutkittavana?.....	26
6.6.9 Yhdeksäs kysymys: Koetko sinulla vastuullasi olevien rikosasioiden määrän psyykkisesti kuormittavaksi?.....	27
6.6.10 Kymmenes kysymys: Miten mielestäsi työn kuormittavuutta voitaisiin vähentää? .....	28

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....28**

7.1 Tutkimuskysymys 1: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö työn psyykkisesti kuormittavaksi?.....	29
7.2 Tutkimuskysymys 2: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö samat asiat psyykkisesti kuormittaviksi, mitkä koetaan työelämässä yleisesti kuormittaviksi?.....	30
7.3 Tutkimuskysymys 3: Miten työn psyykkistä kuormitusta saisi vähennettyä? .....	31

## **8 POHDINTA .....32**

## **LÄHTEET .....34**

## **LIITTEET**

# 1 JOHDANTO

Nykypäivänä puhutaan paljon työn kuormittavuudesta ja mikä ehkä hälyttävintä, työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat merkittäviä ongelmia työelämässä ja aiheuttavat pitkiä sairauslomia sekä ennen aikaista eläköitymistä. Työmme aiheeksi valikoitui Lohjan operatiivisen rikostutkinnan henkilöstön psyykinen kuormitus työssä.

Aihe tuli suoraan työelämästä ja sen tarpeista selvittää asiaa opinnäytetyön avulla. Opinnäytetyötä varten tutustuimme yleisesti työn kuormitusta käsittelevään kirjallisuuteen sekä erilasiin nettiartikkeleihin. Näistä lähteistä keräsimme yleistietoa aiheesta, jonka pohjalta aloimme käsitellä tutkimuksella kerättyä tietoa ja miettiä mahdollisia psyykkisen kuormittumisen tekijöitä sekä myös mahdollisia keinoja vähentää psyykkistä kuormitusta. Tutkimuksen kautta yritimme kartoittaa mahdollisia yhteisiä kuormittavuustekijöitä. Opinnäytetyö tehtiin parityönä ja teimme opinnäytetyön osiot pääosin yhdessä. Ainoastaan kirjallisuuskatsauksen ja haastatteluiden osalta jouduimme jakamaan vastuualueita aikataulullisista syistä. Aleksi Ranta-Muotio otti päävastuun kirjallisuuskatsauksesta ja Ville Juntura haastattelujen toteuttamisesta sekä haastatteluvastauksien kirjaamisesta tähän työhön.

Opinnäytetyössä päätimme etsiä vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö työn psyykkisesti kuormittavaksi ja jos kokevat niin miksi? Kokevatko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö samat asiat kuormittaviksi, mitkä koetaan työelämässä yleisesti kuormittaviksi? Miten työn psyykkistä kuormittavuutta saisi vähennettyä? Käytännössä opinnäytetyön kunnianhimoinen tavoite on kartoittaa ne asiat, joihin on mahdollisuus vaikuttaa johtamisen tai työyhteisön kehittämisen tms. avulla ja saattaa ne myös Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen johdon tietoon, jolloin työllä olisi merkitystä myös konkreettisesti työntekijöiden työssäjaksamiseen. Samalla haluamme myös tiedostaa poikkeako kyseisen yksikössä esiinnousseet vastaukset yleisesti tiedostetuista työelämän kuormitustekijöistä. Aiheesta on myös mahdollista tehdä jatkotutkimus esimerkiksi tutkimalla mistä mahdolliset poikkeavuudet johtuvat tai vertaustutkimus laajemmalle ammattijoukolle, joita sitten voitaisiin verrata tähän pientä joukkoa koskeneeseen tutkimukseen.

## **2 TYÖN MERKITYS YKSILÖLLE**

Työllä on monia merkityksiä yksilölle taloudellisesta hyvinvoinnista, turvallisuudesta ja arjen rutiinien luomisesta, sosiaalisiin suhteisiin, mielenterveyteen ja yksilön identiteettiin. Työ vahvistaa yksilön itsetuntoa ja antaa merkityksellisyyttä asioille. Työ on väylä kehittää itseään ja siten hyvinkin merkityksellinen monelle ihmiselle. Toisaalta työn liiallinen kuormitus voi laukaista masennusta ja uupumusta. (Kivekäs 2018, 118-119.) Työ voi olla psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten voimavarojen lähde. Vastaavasti se voi kuormittaa samoja voimavaroja. Työ, joka ei kuormita eikä tarjoa voimavaroja, on rutiini, joka liiaksi toistettuna muuttuu tylsäksi työksi, joka ei tarjoa haasteita yksilölle. Työ tuo elämään sisältöä ja se tuo voimavaroja etenkin, jos toiminta vastaa työntekijän ihanteisiin ja elämässä asettamiin tavoitteisiin. (Juuti ja Salmi 2014, 27-29.)

## **3 TYÖN ERILAISET KUORMITTAVUUSTEKIJÄT JA NIIDEN TUNNISTAMISEN MERKITYS**

Työn kuormittavuus voidaan jakaa esimerkiksi suoraan fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen. Fyysistä kuormitusta on helppo mitata ja myös havainnoida. Psyykkinen kuormitus on monimuotoisempaa ja myös yksilöiden persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten erilaiset asiat vaikuttavat psyykkiseen kuormittavuuteen. Työnvaatimusten lisääntyessä myös työn psyykkinen kuormitus lisääntyy. Pitkät työvuorot, huono työilmapiiri, epäoikeudenmukainen kohtelu, omaan työhön vaikuttamisen vähyys, vähäinen sosiaalinen pääoma, työpaikkakiusaaminen ja sosiaalisen tuen puute on tutkimuksissa yhdistetty masennukseen. Kuormituksen tunnistaminen ja riskiryhmien seuranta on tärkeää, jotta apu voidaan kohdistaa ajoissa ja estää masennuksen tai uupumuksen pitkittyminen ja sen kautta tulevat mahdolliset pitkät poissaolot ja muut haitat yksilölle, sekä työyhteisölle, sekä yhteiskunnalle. Aulankoski ja Lundahl (2018, s.43) kuvaavat osuvasti työuupumusta vuorovaikutusongelmaksi eli työn ja sitä tekevän ihmisen epäsuotuisaksi pulmaksi.

Lievästi kuormittunut yksilö voi vielä muuttaa omaa elämäntapaansa esimerkiksi lisäämällä liikuntaa, unta jne. Tällöin stressi ei pääse entisestään pahenemaan. Usein kuitenkin yksilö ei itse tiedosta tilansa vakavuutta ja pyrkii toimimaan samalla tavalla kuin aiemminkin tai jopa tehokkaammin lisäämällä työntekemisen määrää. Tällöin negatiiviset ilmiöt kasaantuvat. Ihmisen joutuessa ponnistelemaan jatkuvasti kykyjensä ylärajoilla ja voimakkaasti

kuormittuneena se johtaa lopulta työuupumukseen ja jopa itsetunnon menettämiseen. (Juuti ja Salmi 2014, 53-57.) Myöhemmin tässä opinnäytetyössä esittämällämme tutkimuksella pyrimme tuomaan Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen johdolle tietoa työn kuormittavuustekijöistä. Työnantajalla olisi näin mahdollisuus tiedostaa haasteet ja etsiä keinoja tukea työntekijöitään ehkäisemällä negatiivisen työnkuormituksen kasaantumista työntekijälle. Tutkimuksemme antaa myös työntekijälle mahdollisuuden tiedostaa tekijöitä, jotka aiheuttavat työssä psyykkistä kuormittamista ja tällöin työntekijän on helpompi löytää keinoja kuormituksen vähentämiseksi.

Aurora Airaskorpi (2020, 191-193) on kirjoittanut selviytymisoppaan työelämään Riittävän hyvä. Kirjassa tuodaan esiin ajatus siitä, miten työyhteisön hyvä tiimipeli, selkeät työnkuvat ja tavoitteet työlle helpottavat työssä jaksamista. Kaikenlainen epämääräisyys ja odotuksien arvailu sekä ennakointi saavat ihmisen kokemaan riittämättömyyttä ja turhautuneisuutta sekä tuovat mukanaan myös uupumusta. Työnkuvien selkeys ja perustyön palkitsevuus puolestaan edistävät jaksamista. Airaskorven tekstiin peilaten poliisin työssä on moni asia tältä osin hyvin. Roolijaot työssä ovat selkeät, työn tavoitteet helposti avattavissa ja työssä vallitsee tietynlainen ryhmäkuri. Työn kuormittavuustekijöiksi yleisellä tasolla voisi ajatella poliisin nykyisen resurssipulan, joka johtaa siihen, että yksittäisen poliisin on hallittava monia eri osa-alueita saamatta välttämättä riittävää koulutusta ja osaamista laajan tehtäväkentän laadukkaaseen hoitamiseen. Poliisin työssä saattaa tällä hetkellä esiintyä kokemusta riittämättömyydestä, koska esimerkiksi rikostorjunnassa yksittäisellä työntekijällä voi olla tutkitavana liian iso määrä rikosasioita. Edellä mainittu voi myös johtaa työntekijässä tunteeseen siitä, että työn merkityksellisyys vähenee ja tapahtuu kyynistymistä omaa työnkuvaa kohtaan.

### **3.1 Yhteiskunnallinen merkitys työuupumuksen ehkäisyyn**

Psyykkinen kuormitus ja henkinen jaksaminen ovat nousseet keskeisiksi työelämän teemoiksi. Työstressi voi aiheuttaa mielenterveysongelmia. Työstressi, työuupumus ja masennus ilmentävät psyykkistä haavoittuvaisuutta. Rakennemuutokset koettelevat työelämää, joka vaatii paljon joustavuutta ja sosiaalista panostusta. Mielenterveyden häiriöt ovat yleisin syy sairauspäivärahan saamiselle. Vuonna 2018 Kela maksoi mielenterveyden häiriöiden johdosta sairauspäivärahaa yhteensä 4,6 miljoonalta päivältä. Tästä koituu yhteiskunnalle merkittävä suora kulu sekä epäsuoria kustannuksia menetettyjen työpanosten ja tuottavuuden laskusta johtuen. (THL.)

### **3.2 Työuupumuksen merkitys yksilölle ja ympäristölle**

Yksilön uupuessa hänen työpanoksensa alkaa heiketä. Tämä voi vaikuttaa työpaikan ihmisiin sekä työpaikan ilmapiiriin. Ihmisen ollessa kokonaisuus, työssään uupunut henkilö alkaa oireilla myös omassa arjessaan kotona ja vapaalla. Uupumus voi aiheuttaa fyysisiä sairauden oireita, ärtymystä, kognitiivisten kykyjen heikkenemistä ja haluttomuutta esimerkiksi vapaa-ajan harrastuksia kohtaan. Edellä mainitut asiat vaikuttavat myös perhe-elämään. Mikäli uupumus pitkittyy ja henkilö joutuu sairaalomalta, niin uupumuksesta muodostuu myös taloudellinen ongelma. Tämän vuoksi työuupumuksen ennaltaehkäisyyn kannattaa ehdottomasti panostaa työpaikalla ja myös työntekijän itse.

### **3.3 Työn laadulliset kuormitustekijät**

Työn laadulliset vaatimukset liittyvät työssä vaadittaviin taitoihin ja ponnisteluihin, joita työntekijältä vaaditaan työstä suoriutumiseen. Laadulliset kuormitustekijät liittyvät työn kognitiivisiin, sosiaalisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin. Työn laadulliset kuormitustekijät ovat olleet viime vuosina keskiössä psykologisissa työstressitutkimuksissa. Työn laadullisten kuormitustekijöiden arviointi perustuu yksilön omaan arvioon ja näkemykseen ominaispiirteistä, jotka kuormittavat työssä. Laadulliset kuormitustekijät eivät välttämättä näyttäyty ulkoisesti, vaan ne liittyvät yksilön kognitiiviseen ja emotionaaliseen prosessointiin tiiviissä vuorovaikutussuhteessa omaan työhön. Erilaiset lisääntyneet asiantuntija-ammattit ja tietotyö vaativat työntekijältä uudenlaista tyypillistä kognitiivista taitoa, jotka tuovat mukanaan kuormitustekijöitä ja lisäävät henkistä kuormitusta. Globalisaatio, lisääntyvä tietotekniikka ja digitalisaation hyödyntäminen ovat työelämän muutosten taustalla. (Mauno ym. 2017, 73-74.) Poliisin työssä näkyvät edellä mainitut työelämän muutokset.

Työn laadulliset vaatimukset liittyvät työssä vaadittaviin taitoihin ja ponnisteluihin, joita työntekijältä vaaditaan työstä suoriutumiseen. Laadulliset kuormitustekijät liittyvät työn kognitiivisiin, sosiaalisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin. Työn laadulliset kuormitustekijät ovat olleet viime vuosina keskiössä psykologisissa työstressitutkimuksissa. Työn laadullisten kuormitustekijöiden arviointi perustuu yksilön omaan arvioon ja näkemykseen ominaispiirteistä, jotka kuormittavat työssä. Laadulliset kuormitustekijät eivät välttämättä näyttäyty ulkoisesti, vaan ne liittyvät yksilön kognitiiviseen ja emotionaaliseen prosessointiin tiiviissä vuorovaikutussuhteessa omaan työhön. Erilaiset lisääntyneet asiantuntija-ammattit ja tietotyö



vaatii työntekijältä uudenlaista tyypillistä kognitiivista taitoa, jotka tuovat mukanaan kuormitustekijöitä ja lisäävät henkistä kuormitusta. Globalisaation, lisääntyvä tietotekniikan ja digitalisaation hyödyntäminen ovat työelämän muutosten taustalla. (Mauno ym. 2017, 73-74.) Poliisin työssä näkyy edellä mainitut työelämän muutokset.

### **3.3.1 Työn kognitiiviset vaikutukset**

Kognitiiviset vaatimukset kuuluvat tyypillisiin työn laadullisiin kuormitustekijöihin. Kognitiivinen työ käsittää tiedon tuottamista, tulkintaa, käsittelyä, ajatustyötä, muistamista, luovaa ideointia, ongelmanratkaisua tai monimutkaista päätöksentekoa. Työn kognitiivisiin vaatimuksiin kuuluvat myös rooliristiriidat, rooliylikuormitus ja rooliepäselvyys, koska ne edellyttävät yksilöltä kognitiivista prosessointia. Konkreettisina esimerkkeinä kognitiivisista vaatimuksista työssä voidaan nostaa esille esimerkiksi asiakasta koskeva päätöksenteko, lausuntojen ja opetusten valmistaminen sekä uusien tietojärjestelmien opettelu. Kognitiiviset vaatimukset voivat liittyä monimutkaiseen uuden tiedon tuottamiseen ja hyödyntämiseen tai yksinkertaisempaan työssä vaadittavaan kognitiiviseen prosessointiin. (Mauno ym. 2017, 75-77.)

Työntekijän roolituksesta voi aiheutua kognitiivista kuormitusta. Rooliristiriitaa on mahdollista esiintyä, jos työntekijän täytyy toimia työssään useissa eri rooleissa. Useassa eri roolissa toimiminen voi aiheuttaa työntekijälle ristiriitaisia rooli-odotuksia, eli työntekijän tulee toistuvasti muuttaa käyttäytymistään roolien myötä eri työtilanteissa. Rooliylikuormitusta voi esiintyä, jos työntekijä joutuu omien ydintehtäviensä ohella tekemään lisätehtäviä. Työntekijä voi kokea lisätehtävät merkityksettöminä ja epämielekkäinä työroolinsa kannalta. Työntekijä saattaa kokea lisätehtävien kuluttavan voimavaroja ydintehtävän suorittamista ajatellen. Rooliepäselvyyttä esiintyy, jos työntekijä ei tiedä mitä häneltä odotetaan. Tällöin työnkuva tai työn vaatimukset ovat työntekijälle epäselvät. Työnkuvat voivat mahdollisesti muuttua tulevaisuudessa entistä laajemmiksi, jonka vuoksi rooliepäselvyydet voivat muuttua merkittäväksi kuormitustekijäksi työssä. (Mauno ym. 2017, 78-79.)

Työn kognitiiviset vaatimukset voivat muodostua kuormitustekijöiksi silloin, jos yksilö kokee kognitiiviset vaatimukset kielteisesti tai jos työntekijä arvioi niitä kohdistuvan häneen liikaa. Työn kognitiivisilla vaatimuksilla voikin olla negatiivisten seurausten lisäksi myös positiivisia seurauksia. Työntekijä voi kokea kognitiiviset vaatimukset myös haasteina, jonka vuoksi ne voivat motivoida yksilöä työntekoon. Tutkimuksissa onkin osoitettu, että

vaativissa kognitiivisissa tehtävissä työskentely on parantanut työntekijän kognitiivista kapasiteettia ja suorituskykyä haasteissa, jotka vaativat älyä. Tutkimustuloksissa on kuitenkin myös havaittu, että suurilla kognitiivisilla vaatimuksilla on yhteys negatiivisiin hyvinvointi-seurauksiin esimerkiksi uniongelmiin ja väsymykseen. Yhteenvetona voidaan todeta, että kohtuullinen kognitiivisten vaatimusten määrä voi hyödyttää työntekijää, mutta liiallinen tai liian vähäinen kognitiivisten vaatimusten määrä saattaa aiheuttaa haitallista kehityskulkua yksilölle. (Mauno ym. 2017, 79-80.)

### **3.3.2 Työn intensiivisyyden vaatimukset**

Työn intensiivisyyden katsotaan koostuvan viidestä osa-alueesta: kiristyneestä työtahdistasta ja useiden työtehtävien samanaikaisesta tekemisestä, itsenäisestä työn suunnittelusta ja päätöksenteosta, itsenäisestä oman uran hallinnasta ja uran suunnittelusta, kasvaneista oppi- ja tietovaatimuksista ja lisääntyneistä taitovaatimuksista. Työn intensiivisyyden vaikutuksia työhyvinvointiin ei ole vielä tutkittu runsaasti. Tutkimukset ovat pääosin olleet poikkileikkaustutkimuksia, jonka johdosta syy-seuraussuhteiden todentaminen on mahdotonta. Tutkimuksissa on kuitenkin pystytty osoittamaan, että työn intensiivisyyden vaatimukset ovat aiheuttaneet ongelmia työhyvinvoinnissa esimerkiksi työuupumuksen ja työtyytymättömyyden muodossa. On myös mahdollista, että kohtuullinen työn intensiivisyys aiheuttaa kognitiivisten vaatimusten tavoin myös positiivisia vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin. Liiallinen tai liian vähäinen työn intensiivisyys taas johtaa kielteisiin vaikutuksiin työhyvinvoinnin suhteen. Tarvitaan kuitenkin lisää jatkotutkimuksia liittyen työn intensiivisyyden vaikutuksesta työhyvinvointiin, jotta voidaan tehdä paikkaansa pitäviä johtopäätöksiä asiasta. (Mauno ym. 2017, 81-83.)

On selvää, että eettisesti haastavat tilanteet aiheuttavat työntekijässä stressiä ja tätä kautta eettiset vaatimukset muodostuvat kuormitustekijäksi työssä. Stressiä aiheutuu eettisissä ristiriitatilanteissa, joissa työntekijä ei tiedä mikä olisi eettisesti oikea toimintatapa tai ei jostain syystä pysty toimimaan tilanteessa siten, kuin tietäisi olevan eettisesti oikein. Tällaiset eettiset ristiriitatilanteet aiheutuvat usein riittämättömistä resursseista: työssä on kiire, vähäinen määrä henkilöstöä tai muita taloudellisia reunaehtoja. Näiden tekijöiden vuoksi työntekijä joutuu toimimaan työssään eettisyyden vastaisella tavalla. Eli työntekijä tunnistaa eettisen ongelman ja tietää kuinka toimia moraalisesti oikealla tavalla, mutta ei voi kuitenkaan toimia niin tilanteeseen liittyvien vaatimusten ja paineiden vuoksi. Pitkittynyt eettinen kuormitus

on tutkimusten mukaan riski työhyvinvoinnille. Eettinen kuormittavuus on yhteydessä työuupumukseen. (Mauno ym. 2017, 84-85.)

### **3.3.3 Työn emotionaaliset vaikutukset**

Tunnetyön kuormittavuus muodostuu siitä, kun organisaatio tai työ itsessään edellyttää työntekijältä hyvää tunteiden hallintaa ja esiintymistä positiivisena sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, vaikka todellisuudessa työntekijä kokisi tilanteissa negatiivisia tunteita esimerkiksi vihaa, mielipahaa ja turhautumista. Tunnetyötä kuuluu osittain kaikkiin töihin, joissa työntekijä on kontaktissa ihmisten kanssa. Mutta työt, joissa työn kohteena on ihminen, sisältävät tunnetyötä jo lähtökohtaisesti enemmän kuin muissa töissä. (Mauno ym. 2017, 86-87.)

Tunnetyön roolia kuormitustekijänä on tutkittu Suomessa eri ammattialoilla. Tutkimuksissa on havaittu, että työn vaatima empatia ja asiakkaiden tunteiden huomiointi ovat yleisimpiä emotionaalisia vaatimuksia työssä. Voidaan todeta, että tunnetyö on yleistä esimerkiksi terveydenhuollossa työskenteleville. On osoitettu, että tunnetyö on merkittävä kuormitustekijä useissa ammateissa. Tunnetyö altistaa erialisille hyvinvointi- ja terveysongelmille ja se voi johtaa heikentyneeseen työhyvinvointiin. Tunnetyö voi kuitenkin myös toimia positiivisena voimavarana ja työntekijän henkilökohtaisen kasvun lähteenä. (Mauno ym. 2017, 87.)

### **3.3.4 Työn epävarmuus**

Työelämän tehokkuusvaatimukset ja muutokset ovat lisänneet työn epävarmuutta. Työn epävarmuudet johtuvat joko rakenteellisesta epävarmuudesta eli esimerkiksi määräaikaista työsuhteista tai sitten työntekijän itsearviosta omaa työtilannettaan kohtaan. Jälkimmäistä näkökulmaa voidaan kutsua koetuksi epävarmuudeksi. Koetulla työn epävarmuudella viitataan yleisimmin työn menettämisen tai irtisanomisen uhkaan tai sen arvioituun todennäköisyyteen. Työn epävarmuuteen voidaan liittää myös muut muutosuhdat esimerkiksi lomautuksen tai toiseen tehtävään siirtämisen pelko. Epätietoisuus edellä mainittuja asioita kohtaan ja epätietoisuudesta johtuva hallinnan tunteen puuttuminen aiheuttavat työn epävarmuutta. (Mauno ym. 2017, 88-89.)

Epävarmassa työtilanteessa työntekijän vaikutusmahdollisuudet työtilanteeseen ovat rajalliset, varsinkin jos epävarmuus liittyy organisaatiomuutoksiin, koska organisaatiomuutokset

ovat usein organisaation johdon käsissä. Työn epävarmuus on yleinen työn kuormitustekijä Suomessa. Tutkimuksissa on havaittu, että työn epävarmuutta kokee parikymmentä prosenttia suomalaisista. (Mauno ym. 2017, 89.)

### **3.3.5 Työn ja yksityiselämän välinen ristiriita**

Työn ja yksityiselämän välisellä ristiriidalla tarkoitetaan, että näiden elämäntilanteiden vaatimukset ovat keskenään yhteen sopimattomia. Yksilö voi kokea, että työ on vienyt siinä määrin energiaa, että sitä ei enää riitä esimerkiksi kotitöihin ja vanhemmuuteen liittyviin tehtäviin. Lisäksi yksilön rooli voi vaihtua voimakkaasti työn ja vapaa-ajan välillä eli käyttäytymisen tulee mahdollisesti olla erilaista töissä kuin kotona. Myös perheen vaatimukset vaikuttavat työhön eli kotiasiat voivat kuormittaa yksilöä siten, että se vaikeuttaa työhön keskittymistä. Yksilöllä käytössä olevat voimavarat ovat rajalliset, joten voimavarojen käyttö tiettyyn rooliin esimerkiksi töissä, vähentää käytettäviä voimavaroja vapaa-ajalla. (Mauno ym. 2017, 92-93.)

Suomalaisten ja ulkomaisten tutkimusten mukaan työstä kotiin suuntautuva ristiriita on merkittävästi yleisempää kuin kodista töihin ulottuva ristiriita. Tutkimuksilla on osoitettu, että erityisesti työstä kotiin suuntautuvalla ristiriidalla on sekä työhön että perheeseen liittyviä negatiivisia seurauksia. Lisäksi työn ja yksityiselämän välisellä ristiriidalla on havaittu kielteisiä terveysseurauksia esimerkiksi stressioireita ja väsymystä. (Mauno ym. 2017, 94-95.)

## **4 PSYKKINEN KUORMITUS TYÖSSÄ**

### **4.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät**

Psykososiaalisilla tekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyyn sekä työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja yksilöiden kyky kestää muutosta on myös hyvin vaihtelevaa. Useimmat työt pitävät sisällään yhä enemmän sosiaalisia vuorovaikutustilanteita. Työ on nykypäivänä kiivastahtisempaa ja yksilötasolla näihin kaikkiin muutoksiin olisi koko ajan sopeuduttava. Näistä syntyy helposti stressiä, joka tarkoittaa yksilön kokemaa paineen tunnetta. Stressin käynnistyminen riippuu paljon yksilöstä ja hänen tulkinnastaan tilanteissa. Stressi syntyy siis ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksesta. Yksilöön vaikuttavat työn lisäksi aina hänen muu ympäröivä todellisuus ja ihmissuhteet. Samaa työtä tekevät yksilöt samassa työpaikassa voivat reagoida ihan eri tavalla. Meillä

kaikilla on erilainen stressin sietokyky ja muutosvastarinta käynnistyy myös osalla huomattavasti helpommin. (Kivekäs 2018, 119-123).

#### **4.1.1 Sosiaalinen kuormitus**

Epätasa-arvoinen tai epäasialliseksi koettu kohtelu esimerkiksi seksuaalinen häirintä ovat sosiaalista kuormitusta lisääviä asioita. Kuormitusta saattavat lisätä myös erillään muista työskentely, huono tiedonkulku, yhteistyöongelmat, epäjohdonmukainen esimiestyö ja vuorovaikutustilanteet, joissa on negatiivinen ilmapiiri. (Ilmarinen.)

Sujuva tiedon käsittely ja informaation kulku antavat välineitä työhön keskittymiselle, eikä aikaa ja energiaa kulu turhiin keskeytyksiin. Tiedonkäsittelyssä ja työn organisoinnissa nykyiset digitaaliset apuvälineet luovat yhä parempia edellytyksiä informaation jakamiselle. Työn organisoinnissa tärkeää on työnkuvat sekä työnjaon selkeys ja tasa-arvoisuus. Työntekijöiden tulee tietää vastuunsa ja kokea tulevansa kohdelluiksi tasa-arvoisesti. Työntekijöiden kokemus siitä, että antaa enemmän työnantajalle kuin saa vastinetta, altistaa työuupumukselle. Terveys työssä edellyttää, että mieltä ei kuormita työyhteisön ongelmista kumpuavat tunnetyöhön energiaa sitovat tunteet. Sosiaalisentuen puute samoin kuin kiusatuksi tulemisen tunne altistavat uupumiselle työssä. Arvostavasta työyhteisöstä vastuu on jokaisella työntekijällä ja viimekädessä työnantajalla, jonka vastuulla on huolehtia, ettei ketään työntekijää kohdella kaltoin. (Aulankoski & Lundahl 2018, 43-44.)

Poliisissa työskentelevät henkilöt kokevat väistämättä sosiaalista kuormitusta jo pelkästään työtehtäviensä vuoksi. Poliisi on useilla eri työtehtävillä lähes poikkeuksetta vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Poliisin asiakaskohtaamistilanteet voivat poiketa toisistaan suuresti jo pelkästään yhden työvuoron aikana, jonka vuoksi poliisin täytyy pystyä mukautumaan jokaiseen asiakastilanteeseen sen vaatimalla tavalla. Poliisi joutuu myös toistuvasti olemaan tilanteissa, joissa asiakkaalle joudutaan antamaan informaatiota, jonka asiakas kokee omalta kannaltaan negatiiviseksi. Kansalaisilla on odotuksia poliisin palveluita kohtaan, joka luo osaltaan painetta poliisille. Poliisille säädetty toimintapakko johtaa myös siihen, että poliisin on pystyttävä suoriutumaan jokaisesta annetusta työtehtävästä. Lisäksi poliisissa työskentelevä joutuu jokaisessa asiakastilanteissa huomioimaan sen, että toimii lain ja muiden poliisin toimintaa ohjaavien tahojen normien mukaisesti. Poliisin täytyy jatkuvasti sulkea omat inhimilliset tunteensa pois asiakaskohtaamisissa. Asiakaskohtaamisten lisäksi poliisiin kohdistuu sosiaalista kuormitusta työyhteisön ja yhteistyöviranomaisten taholta. Edellä mainitut

seikat johtavat siihen, että poliisissa työskentelevään henkilöön kohdistuu merkittävästi sosiaalista kuormitusta työvuorojen aikana. (Ridanpää 2011.)

#### **4.1.2 Väkivallan uhka työssä**

Väkivallalla tarkoitetaan fyysistä sekä henkistä väkivaltaa. Väkivallan uhka ja tilanteiden ennalta-arvaamattomuus ovat työnkuormittavuus tekijöitä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Työssä voi ilmetä yllättäen tilanteita, joissa työntekijään kohdistuu väkivaltaa. Väki-valta voi tulla esiin monissa eri muodoissa esimerkiksi lyömisenä, potkimisena ja kiinnipitämisena. Äärimmillään väkivalta voi olla teräaseella tai ampuma-aseella tapahtuvaa. Henkinen väkivalta on esimerkiksi verbaalista uhkaamista väkivallalla, haukkumista ja nimitteilyä tai väkivallan kohteen henkilökohtaisista asioista julkisesti puhumista. Työntekijän kohdatessa edellä mainittuja väkivallan muotoja on ymmärrettävää, että ne vaikuttavat merkittävästi työntekijän jaksamiseen, hyvinvointiin ja työkykyyn. Väkivallasta tai sen uhasta voi seurata useita eri oireita: pelkotiloja, unettomuutta, sydänoireita ja tyytymättömyyttä työhön. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Poliisin ammatissa väkivallan uhka korostuu, koska on ilmeistä, että poliisi joutuu työssään kohtaamaan väkivaltaa, koska työssä on puututtava usein yksilön tai jonkin ryhmän toimintaan. Väkivallan uhka on yksi keskeisistä psyykkisistä kuormitustekijöistä poliisissa. Fyysistä tai henkistä väkivaltaa voi kohdistua poliisiin itseensä, työkaveriin tai jopa poliisin perheeseen. Poliisin ammattia varjostaa työntekijöiden pelko mahdollisesta vammautumisesta tai kuolemasta työtehtävillä. Poliisin instituutiossa on huomioitu se, että poliisi kohtaa työssään väkivaltaa ja väkivallan uhka huomioidaan myös poliisikoulutuksessa, mutta se ei poista sitä seikkaa, etteikö väkivallan uhka kuormittaisi merkittävästi poliisissa työskenteleviä henkilöitä. (Ridanpää 2011.)

Väkivaltaa psyykkisenä kuormitustekijänä pystytään ehkäisemään ja lieventämään eri keinoin. Väkivaltatilanteisiin liittyvällä koulutuksella on tärkeä rooli väkivallan tuoman kuormituksen lieventämisessä. Koulutuksen avulla työntekijä pystyy varautumaan ja suoriutumaan paremmin väkivaltatilanteissa, koska koulutuksen kautta työntekijälle muodostuu toimintamalleja väkivaltatilanteiden varalle. Työnantajien huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu työntekijän väkivallan uhka työssä. Työnantajan tulee myös huolehtia, että työntekijä on henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopiva työhön, jossa väkivallan uhkaa ilmenee. Työssä todetut väkivallan uhkatilanteet tulee pyrkiä ennalta estämään. Työpaikan fyysinen

työympäristö tulee suunnitella siten, että sillä ehkäistään mahdollisia väkivaltatilanteita. Työntekijöiden vaatetus ja suojavaarustus tulevat olla riittävällä tasolla ja työpaikan turvallisuutta pystytään parantamaan kulunvalvontaan liittyvällä tekniikalla. Työpisteet tulee varustaa tarvittavilla hälytys – ja yhteydenpitolaitteistolla. Väkivaltatilanteista työntekijälle aiheutuva psyykkistä kuormitusta pystytään vähentämään jälkipuinti- ja hoitojärjestelmällä. (Työsuojeluhallinto 2013.) Työkokemuksen kautta saa myös taitoja kohdata ja prosessoida haasteellisia tilanteita.

#### **4.1.3 Työvuorojen merkitys kuormitukselle**

Kuulostaa ehkä erikoiselle, mutta yötyö voidaan laskea myös fyysisen kuormittavuuden lisäksi psyykkisesti kuormittavaksi työksi. Pitkäkestoinen valvominen ja vuorokausirytmien häiriintyminen lisäävät väsymystä ja vaikuttavat näin ollen myös työyhteisössä. Työvuoro-suunnittelun merkityksellisyys on tässä korostunut. Pitkät työvuorot ja perheen yhdistäminen osaltaan saattavat tuovat haasteita. (Työterveyslaitos.)

Vuorotyöntekijöillä on todettu ilmenevän ohimeneviä ja pysyvimpiä muutoksia aivojen ja kehon toiminnassa. Nämä muutokset vaikuttavat terveyteen sen eri osa-alueilla. Epäsäännöllisiä työaikoja noudattavien työalojen henkilöstön keskuudessa on havaittu enemmän kroonista väsymystä, hermostuneisuutta ja stressiä verrattuna päivätyötä tekeviin henkilöihin. Lisäksi vuorotyöntekijöiden keskuudessa on todettu ruoansulatuselimistön oireiden olevan yleisiä. Sydäninfarktin, tiettyjen syöpien ja diabeteksen riski on kohonnut epäsäännöllisten työaikojen henkilöstöllä. Yövuoroissa on todettu tapahtuvan enemmän työtapaturmia kuin päivävuoroissa. Työajoilla on merkitystä yksilön sosiaaliseen hyvinvointiin. Pitkä työaika vaikuttaa ihmissuhteiden hoitoon, harrastuksiin ja niin sanottuun joutenoloon. (Työterveyslaitos.)

Poliisin henkilöstöstä merkittävä osuus työskentelee epäsäännöllisillä työajoilla. Etenkin kenttätoiminnassa työskentelevät henkilöt tekevät lähes poikkeuksetta vuorotyötä. Lisäksi poliisin henkilöstön resurssit kohdistetaan viikonloppuihin ja juhlapyhiin, jonka vuoksi on yleistä, että poliisissa työskentelevä on toistuvasti viikonloppuisin ja juhlapyhinä töissä. Edellä mainitun vuoksi poliisina työskenteleviltä henkilöiltä jää helposti väliin ihmisille yleisesti tärkeitä sosiaalisia tapahtumia, esimerkiksi läheisten ihmisten valmistumisjuhlat ja merkkipäivien vietot. Voidaan olettaa, että tämä aiheuttaa psyykkistä kuormitusta poliisin henkilöstölle. (Ridanpää 2011.)

## 4.2 Työstressi

Käsitteenä stressi on laaja. Feldt, Kinnunen ja Mauno (2017, 39-43) käsittelevät työstressin teoreettisia malleja artikkelissaan jakamalla stressin yleisellä tasolla kolmeen eri stressikäsitteeseen. Stressillä voidaan siis viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin tai yksilön ja ympäristön vaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon. Huomioitava seikka on, että stressi tuo myös hyviä muutoksia ja vain silloin, kun yksilön stressinsietoraja ylittyy tai stressi pitkittyy, vaikutukset ovat negatiiviset. Ohimenevässä lyhytaikaisessa stressissä ihmisen stressihormonituotanto kiihtyy ja hän pystyy parempiin suorituksiin. Pitkään jatkuvana stressin vaikutus on negatiivinen.

Stressitekijät tarkoittavat kuormittavia tilanteita tai tapahtumia eli ärsykeitä. Huomattavaa on, että stressitekijöihin puuttumisen haasteena on se, että yksilötasolla samaan stressitekijään ihmiset reagoivat hyvin yksilöllisesti ja sama ärsyke voi saada aikaan jossain isomman stressireaktion ja toisessa ei, vaikka asia koettaisiin yleisesti tiedotettavana stressitekijänä. Stressireaktioilla viitataan yksilön fysiologisiin ja psykologisiin vasteisiin. Reaktion ilmeessä voidaan puhua stressistä. Tässä on omana haasteenaan se, että erilaiset stressitekijät saavat aikaan yksilössä samankaltaiset stressireaktiot, jotka sitten taas vaihtelevat yksilöittäin. Yksilön tapa käsitellä stressiä vaikuttavat siihen, miten stressissä reagoi. Työelämän stressitekijöitä voidaan jakaa monilla eri tavoilla. Yksi mahdollisuus on stressitekijöiden jakaminen neljään eri luokkaan ilmenemistason mukaan: työtehtävien yhteydessä ilmenevät tekijät, organisaatiotasolla ilmenevät tekijät, ihmissuhteissa ilmenevät ja yksilötasolla ilmenevät stressitekijät. (Feldt ym. 2017, 39-40.)

Yksilötasolla stressireaktiot voivat ilmetä fysiologisina, tunneperäisinä tai tietynlaisena käyttäytymisenä. Fysiologisiin reaktioihin kuuluu muun muassa stressihormonien eritykseen, verenpaineeseen ja sydämen sykevaihteluun liittyvät muutokset. Pitkällä aikavälillä jatkunut stressihormonien erityys voi johtaa sydänsairauksille altistumiseen. Tunneperäisiin stressireaktioihin lukeutuu lyhytaikaiset mielialan muutokset esimerkiksi ahdistuksen ja äräytyksen tuntemukset. Pitkittynyt työstressi voi pahimmillaan johtaa psykologisiin terveysongelmiin, kuten depression. Stressi voi vaikuttaa käyttäytymiseen, koska stressi saattaa aiheuttaa kognitiivisia häiriöitä, joiden vuoksi työsuoritus voi heikentyä. (Feldt ym. 2017, 40-41.)



## 5 TYÖHYVINVOINTI

### 5.1 Psykkistä kuormitusta vähentävät tekijät

Työturvallisuuskeskuksen Työstä hyvinvointia -julkaisussa todetaan, että yksinkertaisesti ihmiset voivat työssään hyvin, kun työ on yksilölle itselleen merkityksellistä, ihminen kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, työssä osaaminen kohtaa ja työntekijä kokee olevansa arvostettu ja täysivaltainen työyhteisön jäsen. Tärkeäksi koetaan hyvä johtaminen ja oikeudenmukaisesti kohtelemineen. (Pakka & Rätty 2010, 6.)

Vaikka edellä mainitut asiat kuulostavat yksinkertaisille, tästä huolimatta työpaikoilla löytyy tyytymättömiä ja huonosti voivia työntekijöitä. Yksilöt ja heidän tunteiden säätelynsä sekä monet muut asiat vaikuttavat koettuun hyvinvointiin. Olennaista onkin pohtia mitä käytännössä työpaikalla voidaan tehdä psyykkisen kuormituksen vähentämiseksi. Varmasti hyvä alku on se, että huolehditaan henkilökunnan hyvästä perehdytyksestä ja koulutuksesta. Työntekijän tulee tuntee olevansa oman ammattinsa osaaja ja toisaalta myös hänellä tulee olla turvallista joskus epäonnistua. (Juuti & Salmi 2014, 150-151.)

Työpaikalla tapahtuvan arkisen johtamisen rooli työntekijöiden psyykkisen kuormituksen vähentämisessä on merkittävä. Esimiesten tulisi pystyä osoittamaan kiinnostusta organisaation joka päiväistä aherrusta sekä työntekijöiden tärkeinä pitämiä asioita kohtaan. Työyhteisön tavoitteiden ja tuloksellisuuden korostaminen voi olla keskeinen tekijä organisaation menestyksen suhteen. Organisaation nopeat strategiset muutokset aiheuttavat kuormitusta henkilöstölle, koska työntekijöiden täytyy nopealla tahdilla muuttaa toimintatapojaan. Arjen vuorovaikutus työntekijöiden ja työpaikan johdon välillä korostuu näissä tilanteissa. Aktiivisella vuorovaikutuksella kyetään vähentämään työntekijöiden psyykkistä kuormitusta, koska aktiivisen vuorovaikutuksen ansiosta työntekijät ovat tietoisia tehtävästään ja roolistaan organisaatiossa sekä organisaation yhteisistä tavoitteista. Esimiehen tulisi pyrkiä vaikuttamaan siihen, että työntekijä omaehtoisesti pohtisi työnsä ja työyhteisön asettamien tavoitteiden välistä suhdetta. Perinteisesti työhyvinvoinnilla ei ole ollut organisaatiossa strategista merkitystä, jonka vuoksi työntekijöihin on kohdistunut voimakkaasti psyykkistä kuormitusta. Työhyvinvoinnin johtaminen strategisesti on siis välttämätöntä, mikäli halutaan vähentää työntekijöiden psyykkistä kuormitusta. (Juuti & Salmi 2014, 150-151.)

Työntekijät useimmiten pitävät työpaikalla luotuja ihmissuhteita myönteisenä asiana. Parhaimmillaan nämä työpaikalla syntyneet ihmissuhteet voivat muodostua ystävyysuhteiksi. On selvää, että mikäli työntekijällä on työpaikallaan myönteisiä ihmissuhteita, niin se vaikuttaa positiivisesti psyykkisen kuormituksen vähentämiseen. (Juuti & Salmi 2014, 97.) Tämän vuoksi työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen tulee käyttää voimavaroja. Työpaikkakiusaaminen on merkittävä psyykkisen kuormituksen aiheuttaja. Työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen pystytään vaikuttamaan laadukkaalla henkilöstöjohtamisella ja työyhteisön toiminnan kehittämällä. Lisäksi jokaisella työyhteisön jäsenellä tulee olla mahdollisuus tuoda esiin epäasialliseen käyttäytymisen ja kohteluun liittyvät asiat. (Työterveyslaitos, luettu 15.06.2020.)

## **5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät**

Työ ei ainoastaan kuormita haitallisesti yksilöä, vaan työ myös antaa voimavaroja elämään. Työn tarjoamat positiiviset voimavarat tulisikin tunnistaa, koska niiden avulla työn haitallista kuormitusta pystytään vähentämään ja siten edistämään työhyvinvointia. Työn tarjoamat voimavarat liittyvät yksilössä oleviin ominaisuuksiin esimerkiksi sinnikkyyteen, optimismiin, joustavuuteen ja vahvaan itsetuntoon. Työtehtäviin kytkeytyviä voimavariatekijöitä ovat merkityksellisyys, tuloksellisuus, kehittäväisyys, palkitsevaisuus ja onnistuminen asiakastyössä. Työjärjestelyihin ja työyhteisöön liittyy voimavariatekijöitä. Mahdollisuus vaikuttaa työhön, selkeät roolit ja tavoitteet sekä työaikojen joustavuus muodostuvat työjärjestelyistä voimavariatekijöiksi. Työyhteisön arvostus, vuorovaikutus, selkeä johtaminen, esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus sekä palaute luovat voimavaroja työntekijälle. (Työturvallisuuskeskus.)

Organisaatiolla on mahdollisuus edistää merkittävästi työhyvinvointia. Työn varmuudella, innovatiivisilla työtavoilla sekä hyvillä työn ja yksityiselämän sovittamiseen tukevilla käytännöillä ja asenteilla organisaatio pystyy tarjoamaan voimavaroja työntekijälle. Organisaatiolla on käytössään useita keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan edistää: hyvillä ja turvallisilla työolosuhteilla, työaikajoustoilla, oikeudenmukaisella palkitsemisella, kehityskeskustelukäytännöillä, toimivilla palaverikäytännöillä, ammatillisen osaamisen seurannalla ja kehittämällä sekä velvoittamalla hyvään työkäyttäytymiseen. (Työturvallisuuskeskus.)

Esimiestyön vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseen ja työntekijän psyykkiseen kuormitukseen on merkittävä. Esimiestyön tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisen ja psyykkisen

kuormituksen vähentämisen kannalta on useita: oikeudenmukainen päätöksenteko ja työntekijöiden kohtelu, johdonmukaisuus ja läpinäkyvät periaatteet, arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen, tukeminen ja kannustaminen, keskusteleminen ja kuunteleminen, kysymällä johtaminen, aitoudella ja oman myönteisen mielialan ylläpitämisellä. (Työturvallisuuskeskus.)

Työyhteisön jokaisella jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin luomalla hyvää yhteishenkeä auttamalla ja tukemalla, ystävällisesti käyttäytymällä ja osoittamalla kiitollisuutta työkavereita kohtaan. Lisäksi jokainen työntekijä kykenee itse vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla työkuorman pysymisestä sopivana esimerkiksi suunnittelemalla työn toteuttamista ja pitämällä oma esimies ajan tasalla työtilanteesta. Luonnollisesti työntekijä edistää työhyvinvointiaan myös pitämällä huolta omasta hyvinvoinnistaan ajankäytön suunnittelulla, oman asenteensa tarkistamisella sekä huolehtimalla palautumisestaan. (Työturvallisuuskeskus.)

Suomessa pyritään lainsäädännön keinoin vähentämään työn liiallista kuormitusta. Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijälle työterveydenhuolto, mikä toimii osana terveydenhuoltojärjestelmää. Työterveydenhuollon alkuperäinen tehtävä on hallita ja kehittää Suomen työoloja terveellisiksi. Työterveyshuoltoon sisältyy työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä jatkuva laadun parantaminen. Työterveydenhuollon tärkeimpiin menetelmiin sisällön toteuttamisen suhteen kuuluu työpaikkaselvitykset ja niihin liittyen työpaikkakäynnit, terveystarkastukset, tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta sekä työterveyspainotteinen sairaanhoito. Työterveyshuolto on siis työntekijälle taho, jonka avulla on mahdollista saada omaan työhyvinvointiin parannusta ja apua. (Rantala & Hätinen 2017, 195-199.)

Työterveyteen liittyy paljon lakeja, joilla määritellään työoloja, työturvallisuutta, työtapaturmiin sekä sairauksiin liittyviä asioita. Työterveyteen liittyvinä olennaisina lakeina voidaan tarkastella työsopimuslakia (55/2001) ja työturvallisuuslakia (738/2002), joissa on useita erilaisia asetuksia ja päätöksiä, sekä täydentäviä lakeja eri tilanteisiin. Työterveyshuoltolaki (1383/2001), työtapaturma- ja ammattitautilainsäädäntö (TyTAL 459/2015), sairausvakuutuslaki (1224/2004), työelämän tietosuojalaki (759/2004) sekä työeläkelait (Tyel 395/2006) ovat tärkeissä rooleissa työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisessä. Lisäksi Suomessa on voimassa lakeja, joissa määritellään työntekijän oikeutta kuntoutukseen, sairauspäivärahaan jne.

## 6 TUTKIMUS

### 6.1 Tutkimuksen taustaa

Poliisiammattikorkeakoulun opintoihin kuuluu työharjoittelujakso poliisilaitoksilla. Suoritimme työharjoittelumme Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella Lohjan poliisiasemalla. Ja oimme ajatuksiamme Lohjan päivittäisen rikostutkinnan toiminnasta ja tulimme yhteistulokseen, että Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö on voimakkaasti kuormitettu. Mielestämme poliisin resurssivaje konkretisoituu Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnassa. Tämän vuoksi valitsimme tutkimuksen aiheeksi päivittäisrikostutkinnan henkilöstön kokeman työkuormituksen.

Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnassa on vain yksi ryhmä. Ryhmän henkilöstö joutuu tutkintatyön ohella toimimaan rikosilmoitusten vastaanotossa sekä vastaamaan poliisiaseman neuvontapuhelimeen. Työvuorossa on keskiarvollisesti neljä tutkijaa sekä tutkinnanjohtaja. Työntekijöistä yksi henkilö hoitaa koko työvuoron ajan rikosilmoitusten vastaanottoa, eikä tämän vuoksi kykene hoitamaan rikosten tutkintaa työvuoron aikana. Lisäksi yhden työntekijän vastuulla on neuvontapuhelimeen vastaaminen, jonka vuoksi tutkintatyön tekemisestä tulee katkonaista. Neuvontapuhelimeen tulee kymmeniä puheluita päivän aikana. Poliisiasemalla kiinniotettuna olevat henkilöt täytyy myös pääsääntöisesti kuulustella viipymättä työpäivän aikana. Kaikkien edellä mainittujen kohtien vuoksi on helppo päätellä, että päivittäiseen rikostutkintaan saapuvien rikosasioiden selvittäminen viivästyy ja työkuorma päivittäisrikostutkinnan henkilöstöllä on suurta.

Lohjan poliisiasemalle operatiivisessa rikostutkinnassa työskentelee kokeneita poliiseja sekä vasta vähän aikaa sitten poliisiksi valmistuneita. Pyrimme saamaan opinnäytetyöhömme kannan molempien ryhmien edustajilta ja sen miten he kokevat työn kuormittavuuden ja onko heidän välillään eroja siihen, miten he sen kokevat.

## 6.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä pyritään löytämään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö työn psyykkisesti kuormittavaksi ja jos kokevat niin miksi?
2. Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö samat asiat psyykkisesti kuormittaviksi, mitä koetaan työelämässä yleisesti kuormittaviksi?
3. Miten työn psyykkistä kuormittavuutta saisi vähennettyä?

Ensimmäiseksi halusimme selvittää, kokevatko Lohjalla työskentelevät tutkijat operatiivisen tutkinnan psyykkisesti kuormittavaksi. Tätä selvitimme kyselyllä, joka suoritettiin henkilöhaastatteluna valmiiden kysymysten avulla. Tutkijat, joille haastattelu tehtiin, ovat työkokemukseltaan eri lähtökohdissa. Osa tutkijoista on vasta valmistuneita ja osa on työskennellyt tutkinnassa jo useita vuosia. Olemme jo kahdeksan kuukauden operatiivisen tutkinnan työskentelyn aikana omien havaintojemme kautta kokeneet, että suppeat poliisin resurssit korostuvat operatiivisessa tutkinnassa, joten oli mielenkiintoista saada tuloksia, joita verrata omiin työarjessa tehtyihin havaintoihimme.

Toisella tutkimuskysymyksellä haluamme saada tietoa siitä, kokevatko poliisissa työskentelevät henkilöt samanlaiset asiat työssä henkisesti kuormittaviksi kuin yleisesti muillakin aloilla työskentelevät. Käytämme tähän vertailuun kirjallisuutta, jossa käsitellään sitä, mitkä asiat työelämässä yleisesti koetaan työn psyykkistä kuormittavuutta lisääviksi. Kolmannella tutkimuskysymyksellämme pyrimme selvittämään, miten tutkijat itse kokevat, että työn kuormittavuutta saataisiin vähennettyä.

## 6.3 Tutkimusmenetelmät

Suoritamme opinnäytetyön kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Alasuutarin mukaan (1999) laadullinen tutkimus voidaan jakaa kahteen vaiheeseen: havaintojen pelkistäminen ja arvoituksien ratkaiseminen. Laadullisessa tutkimuksessa tieto kerätään yleensä haastatteluilla, kyselyillä ja havaintoja tekemällä. Näistä keinoista voi käyttää vain yhtä tai yhdistellä useampia, riippuen siitä mitä tutkimus vaatii. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitystä ei voi korostaa liiaksi – teorian osuus on merkittävä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Mielestämme tutkimuksessa, joka keskittyy tutki-  
maan työn tuottamaa psyykkistä kuormaa, on ensiarvoisen tärkeää, että teorian osuus tutki-  
muksessa on mahdollisimman laadukas ja kattava. Tarkoituksenamme on tässä opinnäyte-  
työssä käyttää kattavasti laadukkaita lähteitä teoriaosuudessamme. Teoreettisen tutkimuksen  
uskottavuuteen vaikuttaa voimakkaasti se, että miten argumentointi tutkimuksessa suoritetaan.  
Eli lähdeaineiston pätevä ja uskottava käyttö johtaa uskottavaan teoreettiseen tutki-  
mukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Keräsimme aineistoamme haastatteluilla, jotka tehtiin yksilöittäin henkilöhaastatteluina.  
Henkilökohtaiset haastattelut soveltuvat hyvin asiantuntijoiden haastatteluun, koska se on  
vaivaton menetelmä molemmille osapuolille. (Liikenteen tutkimuskeskus Verne.) Haastat-  
telut toteutettiin puolistrukturoituina haastatteluina. Puolistrukturoidussa haastattelussa kai-  
kille haastateltaville esitetään samat kysymykset ja ne esitetään samassa järjestyksessä.  
Joissakin määritelmässä myös mainitaan, että kysymysten järjestyksestä voitaisiin vaihdella.  
Täysin yhtenäistä määrittystä ei puolistrukturoitujen haastattelujen toteuttamiseen ole. (Saa-  
ranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Meidän suorittamassa haastattelussa kysymyk-  
semme olivat pääosin avoimia, joihin haastateltavat saivat itse keksiä vastauksensa. Kui-  
tenkin kahteen kysymykseen olimme itse antaneet vastausvaihtoehdot, koska niihin aihe-  
isiin halusimme tarkat vastaukset. Näihin kysymyksiin tosin esitimme sitten lisäkysymyk-  
siä, joihin haastateltavat saivat vapaasti vastata.

#### **6.4 Tutkimuksen toteutus**

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli saada tutkimustuloksia Lohjan poliisiaseman operatiivisen rikostutkimuksen henkilöstön psyykkisestä kuormituksesta työssään. Työelämään ja siihen liittyviin psyykkisiin kuormitustekijöihin sekä työhyvinvointiin yleensä löytyi runsaasti laadukasta lähdeaineistoa. Valikoimme laajasta aineistosta opinnäytetyömme aiheen kannalta olennaista kirjallisuutta kirjallisuuskatsauksemme. Tätä kirjallisuuskatsausta käytetään henkilöhaastattelujen kautta saamiemme vastausten analysointiin.

Tutkimuksemme haettiin tutkimustuloksia henkilöhaastatteluiden kautta. Toteutimme henkilöhaastattelut haastatteleamalla neljää Lohjan operatiivisessa rikostutkimuksessa työskentelevää tutkijaa. Kaikki haastattelut suoritettiin saman mallin mukaisesti. Kaikissa haastattelussa oli samat kysymykset ja kysymykset esitettiin haastateltaville samassa järjestyksessä.

Haastateltavat eivät tienneet kysymyksiä etukäteen, mutta olivat tietosia haastattelun teemasta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja tämän jälkeen ne litteroitiin, jotta niiden analysoiminen olisi helpompaa ja laadukkaampaa.

## **6.5 Haastattelun tutkimustulokset**

Meillä oli haastattelussamme 14 kysymystä, joilla selvitimme, koetaanko työskentely Lohjan operatiivisessa tutkinnassa kuormittavaksi. Samalla saimme selville, mitkä asiat kuormittavat henkilöstöä eniten. Haastattelun aluksi halusimme selvittää, kauanko haastateltavat ovat työskennelleet poliisissa ja minkä ikäisiä he ovat. Kysyimme myös, kuinka kauan poliisissa työskentelyajasta he ovat työskennelleet operatiivisessa tutkinnassa.

### **6.5.1 Haastateltavien esittely**

Haastattelimme siis yhteensä neljä tutkijaa Lohjan poliisi aseman operatiivisesta tutkinnasta. Kaikki heistä ovat toimineet eri ajan poliiseina ja hajontaa oli myös siinä kauanko urastaan he ovat työskennelleet operatiivisessa tutkinnassa. Haastattelussa kysyimme tutkijoiden iän, sukupuolen ja virkaiän, mutta emme voi niitä tuoda esiin tässä, koska henkilöt ovat niiden avulla liian helposti yksilöitävissä. Haastateltavat olivat iältään 20-50-vuotiaita ja olivat työskennelleet poliisina 0-20-vuotta. Käytämme tästä eteenpäin haastateltavista nimityksiä Tutkija A, B, C ja D.

## **6.6 Haastattelukysymykset**

Ensimmäiset neljä kysymystä koskivat haastateltavien ikää, sukupuolta, virkaikää ja työkokemusta päivittäisrikostutkinnassa. Seuraavaksi käymme läpi loput kymmenen kysymystä, jotka koskivat työn kuormittavuutta.

### **6.6.1 Ensimmäinen kysymys: Kuinka kuormittavaksi koet työskentelyn Lohjan operatiivisessa tutkinnassa?**

Olimme antaneet kysymykseen vastausvaihtoehdot numeroasteikolla 0-5. Numero 0 tarkoitti, että haastateltava ei osaa sanoa. Numero 1 tarkoitti, että haastateltava ei koe työtä lainkaan kuormittavaksi ja numero 5 tarkoitti, että kokee työn erittäin kuormittavaksi.

Tutkijat D ja C vastasivat tähän kysymykseen, että kokevat työskentelyn hyvin kuormittavaksi, joka oli vaihtoehto 4.

Tutkijat A ja B eivät kokeneet työn kuormittavuutta yhtä voimakkaana kuin tutkijat D ja C, mutta Tutkija B oli sitä mieltä, että työ on kuormittavaa, mutta ei kuitenkaan vielä hyvin kuormittavaa. Tutkija A oli sitä mieltä, että työ on hieman kuormittavaa ja mainitsi, että:

*Työ ei ole hyvin kuormittavaa, koska ei ole ollut saikulla vielä työn kuormittavuuden takia*

### **6.6.2 Toinen kysymys: Mitkä asiat koet työssäsi kuormittavaksi?**

Tähän kysymykseen annoimme haastateltavien vapaasti kertoa, että mitkä asiat he kokevat työssään kuormittavaksi.

Tähän kysymykseen kolme haastateltavaa vastasi, että kokevat juttujen suuren määrän kuormittavaksi. Tämän vastauksen antoivat Tutkijat B, C ja D. Tutkijat C ja D sanoivat myös sen kuormittavan, että henkilöstö Lohjan operatiivisessa tutkinnassa vaihtuu paljon ja tämä johtaa siihen, että jutut kiertävät tutkijalta tutkijalle. Haastattelussa tuli myös ilmi, että henkilöstön vähyys Lohjan operatiivisessa tutkinnassa on kuormittavuustekijä.

Tutkijat A ja B sanoivat myös, että ilmoitustenvastaanotossa työskentely kuormittaa heitä. Tutkija A mainitsi myös, että monelle voi olla kuormittavaa se, että työ tutkinnassa on hyvin pitkälle itseohjautuvaa. Tutkija A sanoikin haastattelussa, että:

*Tässä on todella suuri vapaus tässä meidän työssä, että kukaan ei tule sanomaan, mitä pitäisi tehdä, että itse rakennat päiväsi ja itse teet. Ei oo kukaan hengittämässä niskaan, eli jos puuttuu tätä itseohjautuvuutta voi olla vaikeaa löytää balanssia ja omaa työtahtia.*

### **6.6.3 Kolmas kysymys: Vaikuttaako ilmoitusten vastaanotossa työskentely muuhun tutkintatyöhön, ja jos vaikuttaa, niin miten?**

Tähän kysymykseen saimme kaikilta haastateltavilta todella yhtenäiset vastaukset. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ilmoitustenvastaanotossa työskentely vaikuttaa muuhun tutkintatyöhön. Kaikki sanoivat, että sinä päivänä, jolloin työskentelet ilmoitustenvastaanotossa, niin muiden töiden tekeminen on hyvin vaikeaa.

Tutkijat A, B ja D sanoivat, että ilmoitustenvastaanottopäivänä ei pysty ennalta suunnittelemaan omaa päiväänsä, minkä koettiin haittaavan huomattavasti muuta tutkintatyötä. Tutkija A miettikin, että olisiko mitenkään mahdollista, että ihmiset varaisivat aikoja ilmoitustenvastaanottoon, jolloin oman päivän voisi suunnitella paremmin. Mutta samalla hän mietti, ettei se taida olla lainopillisesti oikein mahdollista.



Tosin Tutkija B löysi myös hyviä puolia ilmoitustenvastaanotossa työskentelylle. Hän mainitsi, että siinä oppii hyvin rikoslakia, perusilmoitusten kirjaaminen tulee paremmaksi, vastaanotossa oppii myös mitkä asiat kuuluvat edes poliisille ja samalla saa hyvää kokemusta ihmisten kanssa työskentelystä. Tosin Tutkija B mainitsi lopuksi ilmoitustenvastaanotosta näin:

*On se siis myös hyödyllistä, mutta jos ihan tutkintaa mieltii, niin ei se sitä oo.*

#### **6.6.4 Neljäs kysymys: Vaikuttaako neuvontapuhelimeen vastaaminen muuhun tutkintatyöhön ja jos vaikuttaa niin miten?**

Tähänkin kysymykseen saimme hyvin yhtenevän vastauksen kaikilta neljältä haastateltavalta. Kaikki neljä vastasivat, että suurin haitta siihen vastaamisessa on se, että se keskeyttää joka kerta muun työnteon. Tutkija C myös mainitsi, että se keskeyttää toisenkin työntekijän työt, jos tämän joka on puhelimeen vastannut täytyy pyytää apua.

Tutkija A totesi, että hän ei koe neuvontapuhelinta kovin raskaaksi, mutta myös mainitsi, että ei välttämättä aivan aina vastaa siihen. Hän kertoi, että ei koe neuvontapuhelimeen vastaamista niin kuormittavaksi, koska yleensä asiat, joita siihen soitetaan ovat nopeasti hoidettavissa, eivätkä vie kovin kauaa aikaa pois muista töistä. Viitaten Tutkijan A kommenttiin, ettei hän aina vastaa neuvontapuhelimeen sen soidessa, mainitsi Tutkija C seuraavaa:

*Ohjeistushan menee niin, että jos ei ole muuta virkatointia käynnissä niin siihen pitää vastata.*

#### **6.6.5 Viides kysymys: Miten paljon työajasta käytät työviikon aikana rikosilmoitusten vastaanottoon sekä neuvontapuhelimessa asiakkaiden neuvontaan?**

Tässä kysymyksessä oli pientä hajontaa siitä, että kuinka paljon kukakin haastateltava käyttää työskentelyyn ilmoitustenvastaanotossa sekä neuvontapuhelimeen vastaamiseen. Keskiarvo vastauksille oli, että noin yhden työvuoron viikossa he käyttävät niihin.

Tutkija A sanoi, että kolmen viikon listassa on yleensä kolme vuoroa ilmoitustenvastaanotossa ja sitten tähän päälle vielä neuvontapuhelimeen vastaamista. Tutkija A mainitsikin, että tämä kolme vuoroa kolmen viikon työvuorolistassa on lähes neljäsosa koko listan vuoroista. Tämän saman havainnon nosti esille myös Tutkija B.

#### **6.6.6 Kuudes kysymys: Kuinka koet työmäärän operatiivisessa tutkinnassa numeroasteikolla 0-5?**

Tähän oltiin annettu vaihtoehdot numeroasteikolla 0-5. Numero 0 tarkoitti, että haastateltava ei osaa sanoa. Numero 1 tarkoitti, että haastateltava koki töitä olevan liian vähän ja numero 5, että töitä on liikaa.

Tähän kysymykseen Tutkijat B, C ja D vastasivat, että töitä on liikaa ja Tutkija A:kin vastasi, että töitä on hieman liikaa.

Tutkija B sanoikin, että jos juttuja olisi sopivasti, niitä ei olisi niin paljon avoinna, kuin mitä nyt on. Tutkija B vielä lisäsi, että nyt juttuja joutuu priorisoimaan siten, että mitkä jutut tutkii ensimmäisenä ja minkä juttujen on annettava odottaa.

#### **6.6.7 Seitsemäs kysymys: Millaisena koet työskentelyn avokonttorissa – tuoko se haasteita työnteolle?**

Tämä kysymys jakoi vastaajien mielipiteitä. Tutkijat C ja D vastasivat suoraan, että eivät pidä avokonttorista. Tutkija A oli vähän kahden vaiheilla, että pitääkö siitä vai eikö pidä. Tutkija B taas sanoi pitävänsä työskentelystä avokonttorissa. Tosin kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että avokonttorissa ei ole hyvä suorittaa puhelinkuulusteluja, koska melua ja kaikkea muuta häiriötä on liikaa. Tutkija A sanoikin, että kuulustelut ovat kuitenkin sellaisia, että niihin on keskityttävä ja se ei aina avokonttorissa onnistu. Tutkija A sanoi myös, että tekeekin nykyään puhelinkuulustelut poikkeuksetta jossain toisessa huoneessa, jossa saa olla rauhassa. Tutkija C mainitsi, että avokonttorissa oman työn tekeminen myös katkeaa usein siihen, jos joku tulee kysymään neuvoa. Tutkija B, joka pitikin enemmän avokonttorissa työskentelystä kun muut, totesi haastattelussa:

*Näen että avokonttorissa työskentely on voimavara. Jos meillä olisi kaikilla omat kopit, niin palaisin varmaan loppuun viikossa.*

#### **6.6.8 Kahdeksas kysymys: Kuinka paljon arvioit sinulla olevan rikosasioita tutkittavana?**

Tässä oli haastateltavien välillä melko suuri hajonta. Tutkija A kertoi hänellä olevan noin 65 juttua tutkittavana ja kertoi, että niitä oli ollut vielä vähän aikaa sitten yli 80. Tutkija B kertoi, että hänellä juttuja on tutkittavana noin 40. Tutkija C kertoi, että hänellä on tutkittavaan vähän yli 100 juttua ja Tutkija D kertoi, että hänellä on vain kolmisenkymmentä juttua tutkittavana.

Tutkija A kertoi, että oli lukenut jostain, että Sisä-Suomen poliisilaitoksella tutkijoilla on keskimäärin 70-80 juttua tutkittavana ja totesi sitten, että hänellä on kuitenkin hieman alle tämän keskiarvon omat avoimet jutut. Tutkija B oli sitä mieltä, että hänellä on sellainen määrä juttuja, jonka tutkija vielä hallitsee hyvin. Tutkija B sanoikin, että 50 on sellainen määrä juttuja, jonka tutkija vielä pystyy hallitsemaan. Se ei tarkoita Tutkija B:n mukaan sitä, että tekisi kaikkia juttuja, mutta tuntee kaikki omat juttunsa. Tutkija B vielä lisäsi, että on tietenkin eri asia, jos ne kaikki 50 juttua saa kerralla käteen, niin silloin niiden perässä on vaikea pysyä. Tutkija B kertoi saaneensa hänellä tällä hetkellä tutkittavanaan olevat jutut itselleen pikku hiljaa.

#### **6.6.9 Yhdeksäs kysymys: Koetko sinulla vastuullasi olevien rikosasioiden määrän psyykkisesti kuormittavaksi?**

Tämä kysymys jakoi haastateltavat kahtia. Tutkijat A ja C kokivat juttujen suuren määrän kuormittavaksi, kun taas Tutkijat B ja D eivät kokeneet juttujen määrää kuormittavaksi. Tutkija D sanoi, ettei tunne juttujen määrää kuormittavaksi, koska hän tekee sen minkä pystyy, eikä sinänsä tutkittavien juttujen määrä vaikuta siihen.

Tutkija B kertoi, että ei koe tutkittavien asioiden määrää kuormittavaksi, koska hänellä on vain tietty määrä jutuista aktiivisesti tutkittavana. Tutkija C sanoi kokevansa sen kuormittavaksi, että:

*Psyykinen kuormittavuus tulee pitkälti siitä, että juttujen määrä on iso, eikä niitä ehdi hoitaa määräänsä enempää, vaikka kuinka haluaisi. Tutkinta-ajat venyvät itsestä johtumattomista syistä.*

Tutkija A nostaa kuormittavaksi sen asian, että kun juttuja on paljon niin tällöin tutkinta-ajat venyvät. Tämä johtaa Tutkija A:n mukaan välillä siihen, että asiakkaat sitten rupeavat soittamaan ja kyselevät missä vaiheessa tutkinta on. Tutkija A sanoo myös, että juttujen joukossa olisi sellaisia juttuja, jotka voisi hoitaa nopeasti, mutta koska juttuja on niin paljon, niin sitten nämä jutut unohtuvat helposti. Tutkija A vielä lisää että:

*Kaikkien tutkintatoimenpiteidenkin kannalta olisi hyvä, että sen jutun saisi hoidettua mahdollisimman pian.*

### **6.6.10 Kymmenes kysymys: Miten mielestäsi työn kuormittavuutta voitaisiin vähentää?**

Tähän tuli erilaisia vastauksia hyvin kattavasti kaikilta neljältä haastateltavalta. Tutkijat B, C ja D olivat kaikki sitä mieltä, että ilmoitustenvastaanottoon pitäisi saada vakituinen työntekijä, jotta se ei kuormittaisi tutkijoita enää. Tutkijat B ja C nostivat myös esiin sen, että työvoimaa tarvittaisiin lisää. Tutkija C vielä tarkensi, että vakituista työvoimaa tarvittaisiin lisää, koska tällä hetkellä vaihtuvuus Lohjan operatiivisessa tutkinnassa on todella suurta. Ja tästä syystä jutut kiertävät tutkijalta tutkijalle, joka luo taas lisää kuormittavuutta.

Tutkijat A ja B taas kaipaisivat molemmat selkeämpää johtajuutta ryhmään. Tutkija D sanoo, että tarvittaisiin sellainen johtaja, joka pitää ryhmän kasassa ja jakaa tasaisesti juttuja. Johtaja myös tietäisi tutkijoiden tutkittavat jutut.

Tutkija A taas toivoisi selkeämpi toimintaperiaatteita työn tekoon. Tutkija A toivoisi, että pidettäisiin jonkinlaisia yhteisiä koulutuspäiviä, joissa käytäisiin koko ryhmän kanssa läpi miten asioita pitää hoitaa, jolloin kaikki hoitaisivat asiat yhteisellä tavalla, joka Tutkija A:n mukaan vähentäisi työn kuormittavuutta. Tutkija A nostaa vielä palautteenannon esille. Hän toivoisi enemmän palautetta ja mainitsee, että monesti tutkija ei tiedä mitä tutkittavalle jutulle käy sen jälkeen, kun juttu on lähetetty syyttäjälle. Tutkija A mainitseekin, että monesti ainoa palaute omalle työlle on se kun sähköpostiin tulee syyttäjän syyttämättäjättämispäätös.

## **7 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Tutkimuksessamme oli kolme tutkimuskysymystä: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö työn psyykkisesti kuormittaviksi ja jos kokee niin miksi? Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö samat asiat psyykkisesti kuormittaviksi, mitkä koetaan työelämässä yleisesti kuormittaviksi? Miten työn psyykkistä kuormitusta saisi vähennettyä?

Tutkimuksemme toteutettiin käyttäen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin haastattelemalla neljää Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnassa työskentelevää henkilöä. Seuraavaksi tuomme esiin henkilöhaastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen avulla saamamme tutkimustulokset koskien tutkimuskysymyksiämme.

## **7.1 Tutkimuskysymys 1: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö työn psyykkisesti kuormittavaksi ja jos kokevat niin miksi?**

Esitimme haastateltaville suoran kysymyksen, että kuinka kuormittavaksi haastateltavat kokevat työskentelyn Lohjan päivittäisrikostutkinnassa. Kaksi haastateltavista kertoi kokevansa työskentelyn hyvin kuormittavana. Loput kaksi haastateltavaa kertoivat kokevansa työskentelyn kuormittavana, mutta eivät kuitenkaan hyvin kuormittavana. Pelkästään jo tämän esittämämme kysymyksen pohjalta voi vetää johtopäätöksen, että Lohjan päivittäisrikostutkinnan henkilöstö kokee työnsä kuormittavana.

Selvitimme esittämiemme kysymysten avulla, että mitkä asiat haastateltavien mielestä kuormittavat heidän työssään. Kolme haastateltavista kokivat heidän vastuullaan olevien rikosasioiden suuren määrän kuormittavana. Kuormittavana suuressa rikosasioiden määrässä koettiin erityisesti se, että tutkinta-ajat venyvät. Myös suuressa juttumäärässä koettiin kuormittavaksi seikaksi se, että asianosaiset soittelevat ja tiedustelevat heitä koskevien rikosasioidensa perään, joille tutkija ei ole ehtinyt tehdä toimenpiteitä. Haastateltavien vastauksista nousi kuormitustekijäksi myös se, että Lohjan päivittäisrikostutkinnassa henkilöstön vaihtuvuus on suurta, jonka vuoksi samat rikosasiat kiertävät tutkijalta toiselle. Haastateltavat kokivat myös päivittäisrikostutkinnan niukat henkilöstöresurssit kuormittavustekijänä. Haastatteluissa nousi esiin myös työn itseohjautuvuuden kuormittavuus. Tällä tarkoitettiin sitä, että työntekijän pitää itse rakentaa oma työpäivänsä, eikä kukaan ole kertomassa mitä pitäisi tehdä.

Ilmoitusten vastaanotossa työskentely oman tutkintatyön ohella nousi haastateltavien vastauksissa isoksi yksittäiseksi kuormitustekijäksi. Kaikki haastatellut tutkijat kokivat ilmoitusten vastaanotossa työskentelyn vaikeuttavan varsinaista tutkintatyön tekemistä. Tämä ilmenee myös siitä, että haastateltavat kertovat työskentelevän kolmen viikon työvuorolistasta jopa neljännesosan ilmoitusten vastaanotossa. Samaan aiheeseen liittyen kysyimme haastateltavilta neuvontapuhelimen vaikutuksesta varsinaiseen tutkintatyöhön. Vastaukset neuvontapuhelimen vaikutuksesta tutkintatyöhön olivat hyvin vastaavat, kuin ilmoitusten vastaanoton kohdalla. Suurin yksittäinen haitta neuvontapuhelimessa oli, että siihen vastaaminen keskeyttää tutkijan työn teon.

Haastateltavista kaikki kokivat ainakin osittain avokonttorissa työskentelyn kuormittavaksi. Perusteluina tälle oli, että keskittymistä vaativien työtehtävien tekeminen on haastavaa, etenkin puhelinkuulustelujen suorittaminen.

## **7.2 Tutkimuskysymys 2: Kokeeko Lohjan poliisiaseman päivittäisrikostutkinnan henkilöstö samat asiat psyykkisesti kuormittaviksi, mitkä koetaan työelämässä yleisesti kuormittaviksi?**

Haastatteluissa kävi ilmi, että tutkijoilla on liian suuri määrä rikosasioita hoidettavanaan, jonka vuoksi kolme haastateltavista koki tämän aiheuttavan psyykkistä kuormitusta. Opinäytetyön kirjallisuuskatsauksessa eli teoriaosuudessa nousi myös esille, että liiallisella työkuormalla on syy-yhteys työhyvinvoinnin heikkenemiselle, mikä voi johtaa työuupumukseen. Johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että Lohjan päivittäisrikostutkinnassa liiallinen työkuorma ja resurssivaje on yksi psyykkisistä kuormitustekijöistä, jotka koetaan myös yleisesti työelämässä kuormittavaksi.

Opinäytetyön teoriaosuudessa nousi esiin, että työntekijään kohdistuvat eettiset vaatimukset aiheuttavat psyykkistä kuormitusta yleisesti työelämässä. Haastatteluista kävi ilmi, että tutkija joutuu tekemään liian suuren määrän tutkittavana olevien rikosasioiden takia priorisointia rikosasioiden hoitamisen suhteen. Voidaan olettaa, että edellä mainitun vuoksi Lohjan päivittäisrikostutkinnan henkilöstö joutuu eettisesti haastaviin tilanteisiin ja täten psyykkistä kuormitusta aiheutuu työn eettisistä vaatimuksista.

Haastateltavat mainitsivat ilmoitusten vastaanotossa toimimisen sekä neuvontapuhelimeen vastaamisen oman työn ohella olevan kuormittavaa. Kirjallisuuskatsauksen lähdeaineiston mukaan oman työkuivan epäselkeys ja omaan varsinaiseen työkuvaan kuulumattomat työtehtävät kuormittavat psyykkisesti työntekijää ja vaikuttavat siten työhyvinvointiin negatiivisesti. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ilmoitusten vastaanoton hoitaminen ja neuvontapuhelimeen vastaaminen muun tutkintatyön ohella ovat psyykinen kuormitustekijä Lohjan päivittäisrikostutkinnassa ja näin koetaan myös yleisesti työelämässä, mikäli varsinaisen työtehtävän ohella joutuu tekemään muitakin työtehtäviä.

### 7.3 Tutkimuskysymys 3: Miten työn psyykkistä kuormitusta saisi vähennettyä?

Haastateltavilla oli useita eri ehdotuksia, miten työn psyykkistä kuormitusta saisi vähennettyä. Kolme neljästä tutkijasta esitti, että ilmoitusten vastaanottoon tulisi palkata vakituinen työntekijä. Tämän avulla ilmoitusten vastaanoton tuottama kuormitus tutkijoille vähenisi. Haastateltavat toivat myös esiin, että työvoimaa tulisi palkata lisää myös päivittäisrikostutkintaan. Lisäresurssien lisäksi haastateltavat toivoivat, että työntekijöiden vaihtuvuus päivittäisrikostutkinnassa ei olisi niin suurta, mitä se nykytilanteessa on.

Haastatteluvastauksissa nousi esiin myös esimiestyö. Johtajuutta kaivattaisiin siihen, että tutkintaryhmä pysyisi paremmin niin sanotusti koossa. Rikosasioiden jakamiseen ja yleisiin toimintaperiaatteisiin kaivattiin selkeämpiä linjoja. Tällä haastateltavat tarkoittivat, että kaikki työntekijät tekisivät tietyt asiat lähes samalla tavalla. Tällä tavalla työntekijöiden ei tarvitsisi käyttää aikaa sen pohtimiseen, että miten jokin yleinen asia tulisi hoitaa. Yksi haastateltavista sanoi esimerkkinä tällaisesta yleisestä asiasta takavarikkohuoneen järjestelyt. Lisäksi palautteen saamista omasta työnteosta kaivattiin. Esimerkkeinä mainittiin palautteen saamisen lisäystä esimiesten taholta sekä tietoa oman tutkittavana olleen rikosasian päätöksestä esitutkinnan jälkeen.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa kävi lähteiden pohjalta ilmi, että organisaation ja esimiesten rooli on merkittävä psyykkisen kuormituksen vähentämisessä ja täten työhyvinvoinnin edistämässä. Haastateltavat toivat myös esiin psyykkisen kuormituksen vähentämiseen yhtenä tekijänä esimiestyön ja siihen liittyvän johtajuuden tarpeen tiettyjen asioiden suhteen. Haastatteluista kävi ilmi, että omasta työstä kaivattaisiin palautetta. Palautteen saaminen on kirjallisuuskatsauksen mukaan yksi tekijä, joka voi olla voimavara työntekijälle ja vähentää myös työn kuormittavuutta.

## 8 POHDINTA

Lähdimme toteuttamaan tekemäämme tutkimusta, koska havaitsimme jo itse harjoittelun aikana, jonka suoritimme Lohjan poliisiasemalla, että työskentely päivittäisrikostutkinnassa voi olla psyykkisesti välillä hyvinkin kuormittavaa. Molemmat meistä siis työskentelivät noin 5 kuukautta Lohjan päivittäisrikostutkinnassa. Tänä aikana pystyimme itse havaitsemaan sekä keskustelemaan muiden tutkijoiden kanssa, miten he kokevat työskentelyn päivittäisrikostutkinnassa. Tätä kautta saimme idean tutkimukseemme. Meillä oli myös pari muuta vaihtoehtoa tutkimukseemme aiheeksi, mutta tulimme siihen johtopäätökseen, että tämä oli niistä paras.

Tavoitteenamme tässä tutkimuksessa oli saada selville, että mitkä asiat Lohjan päivittäisrikostutkinnassa koetaan psyykkisesti kuormittavaksi, koska olimme itse havainneet ja muut tutkijat olivat myös kertoneet, että työskentely päivittäisrikostutkinnassa tuntuu välillä kuormittavalta. Mielestämme pääsimme hyvin tavoitteeseemme ja saimmekin haastatteluilla hyvin selville, mitkä asiat tutkijoita kuormittavat päivittäisrikostutkinnassa Lohjalla. Haastatteluissa nostettiin myös hyvin esille niitä asioita, jotka helpottaisivat kuormitusta päivittäisrikostutkinnassa. Tavoitteenamme oli myös jollain aikavälillä saada aikaan konkreettisia muutoksia Lohjan päivittäisrikostutkinnan kuormituksen vähentämiseksi. Toki ymmärrämme realiteetit ja esimerkiksi resurssien lisääminen on monen asian summa ja sitä ei välttämättä tällä tutkimuksella saada muutettua. Koemme kuitenkin, että olemme saaneet tuotua työntekijöiden näkemyksen hyvin esiin päivittäisrikostutkinnan kuormittavuudesta ja ongelmakohtista tällä tutkimuksella.

Paneuduimme tässä tutkimuksessa paljon ilmoitustenvastaanottoon ja se johtuu siitä, että alkuperäinen ideamme oli tehdä opinnäytetyö ilmoitustenvastaanoton kehittämisestä Lohjalla. Totesimme kuitenkin, että se on liian kova haaste nuoremmille konstaapeleille, johon ehkä sitten tartumme päällystökurssilla. Tosin on myös totta, että ilmoitustenvastaanotto kuormittaa tutkijoita huomattavia määriä, sen olemme omakohtaisesti huomanneet ja haastateltavien vastaukset myös puoltavat tätä.

Päätimme heti alussa, että tulemme tekemään kvalitatiivisen tutkimuksen. Koimme sillä saavamme parhaan lopputuloksen tähän kyseiseen aiheeseen. Jos olisimme halunneet tehdä



määrällisen tutkimuksen, olisi se vaatinut huomattavasti isomman henkilöstömäärän. Tämä ei kuitenkaan ole Lohjan poliisiasemalla mahdollista, koska tutkijoita päivittäisrikostutkinnassa työskentelee alle kymmenen henkeä. Päätimme toteuttaa haastattelut henkilöhaastatteluina, koska näin pääsimme lähemmäksi heitä ja saimme heiltä autenttisemmat vastaukset. Sähköpostilla suoritetulla kyselyllä vastaukset olisivat todennäköisesti jääneet huomattavasti suppeammiksi, eikä haastattelun aikana tällöin olisi voinut esittää tarkentavia kysymyksiä. Olisimme mahdollisesti voineet haastatella vielä yhtä kokeneempaa tutkijaa, jotta haastattelun tuloksista olisi tullut vielä luotettavampia.

Voi vaikuttaa vähäiseltä, että haastattelimme vain neljää tutkijaa, mutta todellisuudessa kyseinen määrä kattaa ylipuolet päivittäisrikostutkinnan henkilöstöstä, jos harjoittelijoita ei oteta huomioon. Tämän perusteella tutkimustuloksiamme voidaan pitää melko luotettavina. Vastaukset olivat vielä melko yhtenäisiä, joten voidaan olettaa, että muukin henkilöstä vastaisi kyselyyn ainakin osittain samoin, kuin meidän valitsemamme haastateltavat.

Opinnäytetyömme aihe oli siinä mielessä hyvin valittu, että kirjallisuutta työn kuormittavuudesta löytyi laajasti ja tämä materiaali oli lisäksi laadukasta. Teoriaosuus tukikin hyvin haastattelututkimuksemme tutkimustulosten analysointia. Koska kirjallisuuskatsaus tehtiin huolella, helpotti se myös itse haastatteluiden tekemistä, koska olimme jo perehtyneet aiheeseen ennen haastatteluiden suorittamista.

Olisimme voineet yrittää etsiä, olisiko poliisin työn kuormittavuudesta löytynyt jonkinlaista tilastoa ja verrata sitä sitten meidän tutkimuksessamme esiin nousseisiin tuloksiin. Tämä olisi tehnyt tutkimuksestamme entistä luotettavamman. Myös haastattelun kysymysten aseteluun olisimme voineet paneutua hieman enemmän ja teemoitella ne paremmin.

## LÄHTEET

Airaskorpi, Aurora 2020: Riittävän hyvä, selviytymisopas työelämään. Helsinki, S&S

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

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 26.7.2020.

Aulankoski, Sanna ja Lundahl, Maaret 2018: Voimat Takaisin, tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki Kustannus Oy Duodecim 1. painos.

<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-itseasi-jaksa-tyossa.pdf>. Luettu 14.6.2020

Juuti, Pauli ja Salmi, Pontus 2014: Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Jyväskylä, PS-kustannus.

Kivekäs, Teija 2018: Työ ja Mielenterveys. Julkaisussa Työstä terveyttä 4.painos. Helsinki, Kustannus Oy Duodecim.

Liikenteen tutkimuskeskus Verne, Tampereen yliopisto: Kysely- ja haastattelumenetelmät. Luettavissa: <https://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/kysely-ja-haastattelumenetelmat>. Luettu 11.4.2020

Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla 2017: Työn laadulliset kuormitustekijät teoksessa Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva, PS-kustannus.

Ridanpää, Rita 2011: Eriävä mielipide. Luettavissa: [http://www.spjl.fi/fi-les/1391/SPJL\\_eriava\\_melipide.pdf](http://www.spjl.fi/fi-les/1391/SPJL_eriava_melipide.pdf). Luettu 14.6.2020

<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>. Luettu 9.6.2020

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus). Luettu 22.07.2020.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/>. Luettu 14.6.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>. Luettu 15.6.2020.

Tuomi, Jouni & Saarijärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

<https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/V%C3%A4kival-lan+uhka+ty%C3%B6ss%C3%A4+2016/cba409ad-5766-44b9-b813-d5652a22a300>. Luettu 12.6.2020

Työturvallisuuskeskus TTK, Jaana Pakka ja Tarja Rätty Oy Popmotion Ab, Painojussit Oy, 1. painos 2010. Luettavissa: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Luettu 9.6.2020

## Kysymykset

1. Ikä?
2. Kauanko olet työskennellyt poliisissa?
3. Kauanko siitä ajasta olet työskennellyt operatiivisessa tutkinnassa?
4. Kuinka rikosilmoitusten vastaanotossa työskentely vaikuttaa muuhun tutkintatyöhön?
5. Kuinka neuvontapuhelimeen vastaaminen vaikuttaa muuhun tutkintatyöhön?
6. Kuinka kuormittavaksi koet työskentelyn Lohjan operatiivisessa tutkinnassa asteikolla 0-5?
  1. 0 = en osaa sanoa
  2. 1 = en koe lainkaan kuormittavaksi
  3. 2 = koen hieman kuormittavaksi
  4. 3 = koen kuormittavaksi
  5. 4 = koen hyvin kuormittavaksi
  6. 5 = koen erittäin kuormittavaksi
7. Minkä koet työssäsi kuormittavaksi?
8. Miten mielestäsi työn kuormittavuutta voitaisiin vähentää?
9. Miten paljon työajasta käytät työviikon aikana rikosilmoitusten vastaanottoon sekä neuvontapuhelimessa asiakkaiden neuvontaan?
10. Kuinka koet työmäärän operatiivisessa tutkinnassa asteikolla 0-5?
  1. 0 = en osaa sanoa
  2. 1 = töitä on liian vähän
  3. 2 = töitä on hieman liian vähän
  4. 3 = töitä sopivasti
  5. 4 = töitä on hieman liikaa
  6. 5 = töitä on liikaa
11. Miten koet työskentelyn avokonttorissa?