

KANTA-HÄMEEN TUTKINTAYKSIKÖN TYÖHYVINVOINNIN TILA

Henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet

Ulla Nieminen

11/2020

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto
Ulla Nieminen	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi	Julkisuusaste
Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin tila. Henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet	Julkinen
Ohjaajat	Opinnäytetyön muoto
Lehtori Jari Hyyti Lehtori Anna Nieminen	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
Tiivistelmä	
<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin tila, miten henkilökunta kokee voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja miten he toivovat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa.</p> <p>Kvantitatiivinen tutkimus on toteutettu lähettämällä 52:lle Forssassa, Hämeenlinnassa ja Riihimäellä työskentelevälle Kanta-Hämeen tutkintayksikön jäsenelle linkki Webropol-kyselyyn. Omaa ja organisaation työhyvinvointia kartoittavaan kyselyyn vastasi 37 henkilöä. Tulokset on analysoitu anonymisti sekä yksilö- että ryhmätasolla.</p> <p>Tutkimuksessa selviää, että tutkintayksikön jäsenet voivat pääsääntöisesti hyvin. Heidän oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen ryhmätasolla saamansa pistemäärät kertovat tilanteen olevan pääsääntöisesti jokseenkin kunnossa. Vain työn hallinnan osalta riittää tehtävää. Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa vain työyhteisön toimivuuden katsotaan olevan jokseenkin kunnossa. Muiden osa-alueiden, varsinkin osaamisen, johtamisen ja organisaation osalta koetaan vielä olevan tehtävää.</p> <p>Yksilötasolla oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa nousee esiin muutama yksilö, joilla on ongelmia työn hallinnan, kehittämishalun ja osaamisen sekä esimiehen tuen osalta. Yksilötasolla organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa 70 % vastaajista kokee, että työhyvinvoinnin parantamiseksi on vielä tekemistä.</p> <p>Tulosten pohjalta voidaan työhyvinvointia lähteä kehittämään yksilö- ja organisaatiotasolla. Konkreettisten kehityskohteiden löytämiseksi on tutkintayksikössä hyvä käydä avointa keskustelua tuloksista ja pohtia yhdessä ratkaisuja, joiden avulla työhyvinvointia voidaan parantaa.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
52 + 18 liitesivua	Marraskuu 2020
Avainsanat	
hyvinvointi, johtaminen, Kanta-Häme, poliisi, työhyvinvointi, työkierto, työkyky	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät	3
2.2 Tunneperäinen työhyvinvointi	9
2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
2.4 Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä	11
3 TYÖHYVINVOINTI POLIISIORGANISAATIOSSA	13
4 TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT	15
4.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus	16
4.1.1 Khiin neliö -testi	16
4.2 Kyselypohja	16
4.3 Tutkimuksen luotettavuus	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
5.1 Tulosten analysointi	19
6 TUTKIMUSTULOKSET	21
6.1 Väitteiden vastausten analysointi ryhmätasolla	21
6.2 Väitteiden vastausten analysointi yksilötasolla	30
6.2.1 Oma työhyvinvointi	31
6.2.2 Organisaation työhyvinvointi	33
6.3 Avoimien kysymysten vastausten analysointi	35
6.4 Vastausten vertailu tutkinnanjohtajien vastausten kanssa	37
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
8 KEHITYSKOhteet	42
8.1 Minä itse	42
8.2 Työkierto	44
8.3 Johtaminen	45
8.4 Työhyvinvointia edistävä muutosprosessi	47
9 JATKOTUTKIMUKSIA	49
LÄHTEET	50
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus sai alkunsa rikosylikomisario Riku Vihtilän ehdottaessa minulle tutkittavaksi, mikä on Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin tila, mitä yksikön henkilöstö ajattelee työhyvinvoinnin olevan ja miten he kokevat itse voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja miten he itse toivoisivat voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Vihtilä on itse tutkinut vastaavalla kyselyllä tutkinnanjohtajien työhyvinvoinnin tilaa pro gradu -tutkielmaansa lokakuussa 2018.

Olen aiemmassa työyhteisössäni kokenut jonkinasteisen työuupumisen, jonka vuoksi olen kokenut tarvetta vaikuttaa työhyvinvointiini liittyviin tekijöihin. Näin jälkikäteen näen ongelmia olleen sekä itsessäni että organisaatiossa. Organisaatio voi vaikuttaa henkilön työhyvinvointiin monella tapaa ja arvostan kovasti rikosylikomisario Vihtilän halua selvittää organisaationsa työhyvinvoinnin nykytila. Tärkeämmäksi koen kuitenkin, että sen lisäksi, että kehityskohteet nyt selvitetään, niihin myös reagoidaan ja kehitystä seurataan. Keskusteluissani rikosylikomisario Vihtilän kanssa olen kokenut hänen vilpittömästi haluavan vaikuttaa työyhteisönsä työhyvinvointiin. Onkin todettu, että jos työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ennaltaehkäisevästi eli luodaan työolot, joissa on helppo tehdä töitä, työntekijöiden hyvinvointi lisääntyy ja myös kustannuksia säästävät vaikutukset ovat suuremmat (Manka & Manka 2016, 91–92). Euron panostuksen työhyvinvointiin on keskimäärin todettu tuottavan 5–6 euron hyödyn, parhaimmillaan jopa 50 euron hyödyn. Työhyvinvoinnin panostuksiin on laskettu mukaan työterveyshuoltokustannukset, henkilöstön koulutuskustannukset, henkilöstöedut ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset. (Virtanen & Sinokki 2014, 236.)

Poliisien työhyvinvointia on tutkittu monista eri näkökulmista, mutta ei juuri tutkintayksiköiden näkökulmasta. Kanta-Hämeen poliisilaitoksen Hämeenlinnan perustutkintaryhmässä tekemäni kahden jakson mittaisen harjoittelun aikana totesin työhyvinvointiin vaikuttavien seikkojen olevan erilaisia kuin esimerkiksi valvonta- ja hälytyssektorilla, jossa olin työskennellyt edelliset vajaan kolme jaksoa. Työ itse asiassa muistutti kovasti aiempaa toimistossa tekemääni näyttöpäätetyötä ja muistutti joistakin tukitoimista, joita työhyvinvointiini liittyen oli aiemmin tehty ja joita nyt ei otettu huomioon. Näitä ovat esimerkiksi sähköpöytä, satulatuoli, seisossa jalkojen alla käytettävä pehmeä matto tai eräänlainen keinulauta. Toisaalta koin, että valvonta- ja hälytyssektorilla kokemani uniongelmat katosivat säännöllisen päivärytmin myötä, joten tässäkin asiassa valvonta- ja hälytyssektorin ja rikostorjuntasektorin työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden välillä lienee eroa. Olikin siis tärkeää selvittää juuri tämän yksikön työhyvinvoinnin tila sekä millä erityisillä tekijöillä työhyvinvointia voisi vielä kehittää paremmaksi.

2 TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyössä keskeisimpänä käsitteenä on työhyvinvointi. Työhyvinvoinnista on kirjoitettu ja puhuttu paljon viimeisten vuosikymmenten aikana, eikä kirjallisuuden löytäminen ole ollut vaikeaa. Pikemminkin vaikeutena on ollut karsia kirjallisuutta ja olenkin pyrkinyt keskittymään uudempaan 2010-luvun kirjallisuuteen.

Työhyvinvoinnille löytyy useita määritelmiä ja kuvauksia siitä, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa.

Valtiokonttori näkee työhyvinvoinnin seuraavasti:

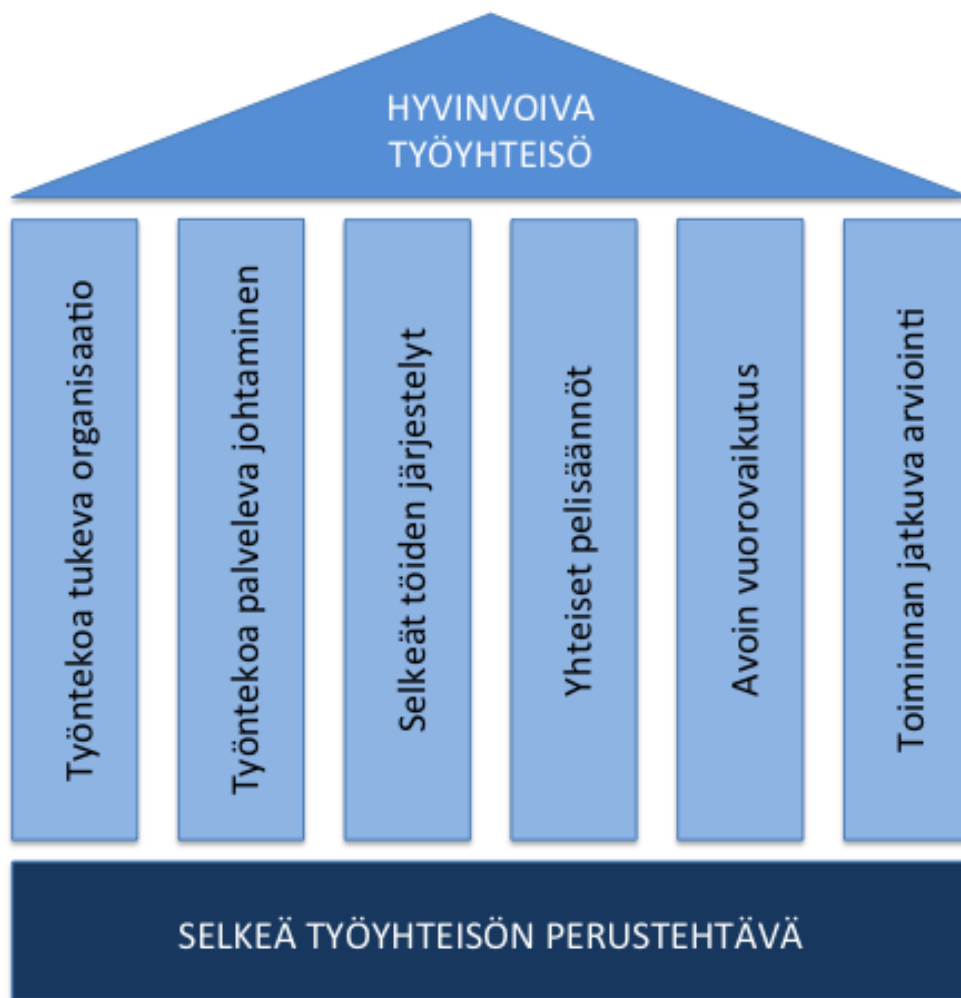
Työhyvinvointi on sitä, että töissä on hyvä olla. Työhyvinvointi on tunnetila, sitä ei voi käskää. Se kehittyy ja rakentuu jokaisen yhteisöme jäsenen toiminnasta, teoista, ajatuksista ja asenteista. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ja myös vastuu vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan ja siten työhyvinvointiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Seuraavissa luvuissa käyn läpi joitakin työhyvinvoinnin osatekijöitä ja erilaisia työhyvinvointia käsitteleviä ja tukevia malleja.

2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointi on hyvin monen tekijän summa. *Hyvinvoivan työyhteisön* kivijalkana on Virtasen ja Sinokin (2014, 163) mukaan työyhteisön selvä perustehtävä, jonka päällä lepäävät peruspilarit on kuvattu kuvassa 1. Virtanen ja Sinokki (2014, 196) ovat käsitelleet työhyvinvointia myös työhyvinvointitalo-mallin mukaisesti (kuva 2). *Yksilön työhyvinvoinnin* ja työkyvyn peruselementit ovat Virtasen ja Sinokin mukaan samat. Heidän mukaansa esim. terveys ei ole työhyvinvoinnin edellytys, vaikkakin terveys edistää monin tavoin työhyvinvointia. Työntekijä voi olla tehtävänsä työkykyinen ja kokea työhyvinvointinsa erinomaiseksi vaikeasta sairaudesta tai vammasta huolimatta. Motivaatiolla on suuri vaikutus työhyvinvointiin kuten myös ammatillisella ja sosiaalisella osaamisella eli työyhteisötaidoilla, joihin kuuluu mm. toisten ihmisten huomioiminen ja arvostaminen. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös monet työn ulkopuoliset tekijät kuten toimintaympäristö, lähiympäristö ja yhteiskunta. Työhyvinvointi on mahdollista, kun yksilön voimavarat ja työ ovat tasapainossa keskenään. (Virtanen & Sinokki 2014, 195–197.)



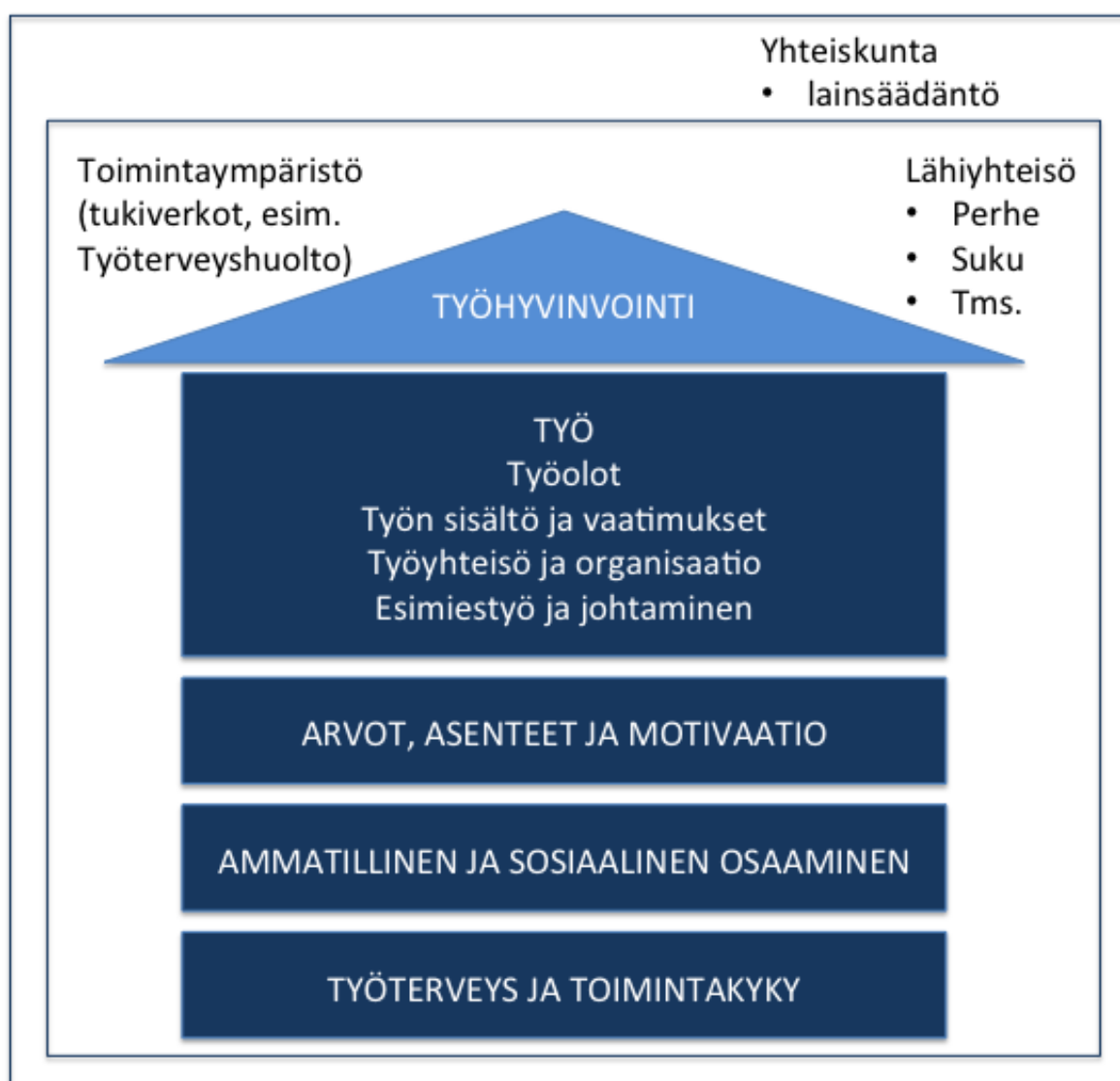
Kuva 1. Työyhteisön hyvinvoinnin peruspilarit. (Järvinen 2008, viitattu teoksessa Virtanen & Sinokki 2014, 165)

Harri Virolainen on kuvannut kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavina osatekijöinä seuraavat osa-alueet:

- fyysinen työhyvinvointi ja ergonomia
- psyykinen työhyvinvointi
- sosiaalinen työhyvinvointi
- henkinen hyvinvointi.

Jotkut käsittävät työhyvinvoinnin edelleen fyysisenä hyvinvointina, taukojumppina ja ergonomiana, mutta siihen kuuluu paljon enemmän. Fyysisen työhyvinvointiin lasketaan fyysiset työolosuhteet (työvälineet, siisteys, melu, lämpötila), työn fyysinen kuormitus sekä ergonomiset ratkaisut. Toimistotyössä fyysinen kuormitus saattaa olla yksipuolista hiirikäden rasittumista ja istumatyöhön olennaisesti liittyvän liikkumattomuuden aiheuttamia ongelmia. Ergonomia tutkii ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta ja kansainvälinen ergonomiajärjestö on jakanut ergonomian kolmeen osa-alueeseen: *fyysinen* (työasennot, työn vaatimukset, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, turvallisuus, terveys ja riskitekijät), *kognitiivinen* (psyykinen kuormitus, päätöksenteko, ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus, työstressi, koulutus) ja *organisatorinen* (viestintä, työnsuunnittelu, työajat,

yhteistyö, etätyö ja laatujohtaminen). Psykkinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Yksi suurimmista psyykkistä pahoinvointia aiheuttavista tekijöistä on kiire. Yksi psyykkisen työhyvinvoinnin tekijä on se, että yksilö kokee työnsä mielekkääksi. Virolainen on erottanut henkisen työhyvinvoinnin psyykkisestä työhyvinvoinnista. Henkisyudessa työpaikalla ei ole kyse mystisistä tai uskonnollisista rituaaleista, vaan siitä miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu, miten asiakkaita kohdellaan jne. Henkisyteen työpaikalla liittyy merkitykselliseksi koetun työn tekeminen ja työstä nauttiminen sekä yhteisöllisyyden tunne. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu myös tunne oman ja organisaation arvomaailman kohtaamisesta. Henkistä pahoinvointia saattaa aiheuttaa, jos organisaation arvomaailma on ristiriidassa yksilön omien arvojen ja moraalikäsitteiden kanssa. Sosiaalinen työhyvinvointi on mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Työasioiden lisäksi työkaveriin tutustuminen henkilökohtaisella tasolla lisää yhteisöllisyyden tunnetta. (Virolainen 2012, 11, 17–18, 24, 26–29.)



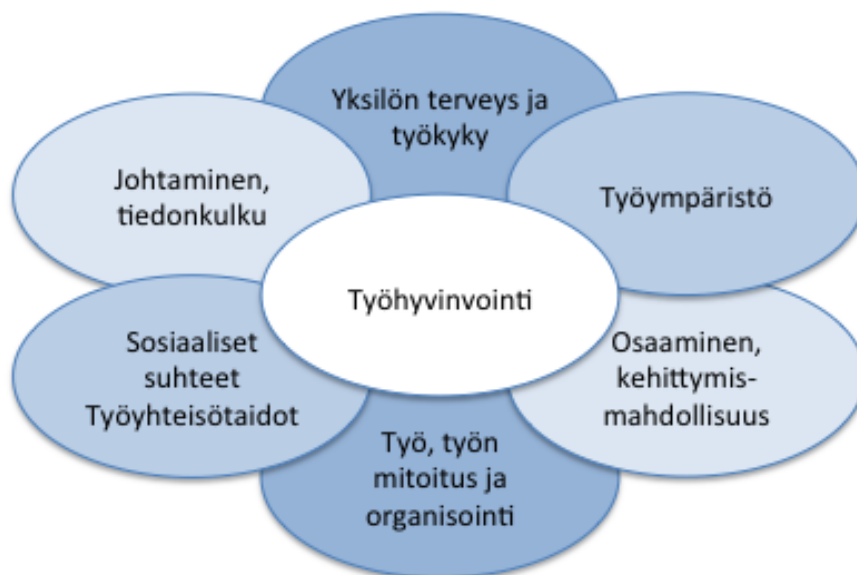
Kuva 2. Työhyvinvointitalo. (Ilmarinen 2006, viitattu teoksissa Virtanen & Sinokki 2014, 196 ja Manka ym. 2007, 19)

Surakka ja Rantamäki ovat kirjassaan *Työelämätaidot tarkastelleet työhyvinvointia ihmisen koko elämän näkökulmasta* (2013). Seuraavan kuvan 3 mukaisesti hyvinvointi koostuu viidestä eri osa-alueesta: henkinen, fyysinen, taloudellinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä osaaminen näillä osa-alueilla. Sisemmässä suorakulmiossa on työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ja uloimmassa suorakulmiossa henkilökohtaisen elämän keskeisiä tekijöitä. Fyysinen hyvinvointi ei riipu pelkästään esim. työergonomiasta ja työturvallisuudesta vaan myös siitä, minkälaisia henkilökohtaisia tapoja henkilöllä on liikunnan, syömisen, nukkumisen ja päihteiden käytön suhteen. Taloudellinen hyvinvointi ei ole yksin riippuvainen palkan suuruudesta vaan siitä, että menot ja tulot ovat tasapainossa. Jokaisella osa-alueella hyvinvoinnin saavuttaminen vaatii osaamista ja tarvittaessa kehittymistä. (Surakka & Rantamäki 2013, 52–58.)



Kuva 3. Hyvinvoinnin osatekijät. (Surakka & Rantamäki 2013, 52)

Yksinkertaistetusti työhyvinvoinnin osa-alueet voidaan kuvata kukkamallilla (kuva 4).



Kuva 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet. (Mukaiillen Kauhanen 2016, 28)

Roth ja Saarenpää ovat Sudenpentujen käsikirjassa esimiehille listanneet viideksi tärkeimmäksi sosiaalisiksi tunteeksi turvallisuuden, arvostuksen, yhteenkuuluvuuden, vaikuttamisen ja reilun tunteen. Abraham Maslow julkaisi vuonna 1943 psykologisen teorian, tarvehierarkian, ihmisen perustarpeista, joiden on täytyttävä ensin, ennen kuin voi hakea tyydytystä muille tarpeille. Tarvehierarkiaan kuuluvat

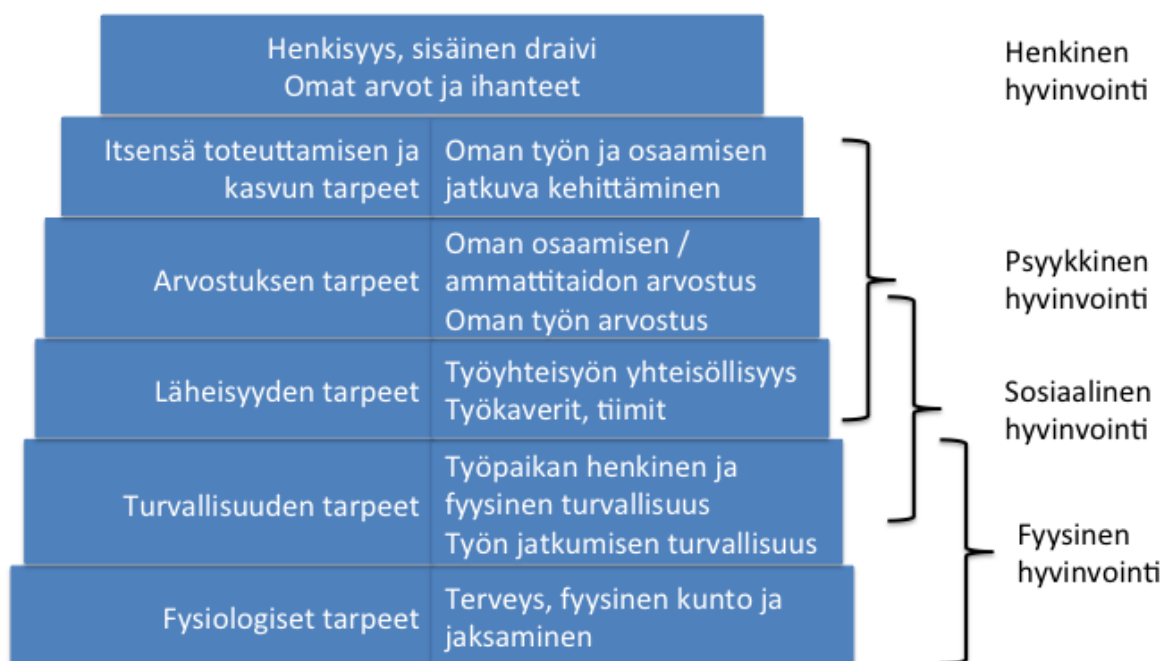
- fysiologiset tarpeet, jotka liittyvät hengissä säilymiseen
- turvallisuuden tarpeet
- yhteenkuuluvuuden, rakkauden ja sosiaalisuuden tarpeet
- arvostuksen ja merkityksellisyyden tarpeet
- itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet. (Roth & Saarenpää 2020, 6, 11.)

Fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osatekijöitä voidaan rinnastaa Abraham Maslow'n tarvehierarkiaan (kuva 5).

Psykologisen turvallisuuden tunne voi vallita, jos jokaista työyhteisön jäsentä kohdellaan yksilöinä sekä ryhmänä reilusti, tasapuolisesti ja arvostavasti, yksilöllisyyttä ja erilaisia elämäntilanteita kunnioittavasti. Psykologinen turvallisuus on avainasemassa siinä, että ryhmä toimii parhaimmalla mahdollisella tavalla. Ryhmän jäsenten on tunnettava, että ryhmällä on yhteinen päämäärä, joka luo me-henkeä, sekä vuorovaikutusta, joka perustuu hyväksyväälle ilmapiirille ja avoimelle, rakentavalle palautteelle, sekä ymmärrykselle johtajuudesta ja päätöksenteon mekanismeista. (Roth & Saarenpää 2020, 23–25.)

Arvostuksen tunteeseen vaikuttaa esimerkiksi kannustaminen ja rohkaiseminen, joka on meille suomalaisille usein ollut vaikeaa ja helpottunut vasta viime vuosikymmenillä. Kettään ei kuitenkaan tulisi suosia kannustuksella, koska se rikkoo työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen varmasti ja nopeasti. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi huomioida omilla vahvuusalueillaan aina, kun aihetta siihen löytyy. Kuunteleminen on yksi hyvä tapa osoit-

taa arvostusta työntekijälle. Paras tapa kuunnella toista on istua alas ja olla läsnä. Kuunteleminen ei ole pelkästään fyysistä läsnäoloa vaan kuuntelemisen on oltava aktiivista ja toisen ihmisen viesti tulisi kuulla sydämen tasolla. Erittäin tärkeä taito esimiehelle on aito kiinnostus hyödyntää henkilöstönsä osaamista ja antaa heille mahdollisuus täydentää osaamistaan, eikä vain teettää heillä välttämättömät työt. Arvostetuksi tulemisen tunne vähenee nopeasti, jos henkilöstö kokee, että heidän ammattitaitoaan ei hyödynnetä riittävästi eikä sen kehittämistä haluta tukea. Arvostetuksi tulemisen tunnetta nakertaa myös se, jos esimies ei luota työntekijän kykyyn hoitaa tehtäviään oikein tai tämän kykyyn arvioida, mikä ratkaisu olisi työtehtävän tai siihen liittyvän prosessin osalta järkevin toteuttaa. Esimiehen tulee myös valvoa, että työntekijä saa tehdä työnsä rauhassa ja poistaa mahdolliset esteet työnteolle. Osallistamalla työntekijät päätöksentekoon luodaan arvostuksen tunnetta. Osallistamisen perusidea on, että työntekijät saadaan sitoutumaan muutokseen ottamalla heidät mukaan muutokseen. Esimiestyön suurimpia virheitä on, että esimies yksisuuntaisesti kertoo tiimilleen, pahimmillaan sähköpostitse, että jokin asia nyt vain menee näin. (Roth & Saarenpää 2020, 50–55, 62–63.)



Kuva 5. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslow'n tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2005, viitattu teoksessa Suutarinen & Vesterinen 2010, 24)

Yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla ilmenee alla olevien kuuden ulottuvuuden kautta

- työtoverin tukeminen
- emotionaalinen turvallisuus
- tunne kuulumisesta joukkoon
- henkinen yhdysside
- avoin, rehellinen vuorovaikutus
- tiimiorientaatio.

Tunteen perustana on yhteisön yhteinen, selkeä päämäärä ja tavoite, joka on selkeästi tunnistettu ja jota kohti edetään. Lisäksi yhteisö tunnistaa omat vahvuutensa sen jäsenten

henkilökohtaisen vahvuuksien kautta. Jos joku yhteisössä tarvitsee apua, sitä tarjotaan, eikä ketään jätetä yksin. Viestinnän tulee olla avointa, vapaata, arvostavaa ja hyväksyvää paitsi ammatillisesti myös sosiaalisten tunteiden tasolla. Yhteenkuuluvuuden tunnetta edistää osallistaminen erilaisiin prosesseihin, tehtäviin ja päätöksentekoon sekä rakentava palautteen anto. Työyhteisöstä kannattaa pyrkiä rakentamaan paikka, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu ja tarvittu ja jonka arvot ja tavoitteet jokainen työyhteisön jäsen haluaa jakaa. Yhteenkuuluvuuden tunteella on työelämässä merkittäviä vaikutuksia sekä yksilön että työyhteisön kannalta, sillä se lisää selviytymismekanismia ja suojaa erilaisilta stressin aiheuttamilta kuormituksilta. Tällainen asetelma vähentää sairauspoissaoloja ja siis myös terveydenhuollon kustannuksia. (Roth & Saarenpää 2020, 76–77, 80–81.)

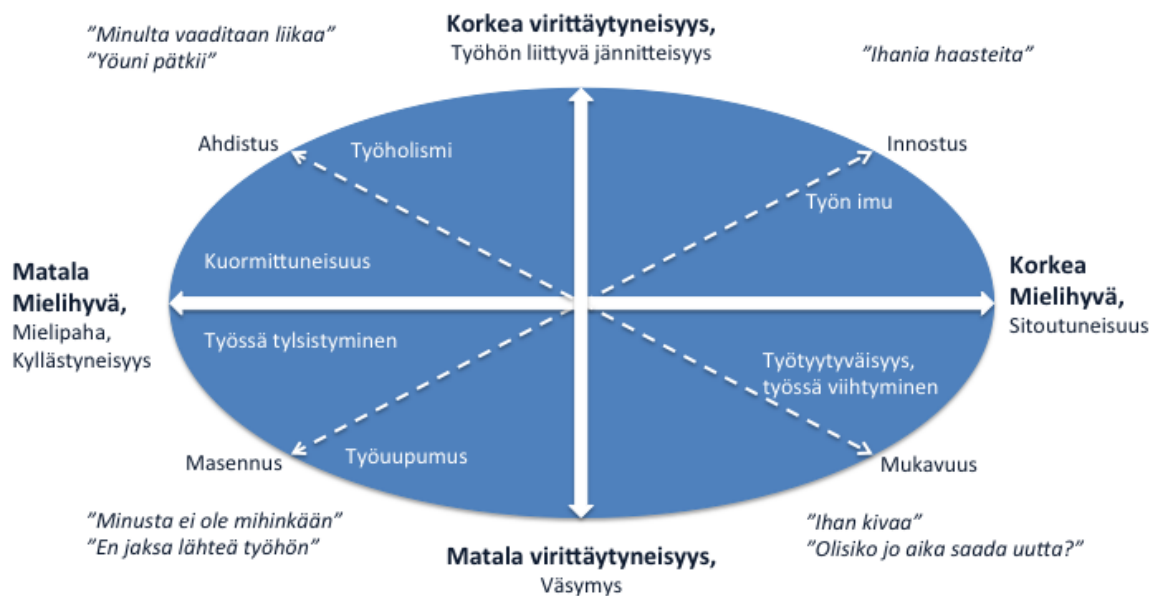
Vaikuttamisen tunteen tarve ilmenee jo lapsissa tarpeena vaikuttaa omiin asioihinsa ja kokea tunne pärjäämisestä ja osaamisesta. Dialogisen johtamisen ytimessä on aito ja avoin vuorovaikutteisuus. Esimerkillinen dialoginen johtaminen ilmenee keskinäisenä luottamuksena, vastavuoroisena ja avoimena viestintänä sekä yhteistoimintana, joka näyttäytyy kumppanuussuhteena. Jo vähäisellä työntekijöiden yksilöllisellä kohtaamisella on todettu olevan suuri merkitys siihen, miten työntekijä kokee oman arvonsa ja tärkeytensä organisaatiossa, sekä siihen, kuinka paljon häntä kunnioitetaan ja arvostetaan. Dialoginen johtajuus huomattavasti eroaa perinteisestä johtajuusmallista, joka perustuu byrokraatiaan ja arvoasteikkoihin sekä siihen, että työntekijät ovat alamaisia ja tottelevat kyseenalaistamatta ohjeita. Vaikuttamisen tunteeseen liittyy kiinteästi tarve tulla kuulluksi ja tarve hallinnan tunteeseen, joka korostuu erityisesti muutoksessa. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa asioihin, jotta he voivat kokea luottavansa johtoon. (Roth & Saarenpää 2020, 103–107.)

Reiluuden tunteen kokemisessa yhteiset tavoitteet ja säännöt sekä yhdenvertainen palkkauspolitiikka ovat tärkeitä. Sisällemme on rakennettu tarve tulla kohdelluksi reilusti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti muiden kanssa. Reiluuden tunnetta tukee myös se, että esimies antaa työntekijälle tunnustusta tämän ammattitaidosta ja osoittaa vastuullisia tehtäviä. Pahin virhe, mitä esimies voi tehdä, on ylläpitää "ykkösketjua" tai päästää valloilleen tunne siitä, että eri ihmisille on eri pelisäännöt. (Roth & Saarenpää 2020, 125, 128.)

2.2 Tunneperäinen työhyvinvointi

Peter Warr esitti jo vuonna 1990 teoreettisen mallin subjektiivisesta työhyvinvoinnista, joka perustuu affektiiviseen eli tunneperäiseen kokemukseen. Mäkikangas, Mauno & Feldt, Manka & Manka, ja Virolainen ovat Warrin mallin mukaan kuvanneet tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia kuvan 6 mukaisesti. Vaaka-akselilla olevalla mielihyvällä on suurempi painoarvo kuin pystyakselilla olevalla virittäytyneisyydellä, joka ei Warrin mukaan ole suoranaista työhyvinvoinnin osoitinta. Tämän vuoksi kuvio on enemmän ellipsin kuin ympyrän muotoinen. Mankan & Mankan mukaan mallia on kutsuttu myös vitamiinimalliksi, koska tiettyyn rajaan saakka monet vitamiinit ovat terveellisiä, kunnes sitten liikaa nautittuna muuttuvat myrkyllisiksi. Tunneperäisen työhyvinvoinnin avainkokemukset ovat 1) mielipaha - mielihyvä, 2) ahdistus - mukavuus ja 3) masennus - innos-

tus. Ahdistuksessa kuvastuu korkea virittäytyneisyys ja matalamielihyvää, innostuksessa korkea virittäytyneisyys ja korkea mielihyvää, masennuksessa matala virittäytyneisyys ja matala mielihyvää ja mukavuudessa matala virittäytyneisyys ja korkea mielihyvää. Masennus - innostus -akselille asettuvat myös laajemmat kognitiivis-affektiiviset työhyvinvoinnin kokemukset työuupumus ja työn imu. Työn imu on positiivinen tila, jolle ominaista on tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Ahdistus - mukavuus -akselilla sen sijaan työhyvinvoinnin kokemuksia kuvaavat työholismi ja työtyytyväisyys. Työholismia luonnehtivat pakonomainen työnteko ja stressi. Työssä tylsistyminen eli leipiintyminen on saatu myös lisättyä Warrin malliin. (Mäkikangas ym. 2007, 105–106; Virolainen 2012, 13–14, Manka & Manka 2016, 108–109.)



Kuva 6. Tunneperäinen työhyvinvointi. (Mukaiillen Manka ym. 2007, 6; Mäkikangas ym. 2007, 105; Hakanen 2011, 24; Virolainen 2012, 14; Manka & Manka 2016, 109)

Yksilö viihtyy sitä paremmin työssään, mitä enemmän hän kokee kuvion oikealla puolella olevia tunteita työssään. Mitä enemmän työntekijä kokee kuvion vasemman puoleisia tunteita kuten kyllästyneisyyttä, uupumusta ja ahdistusta, sitä suuremmaksi sairauslomariskin todennäköisyys kasvaa. Myös tehokkuus laskee ja sitoutuminen työpaikkaa kohtaan vähenee. (Virolainen 2012, 14.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden suhteita on kuvattu kuvassa 7. Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään vaan vaatii systemaattista johtamista. Työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijän myönteisestä vuorovaikutuksesta. Jokainen työyhteisön jäsen on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, joten sitä ei voi yksinään säilyttää esimiesten harteille. (Manka ym. 2007, 7.)



Kuva 7. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Mukaiillen Manka ym. 2007, 7; Manka & Manka 2016, 76)

2.4 Työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä

Alaistaidot. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijöiden halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla tukemalla työkavereitaan ja esimiestään omien varsinaisten työtehtäviensä hoitamisen ohessa (Virolainen 2012, 192). Alaistaidoissa on kyse siitä, että myös alaisella on vastuu työyhteisön toimivuudessa. Tärkeitä alaistaitoja ovat muun muassa:

- tiimin jäsenten auttaminen
- erilaisten työtehtävien vapaaehtoinen ottaminen
- tarpeettomien konfliktien välttäminen
- oman mielipiteen rakentava ilmaisu
- velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä
- velvollisuus käyttää järkevästi resursseja
- yhteistyö esimiehen ja työkavereiden kanssa
- aktiivinen osallistuminen työpaikan asioiden edistämiseen
- halu ja kyky hoitaa hyvin sekä varsinaiset tehtävät että vuorovaikutus työyhteisön kanssa. (Kokkonen ym. 2015, 21–22.)

Työn imu. Työn imu on työuupumuksen vastakohta, joka koostuu työntekijän energisyyden, sitoutuneisuuden ja pystyvyyden kokemuksista. Energisuus on vastakohta uupumisasteiselle väsymykselle, sitoutuneisuus kyynistyneisyydelle ja pystyvyys ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 111–112.) Työn imu tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee yleensä aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Työn imua kuvaa kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Yleisellä tasolla työn imun käsite voidaan määritellä työstä nauttimisena, työntona ja omasta työstä koettuna ylpeytenä. (Hakanen 2011, 38; Virolainen 2012, 90.) Työn imuun voidaan vaikuttaa rakentamalla työskentelyä tukeva toimintaympäristö, luomalla avoimuuteen kannustava ilmapiiri, asettamalla selkeät tavoitteet ja antamalla henkilöstölle mahdollisuus oppia uutta ja kehittää työtään (Sinokki 2016, 174).

Työholismi. Työholismissa korostuvat työkeskeisyys, työhön liittyvät tavoitteet ja työn suuri merkitys yksilön elämässä. Yksilö saattaa pitää itseään korvaamattomana työpaikalla. Työholistit kokevat työpaikkansa vaativampana, stressaavampana ja vähemmän tukevana kuin muut. Yksilö saattaa kokea tyytymättömyyttä elämän muihin osa-alueisiin ja uppoutuu työhön suurella antaumuksella. (Virolainen 2012, 198.) Työholismia luonnehtii ylisitoutuneisuus, pakonomainen työskentely, suorituskeskeisyys, kielteinen mieliala, perfektionismi ja ylenpalttinen työskentely (Mäkikangas & Mauno & Feldt 2017, 108).

Työmotivaatio. Marjo Sinokki on määritellyt työmotivaation *työntekijän toiminnan käyttövoimaksi, joka vaikuttaa*

- *ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston*

- *työn laatuun ja tuottavuuteen*

- *työntekijän innostukseen ja työhyvinvointiin* (Sinokki 2016, 16).

Jari Saarenpää käyttää valmennuksissaan vertauskuvaa muinaisista tempelinrakentajista. Vanha ja viisas mestari esittää kisällille kysymyksen: "Poikani, rakennatko sinä katedraalia vai hakkaatko kiviä?" Näkökulmalla, rakentaako motivoituneena katedraalia vai käyttääkö päivänsä vain kivien hakkaamiseen, on suuri merkitys työmotivaatioon. (Roth & Saarenpää 2020, 87–88.)

Työyhteisötaidot. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyjä ja taitoja toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla sen täysivaltaisena jäsenenä (Sinokki 2016, 174). Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä osa ja haluaa auttaa työtovereita, parantaa työn tuottavuutta ja tukea johtamista. Auttamishaluiset ja tunnolliset työntekijät vähentävät valvonnan tarvetta ja haluavat usein ottaa vastuuta työn laadukkaasta tekemisestä. Tämä parantaa usein työyhteisön moraaliala, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja toimintakykyä. (Virtanen & Sinokki 2014, 171.)

3 TYÖHYVINVOINTI POLIISIORGANISAATIOSSA

Työhyvinvointia poliisiorganisaatioissa on tutkittu henkilöstöbarometrin lisäksi eri näkökulmista kymmenissä eri opinnäytetöissä. AMK-aikaisista opinnäytetöistä on jo tehty myös katsaus poliisin psyykkistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista käsittelevistä opinnäytetöistä (Patanen & Kauppila 2020). Omassa opinnäytetyössäni keskityn lähinnä Hämeen poliisilaitosta koskeviin tutkimuksiin sekä rikostorjuntasektorin työhyvinvointia koskeviin tuloksiin. Teoriaosuuden ulkopuolelle jätin siis esimerkiksi opinnäytetyöt, joissa on käsitelty yleisesti organisaatiomuutosten vaikutusta työhyvinvointiin, muiden sektoreiden (mm. valvonta- ja hälytyssektori, lupapalvelulinja) työhyvinvointia tai aiempien vuosien henkilöstöbarometrejä. Näissä tutkimuksissa esitettyjä kehitysehdotuksia otin huomioon tulosten analysoinnin jälkeen, jos samantyyllisillä ratkaisuilla olisi mahdollista vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen Kanta-Hämeen tutkintayksikössä. Kattava työhyvinvointisuunnitelma ei ole osa tätä tutkimusta vaan Olli Niemen poliisipäällystön tutkinnon tutkielman tapaan työhyvinvointisuunnitelma voisi olla seuraava askel Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin kehittämisessä ja oma itsenäinen opinnäytetyö (Niemi 2011).

Hämeen poliisilaitokselle on laadittu työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma, joka pääasiassa keskittyy virkistystoiminnan järjestämiseen erilaisten urheilu-, teatteri- ja konserttitapahtumien muodossa. Suunnitelmassa on mainittu myös elämäntapamuutosryhmät ja työfysioterapeutin käynti työergonomian kartoittamiseksi ja kehittämiseksi. Vuodelle 2020 on myös suunnitteilla kysely virkistystoiminnan kehittämiseksi. (Hämeen poliisilaitos 2020.)

Laura Naumasen (2014) kriminologian alan opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kevatko suomalaiset rikostutkijat työnsä henkisesti stressaavana ja saavatko he riittävästi tukea esimerkiksi keskustelemalla koulutetun ohjaajan kanssa yksin tai ryhmässä työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista. Linkki elektroniseen kyselylomakkeeseen lähetettiin mm. 11 suomalaisen poliisilaitoksen kirjaamoon kesäkuussa 2014 ja julkaistiin myös suljetussa poliisien Facebook-ryhmässä. Vastauksia tutkimukseen saatiin 600, joista vain 13 Hämeen poliisilaitokselta. Tuloksista selvisi mm. että Hämeen poliisilaitoksella vastattiin kaikista poliisilaitoksista useimmiten (62 %) "ei koskaan" kysymykseen, kuinka usein keskusteluneuvontaa poliisimiehet saavat. Toisaalta Hämeen poliisilaitoksella vastattiin työnantajan olevan hyvin kiinnostunut työntekijän työhyvinvoinnista lähes yhtä paljon (8 %) kuin Länsi-Uudellamaalla (9 %) (Naumanen 2014, 26–27, 30, 32, 39.)

Suvi-Tuuli Mansikkamäki, Terhi Kankaanranta, Mika Ranki & Vesa Muttilainen ovat tutkineet poliisin talousrikostutkinnan tilaa vuoden 2015 lopulla. Kysely oli lähetetty 407 talousrikostutkijalle, joista hieman reilu puolet (51 %) vastasi kyselyyn. Valtaosa vastanneista oli tyytyväisiä itsenäiseen ja haasteelliseen työhönsä, jossa huonona kuitenkin pidettiin yksinäisyyttä ja juttujen työläyttä. (Mansikkamäki ym. 2017, 5.)

Kanta-Hämeessä toteutetun poliisin hallintorakennemuutoksen vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin on tutkittu Teemu Lehden pro gradu -tutkielmassa, jossa keskeisenä tu-

loksena oli, että aktiivisesti muutokseen osallistuneet kokivat työhyvinvointinsa muita vastaajia paremmaksi. Vuoden 2009 alussa aloittaneen Kanta-Hämeen poliisilaitoksen tutkimukseen vastanneet henkilöt kokivat organisaatiouudistuksen heikentäneen työhyvinvointia ja vaikuttaneen heikentävästi varsinkin psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa jaettiin 202 kyselylomaketta ja täytettyjä lomakkeita palautettiin 108 kappaletta (vastausprosentti 53 %). Kyselyn tuloksissa on vain parissa kohdassa erotettu rikostorjuntasektorin vastukset omiksi tuloksikseen. (Lehti 2010, 2, 38.)

Mikko Hietala on tutkinut omassa opinnäytetyössään työpaikkaliikunnan vaikutusta työhyvinvointiin Hämeenlinnan poliisiasemalla. Hietalan tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kaksi tuntia viikkoliikuntaa vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimuksellaan Hietala pyrki myös selvittämään viikkoliikunnan tasapuolisuutta sekä tosiasiallista toteutumista. Kolme tutkimuksessa haastatellusta poliisimiehestä työskenteli tutkinnassa. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tutkinnassa on helpompi löytää aikaa viikkoliikunnalle kuin valvonta- ja hälytyssektorilta. Kaikki Hietalan haastattelemat poliisimiehet olivat sitä mieltä, että viikkoliikunta ei yksinään riitä takaamaan hyvää työterveyttä, vaan myös työajan ulkopuolella on liikuttava monipuolisesti. Kyselyyn vastanneiden mukaan viikkoliikuntaa olisi hyvä olla enemmän ja esimerkiksi ammattilaisen ohjaamia ryhmäliikuntatunteja. Vastajat kokivat myös, että poliisiurheilukilpailuihin osallistuminen on hankaloitunut, kun työajalla ei enää voi osallistua ja osallistuminen edellyttää, että itse järjestää vapaapäivät kilpailupäiville. Hietala painottaa, että viikkoliikuntamenetelmän epätasa-arvoisuudelle olisi keksittävä ratkaisu, jotta poliisihallituksen kuntoliikunnasta ja kilpaurheilusta antaman määräyksen POL-2017-21571 vaatimus tasapuolisuudesta toteutuisi. (Hietala 2020, 16, 19–22, 24–25, 28.)

Eniten yhtymäkohtia omalla tutkimuksellani on Kangastuvan ja Kinnusen opinnäytetyön kanssa. Heidän tutkimuksessaan vertailtiin Mikkelin ja Seinäjoen poliisilaitosten työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimukseen saatiin yhteensä 69 vastausta, joista Mikkelistä 35 ja Seinäjoelta 34. Vastaajia oli kuitenkin rikostorjuntasektorin lisäksi myös valvonta- ja hälytyssektorilta, liikennepoliisisektorilta, lupahallinnosta, palvelupäivystyksestä sekä muista tehtävistä, mutta tuloksia on jaoteltu eri sektoreiden osalta, jolloin niitä on helpompi vertailla. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 33.) Kangastuvan ja Kinnusen tutkimuksessa esitetyt kysymykset eivät kuitenkaan ole yhteneviä omassa tutkimuksessa käytettyjen kysymysten kanssa, vaikkakin samankaltaisuutta niissä on havaittavissa.

4 TUTKIMUSONGELMA JA MENETELMÄT

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin nykytila ja miten henkilökunta kokee voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointi on merkittävä tekijä siinä, miten työntekijä viihtyy työssään ja miten tuottoisa hän on, joten on tärkeää, että organisaation johdolla on tiedossa, mikä on organisaation työhyvinvoinnin nykytila, millä osa-alueilla on ongelmia ja millä tavoin työyhteisö toivoo pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Lisäksi tutkimuksella pyrittiin selvittämään, ymmärtävätkö työntekijät, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja kokevatko he voivansa itse jotenkin vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessa kysyttävien taustatietojen perusteella myös selvittiin, onko esimerkiksi virkasuhteen laadulla (määräaikainen tai vakituinen virkasuhde), asemalla organisaatiossa, iällä tai sukupuolella vaikutusta työhyvinvointiin tai siihen kokemukseen, miten vastaaja voi omaan työhyvinvointiinsa vaikuttaa.

Tutkimuksen osallistujiksi rekrytoitiin Kanta-Hämeen tutkintayksikössä kesäkuun 2020 puolivälissä työskentelevät henkilöt. Nuoremman konstaapelin virassa olevat opiskelijat rajattiin aineistosta pois, koska he eivät varsinaisesti ole osa tutkintayksikköä.

Kanta-Hämeen tutkintayksikkö koostuu Kanta-Hämeen esikäsittelyryhmästä, Hämeenlinnan perustutkintaryhmästä, Forssan perustutkintaryhmästä, Riihimäen perustutkintaryhmästä sekä Kanta-Hämeen pitkäkestoisesta tutkintaryhmästä. Henkilöstöä näissä oli kesäkuun puolivälissä yhteensä 52 henkilöä.

Tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksella pyrittiin löytämään vastauksia olivat:

1. Mikä on Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin nykytila?
2. Miten Kanta-Hämeen tutkintayksikössä työskentelevät kokevat voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa?
3. Millä tavalla Kanta-Hämeen tutkintayksikössä työskentelevät toivovat voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa?

Monessakin silmäilemässäni työhyvinvointia koskevassa teoksessa tai poliisin työhyvinvointia koskevassa opinnäytetyössä on painotettu henkilön itsensä vaikutusmahdollisuuksien olevan tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Näinkin siis tärkeänä selvittää, miten vastaajat kokevat voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa tai mihin työhyvinvointiinsa vaikuttaviin tekijöihin he toivoisivat itse voivansa vaikuttaa. Tämä avaa samalla myös vastaajien näkemyksiä siitä, miten he kokevat työhyvinvoinnin käsitteenä eli miten suppea tai laaja käsitys työhyvinvoinnista heillä on. Joku vastaaja saattaa kokea työhyvinvoinnin tarkoittavan vain viikkoliikuntaa, toinen taas näkee työhyvinvoinnin laajempänä kokonaisuutena.

4.1 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

Tämä tutkimus on empiirinen tutkimus, joka toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena internetissä Webropol-kyselyohjelmalla. Empiirisen tutkimuksen osina ovat olleet tutkimusluvan hankkiminen, aineiston kerääminen, aineiston analysoiminen ja raportointi, joka tapahtuu tässä opinnäytetyössä. Tuloksista on tehty myös PowerPoint-esitys rikosylikomisario Vihtilän käyttöön, kun hän jalkautuu keskustelemaan yksikön kanssa tuloksista.

Perusjoukkona on ollut Kanta-Hämeen tutkintayksikön työntekijät Hämeenlinnassa, Forsassa ja Riihimäellä, joita kyselyn lähettämisen hetkellä oli 52. Tutkimuksessa oli tarkoitus tutkia jokainen perusjoukon jäsen sen sijaan, että joukosta olisi valittu vain tietty otanta. Taustamuuttujina kysyttiin vastaajan sukupuoli, ikä, työkokemusvuodet poliisissa, virkasuhteen laatu, asema organisaatiossa ja ryhmä, johon vastaaja kuuluu. Tarkoituksena oli selvittää, onko jonkin väitteen osalta riippuvuutta tietyn muuttujan suhteen. Perusjoukossa oli yhtä paljon miehiä ja naisia. Miehet vastasivat naisia aktiivisemmin kyselyyn. Myös ryhmien välisessä vastausaktiivisuudessa oli eroa. Näitä eroja on käyty tarkemmin läpi luvussa 6.

Merkitsevyystasoa arvioitaessa tilastollisesta merkitsevyydestä (p) käytettiin asteikkoa

*, $0,01 < p \leq 0,05$ tilastollisesti melkein merkitsevä

**, $0,001 < p \leq 0,01$ tilastollisesti merkitsevä

***, $p \leq 0,001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä.

4.1.1 Khiin neliö -testi

Khiin neliö -testi laskee odotetut frekvenssit eli mitkä frekvenssit olisivat, jos muuttujien välillä ei olisi ollenkaan riippuvuutta ja vertaamalla havaittuja frekvenssejä odotettuihin. Muuttujaksi riittää nominaaliasteikon tasoinen muuttuja. Nominaaliasteikon muuttujista voidaan sanoa, mihin luokkaan ne kuuluvat, mutta luokkia ei voi asettaa mitattavan ominaisuuden mukaan järjestykseen, eikä arvoilla voi suorittaa laskutoimituksia. Nominaaliasteikon muuttujia ovat esimerkiksi sukupuoli ja kotipaikka. (Heikkilä 2014, 60, 156–157.)

4.2 Kyselypohja

Kyselypohja perustuu Marja-Liisa Mankan, Maija-Leena Kaikkosen ja Sanna Nuutisen Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi -oppaassa esitettyihin *Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus* ja *Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoitus* -testeihin (2007, 32–35). Samoja kysymyksiä on Vihtilä käyttänyt tutkiessaan tutkinnanjohtajien työhyvinvointia (Vihtilä 2019, 76–79). Kyselyä ei muokattu tätä tutkimusta varten, vaan väittämiä käytettiin sellaisena, kun ne on vuonna 2007 julkaistu.

Oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus koostuu seitsemästä osa-alueesta, joista jokaisessa on viisi väittämää (liite 1, sivut 2–3):

1. Terveys ja työkyky
2. Työn hallinta
3. Työkaverit
4. Kehittymishalu ja osaaminen
5. Itseluottamus
6. Elämän tasapaino
7. Esimiehen tuki.

Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoitus koostuu yhtäläillä seitsemästä osa-alueesta, joista jokaisessa on viisi väittämää (liite 1, sivut 3–5):

1. Terveys ja työkyky
2. Työn hallinta
3. Työyhteisön toimivuus
4. Osaaminen
5. Johtaminen
6. Organisaatio
7. Taloudellinen tilanne.

Molemmissa osioissa oli yhteensä 35 väittämää ja koko kyselyssä yhteensä 70 väittämää. Väittämiin vastattiin pisteasteikolla 0–3. *Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa* pisteytys oli seuraava:

- 0 = tilanne on huono
- 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa
- 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa
- 3 = tilanne on täysin kunnossa

ja *Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksen* pisteytys oli seuraava:

- 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty
- 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty
- 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut
- 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.

Molemmissa työhyvinvoinnin kuntokartoituksissa jokaisen erillisen osa-alueen yhteispistemäärän tulkinta on seuraava:

- 0–5 tilanne on hälyttävä
- 6–10 tehtävää riittää
- 11–15 tilanne on jokseenkin (11) tai täysin (15) kunnossa.

Vastaavasti kokonaispisteet tulkitaan seuraavasti:

- 0–35 työhyvinvoinnin tilanne on hälyttävä
- 36–70 vielä on tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi
- 71–90 työhyvinvointiin on jo panostettu jonkin verran
- 91–105 tilanne on hyvä. (Manka ym. 2007, 35.)

Väittämien lisäksi kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä, joilla selvitettiin vastaajien käsitystä omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautetta kyselystä. (Liite 1, sivu 5.)

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen vastausprosentti oli 71 % eli reilu kaksi kolmasosaa Kanta-Hämeen tutkintayksikön jäsenistä vastasi kyselyyn.

Kyselyitä työhyvinvointiin liittyen on tehty mm. poliisihallinnon (henkilöstöbarometrit) ja Suomen Poliisijärjestöjen Liiton toimesta. Esa Pohjanheimon mukaan kyselyt ovat yksi puheenvuoro siinä keskustelussa, jota työyhteisö keskenään käy, eikä itseisarvona tulisi-kaan nähdä toteutettujen kyselyjen määrää vaan sitä, miten kyselyn tulokset otetaan vastaan ja miten niihin reagoidaan. Jos henkilö on vastannut useisiin kyselyihin ja kokenut, ettei mikään kuitenkaan muutu, vastaaja kyynistyy. (Pohjanheimo 2015, 167-169.) Toisaalta Pohjanheimon edellä kuvaama mahdollinen kyynistyminen kyselyihin voi heikentää tutkintayksikön poliisimiesten halua vastata kyselyyn.

Tutkimuksen luotettavuus tässä tutkimuksessa perustuu siihen, miten hyvin esitetyt väittämät on ymmärretty ja kuinka rehellisesti niihin on vastattu. Väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri, kuten muissakin internet-kyselyissä. Henkilökohtaisissa haastatteluisissa olisi ollut mahdollista keskustella väitteistä niin, että kaikki olisivat ymmärtäneet ne samalla tavalla. Joissakin palautteissa ilmaistiin selkeästi, että joitakin väitteitä ei ole ymmärretty esimerkiksi oli epäselvää, tarkoitettiinko organisaatiolla vain omaa ryhmä, Kanta-Hämeen tutkintayksikköä vai koko poliisiorganisaatiota aina Poliisihallitusta myöten. Joitakin osioita ja kysymyksiä olisi voinut olla hyvä avata tai rajata hieman tarkemmin ja osa väitteistä jäi ilmeisesti abstraktille tasolle. Organisaatiota ja organisaation taloudellista tilaa koskevat kysymykset yksi vastaaja koki turhana, koska niihin ei voi vaikuttaa. Avoimet kysymykset jäivät ensimmäisiltä vastaajilta usein vastaamatta, mutta kun ne laittoi pakolliseksi, vastauksia alkoi tulla enemmän. Osassa vastauksia avoimet kysymykset oli kuitattu kysymysmerkillä tai pisteellä eli avoimien vastausten määrä jäi selkeästi alle vastaajien määrän.

Toisaalta 37 hengen otos voi hyvinkin tuottaa koko joukkoa kuvaavan tuloksen, mutta on myös mahdollista, että kyselyyn vastaamatta jättäneen niin sanotun hiljaisen joukon (n = 15) vastaukset olisivat olleet erilaisia kuin vastanneen joukon, mikä olisi merkittävästi vaikuttanut tämän tutkimuksen tulokseen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Innostuin aihepiiristä heti rikosylikomisario Vihtilän sitä minulle ehdottaessa maaliskuun puolivälissä 2020. Pehdyin hänen pro gradu -tutkielmaansa sekä Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen julkaisemaan työhyvinvoinnin kuntokartoitukseen (2007). Opinnäytesuunnitelman kirjoittamisen aloitin huhtikuun puolivälissä. Palautin ensimmäiseen opinnäytetyöseminaariin mahdollisimman valmiin version suunnitelmasta toukokuun puolivälissä. Seminaarista saamieni kommenttien perusteella oli helppoa viimeistellä opinnäytesuunnitelma ja lähettää se poliisiammattikoulun kirjaamoon tutkimusluvan hyväksymistä varten.

Olin aiempien opintojeni perusteella saanut hyväksiluetta Menetelmäjatkokurssin 2 - Kvantitatiiviset menetelmät osaksi poliisiammattikorkeakoulun opintoja. Olen aiemmin käyttänyt mm. SharePointin ja Teamsin kyselyominaisuuksia, mutta koska en ollut aiemmin muuta kuin vastannut Webropolilla laadittuihin kyselyihin, pyysin pääsyn kurssimateriaaleihin ja pehdyin videoiden avulla Webropol-kyselyiden luomiseen, julkaisemiseen sekä tulosten raportointiin.

Tutkimuslupaa puoltavan päätöksen sain 4.6.2020 kuten myös Webropol-käyttäjätunnukseni. Loin kyselyn Webropolin tutkimuslupien esikäsittelyryhmän lausunnon huomiot huomioonottaen. Testasin kyselyn julkaisemista ja raportointia, jotta pystyin varmistumaan siitä, että kyselyn rakenne on sellainen, että tulosten raportointi onnistuu järkevästi. Kun olin varmistunut kyselyn toimivuudesta sekä tarkistuttanut kyselyn oikeinkirjoituksen, julkaisin kyselyn ja lähetin linkin saatekirjeen (liite 2) kera 53:lle Kanta-Hämeen tutkimusyksikön jäsenelle 16.6.2020. Pari päivää myöhemmin minulle selvisi, että yksi työvuorolistassa olevista henkilöistä on virkavapaalla ja töissä muualla, joten hänen sähköpostiosoitteensa on poistettu 19.6.2020 Webropol-ohjelmasta, jolloin hänelle ei mennyt muistutusviestejä, eikä hänellä ollut vastausmahdollisuutta kyselyyn.

Ensimmäisen muistutusviestin kyselystä lähetin Webropol-ohjelmalla 7.7.2020 niille vastaanottajille, jotka eivät vielä olleet vastanneet kyselyyn. Tämä on Webropolin automaattinen ominaisuus. Kyselyn laatijana en tiennyt, kuka oli vastannut ja kuka ei. Tuohon mennessä kyselyyn oli tullut 16 vastausta (31 % kyselyn vastaanottaneista). Seuraavan muistutusviestin lähetin 27.7.2020, johon mennessä vastauksia oli kertynyt 22 (42 %). Kolmas muistutusviesti lähti 9.8.2020. Vastauksia oli tuolloin 30 kappaletta (58 %). Kyselyn vastausmahdollisuutta jatkettiin 13.8.2020 vielä 17.8.2020 saakka. Tuohon mennessä vastauksia oli tullut 35 kappaletta (67 %). Viimeisten päivien aikana vastauksia tuli vielä 2, joten yhteensä vastauksia kyselyyn tuli 37 kappaletta, joka on 71 % kaikista kyselylinkin saajista.

5.1 Tulosten analysointi

Webropol-ohjelmasta tulokset vietiin Excel-tiedostoon, jossa numeraalisia vastauksia analysoitiin yksilön ja organisaation työhyvinvoinnin tilan selvittämiseksi.

Tuloksia kirjallisesti tarkemmin avatessa on jätetty yksilöimättä tulosryhmät, joissa on alle 5 vastausta. Esimerkiksi iän suhteen ei ole mainittu, jos henkilö on kuulunut alle 30-vuotiaiden (4 vastaajaa) tai yli 60-vuotiaiden (1 vastaaja) ryhmään.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn oli vastausmahdollisuus 52 henkilöllä. Heistä 37 (71 %) vastasi kyselyyn viimeistään 17.8.2020. Kysely lähetettiin 26 naiselle ja 26 miehelle, joista 15 naista ja 22 miestä vastasi kyselyyn eli naisten ja miesten vastausprosentit olivat vastaavasti 58 % ja 85 %. Eri ryhmien vastausaktiivisuutta kuvataan alla olevassa taulukossa 1.

Taulukko 1. Vastaukset ryhmittäin.

	Kyselyn vastaanottajia	Kyselyyn vastanneita	Ryhmäkohtainen vastausprosentti
Esikäsittely	11	9	82
Perustutkinta Forssa	10	6	60
Perustutkinta Hämeenlinna	11	8	73
Perustutkinta Riihimäki	9	5	56
Pitkäkestoinen tutkinta	11	9	82
Yhteensä	52	37	

6.1 Väitteiden vastausten analysointi ryhmätasolla

Kyselyn tulokset ovat liitteessä 3. Jokaisen osa-alueen tulos kaikkien vastaajien keskiarvona on ilmaistu tekstilaatikossa numeerisesti ja värikoodilla:

0–5 tilanne on hälyttävä (punainen)

6–10 tehtävää riittää (keltainen)

11–15 tilanne on jokseenkin (11) tai täysin (15) kunnossa (vihreä).

Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa ryhmän antaminen vastausten keskiarvot olivat:

1. Terveys ja työkyky 12

2. Työn hallinta 10

3. Työkaverit 13

4. Kehittämishalu ja osaaminen 12

5. Itseluottamus 13

6. Elämän tasapaino 13

7. Esimiehen tuki 11.

Suurimmaksi osaksi ryhmätasolla koetaan oman työhyvinvoinnin olevan jokseenkin kunnossa. Vain työn hallinnan osalta riittää tehtävää.

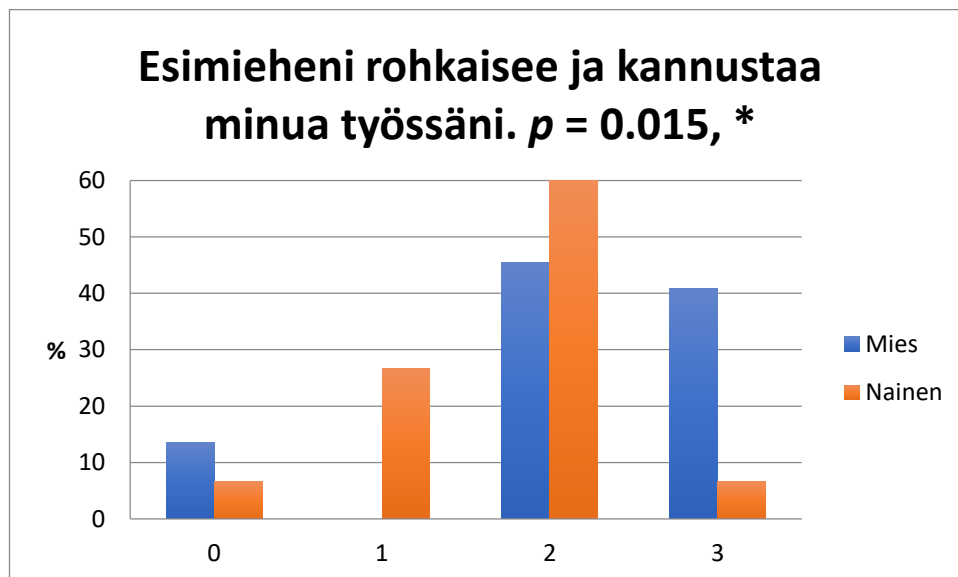
Organisaation työhyvinvoinnissa sen sijaan tulosten mukaan pääsääntöisesti riittää tehtävää. Ainoastaan työyhteisön toimivuuden osalta tilanne on jokseenkin kunnossa. Ryhmän antamien vastausten keskiarvot olivat:

1. Terveys ja työkyky 9
2. Työn hallinta 10
3. Työyhteisön toimivuus 11
4. Osaaminen 8
5. Johtaminen 8
6. Organisaatio 8
7. Taloudellinen tilanne 9.

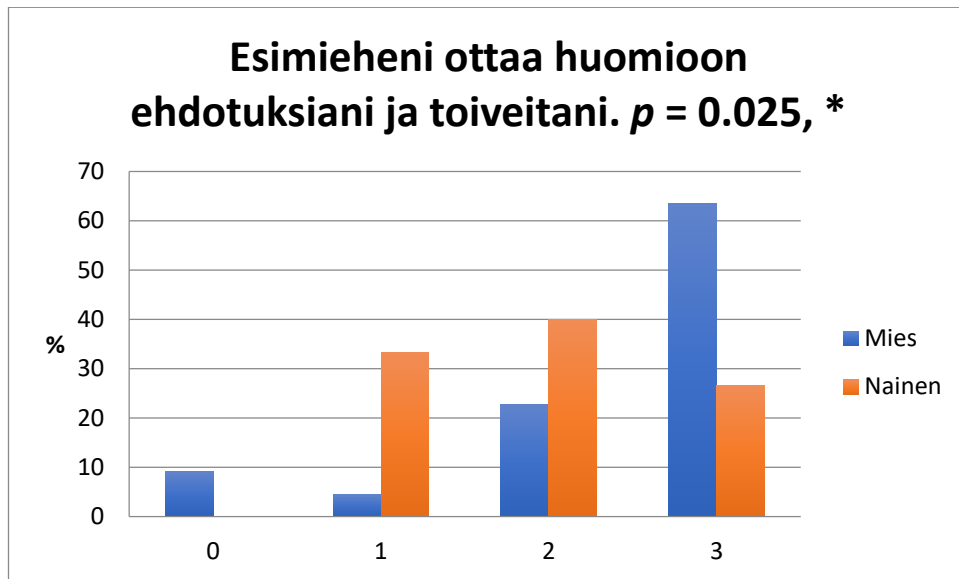
Webropol Professional Statistics -ohjelmalla etsittiin Khiin neliö -testillä merkittäviä eroja tiettyjen taustamuuttujien suhteen.

Iän ja virkasuhteen laadun suhteen missään väittämässä ei noussut Khiin neliö -testillä esiin merkittäviä eroja.

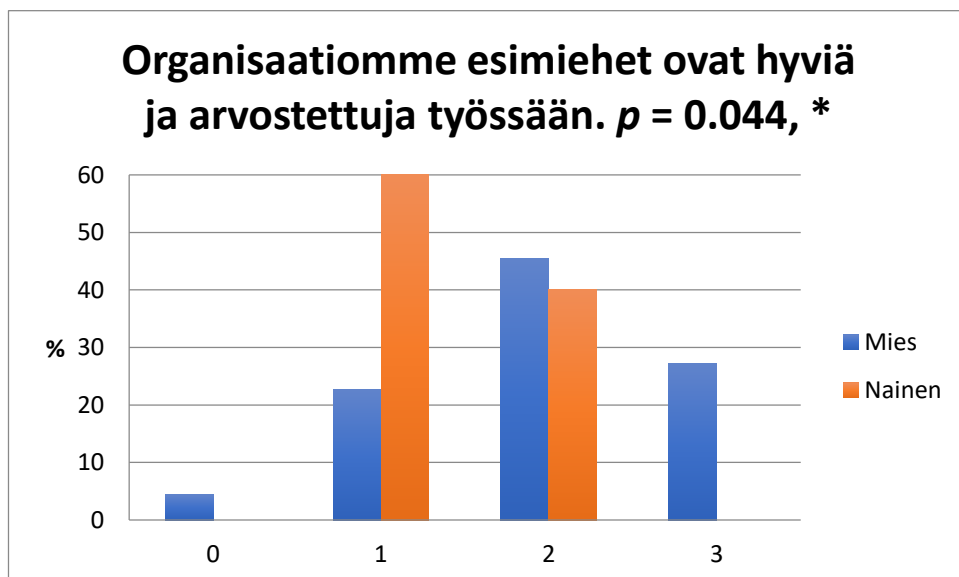
Sukupuoli. Tulosten mukaan miehet kokevat esimiehensä rohkaisevan ja kannustavan heitä enemmän kuin naiset kokevat (kuvio 1). Miesten vastausten perusteella heidän esimiehensä myös ottaa huomioon heidän ehdotuksensa ja toiveensa paremmin kuin naisten vastausten perusteella koetaan esimiesten ottavan huomioon ehdotuksia ja toiveita (kuvio 2). Miehet myös kokevat organisaation esimiesten olevan hyviä ja arvostettuja työssään enemmän kuin naiset (kuvio 3).



Kuvio 1. 0 = tilanne on huono, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 = tilanne on täysin kunnossa.



Kuvio 2. 0 = tilanne on huono, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 = tilanne on täysin kunnossa.

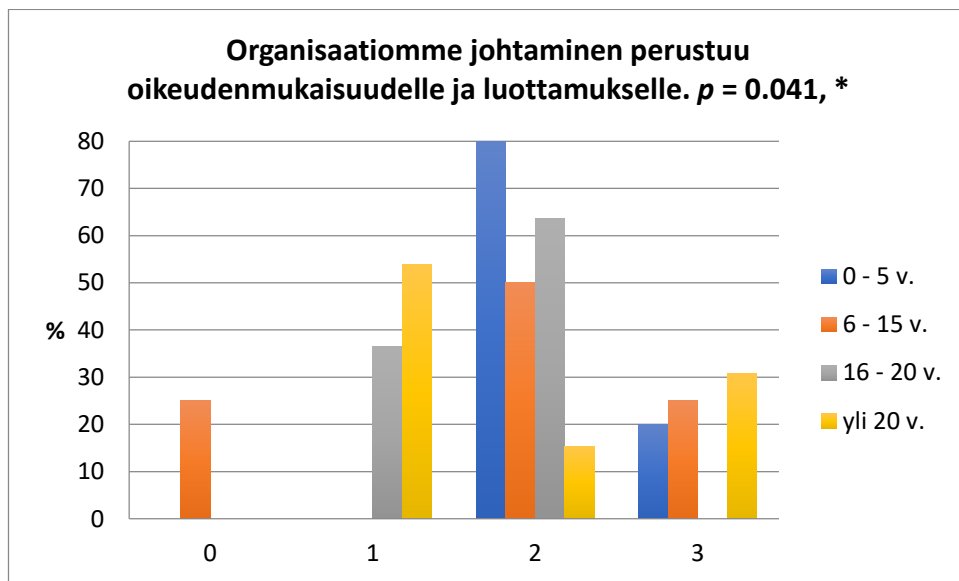


Kuvio 3. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa.

Työkokemus poliisissa. Vähemmän aikaa poliisiorganisaatiossa olevat uskovat useammin työryhmien tekevän hyviä päätöksiä ja ratkaisevan työhön liittyviä ongelmia itsenäisesti kuin pidempään organisaatiossa työskennelleet (kuvio 4). Mitä pidempään henkilö on poliisiorganisaatiossa työskennellyt sitä vähemmän hän kokee johtamisen perustuvan oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle (kuvio 5). Tulosten kuvaajissa ryhmät 6–10 v. ja 11–15 v. on yhdistetty, koska kumpaankin vastaajaryhmään on kuulunut alle 5 vastaajaa.



Kuvio 4. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.



Kuvio 5. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.

Sukupuolella ($p = 0.026, *$) ja työkokemuksella poliisissa ($p = 0.016, *$) oli vaikutus myös seuraavan väitteen osalta: Vanhuuseläke on pääsääntöinen eläköitymisen syy organisaatiossamme. Sukupuolten väliset erot tasoittuvat melko hyvin vastausten 2 (tilanne on jokseenkin kunnossa) ja 3 (tilanne on täysin kunnossa) välillä (kuvio 6). Työkokemus poliisissa näyttäisi vaikuttavan niin, että mitä vähemmän aikaa henkilö on ollut organisaatiossa, sitä vähemmän hän uskoo vanhuuseläkkeen olevan pääsääntöinen eläköitymisen syy organisaatiossamme. Mitä enemmän vuosia henkilö on ollut poliisiorganisaatiossa, sitä enem-

män hän uskoo vanhuuseläkkeen olevan pääsääntöinen eläköitymisen syy organisaatiossamme. (Kuvio 7.)



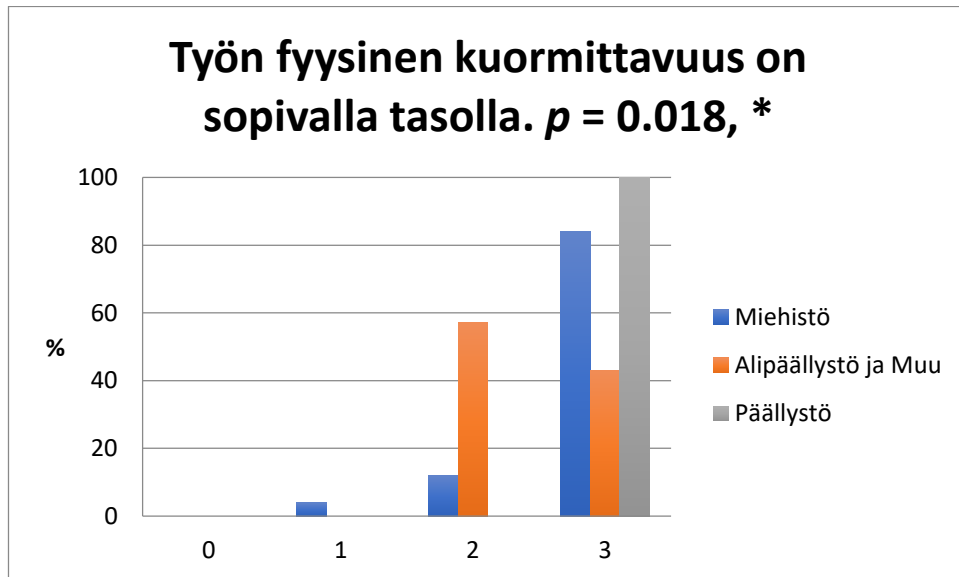
Kuvio 6. Sukupuoli. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.



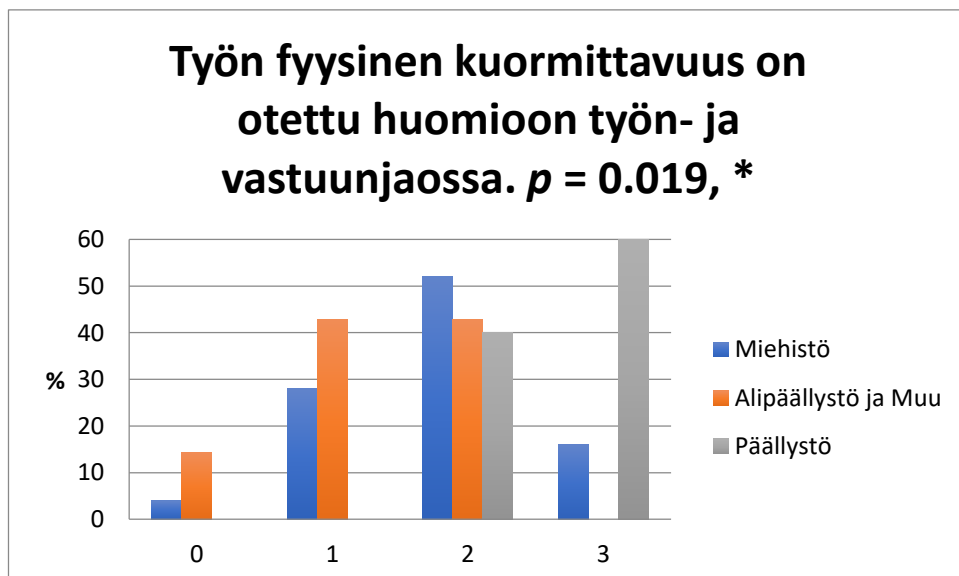
Kuvio 7. Työkokemus poliisissa. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.

Asema organisaatiossa. Eniten vaikutusta vastuksiin oli asemalla organisaatiossa. Peräti seitsemän väittämää nousee tilastollisesti merkittäväksi. Tulosten kuvaajissa ryhmät Ali-päällystö ja Muu on yhdistetty, koska kumpaankin vastaajaryhmään on kuulunut alle 5 vastaajaa. Tämä poistaa joissakin kuvaajissa juuri näiden ryhmien välillä olevaa eroa.

Työn fyysistä kuormittavuutta koskevista kysymyksistä jäin itse pohtimaan, että miten vastaajat ovat tulkinneet väittämiä ja sen perusteella vastanneet, erityisesti työn- ja vastuunjaon suhteen. Verrattaessa eri vastausryhmien vastauksia koko joukon vastausten perusteella oletettuun jakaumaan vastausryhmä Muu eroaa muista ryhmistä väitteen "Työn fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla." osalta (kuvio 8). Väitteen "Työn fyysinen kuormittavuus on otettu huomioon työn- ja vastuunjaossa." osalta vastausryhmät Muu ja Pääallystö poikkeavat koko joukon vastausten jakaumasta (kuvio 9).

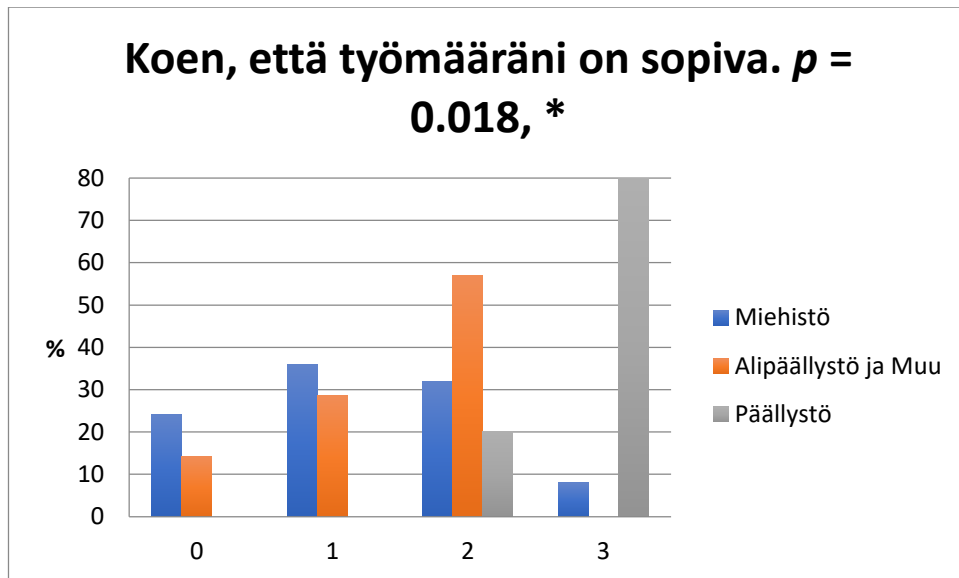


Kuvio 8. 0 = tilanne on huono, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 = tilanne on täysin kunnossa.

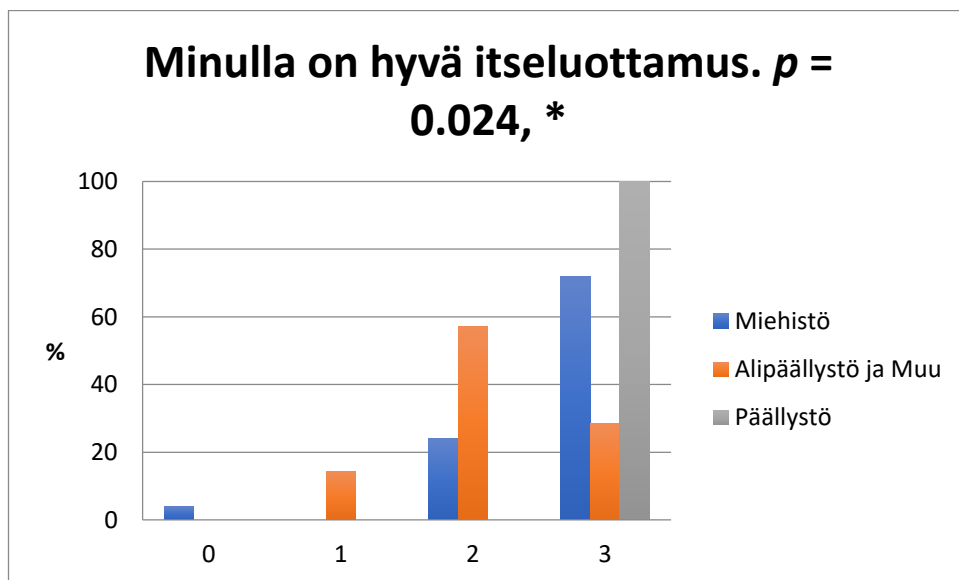


Kuvio 9. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.

Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa työmääränsä sopivimmaksi koki päällystö, jonka tulos poikkesi koko joukon perusteella laskennallisesta tuloksesta tilastollisesti merkittävästi (kuvio 10). Itseluottamuksen osalta ryhmät Alipäällystö ja Muu erosivat kahdesta muusta joukosta, jotka kokivat tilanteen osaltaan olevan pääsääntöisesti täysin kunnossa (kuvio 11).



Kuvio 10. 0 = tilanne on huono, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 = tilanne on täysin kunnossa.



Kuvio 11. 0 = tilanne on huono, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa, 3 = tilanne on täysin kunnossa.

Suurinta hajontaa vastuksissa tuli väitteelle "Työryhmät tekevät hyviä päätöksiä ja ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia itsenäisesti.", jossa ryhmien Miehistö, Alipäällystö ja Muu vastaukset poikkesivat tilastollisesti koko joukon perusteella oletetusta jakaumasta (kuvio

12). Koko joukon vastauksien perusteella vastuusten jakauma olisi alla oleva. Vaikka päällystönkin vastaukset eroavat tuosta kuviosta, tilastollisesti merkittävää eroa ei synny joukon ollessa niin pieni.

	0	1	2	3
Yhteistyö on sujuvaa työpaikallamme.	0%	22%	30%	49%

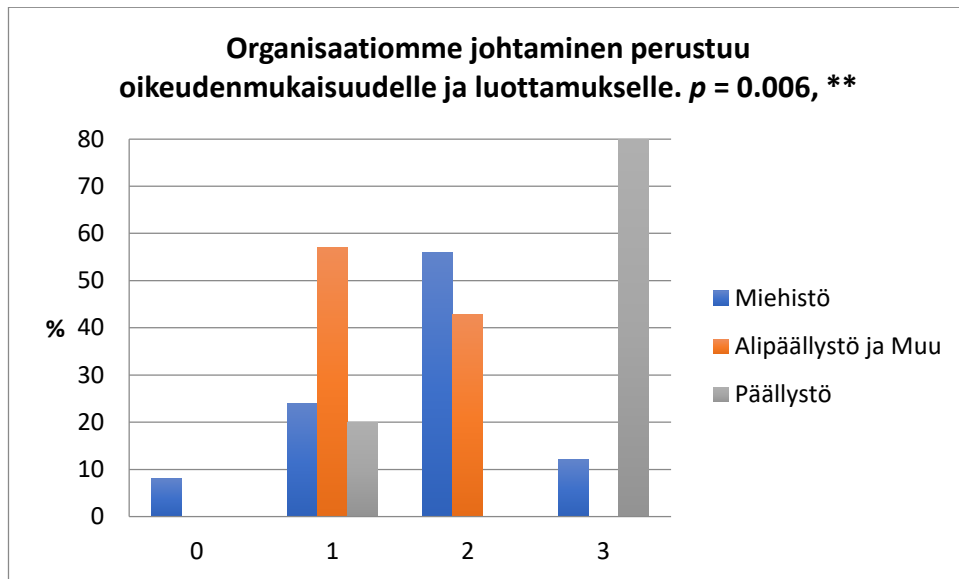
Ryhmät Alipäällystö ja Muu kokevat, että tilanne ei ole vielä kunnossa enemmän kuin muut. Miehistön mukaan tilanne on jokseenkin kunnossa enemmän kuin muiden mielestä.



Kuvio 12. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta joi-
tain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin
kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa.

Koko kyselyn suurin tilastollinen merkitsevyys tuli väitteelle "Organisaatiomme johtami-
nen perustuu oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle.", jossa sekä ryhmän Muu että
Päällystön vastaukset erosivat odotetusta, joka on kuvattu alla olevassa taulukossa. Ryh-
män Muu ero katoaa, kun se on yhdistetty Ryhmän Alipäällystö kanssa samaan pylvää-
seen. Päällystön mukaan tilanne on täysin kunnossa yli odotetun. (Kuvio 13.)

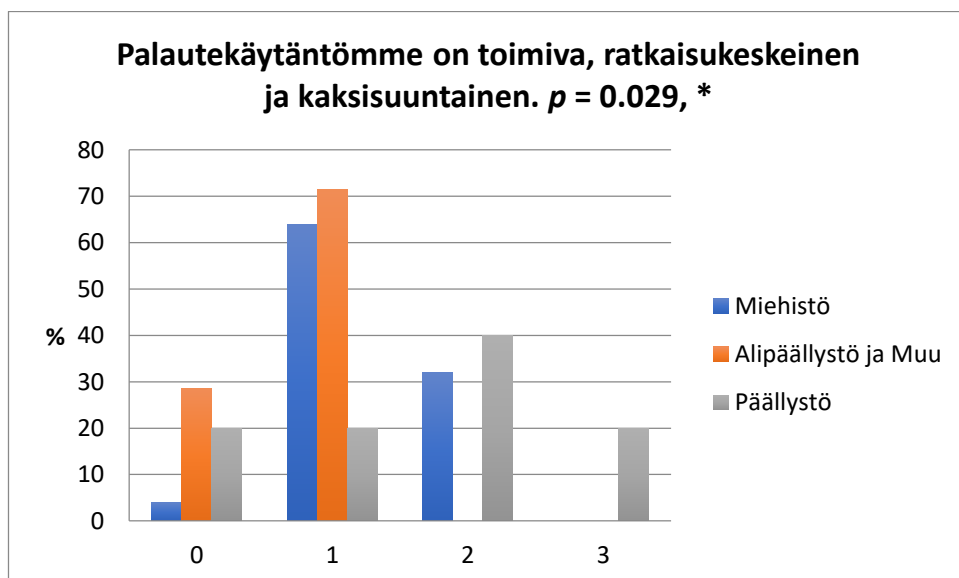
	0	1	2	3
Organisaatiomme johtaminen perustuu oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle.	5%	30%	46%	19%



Kuvio 13. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jostain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa.

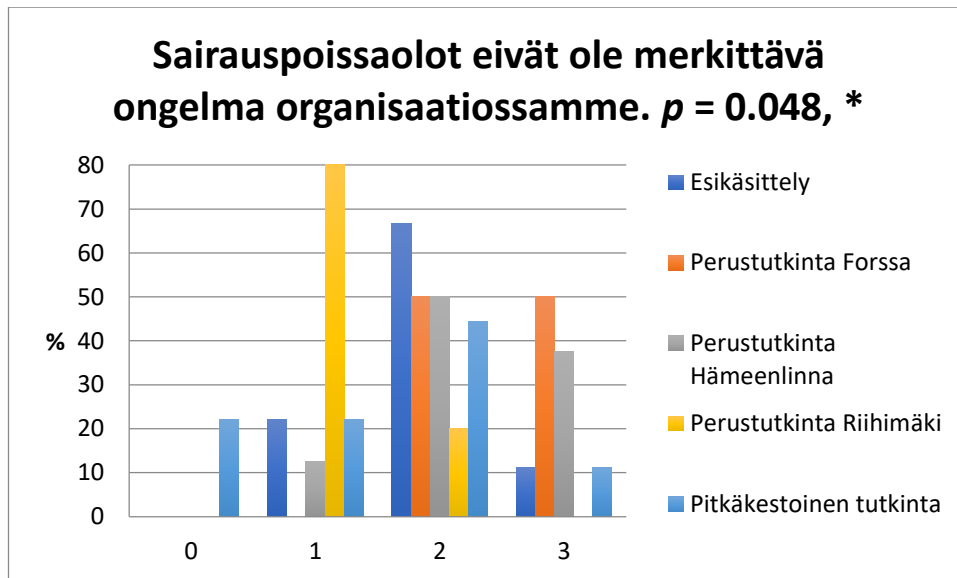
Palautekäytännön osalta tilastollisesti merkittävää eroa syntyi Alipäällystön ja Päällystön osalta. Alipäällystö-ryhmän yhdistäminen kuvassa Muu-ryhmän kanssa peittää tämän eron näkymästä. (Kuvio 14.) Odotettu jakauma olisi seuraavanlainen:

	0	1	2	3
Palautekäytäntömme on toimiva, ratkaisukeskeinen ja kaksisuuntainen.	11%	59%	27%	3%



Kuvio 14. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jostain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa.

Ryhmä. Sairauspoissaoloja käsittelevän väitteen osalta tilastollisesti merkittävää eroa tuli Riihimäen perustutkinnan ja pitkäkestoisen tutkinnan osalta. Pitkäkestoisessa tutkinnassa vastauksien mukaan tilanne on huono enemmän kuin koko joukon vastauksien perusteella voisi olettaa. Riihimäen perustutkinnasta vastattiin odotettua enemmän, että tilanne ei ole vielä kunnossa. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. 0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty, 1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta joi-
tain on tehty, 2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut, 3 = tilanne on täysin
kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa.

6.2 Väitteiden vastausten analysointi yksilötasolla

Webropolista numeeriset tulokset vietiin Excel-taulukkoon. Kaikkien vastaajien vastauk-
sissa oli variaatiota eli tuloksista sai vaikutelman, että vastauksia on pohdittu, eikä jokai-
seen väittämään ole yksinkertaisesti laitettu samaa esimerkiksi keskilinjaa vastausta.

Excel-taulukossa jokaisen yksilön jokaisen viiden väitteen vastausten pistemäärät laskettiin
yhteen ja määriteltiin Mankan ym. (2007) asteikon mukaisesti värikoodeilla:

0–5 tilanne on hälyttävä (punainen)

6–10 tehtävää riittää (keltainen)

11–15 tilanne on jokseenkin (11) tai täysin (15) kunnossa (vihreä).

Vastaavasti kokonaispisteet koodattiin seuraavasti:

0–35 työhyvinvoinnin tilanne on hälyttävä (musta)

36–70 vielä on tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi (punainen)

71–90 työhyvinvointiin on jo panostettu jonkin verran (keltainen)

91–105 tilanne on hyvä. (vihreä).

6.2.1 Oma työhyvinvointi

Kokonaispisteissä yksikään yksilö ei *Oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa* saanut hälyttävää tulosta. Punaisen tuloksen saavia yksilöitä oli 6 kappaletta. Loput 31 henkilöä jakautuivat lähes tasan keltaiseen (n = 16) ja vihreään (n = 15) tulosryhmään.

Pääsääntöisesti jokaisessa seitsemästä väiteryhmästä vastaukset olivat vihreässä ryhmässä. Erityisesti itseluottamus, terveys ja työkyky sekä elämän tasapaino olivat suurella osalla vastaajista hyvällä mallilla.

Punaisen tuloksen saaneille yhteistä oli ainoastaan virkasuhteen laatu, joka oli vakituinen kaikilla. Toiseksi suurimmaksi yhteiseksi nimittäjäksi nousi ryhmä, johon vastaaja oli kuulunut. Kolme vastaajaa kuului esikäsittelyryhmään ja loput kolme sijoittuivat tasaisesti muihin ryhmiin. Joukossa naisia ja miehiä oli yhtä paljon. Iältään tämä joukko oli pääsääntöisesti 41–50-vuotiaita (n = 4). Virkaiältään nämä vastaajat olivat enimmäkseen yli 16 vuotta poliisina toimineita (n = 4). Pääsääntöisesti kaikki olivat miehistön jäseniä (n = 5).

Kyseisillä kuudella vastaajalla ongelmia oli eniten seuraavilla osa-alueilla:

2. Työn hallinta (n = 3)
4. Kehittymishalu ja osaaminen (n = 1)
7. Esimiehen tuki (n = 3).

Yllämainittua kolme väiteryhmää tarkasteltiin vielä tarkemmin myös avoimien kysymysten vastausten valossa.

Työhallinta. Vastaajista kaksi kolmesta oli antanut 0 pistettä seuraaville väittämille:

Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.

Koen, että työtäni arvostetaan.

Toisaalta avoimien kysymysten vastausten perusteella yli kymmenen vastaajaa oli kokenut pystyvänsä vaikuttamaan työpäiviensä sisältöön ja työjärjestykseen. Kiireellisempien asioiden tullessa priorisoidaan ne ja siirretään muita asioita myöhemmäksi. Myös tutkinnanjohtajalta kysytään tarvittaessa, mikä on oleellista ja keskitytään siihen.

"Lisäksi silloin, kun on se tunne, että on perkeleesti juttuja, käyn ne läpi ja rankkaan epäoleelliset sivuun ja selkeytän toimintaani sitä kautta."

Muutama vastaaja kertoi myös tunnistavansa, milloin on rasittunut ja tekevänsä tuolloin vähemmän töitä kuin hyvinä päivinä. Toisaalta oli myös todettu, että *"Työt eivät lopu tekemällä, joten täytyy olla päiviä, jolloin ottaa rennommin."* Pari vastaajaa oli myös kertonut pyrkivänsä luomaan itselleen sellaiset olosuhteet, joissa työtä voi tehdä ilman ulkoisia keskeytyksiä (vastamelukuulokkeet, työn teko kuulusteluhuoneessa, merkitsemällä itsensä Skypestä pois). Moni koki työhyvinvointiinsa vaikuttavan, kun pystyi vaikuttamaan työaikoihinsa (työaikojen jousto, vaikuttaminen työvuorolistoihin, pidemmät työvuorot, vapaatoiveet, liukuva työaika), mikä helpottaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Monien mielestä myös mahdollisuus viikkoliikuntaan joustavasti työajan puitteissa helpotti työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Ryhmänjohtajan ja tutkinnanjohtajan innostus ja kannustus salilla käymiseen ja muuhun urheiluun koettiin positiivisena asiana ja helpottavan treenaamista ja työssä jaksamista. Yksikään vastaajista ei ollut sanallisesti ottanut suuntaan eikä toiseen kantaa siihen, arvostetaanko hänen työtään. Yksi oli kertonut itse arvostavansa omaa työtään, jonka kokee mielekkääksi ja tärkeäksi.

"Oma vapaus tekee työstä mielekästä, ettei koko ajan määrätä tekemään jotain."

Kehittämishalu ja osaaminen. Tässä väiteryhmässä alhaisen pistemäärän saanut henkilö koki, että tilanne on huono seuraavien väittämien osalta:

Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja.

Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita.

Toisaalta hän koki tilanteen olevan hyvä seuraavan väittämän osalta:

Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.

Avoimien kysymysten vastausten perusteella osa koki työn olevan haastavaa ja kiinnostavaa. Yksi vastaaja taas koki, että työn haasteellisuudesta tulisi pitää huolta, että leipiintyminen saataisiin estettyä.

Esimiehen tuki. Kaikki kolme vastaajaa olivat yhtä mieltä siitä, että tilanne on huono seuraavien väittämien osalta:

Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni.

Saan esimieheltäni riittävästi myönteistä palautetta.

Kaksi kolmesta vastaajasta oli sitä mieltä, että tilanne on huono seuraavien väittämien osalta:

Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani.

Esimieheni antaa minulle sopivasti valtaa ja vastuuta.

Myös väiteryhmän viidennen väitteen

Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.

osalta yksi vastaaja oli sitä mieltä, että tilanne on huono, eli kaikista esimiestä koskevista väitteistä joku vastaajista oli sitä mieltä, että tilanne on huono.

Useammassa avoimen kysymyksen vastauksessa työmäärän koettiin olevan liian suuri ja resurssija liian vähän. Osa koki työmäärän ja vähäisten resurssien olevan suurin työhyvinvointiinsa vaikuttava tekijä ja sitä kautta itsensä kyvyttömäksi vaikuttaa työhyvinvointiinsa kovinkaan paljoa. Asiasta on keskusteltu keskenään, mistä vastauksissa todettiin, ettei se auta. Asiaa on viety eteenpäin esimiehille, muttei sekään tunnu auttavan. Koettiin, että *"se kaikuu kuuroille korville."* Ryhmänjohtajan ei koettu olevan tasapuolinen vaan suosivan omaa perustutkintaryhmäänsä Hämeenlinnassa. Myös töiden jakautumisessa koettiin olevan eroa. Niille, jotka ovat hitaita, ei jaeta juttuja yhtä runsaasti kuin niille, jotka *"tappavat tehokkaasti"* juttuja. Eräs vastaaja ehdotti, että uusien juttujen ja akuuttien asioiden jakaminen olisi ennalta sovittua, mikä mahdollistaisi tiettyinä päivinä keskittymisen täysin omiin töihin esimerkiksi laajempien juttujen kasaamiseen. Koettiin myös, että

vuoden aikana työt eivät jakaudu tasaisesti. Joku koki työn määrän olevan kyselyn hetkellä hyvinkin siedettävä, mutta kaipasi silti lisäkäsia töitä tekemään. Kun työmäärä on valtava, ei aina pysty jättämään työasioita työpaikalle, vaan niitä tulee ajateltua kotona ja se kuormittaa. Vastauksista nousi esiin ehdotus, että esimiehet edes kerran vuodessa kävisivät tilannetta läpi työntekijöiden kanssa ja kartoittaisivat työtaakan. Näissä tilaisuuksissa tulisi käydä läpi tarkemmin jokaisen tutkijan tilanne.

Yksi vastaaja kertoi toisinaan vaativansa johtamista, jos *"joku asia tökkii."* Useimmiten hän kokee saavansa tutkinnanjohtajalta johdonmukaisen vastauksen siitä, mitä hänen halutaan tekevän ja toisaalta, miksi joskus tutkintaa rajoitetaan, eikä tutkintaa voi toteuttaa niin laajasti kuin itse olisi halunnut. Toinen vastaaja kertoi esimiehensä olevan helposti lähestyttävä, jolloin hänen puoleensa on helppo kääntyä ongelmatilanteissa.

Esimiesten tulisi vastaajien mukaan olla myös selvillä, millaisia monenkirjavia töitä heidän alaisensa työpäivien aikana tekevät. Osaa tehtävistä ei koettu ollenkaan poliisin tehtäväksi, eikä niihin ole saatu koulutusta. Esimies kuitenkin on määrännyt tehtävät tehtäväksi, mikä ei paranna työhyvinvointia, kun kokee olevansa pakotettu ja taidoistaan epävarma tekemään työtehtävää, johon ei ole saanut koulutusta. Alaisia myös kiinnostaa tietää, millaisista tehtävistä esimiesten työpäivä koostuu.

6.2.2 Organisaation työhyvinvointi

Kokonaispisteissä yksikään yksilö ei *Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa* saanut hälyttävää tulosta. Hälyttävää on sen sijaan, että punaisen tuloksen saavia yksilöitä oli 26 kappaletta. Keltaiseen tulosryhmään sijoittui 10 henkilöä ja vihreään tulosryhmään ainoastaan yksi.

Tuloksia tulkitessa tulee muistaa, että kyselystä annetussa palautteessa kerrottiin jääneen epäselväksi, mitä organisaatiolla tarkoitetaan. Osa vastaajista on näin ollen voinut vastataessaan ajatella suppeasti omaa ryhmäänsä tai Kanta-Hämeen tutkintayksikköä tai laajemmin koko poliisiorganisaatiota. Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksen 35 väitteestä 12 väitteessä oli viitattu "organisaatioomme". Erityisesti näiden kohdalla on mahdollista, että vastaajat ovat käsittäneet kysymyksen eri tavoin. Jos tutkimus toistetaan myöhemmin, olisi tärkeää vaihtaa kyseisen sanan tilalle esimerkiksi "poliisiorganisaatio" tai "Kanta-Hämeen tutkintayksikkö" sen mukaan, kumpaan halutaan viitata.

Koko vastaajajoukosta eniten vihreään ryhmään sijoittuvia vastauksia tuli väiteryhmissä, jotka koskivat työyhteisön toimivuutta (n = 20), työnhallintaa (n = 17) ja työterveyttä ja työkykyä (n = 10).

Punaisen tuloksen saaneille (n = 26) yhteistä oli ainoastaan virkasuhteen laatu, joka pääsääntöisesti oli vakituinen. Vastaajajoukon ikäjakauma noudatti melko hyvin Gaussin käyrää, jossa 41–50-vuotiaiden ikäluokkaan kuului suurin osa vastaajista (n = 11). Työkokemusta poliisissa suurimmalla osalla oli yli 16 vuotta (n = 17). Valtaosa kuului miehistöön (n = 18). Esikäsittelyryhmässä punaisen tuloksen saaneita oli 7 (78 % ryhmästä vas-

tanneista), perustutkinnassa Forssassa 4 (67 % ryhmästä vastanneista), Hämeenlinnassa 6 (75 % ryhmästä vastanneista), Riihimäellä 5 (100 % ryhmästä vastanneista) ja pitkäkestoisessa tutkinnassa 4 (44 % ryhmästä vastanneista).

Kyseisillä punaisen tuloksen saaneilla 26 vastaajalla ongelmia oli eniten seuraavilla osa-alueilla:

1. Terveys ja työkyky (n = 2)
2. Työn hallinta (n = 2)
3. Työyhteisön toimivuus (n = 1)
4. Osaaminen (n = 8)
5. Johtaminen (n = 8)
6. Organisaatio (n = 8)
7. Taloudellinen tilanne (n = 3).

Kolme eniten punaisia vastauksia saanutta väiteryhmää tarkisteltiin vielä tarkemmin.

Osaaminen. Tässä väiteryhmässä kolme henkilöä oli antanut 0-vastauksen vähintään neljään väittämään viidestä. Näillä henkilöillä ei ollut muuta yhteistä kuin vakituinen virkasuhde.

Kaikkein vähiten yhteispisteitä sai alla oleva väite, joka myös sai kaikkein eniten 0-vastauksia (n = 5).

Osaamista johdetaan systemaattisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla.

Seuraavat kolme väitettä olivat saaneet lähes yhtä paljon pisteitä ja jokaiseen oli tullut kolme 0-vastausta.

Henkilöstöä koulutetaan riittävästi ammattitaidon lisäämiseksi.

Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöään.

Työyhteisömme tukee oppimista ja jatkuvaa kehittymistä.

Yksi vastaaja kertoi esimiesten tukeneen erikoisosaamisen opiskelussa ja sen hyödyntämisessä työssä, jos jokin erikoisalue on kiinnostanut. Työpaikan sisäistä koulutusta kaivattiin enemmän ja yleisesti tiedonjakoa matalammalla kynnyksellä (esimerkiksi lakimuutokset ja niiden vaikutus töihin). Yksi vastaajista koki, että ryhmässä tekeminen nostaisi ryhmän motivaatiota ja sitä voisi lisätä.

Itse työn osalta toivottiin, että oman urapolun ja -kehityksen suunnitteluun pystyisi nykyistä paremmin itse osallistumaan ja että toiveita ja tavoitteita työn suhteen käytäisiin aidosti ja suunnitelmallisesti esimiehen kanssa läpi (esimerkiksi työkierrat ja koulutukset). Työkiertoja toivottiin pienellä kynnyksellä osaamisen päivittämiseksi, esimerkiksi päivä kentällä tai tekniikassa, jolloin henkilöstö tulee tutummaksi, yhteistyö helpottuu, tutkinnan tai kentän käytänteet tulevat tutummaksi, tulee vaihtelua töihin, tulee pidettyä laajempi perspektiivi mielessä arjen keskellä, ymmärrys lisääntyy puolin ja toisin ja ammatillinen osaaminen kasvaa. Ylipäänsä henkilöstön käyttöä yli ryhmärajojen toivottiin tarpeen mukaan. Tämä toisi työhön vaihtelua ja mielekkyyttä. Näin usein viikonloppuisin tapahtuukin, mutta sitä voisi lisätä myös arjessa. Työnohjausta voisi järjestää kaikille työntekijöille

vaikkapa vuoden tai parin välein, jotta omalta osaltaan saataisiin lisättyä työn tehokkuutta, tuottavuutta ja omaa työhyvinvointia. Määräaikaisten työsuhteiden jatkuvuus koettiin myös työhyvinvointiasiana. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus suunnitella elämäänsä pidemmällä kuin parin viikon varoitusajalla.

Johtaminen. Tämän väiteryhmän väitteistä selkeästi vähiten pisteitä saivat väitteet:

Palautekäytäntömme on toimiva, ratkaisukeskeinen ja kaksisuuntainen.

Johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat osaamista ja avointa vaikuttamista.

Organisaatio. Tämän väiteryhmän vähiten pisteitä saanut väite oli:

Organisaatiorakenteemme on joustava ja mahdollistaa tiedonkulun.

Seuraavaksi vähiten pisteitä saivat väitteet:

Organisaatiossamme ollaan kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä.

Kaikki tietävät ja ymmärtävät organisaatiomme tavoitteet, vision ja strategian.

Tiedonkulun osalta ehdotettiin tutkinnan yhteisiä palavereja esim. kerran kuussa, jolloin kuulisi, mitä on meneillään ja mitä muihin ryhmiin kuuluu.

6.3 Avoimien kysymysten vastausten analysointi

Osa avointen kysymysten vastauksista on avattu jo edellisissä kohdissa 6.2.1 ja 6.2.2.

Moni koki pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa omilla henkilökohtaisilla elämän valinnoillaan. Oma asenne ja teot ovat tärkeässä roolissa. On pidettävä huolta niistä asioista, jotka ovat omissa käsissä, ja oltava itselleen armollinen ja ymmärtävä, ettei koko maailmaa pysty pelastamaan.

"Pitämällä muutenkin asiat kunnossa niin työmaalla kuin vapaa-ajan elämässäkin."

Vaikka liikkuminen erilaisin keinoin, salilla käyden, jääkiekkoa pelaten, lenkkeillen jne., tuli esiin monien vastauksissa, yksi vastaaja oli mielestäni loistavasti myös ymmärtänyt, että joskus liikuntakin voi olla liikaa. Hän kertoi vähentävänsä treenaamista tai muuttavansa sitä kevyemmäksi, jos kokee olevansa työstä stressaantunut. Tässä monella voi olla opettelemista, sillä usein itsekin huomaan ajattelevani, että väsyneenäkin on pakko liikkua, vaikka parasta, mitä itselleen voisi tehdä, olisi mahdollistaa riittävä lepo keholleen ja mielelleen. Riittävästä nukkumisesta ja hyvin syömisestä pyrittiin myös pitämään huolta. Yksi vastaaja totesi, että ei enää tule kipeänä töihin vaan luottaa siihen, ettei maailma kaadu, jos hän on sairaana. Tällaisissa tilanteissa auttaa se, että jutuissa on hyvät merkinnät niin, että muutkin pääsevät tilanteesta perille, jos joutuvat tuuraamaan.

Viikkoliikunnan joustavuutta kiiteltiin kovasti. Varsinkin perheellisille oli tärkeää, että liikkumisen pystyi tekemään työpäivän aikana. Osa vastaajista oli taas sitä mieltä, että viikkoliikuntaa ei tarvita, vaan kuntoa hoidetaan vapaa-ajalla. Joku koki työmäärän olevan sellainen, että on vaikea irrottautua pitämään liikuntavapaata. Hän totesi, että työmäärään pitäisi itse osata suhtautua niin, ettei esimerkiksi liikunnasta pitäisi työmäärän vuoksi luistaa, vaan ymmärtäisi liikunnasta huolehtimisen edistävän työkykyä ja hyvinvointia. Työpaikan kuntosalilla tapahtuvan viikkoliikunnan lisäksi toivottiin laitoksen esimerkiksi neuvottelevan sopimushintoja muille liikunta- ja kamppailupaikoille. Työhyvinvoinnin kannalta ehdotettiin myös, että esimiesten tulisi käskää jokaista pitämään kaksi tuntia viikossa viikkoliikuntaa.

Talon ja sen tilojen ja laitteiden toimivuus on iso positiivinen asia työhyvinvoinnissa. Järjestelmien osalta toivottiin parempia järjestelmiä, jotka helpottaisivat töiden tekemistä. Osa vastaajista koki, ettei käyttäjien toiveita tietojärjestelmien osalta huomioida, mistä toisi-naan voi muodostua myös työnteon esteitä. Tietoteknisiin ratkaisuihin toivottiin parempia vaikutusmahdollisuuksia. Myös ergonomiaan on panostettu ja pyydettyäessä on saanut käyttöön esimerkiksi sähköpöydän, satulatuolin, erikoishiiren, millä on suuri vaikutus työhyvinvoinnille. Yhdelle vastaajista siisti työympäristö oli tärkeää. Hän huolehtii työtiloista korjaamalla niissä havaitsemiaan puutteita tai ilmoittamalla niistä sille, joka pystyy asiassa auttamaan.

Etätyömahdollisuutta toivottiin aina silloin tällöin mahdollisuuksien mukaan koko henkilöstön osalta, jos sille kokee tarvetta tai se on esimerkiksi lastenhoidollisesti järkevää. Etätyössä koettiin olevan mahdollista saada aikaan sama kuin jos olisi työpaikalla. Myös mahdollisuus jäädä vuorotteluvapaalle oli yhdellä vastaajalla toiveissa.

Yksi vastaaja kertoi hänellä olevan hyvä vertaisverkosto, josta saa tukea vaikeiden työtehtävien hoitamiseen. Myös terveyspalveluita esim. työpsykologin palveluksia osa vastaajista kertoi käyttävänsä matalalla kynnyksellä. Toisaalta työterveyspalvelujen kilpailutus ja palveluntarjoajan vaihtuminen on tuonut hoitosuhteeseen muutoksia. Työterveyspalveluita valitessa tulisikin huomioida, että kilpailutettavat vaihtoehdot tarjoavat kaikki tarvittavat palvelut ja esimerkiksi että työpsykologilla on riittävä pätevyys ja kokemus hoitaa ammattikuntamme erityisongelmia.

Osa vastaajista oli myös ymmärtänyt olla pyrkimättä täydellisyyteen, vaan tekemään sen, mikä kulloisenkin jutun kanssa on riittävä. Toisaalta joku koki saavansa hyvinvointia siitä, että panosti laadulliseen työhön siitä huolimatta, että juttumäärät ovat valtavat. Jotakuta taas vaivasi, että ei pysty tekemään työtään niin huolellisesti kuin haluaisi.

Osa koki vaikuttavansa työhyvinvointiinsa pitämällä yllä hyvää ilmapiiriä ja pitämällä huolta muiden viihtyvyydestä. Joku myös vaalii tietoisesti positiivisia ajatuksia ja pyrkii olemaan kiva ja luotettava työkaveri. Hyvä työporukka on ensisijaisen tärkeää työhyvinvoinnille.

"Iso osa työhyvinvoinnistani lähtee työyhteisöstä ja työkavereista. Huonoimmat muistot työpaikaltani eivät liity asiakkaisiin tai työtehtäviin, vaan siihen, jos on ollut työyhteisössä jotain ongelmia."

Työkavereiden kanssa suunnitellut ja järjestetyt koulutuspäivät illanviettoineen, teatterikäynnit, yhdessä liikkuminen, viikkoliikuntaan kannustaminen ja sen harrastaminen yhdessä jne. koettiin kuuluvan työhyvinvointiin. Koulutusten ja seminaarien katsottiin tuovan hyvää vaihtelua.

"Tiivistetysti voisi sanoa: pidän itsestäni hyvän huolen vapaa-ajalla, tunnistan omat rajani ja osaan pitää niistä kiinni, käytän hyväksi työnantajan tarjoamia palveluja ja huolehdin omalta osaltani, että työporukassani säilyy mukava ja rento ilmapiiri."

6.4 Vastausten vertailu tutkinnanjohtajien vastausten kanssa

Vihtilän pro gradu -tutkielmassa käytettiin samaa kyselyä kuin tässäkin tutkimuksessa ja siinä havaittiin sama trendi kuin tässäkin tutkimuksessa. Henkilökohtainen työhyvinvointi on paremmassa kunnossa kuin organisaation työhyvinvointi. Oman työhyvinvoinnin tulosten jakauma oli hieman erilainen, mutta molemmissa tutkittavissa joukoissa 16 prosentilla oli vielä tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämän tutkimusjoukon vastaajat sijoituivat tasaisemmin kahteen muuhun ryhmään (43 % ja 41 %) kuin Vihtilän tutkimuksessa (52 % ja 32 %). (Vihtilä 2019, 39–40.) (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Oma työhyvinvointi tässä tutkimuksessa.

Pistekeskiarvojen osalta tutkinnanjohtajien vastaukset oman työhyvinvoinnin osalta olivat hyvin samansuuntaisia kuin tässäkin tutkimuksessa. Neljällä osa-alueella tutkinnanjohtajat ovat saaneet yhden pisteen alhaisemman tuloksen kuin tämän tutkimuksen vastaajat.

Tutkinnanjohtajat ovat vastaavasti saaneet yhden pisteen korkeamman pistekeskiarvon kahdella osa-alueella. (Vihtilä 2019, 41–50.) Taulukossa 2 keltainen väri kuvaa tilannetta, jossa tehtävää vielä riittää ja vihreä väri, että tilanne on jokseenkin (11) tai täysin (15) kunnossa.

Taulukko 2. Tämän tutkimuksen ja Vihtilän pro gradu -tutkimuksen vertailu oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen osalta.

OMA TYÖHYVINVOINTI	Tämä tutkimus	Vihtilän pro gradu -tutkimus
1. Terveys ja työkyky	12	11
2. Työn hallinta	10	11
3. Työkaverit	13	12
4. Kehittymishalu ja osaaminen	12	13
5. Itseluottamus	13	13
6. Elämän tasapaino	13	12
7. Esimiehen tuki	11	10

Organisaation työhyvinvoinnin osalta tilanne vaikuttaa olevan parempi tässä tutkimusjoukossa kuin tutkinnanjohtajilla vuonna 2018. Tässä tutkimuksessa tilanne oli hyvä tai työhyvinvointiin oli panostettu jo jonkin verran 30 prosentilla vastaajista, kun tutkinnanjohtajista vain 16 prosentilla oli työhyvinvointiin panostettu jo jonkin verran. Tämän tutkimuksen vastaajista vain 70 prosentilla on vielä tekemistä työhyvinvoinnin parantamiseksi, kun taas tutkinnanjohtajilla vastaava prosenttiosuus oli 84. (Vihtilä 2019, 52.) (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Organisaation työhyvinvointi tässä tutkimuksessa.

Pistekeskisarvojen osalta tutkinnanjohtajien vastaukset olivat organisaation työhyvinvoinnin osalta jopa enemmän samansuuntaisia tämän tutkimuksen kanssa kuin oman työhyvinvoinnin osalta. Vain kolmella osa-alueella tutkinnanjohtajat ovat saaneet yhden pisteen alhaisemman tuloksen kuin tämän tutkimuksen vastaajat. (Vihtilä 2019, 53–64.) Taulukossa 3 keltainen väri kuvaa tilannetta, jossa tehtävää vielä riittää ja vihreä väri, että tilanne on jokseenkin kunnossa.

Taulukko 3. Tämän tutkimuksen ja Vihtilän pro gradu -tutkimuksen vertailu organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksen osalta.

ORGANISAATION TYÖHYVINVOINTI	Tämä tutkimus	Vihtilän pro gradu -tutkimus
1. Terveys ja työkyky	9	8
2. Työn hallinta	10	9
3. Työyhteisön toimivuus	11	10
4. Osaaminen	8	8
5. Johtaminen	8	8
6. Organisaatio	8	8
7. Taloudellinen tilanne	9	9

Loppupäätelmänä näiden kahden tutkimuksen tulosten vertailusta voidaan sanoa, että yllättävän samansuuntaisia vastauksia eri tutkimusjoukosta on saatu vajaan kahden vuoden aikaerolla. Tutkinnanjohtajille tutkimus toteutettiin lokakuussa 2018 ja tämä tutkimus oli avoinna kesä–elokuussa 2020. Koska kyseessä on kuitenkin melko pienten joukkojen tulokset ei voi vielä vetää suuria johtopäätöksiä siitä, että tulokset päteisivät suuremmassa joukossa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen mukaan Kanta-Hämeen tutkintayksikön jäsenet pääsääntöisesti hyvin. Heidän oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa ryhmätasolla saamansa pistemäärät kertovat tilanteen olevan pääsääntöisesti jokseenkin kunnossa. Jokaisessa oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksen seitsemästä väiteryhmästä suurin osa vastauksista oli vihreässä ryhmässä. Erityisesti itseluottamus, terveys ja työkyky sekä elämän tasapaino olivat suurella osalla vastaajista hyvällä mallilla. Työn hallinnan osalta sen sijaan riittää tehtävää. Yksilötasolla oman työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa nousi esiin muutama yksilö, joilla on ongelmia työn hallinnan, kehittymishalun ja osaamisen sekä esimiehen tuen osalta. Naiset kokivat esimiehensä rohkaisevan ja kannustavan heitä työssään tai ottavan huomioon heidän ehdotuksiaan ja toiveitaan vähemmän kuin miehet. Työnhallinnan osalta päällystö koki työmääränsä sopivammaksi kuin muut tutkimukseen vastanneet ryhmät.

Organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa vain työyhteisön toimivuuden katsottiin olevan jokseenkin kunnossa. Muiden osa-alueiden, varsinkin osaamisen, johtamisen ja organisaation osalta koettiin vielä olevan tehtävää. Yksilötasolla organisaation työhyvinvoinnin kuntokartoituksessa 70 % vastaajista kokee, että työhyvinvoinnin parantamiseksi on vielä tekemistä. Eniten vihreään ryhmään sijoittuvia vastauksia tuli väiteryhmässä, joka koski työyhteisön toimivuutta. Toiseksi eniten vihreään ryhmään sijoittuvia vastauksia tuli yllättäen työnhallintaa koskeviin väitteisiin eli työnhallinnan osalta tutkimusjoukossa on selkeitä eroja. Olisi mielenkiintoista selvittää, ovatko erot omista kyvyistä vai organisaatiosta johtuvia. Moni koki pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa omilla henkilökohtaisilla elämän valinnoillaan. Oma asenne ja teot ovat tärkeässä roolissa. Kolmanneksi eniten vihreään ryhmään sijoittuvia vastauksia tuli työterveyttä ja työkykyä koskevaan väiteryhmään.

Tulosten analysoinnin jälkeen jäin pohtimaan seuraavia asioita:

1. Onko työyhteisössä perustehtävät selvillä ja ovatko peruspilarit tukevasti pystyssä? (Katso kuva 1)

- Ovatko kaikki tehtävät poliisin tehtäviä vai kuuluisiko osa töistä jonkun muun tehtäväksi? Tutkimuksessa kävi ilmi, että osaa työtehtävistä ei koettu poliisin tehtäviksi. Olisi hyvä selvittää, miksi näin on, mistä tehtävistä on kyse ja onko asialle tehtävissä jotakin. Kenelle työt kuuluisivat?
- Onko työt järjestetty selkeästi ja onko niiden jaossa yhteiset pelisäännöt? Tutkimuksessa töiden jakautumisessa ryhmien, henkilöiden ja myös vuodenaajan suhteen koettiin olevan eroja.

2. Tulevatko kaikki ihmisen perustarpeet tyydytetyksi? (Katso kuva 5)

- Onko kaikilla mahdollisuus tunkea psykologista turvallisuuden tunnetta? Jaetaanko työt reilusti ja tasapuolisesti? Kohdellaanko eri ryhmiä tasapuolisesti? Jaetaanko resursseja tasapuolisesti eri ryhmien tarpeisiin? Vas-

tauksissa tuli esiin jonkin verran kokemus siitä, että töiden jakamiselle ei ole ennalta sovittuja sääntöjä ja työt jakautuvat epätasaisesti.

- Koetaanko esimiesten ja työkavereiden arvostavan tehtyä työtä ja yksilöitä? Annettaanko positiivista palautetta tasapuolisesti? Avoimissa vastauksissa ei näihin asioihin juuri otettu kantaa, mutta olisi ehdottoman tärkeää selvittää, kokevatko jäsenet olevansa arvostettuja työyhteisössä ja saavatko he riittävästi palautetta työstään.

- Vallitseeko ryhmissä avoin vuorovaikutus? Kuunnellaanko työntekijöitä? Osa vastaajista koki, että heidän esimiehille kertomansa asiat kaikuivat kuu-roille korville, eikä mikään muutu.

- Saavatko kaikki tarpeeksi koulutusta työtehtäviinsä tai esimerkiksi tietojärjestelmien käyttöön? Paljon kuulee, että erilaisia koulutuksia ja tietoa tulee liikaa, joten oli positiivista huomata, että koulutusta kaivataan vielä enemmän, osa erityisesti omiin työtehtäviinsä, osa yleisesti. Tietojärjestelmien kehityksen ja hankinnan osalta olisi erityisen tärkeää kuunnella loppukäyttäjien palautetta nykyisistä järjestelmistä ja niiden puutteista ja ongelmista.

Näitä yllä olevia asioita toivoisin eri ryhmissä pohdittavan. Esiin voi nousta selkeitä ja helppojakin kehityskohteita. Saattaa esimerkiksi olla, että toiminnan takana on selkeät pelisäännöt. Ne vain pitää tehdä näkyväksi. Resurssien riittävyyteen ja töiden jakautumiseen tulisi panostaa asianmukaisesti tai mahdollistaa ehdotetun mukainen resurssien joustava käyttö yli ryhmärajojen. Myös kattavan työhyvinvointisuunnitelman laatimista kannattaa harkita seuraavana askeleena.

8 KEHITYSKOhteET

Tutkimuksessa nousi esiin monia kehityskohteita, joista tässä käyn läpi muutamia. Työhyvinvoinnin kehittämisessä voidaan toimenpiteitä pääasiassa tehdä kolmella eri tasolla: yksilötasolla, organisaatiotasolla ja yhteiskuntatasolla. Ylivoimaisesti tärkeintä on panostaa omaan itseensä, mutta välillä omien asenteiden ja toimintatapojen muuttaminen voi olla myös ylivoimaisen vaikeaa. Organisaatio ja yhteiskunta pääsääntöisesti eivät voi ottaa kokonaisvastuuta henkilön hyvinvoinnista. Yksilötasolla vastuu on suurin. Yksilötasolla on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi seuraaviin:

- oikea asenne itseensä ja muihin
- tiedot ja taidot ajan tasalla (työmarkkinakelpoisuus)
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- liikunta ja rentoutuminen
- terveelliset elämäntavat
- positiivinen ja rakentava asenne työyhteisön kehittämiseen.

Organisaation osalta työnantaja voi hyvin monella tavalla vaikuttaa henkilöstönsä työhyvinvointiin. Näistä keskeisempiä ovat muun muassa:

- mielenkiintoiset ja haasteelliset työt
- joustavat työajat
- sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja vaikuttaminen
- kannustava työilmapiiri
- hyvä johtaminen
- fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon tuki
- lakisääteistä laajempi työterveyshuolto
- yksilölle sopivat työsuhteen ehdot
- terveysneuvonta (liikunta, ravitsemus).

Yhteiskunnan tasolla voidaan vaikuttaa esimerkiksi seuraaviin asioihin:

- hyvät kouluttautumismahdollisuudet
- työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen kehittäminen
- tasokas ja nopeasti tarjolla oleva terveydenhoito
- kehittyvään yhteiskuntaan sopiva työtulovero-, sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmä
- kehittyneet ammatinvalinnan ohjauspalvelut myös aikuisille. (Kauhanen 2016, 87–89, 94.)

8.1 Minä itse

Joskus tärkein muutoskohde on hyvin lähellä, niin lähellä, ettei sitä ensimmäisenä tule ajatelleeksi. Surakka ja Rantamäki (2013) ovat kirjoittaneet kattavan kirjan siitä, miten saada työelämästä enemmän irti. Jos nykyisessä työyhteisössä kokee olonsa huonoksi, voisi pohdita, tunteetko itsensä ja tietääkö, mikä on itsellensä tärkeää, ja miten omat toimintatavat vaikuttavat työssä menestymiseen. Jos kaipaa turvallisuutta ja pysyvyyttä, julkisen sektorin organisaatiot ja tehtävät, kuten poliisi, ovat monesti sopivia työpaikkoja. Itsenäisyyttä, vapautta ja riippumattomuutta voi olla vaikea toteuttaa poliisissa, koska suuressa organisaatiossa

tiössä on tietyt toimintatavat ja pelisäännöt, joita tulisi noudattaa. Esimiestyön voi kuvitella olevan hohdokasta, mutta käytännössä työ voi olla hyvin stressaavaa, kun vastuu suurista asioista ulottuu helposti myös vapaa-ajalle. Ihmisten auttaminen ja palvelu ovat keskeisessä roolissa esimerkiksi poliisin työssä, joten poliisin työ soveltuu niille, jotka haluavat olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa ja auttaa heitä. Vaikka ei olisikaan suorassa asiakas-kontaktissa, voi palvella ja auttaa myös työtovereitaan. Poliisiorganisaatiosta löytyy varmasti paljon niitä, joita kiinnostaa kovat haasteet ja niiden voittaminen, oli kyseessä sitten fyysiset tai henkiset haasteet. Tärkeää on myös tiedostaa oman elämänsä eri osa-alueet ja miten parhaiten sovittaa työelämä ja yksityiselämä. Elämäntilanteiden muuttuessa esimerkiksi perheen kasvaessa ja terveydentilan muuttuessa voi olla tarpeen miettiä, minkälainen työtehtävä milloinkin on parhaimmillaan. Omaa terveyttään ei myöskään tulisi uhrata työnsä vuoksi. (Surakka & Rantamäki 2013, 5, 13–19.) Oma ote työntekoon tulisi säilyttää myös ulkoisten vaikutteiden paineessa. Jos jokin ei työssä toimi, työntekijä on itse avainhenkilö muutoksen käynnistämisessä. Työn oma-aloitteisella muokkauksella vältetään "minä olen vaan töissä täällä" turhauma. Jotkin muokkaukset työssään voi tehdä oma-aloitteisesti, toisista muokkauksista tulee neuvotella esimiehen kanssa ja saada esimiehen hyväksyntä muutokselle. (Kallio & Kivistö 2013, 27.)

Itsensä tuntemisen lisäksi on myös tunnettava, miten erilaiset työyhteisöt toimivat. Valtion palveluksessa voi vaikuttaa esimerkiksi Suomen hyvinvointiin ja valtion eri organisaatioiden toiminnassa on tärkeää mm. yhteiskunnallinen vaikuttavuus, kansalaisten palveleminen, luotettavuus ja korkea etiikka. Jotta menestyy työyhteisössä, on osattava sovittaa luontaiset toimintatapansa työyhteisön toimintaan ja tukea työyhteisön johtoa ja ryhmiä. Tyytyväisyyteen vaikuttaa myös, miten osaa hyödyntää työntekijän tarjoamat antimet. Työntekijältä tulisi palkan lisäksi saada monia muitakin asioita kuin henkilöstöetuja (työpaikan kuntosali, työterveyshuolto, juhlat ja kerhotoiminta) esimerkiksi mahdollisuuden kehittyä työssään lisäkoulutuksen kautta, palautetta työstään, mahdollisuuden osallistua toiminnan kehittämiseen. Lisäksi työympäristöön vaikuttavat monet muut asiat, kuten esimerkiksi lait ja sopimukset. (Surakka & Rantamäki 2013, 5, 67, 122.)

Ihmisen omilla elämäntavoilla on suuri merkitys myös työssä jaksamiseen, sillä ihminen on kokonaisuus, jossa fyysinen, psyykinen ja henkinen puoli kietoutuvat monin tavoin toisiinsa. Monet ilmiöt kasautuvat ihmisen elämässä: on onnistumisia ja noidankehiiä. Hyvinvointi kasaantuu toisille ja pahoinvointi toisille. Noidankehien katkaiseminen mahdollisimman varhain on tärkeää. On sama, mistä kehittämisen aloittaa, kunhan aloittaa, koska pienetkin muutokset auttavat. Erilaiset harrastukset tuovat sisältöä ja vastapainoa työn ulkopuoliseen elämään. Liikunta on henkisesti ja sosiaalisesti kuormittavan työlle vastapainoa, joka toisille on luonnollista mutta joka toisilta vaatii enemmän. Liikunnan suhteen tulisikin muistaa, että jokainen liikkuu vain itsensä vuoksi, kehittääkseen omaa hyvinolontunnettaan. Liikunta ei siis ole kilpailua muiden kanssa, vaikka ammattikunnassamme tunnutaankin olevan hyvin kilpailuviettisiä ja ainakin Hämeenlinnan poliisiaseman kuntosalilla on meneillään useampiakin haasteita. Liikunnan ja muiden harrastusten ohella myös perhe- ja muu sosiaalinen elämä tuo vastapainoa työlle. Työelämän kielteiset tunteet voivat purkautua läheisten turvallisessa ja tutussa seurassa kotona. Toisaalta perhe-elämän ongelmat voivat heijastua työelämään. Oma tilanne on hyvä tunnistaa. Jos työhön kuluu

liikaa voimia, on hyvä tarkastella myös perhe-elämän tilannetta. Perhe-elämäänkin on jatkuvasti panostettava ennalta, jotta siellä olevat voimavarat säilyisivät. (Juuti & Vuorela 2015, 85–94.)

Toimistotyön yhtenä suurena ongelmana on liikkumattomuus, joka saattaa johtaa jopa työkyvyttömyyteen, ja voi tulevaisuudessa kustantaa yhteiskunnalle kymmeniä miljardeja euroja vuosittain. Lihaskato ja alhainen lihasvoima lisäävät ennen aikaisen kuoleman riskiä. Alhaisen lihasvoiman sanotaan olevan jopa suurempi riski terveydelle kuin liiallisen lihavuuden, huomattavasti kohonneen verenpaineen ja kolesterolin aiheuttamat riskit yhteensä. Istumisen aiheuttamiin ongelmiin voi vaikuttaa muuttamalla istuma-asentoa, istumalla oikein ja vähemmän ja pyrkimällä tekemään osa työstä seisten. Myös työnantaja voi panostaa pienin teon työssä viihtymiseen päivittäin tarjoamalla esim. pari kahvakuulaa, keppejä tai muita välineitä, joilla työpäivän aikana voi saada veren liikkeelle ja mielen virkeämmäksi. (Laakso 2015, 16, 19, 21, 85, 168–169.)

Fyysisen kunnon lisäksi on hyvä pitää huolta myös omasta älyllisestä kunnostaan. Älyllisiä resursseja kuluttavia ja älyllistä kuntoa heikentäviä tekijöitä ovat stressi, unen puute, huono ja vääränlainen ravinto, liikunnan puute sekä alkoholi ja huumeet. Sen sijaan älyllistä resurssia huoltavia ja älyllistä kuntoa lisääviä tekijöitä ovat jatkuva oppiminen, monipuolinen ja haasteellinen aivojen käyttö, terveelliset elämäntavat, stressin hallinta ja palautumisesta huolehtiminen sekä sosiaaliset suhteet, jotka tuovat myös henkistä hyvinvointia. Hyvä terveys ja turvallisuus ovat älyllisen kunnon perusta. Terveellisiin elämäntapoihin kuuluvat terveellinen ravinto, riittävä uni ja riittävä liikunta sekä kohtuullisuus kaikessa. Työpaikka voi myös tukea ihmisen älyllistä kuntoa. Älyllistä kuntoa tukevaa työpaikkaa kuvaa:

- hyvä johtaminen
- tulevaisuuteen suuntautuminen
- osaamisen arvostus ja ketterä oppiminen
- innostunut ilmapiiri ja auttamisen kulttuuri
- tuloksellisuus – mahdollistaja ja tulos
- kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Ojala 2011, 123–124.)

Moni sanoi vapaassa palautteessa kokevansa työhyvinvointinsa olevan hyvä. On tärkeää, että näiden henkilöiden lisäksi yhä useampi alkaisi tuntea työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Työhyvinvointiin tulee panostaa jatkossakin ja miettiä, millä tavalla työhyvinvointia eri ryhmissä voisi parantaa.

8.2 Työkierto

Yksi mahdollisuus oman työn muokkaamiseen ja kehittämiseen on työkierto. Mieli työssä -kirjassa lastentarhanopettaja on loistavasti tiivistänyt työkierron merkityksen seuraavasti:

"Työkierto on tuuletus työtavoissa ja ympäristössä. Joutuu laittamaan itsensä likoon ja tulee onnistumisen mahdollisuus. Rutiineista voi muodostua kuolettavan tylsiä, rutiinit tappaa työn ilon. Työkierrossa tutustuu uusiin: on sellaisia ihmisiä, joilla on ominaisuuksia, joita minulla ei ole."

Joidenkin töiden voidaan katsoa olevan toisarvoisessa asemassa. Itse tehtävä voi olla tarpeellinen, mutta sen teettämiseen sisältyy alentavaa suhtautumista tai kohtuuttomuutta ja se tuntuu varsinaista työtä häiritsevältä. Tehtävää on vaikea mieltää tärkeäksi työkokonaisuuden kannalta. Esimiehellä ja työntekijällä voi olla eriävä käsitys työtehtävistä ja niistä olisi hyvä keskustella. Mieli työssä -kirjassa autonasentaja on pohtinut asiaa seuraavasti:

"Epätasa-arvoa, kun joku tekee aina ikävimmät työt ja joku saa niistä kieltäytyä. Tasapuolisesti pitäisi antaa töitä, ettei yhdellä teetetäisi hankalia hommia. Kiertävä homma pitäisi olla."

(Kallio & Kivistö 2013, 29, 86–87.)

Tässä tutkimuksessa yhtenä työhyvinvointia parantavana tekijänä toivottiin lyhyitä esim. yhden päivän työkiertoja esimerkiksi kentällä tai tekniikassa. Myös henkilöstön joustavaa käyttöä ryhmärajojen yli toivottiin. Keskustelin rikosylikomisario Riku Vihtilän kanssa alustavasti tuloksista elokuun puolivälissä tulosten valmistuttua. Vihtilä näki työkierrat myös tärkeinä. Jaksosuunnittelun kannalta helpointa voisi olla jakson tai muutaman mittaiset työkierrat, joissa henkilöt vaihtavat päittäin tehtäviä. Näissä kuitenkin tulisi huomioida taloudelliset näkökulmat ja esimerkiksi kentän ja tutkinnan palkkauksen erot. Asiaa tulisi miettiä huolellisesti ja pohtia ratkaisua, joka edesauttaisi tutustumista eri tehtäviin ja työyhteisöihin helposti.

8.3 Johtaminen

Surakan ja Rantamäen mukaan johtajuuteen liittyy paljon muutakin kuin ihmisten johtaminen, vaikkakin mielenkiintoa johtaa ihmisiä tarvitaan esimiehen roolissa. Keskeisessä roolissa on myös työn organisointi ja muita koskevien päätösten tekeminen. Esimiehen vastuulla on, että ihmiset toimivat organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Huono johtamisen laatu aiheuttaa helposti oireita työpaikalla. (Surakka & Rantamäki 2013, 15.)

Johtaminen on asioiden ja ihmisten johtamista. Johtamisen yhteys organisaatiossa tehtävään työhön näkyy siinä, miten yksittäiset tehtävät pystytään jäsentämään osaksi isoa kokonaisuutta. Periaatteessa jokainen organisaation työtehtävä pitäisi pystyä perustelemaan organisaation strategialla. (Virtanen & Sinokki 2014, 119.) Tässä lienee Kanta-Hämeen tutkintaryhmässä vielä kehittämistä, jos koetaan, ettei oma työtehtävä edes kuulu poliisin tehtäviin.

Esimiehen ja johtajan merkitys työyhteisön hyvinvoinnille on keskeinen. Esimiehen taidot ja erityisesti vuorovaikutustaidot ratkaisevat viime kädessä, päästäänkö tavoitteisiin. Hyvällä johtamisella esimies ylläpitää ja edistää henkilöstön onnistumista ja innostumista työstään. Johdon ja esimiehen ammattitaidossa kyky ja halu arvostuksen osoittamiseen ja luottamuksen ylläpitämiseen luovat henkilöstölle perusturvallisuuden tunteen, joka taas on tärkeä hyvinvoinnin lähtökohta. Hyvällä työkykyjohtamisella tulisi pystyä parantamaan työn tuottavuutta olemassa olevilla resursseilla nykyisten työaikojen puitteissa työntekijöiden iästä ja taustasta riippumatta. (Virtanen & Sinokki 2014, 147–148.)

Esimiestyössä ongelmia saattaa aiheuttaa esimiehen passiivisuus. Esimies ei ole aidosti läsnä eikä synny päätöksiä. Myös negatiivinen kontrolli on kielteinen piirre esimiestyössä. Tällainen esimies esimerkiksi tarkkailee liikaa työsuorituksia ja ajankäyttöä. Esimiehellä voi olla myös ärsyttävä halu olla aina oikeassa ja sanoa viimeinen sana. Tällaisen kontrolloivan "besserwisserin" johdettavana usein sekä työn tulokset että työntekijät "tuhoutuvat". (Virtanen & Sinokki 2014, 147.)

Esimiestyö on myös tunnejohtamista ja tärkeässä roolissa on esimiehen omien tunteiden hyväksyntä ja käsittely. Esimiehen on käsiteltävä myönteisten tunteiden lisäksi myös kielteisiä tunteita, joita työssä syntyy. Nämä tunteet kohdistuvat usein työhön, mutta myös työyhteisön jäseniin. Vain tunteita ja kokemuksia kunnioittavassa ilmapiirissä on tilaa erilaisuudelle. Mikäli työyhteisön kulttuuri vaalii samanlaisuutta ja edellyttää tasapäisyyttä sekä yhteneviä toimintamalleja, ei työyhteisössä luovuus kuki. Sinne ei myöskään synny osaamiskeskittymiä, joiden varassa erinomainen toiminta voisi viritä. Erinomainen toiminta kukoistaa keskustelelevassa ja huumorilla höystetyssä ilmapiirissä. Hyvässä tunneilmapiirissä käsitellyistä keskusteluista jää osallistujille inhimillisyyttä korostava hyvä olo. Narsistisen itseriittoisessa, paranoidisen vihamielisessä tai depressiivisen alakuloisessa ilmapiirissä käydyistä keskusteluista jää osallistujille paha olo. Narsissisessa kulttuurissa tunneilmaston tyhjyys tarttuu keskustelun osallistujiin. Tunnetilat ovat tarttuvia ja negatiivisuus on valitettavasti positiivisuutta vahvempi voima. Yksikin nyrpeä, ärtynyt, kriittinen tai kiukutteleva työntekijä voi pilata työyhteisön ilmapiirin. Pahinta on, jos esimies toimii tällaisena työyhteisön energisyyden tuhoajana. Erityisesti esimiehen tunnetila vaikuttaa johdettaviin ja koko työyhteisöön. Työongelman ja negatiivisia tunnetiloja aiheuttava syy voi olla esimerkiksi myös puutteellinen osaaminen tai tyytymättömyys työhön. (Juuti & Vuorela 2015, 50–51, Virtanen & Sinokki 2014, 150, 217.)

Tunteiden johtamiseen kuuluu myönteinen läsnäolo ja vaikuttaminen. Myönteisen ja korjaavan palautteen lisäksi tulee huomioida tulevaisuuteen tähtäävät vaikutukset. Kun esimies tukee työntekijöiden onnistumista, hän saavuttaa myös omat tavoitteensa. Yhtenä palautteen antotapana on kehitys- tai tavoitekeskustelu, jossa asetetaan työntekijälle tavoitteet sekä seurataan ja arvioidaan niiden toteutumista. Keskustelussa tulisi pohtia tavoitteiden lisäksi myös työhyvinvointia ja osaamista. (Virtanen & Sinokki 2014, 151.) Tässäkin tutkimuksessa vastaajat toivoivat mahdollisuutta osallistua oman urapolun ja -kehityksen suunnitteluun nykyistä paremmin ja että toiveita ja tavoitteita työn suhteen käytäisiin aidosti ja suunnitelmallisesti esimiehen kanssa läpi (esimerkiksi työkierrot ja koulutukset).

Tärkeimpiä arvoja johtamisessa ovat oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Oikeudenmukaisen päätöksenteon periaatteisiin kuuluu, että päätökset ovat johdonmukaisia ja säännöt samat kaikille. Oikeudenmukaista johtamista on oikeudenmukaisen päätöksenteon lisäksi oikeudenmukainen kohtelu. Oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden toteutuminen Kanta-Hämeen tutkintaryhmässä kyseenalaistettiin vastuksissa resurssien ja töiden jakautumisen osalta. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu on monin tavoin vaativaa. Monimuotoisessa työyhteisössä iän, sukupuolen, kulttuuritaustan, kielen, koulutuksen, elämäntilanteen tai temperamenttien huomioiminen ja hyödyntäminen ja erilaisuuden ar-

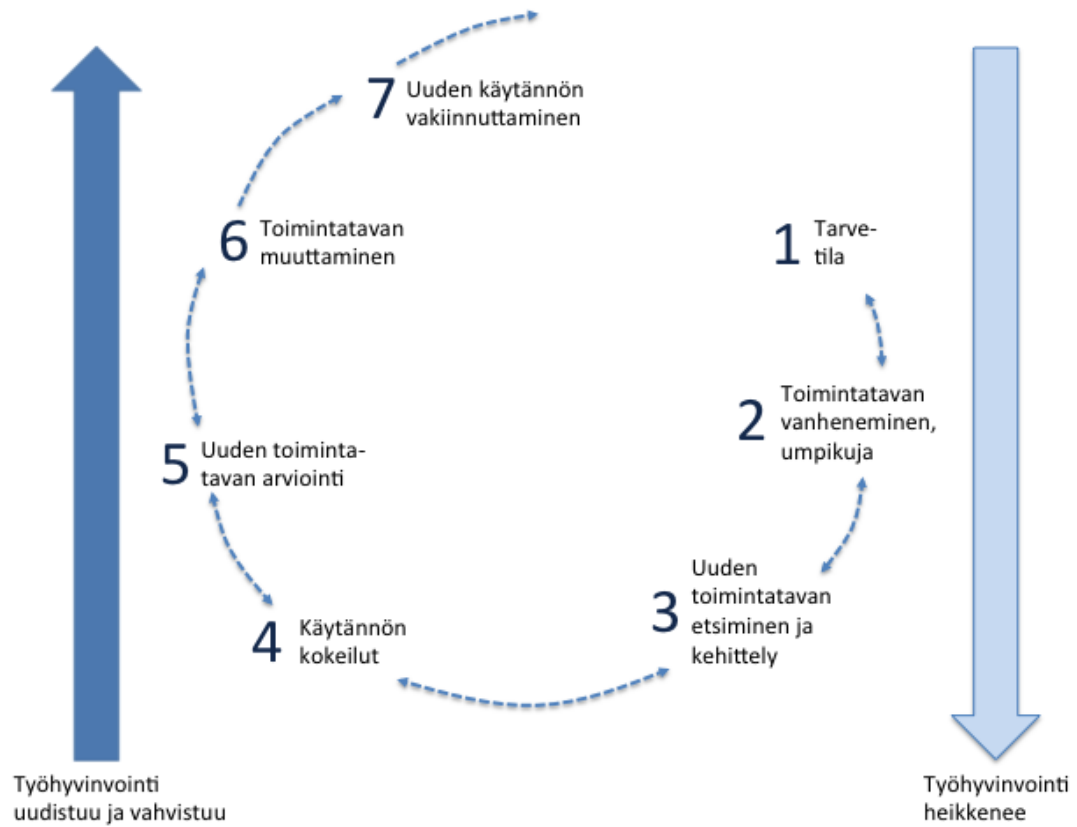
vostaminen saattavat synnyttää erilaisia mielipiteitä. Ihmiset ajattelevat eri tavoin asioista, myös suvaitsevaisuudesta. (Virtanen & Sinokki 2014, 152-153.) Monissa tutkimuksissa on todettu esimiestuen olevan erityisen tärkeää naisille, kun taas miehet hyötyvät keskimäärin enemmän työtoverituesta (Virtanen & Sinokki 2014, 216). Tässäkin tutkimuksessa nousi esiin naisten ja miesten väliset erot siinä, miten he kokevat esimiehensä rohkaisevan ja kannustavan heitä (kuvio 1), miten esimiehet ottavat huomioon heidän ehdotuksensa ja toiveensa (kuvio 2) ja miten hyviä ja arvostettuja organisaation esimiesten koetaan olevan (kuvio 3). Tässä tutkimuksessa nousi toisaalta esiin se, että on saatu esimiehen suunnalta tukea erikoisosaamisen opiskeluun ja sen hyödyntämiseen työssä, ja toisaalta, että työpaikan sisäistä koulutusta kaivattiin enemmän ja yleisesti runsaampaa tiedonjakoa. Joku koki, ettei ollut saanut riittävää koulutusta tehtävänsä.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja siihen vaikuttavat yksilön ja organisaation lisäksi myös ympäröivä yhteiskunta. Ei riitä, että pyrkii sovittamaan työn ja yksityiselämän haasteet (esimerkiksi lapset, iäkkäät vanhemmat, läheisen kuolema, päihde- tai mielenterveysongelmista kärsivä läheinen, parisuhdekriisi tai velkasaneeraus). Myös lainsäädännöllä (esim. eläkemahdollisuudet, työkyvyttömyys) on vaikutus työntekijän halukkuuteen jatkaa työssä. Taloudellisella kompensatiolla on suuri merkitys, kun tekee päätöstä jatkaa työssä tai siirtyä eläkkeelle. Yhteiskunta vaikuttaa myös työhyvinvointiin liikuntamahdollisuuksien luojana ja terveystalouden tuottajana. (Virtanen & Sinokki 2014, 154-155.) Verotuksen kautta voi vaikuttaa esim. ruokailutottumuksiin ja kykyyn ylläpitää terveyttä yleisesti. Muutoksia voidaan siis tarvita usealla eri tasolla, mutta tärkeintä on aloittaa jostakin.

8.4 Työhyvinvointia edistävä muutosprosessi

Hyvinvointia voidaan lisätä työtä kehittämällä. Työyhteisö ei ole tuloksellinen eikä voi hyvin ellei sitä jatkuvasti kehitetä. Esimiehen vastuulla on havaita oman vastualueensa kehitystarpeet ja käynnistää hankkeita, jotka kehittävät toimintaa. Kehittämisen menetelmiä on lukuisia. Keskeistä tulokselliselle ja hallinnan tunnetta lisääville kehittämismenetelmille on, että ne perustuvat ihmisten osallistumiselle, avoimelle ja luottamukselliselle vuorovaikutukselle sekä pyrkimykselle saada palautetta omasta toiminnasta. Näiden periaatteiden varaan rakentuva kehittäminen tähtää siihen, että jokaisen voimavarat saataisiin täysimääräiseen käyttöön organisaatiossa ja toiminta saataisiin suoritettua sujuvasti sekä työhön liittyvät päätökset tehtyä siellä, missä tapahtumatkin ovat. Hyvä kehittämisohjelma lähtee liikkeelle ajatuksesta, että jokainen tuntee oman työnsä paremmin kuin muut. On tärkeää myös tunnistaa, mikä on varsinainen ongelma. Jos esimerkiksi tietojärjestelmästä puuttuu systemaattisesti tietoja, ei syy välttämättä ole työntekijöiden huolimattomuudessa tai huonoudessa vaan järjestelmä yksinkertaisesti ei tue tarvittavien tietojen keräämistä ja tallentamista. Voikin olla niin, että koulutuksen ja ohjeiden sijaan onkin tarpeen kehittää tietojärjestelmiä tai muita työkaluja. Tässä tutkimuksessa nousi esiin useita potentiaalisia muutostarpeita vastaajien avoimesta palautteesta. Nyt, kun työyhteisössä on huomattu kehittymistarpeita, tulisi siirtyä uuden toimintatavan etsimisen ja kehittelyn -vaiheeseen. Näitä ideoita tulisi testata ja arvioida säännöllisesti. Organisaation muutosprosessissa voi joskus olla tarpeen mennä myös taaksepäin ja miettiä muita toimintatapoja, jos yhden muutoksen

kokeilu ei ole onnistunut. Kun jokin muutos arvioidaan työyhteisön toimintaa parantavaksi, toimintatapa muutetaan ja uusi käytäntö vakiinnutetaan. (Juuti & Vuorela 2015, 74–75, Schaupp ym. 2013, 38, 70–72.)



Kuva 8. Organisaation toimintakonseptin muutossykli ja työhyvinvointi. (Engeström 1987 ja Mäkitalo 2005, viitattu teoksessa Schaupp ym. 2013, 60)

9 JATKOTUTKIMUKSIA

Kyselyyn liittyen palautteena annettiin, että johtamisesta ja sen tasosta olisi voinut kysyä avoimella kysymyksellä. Omalle kerronnalle oli pitänyt olla enemmän tilaa ja enemmän kysymyksiä ryhmien tilasta, esimiehisydestä, juttumääristä ja henkisestä ja psyykkisestä kuormittavuudesta. Myös organisaatio olisi tullut määritellä väitteissä tarkemmin.

Jos tutkintaryhmässä tehdään korjaavia toimenpiteitä, olisi kysely hyvä toistaa riittävän pitkän ajan kuluttua, jotta muutosten vaikutus olisi selkeästi näkyvissä. Liian nopeasti toteutettuna siinä voi nousta esiin muutoksen mukanaan tuoma väsymys. Muutoksen positiiviset vaikutukset voivat tulla näkyviin vasta melko pitkän ajan kuluttua. Työhyvinvoinnin kehittämisohjelman voi laatia hyvin eritasoiseksi ja eri aikaväleillä toteutuvaksi. Pieni ja näyttävä kampanja voidaan toteuttaa $1/2$ –2 vuoden aikavälillä. "Pikavoittoa" voidaan hakea 2–4 vuoden aikavälillä. Näitä ovat esimerkiksi toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi, toimenpiteet työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähentämiseksi ja toimenpiteet työtapaturmien vähentämiseksi. Toimenpiteiden integrointi strategiaan voi viedä niinkin kauan kuin 4–7 vuotta. (Kauhanen 2016, 103–110.)

Olisi mielenkiintoista toteuttaa vastaava kysely myös Kanta-Hämeen valvonta- ja hälytystoimintasektorilla ja verrata tuloksia tutkintaryhmän tuloksiin.

LÄHTEET

Hakanen, Jari 2011: Työn imu. Helsinki, Työterveyslaitos.

Heikkilä, Tarja 2014: Kvantitatiivinen tutkimus -diasarja. Helsinki, Edita Publishing Oy. Luettavissa

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Luettu 15.8.2020.

Hietala Mikko-Martti 2020: Viikkoliikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020052614131>. Luettu 31.7.2020

Hämeen poliisilaitos 2020: Hämeen poliisilaitoksen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 2020. POL-2019-72066, ID-2052191.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä, PS-kustannus.

Kallio, Eila & Kivistö, Sirkku 2013: Mieli työssä. Helsinki, Työterveyslaitos.

Kangastupa, Vesa & Kinnunen, Susanna 2018: Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018080314429>. Luettu 11.5.2020.

Kauhanen, Juhani 2016: Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - Kehittämishjelman laatiminen. Helsinki, Kauppakamari.

Kokkonen, Antti & Strömberg, Seija & Syvänen, Sirpa 2015: Dialogisen johtamisen pala-peli - Kehittämisen työkaluja esimiehille. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.

Laakso, Kukka 2015: Nouse ylös! - Toimistotyöläisen kuntokirja. Helsinki, Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Lehti Teemu 2010: Henkilöstön työhyvinvointi organisaatiomuutoksessa - Poliisin hallintorakenneuudistus Kanta-Hämeessä. Tampere, Tampereen yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. Luettavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-20755>. Luettu 11.5.2020.

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007: Hyvinvointia työyhteisöön - Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Luettavissa:

<https://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html>. Luettu 14.8.2020.

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

Mansikkamäki Suvi-Tuuli & Kankaanranta Terhi & Ranki Mika & Muttilainen Vesa 2017: Talousrikostutkinta poliisissa vuonna 2015 - Tutkintahenkilöstölle osoitetun kyselyn tuloksia.

Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru 2017: Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, PS-kustannus.

Naumanen, Laura 2014: Occupational stress and work-counseling services in the crime investigation units of Finnish police. London, London Metropolitan University. Kriminologia.

Niemi, Olli 2011: Työhyvinvointi - kaikkien yhteinen asia - Pohjanmaan poliisilaitoksen työhyvinvointisuunnitelma. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Otala, Leenamajja 2011: Älyllinen kunto - Tuottavuutta työhön. Helsinki, WSOYpro Oy.

Patanen, Marko & Kauppila, Valtteri 2020: Poliisin psyykinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin. Tampere, Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202005118228>. Luettu 11.5.2020.

Pohjanheimo, Esa 2015: Työyhteisön vuosi - Sosiaalipsykologinen selviytymisopas. Helsinki, Talentum Media Oy.

Poliisihallitus 2017: Kuntoliikunta ja kilpaurheilu. Määräys POL-2017-21571, ID-17215092.

Roth, Pia-Christina & Saarenpää, Jari 2020: Sudenpentujen käsikirja esimiehille - Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset tunteet työelämässä. Helsinki, Basam Books Oy.

Schaupp, Marika & Koli, Annarita & Kurki, Anna-Leena & Ala-Laurinaho, Arja 2013: Yhteinen muutos - Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Sinokki, Marjo 2016: Työmotivaatio - Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki, Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 11.5.2020.

Surakka, Tarja & Rantamäki, Tomi 2013: Työelämätaidot - Sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo, Decanet Oy, Suomen Palkitsemiskeskus Oy.

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010: Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Otava.

Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 11.5.2020.

Valtiokonttori. Luettavissa: <https://www.valtiokonttori.fi/hanke/tyohyvinvointia-joka-paiva/#9a39b9b9>. Luettu 11.5.2020.

Vihtilä, Riku 2019: Tutkinnanjohtajien työhyvinvointi poliisissa. Tampere, Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Virolainen, Harri 2012: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki, Books on Demand.

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

LIITTEET

LIITE 1. Kyselyrunko.

Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin tila ja henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet

Taustakysymykset

Sukupuoli Mies
Nainen

Ikä alle 30 v.
30 - 40 v.
41 - 50 v.
51 - 60 v.
yli 60 v.

Työkokemus poliisissa 0 - 5 v.
6 - 10 v.
11 - 15 v.
16 - 20 v.
yli 20 v.

Virkasuhteen laatu Määräaikainen
Vakituinen

Asema organisaatiossa Miehistö
Alipäällistö
Päällistö
Muu

Ryhmä Esikäsittely
Perustutkinta Forssa
Perustutkinta Hämeenlinna
Perustutkinta Riihimäki
Pitkäkestoinen tutkinta

OMA TYÖHYVINVOINTI (Manka ym. 2007, 32-35)

Valitse jokaiseen kuntokartoituksen väittämään sopivin vaihtoehto.

- 0** = tilanne on huono
1 = tilanne ei ole vielä kunnossa
2 = tilanne on jokseenkin kunnossa
3 = tilanne on täysin kunnossa

I	TERVEYS JA TYÖKYKY	0	1	2	3
1	Minulla on hyvä terveys.				
2	Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.				
3	Työn henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.				
4	Työn fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.				
5	Syön terveellisesti.				
II	TYÖN HALLINTA	0	1	2	3
1	Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.				
2	Koen, että työmääräni on sopiva.				
3	Voin vaikuttaa oman työni pelisääntöihin.				
4	Työni tuntuu mielekkäältä.				
5	Koen, että työtäni arvostetaan.				
III	TYÖKAVERIT	0	1	2	3
1	Työpaikallani on hyvä ilmapiiri.				
2	Saan työkavereiltani riittävästi myönteistä palautetta.				
3	Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista.				
4	Työryhmäni ratkaisee itsenäisesti esiin tulevia ongelmia.				
5	Autamme toinen toisiamme tarpeen tullen.				
IV	KEHITTYMISHALU JA OSAAMINEN	0	1	2	3
1	Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani.				
2	Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja.				
3	Luotan siihen, että kykenen oppimaan uusia taitoja.				
4	Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita.				
5	Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.				
V	ITSELUOTTAMUS	0	1	2	3
1	Tunnen omat vahvuuteni ja heikot kohtani.				
2	Olen sisukas enkä anna helposti periksi.				
3	Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.				
4	Minulla on hyvä itseluottamus.				
5	Suhtaudun asioihin yleensä myönteisesti.				

VI	ELÄMÄN TASAPAINO	0	1	2	3
1	Olen onnistunut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.				
2	Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.				
3	Minulla on kivoja harrastuksia.				
4	Nukun hyvin ja riittävästi.				
5	Uskon voivani vaikuttaa elämääni.				
VII	ESIMIEHEN TUKI	0	1	2	3
1	Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni.				
2	Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani.				
3	Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.				
4	Saan esimieheltäni riittävästi myönteistä palautetta.				
5	Esimieheni antaa minulle sopivasti valtaa ja vastuuta.				

ORGANISAATION TYÖHYVINVOINTI (Manka ym. 2007, 32-35)

Valitse jokaiseen kuntokartoituksen väittämään sopivin vaihtoehto.

0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty

1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty

2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut

3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seurantaa ja ylläpitoa

I	TERVEYS JA TYÖKYKY	0	1	2	3
1	Sairauspoissaolot eivät ole merkittävä ongelma organisaatiossamme.				
2	Organisaatiomme tukee henkilöstön omaehtoista liikuntaa.				
3	Työn psyykkistä kuormittavuutta arvioidaan systemaattisesti.				
4	Työn fyysinen kuormittavuus on otettu huomioon työn- ja vastuunjaossa.				
5	Vanhuseläke on pääsääntöinen eläköitymisen syy organisaatiossamme.				
II	TYÖN HALLINTA	0	1	2	3
1	Työntekijät voivat työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.				
2	Työntekijöillä on mahdollisuus vastata työkokonaisuuksista (ts. tehdä työ alusta loppuun).				
3	Henkilöstö voi osallistua työtänsä koskevien tavoitteiden asettamiseen.				
4	Työtehtävät on jaettu työntekijöiden kykyjen ja taitojen mukaisesti.				
5	Kaikkia työtehtäviä arvostetaan riippumatta työsuhteesta.				

III	TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS	0	1	2	3
1	Voimme keskustella epäonnistumisista ja virheistä avoimesti pelkäämättä.				
2	Työntekijät antavat toisilleen helposti myönteistä ja korjaavaa palautetta.				
3	Yhteistyö on sujuvaa työpaikallamme.				
4	Työryhmät tekevät hyviä päätöksiä ja ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia itsenäisesti.				
5	Työntekijät keskustelevat työn tai työympäristön kehittämisestä.				
IV	OSAAMINEN	0	1	2	3
1	Osaamista johdetaan systemaattisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla.				
2	Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöään.				
3	Henkilöstöä koulutetaan riittävästi ammattitaidon lisäämiseksi.				
4	Henkilöstön jäsenille annetaan lisää vastuuta osaamisen kasvaessa.				
5	Työyhteisömme tukee oppimista ja jatkuvaa kehittymistä.				
V	JOHTAMINEN	0	1	2	3
1	Organisaatiomme johtaminen perustuu oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle.				
2	Johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat osaamista ja avointa vaikuttamista.				
3	Taloudellisesta tilanteesta ja tulevista haasteista kerrotaan säännöllisesti henkilöstölle.				
4	Palautekäytäntömme on toimiva, ratkaisukeskeinen ja kaksisuuntainen.				
5	Organisaatiomme esimiehet ovat hyviä ja arvostettuja työssään.				
VI	ORGANISAATIO	0	1	2	3
1	Kaikki tietävät ja ymmärtävät organisaatiomme tavoitteet, vision ja strategian.				
2	Organisaatorakenteemme on joustava ja mahdollistaa tiedonkulun.				
3	Työturvallisuuteen kiinnitetään jatkuvasti huomiota.				
4	Vastuu ja valta on selkeästi ja hyväksytysti jaettu organisaatiossamme.				
5	Organisaatiossamme ollaan kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä.				

VII	TALOUDELLINEN TILANNE	0	1	2	3
1	Organisaatiomme toiminta ja tuotteet/palvelut ovat laadukkaita.				
2	Toimintaamme kehitetään jatkuvasti asiakaspalutteen pohjalta.				
3	Organisaatiomme talous on kunnossa.				
4	Organisaatiomme toiminta on tuloksellista.				
5	Työpaikkamme tulevaisuus on turvattu.				

Millä tavoin koet itse pystyväsi vaikuttamaan omaan työhyvinvointiisi?

Millä tavoin toivoisit itse pystyväsi vaikuttamaan omaan työhyvinvointiisi?

Palautetta kyselyyn liittyen

LIITE 2. Kyselyyn osallistujille lähetetty saatekirje.

Hei,

Teen poliisi (AMK) -tutkintoon kuuluvan opinnäytetyöni aiheesta Kanta-Hämeen työhyvinvoinnin tila ja henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet. Aihetta minulle ehdotti rikosylikomisario Riku Vihtilä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin nykytila ja miten henkilökunta kokee voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointi on merkittävä tekijä siinä, miten työntekijä viihtyy työssään, joten on tärkeää, että organisaation johdolla on tiedossa, mikä on organisaation työhyvinvoinnin nykytila, millä osa-alueilla on ongelmia ja millä tavoin työyhteisö toivoo pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa.

Sähköisellä Webropol-pohjaisella kyselylomakkeella selvitetään vastaajan näkemyksiä henkilökohtaisesta työhyvinvoinnistaan sekä organisaation työhyvinvoinnista. Monivalintakysymysten lisäksi on kaksi avointa kysymystä henkilökohtaisista vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiin.

Kyselyyn vastaaminen on poliisin henkilöstölle vapaaehtoista. Vastauksia kyselyyn kerätään keskiviikkoon 12.8.2020 saakka. Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 15 - 25 minuuttia. Jokaisen rehelliset vastaukset ovat tärkeitä, jotta tilanteesta saadaan oikea ja mahdollisimman kattava kuva.

Tutkimukselle on myönnetty Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuslupa. Kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Aineiston näkee ja käsittelee vain tutkimuksen tekijä. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Aineisto hävitetään opinnäytetyön hyväksynnän jälkeen.

Lomake aukeaa ilman erillistä käyttäjätunnusta tai salasanaa. Sama henkilö voi osallistua kyselyyn vain kerran. Kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää ja jatkaa myöhemmin.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,

Ulla Nieminen, nuorempi konstaapeli

ulla.nieminen@poliisi.fi

Puh. 050 xxx xxxx

LIITE 3. Kyselyn tulokset.

Taustatiedot

1. Sukupuoli

	n	Prosentti
Mies	22	59 %
Nainen	15	41 %

2. Ikä

	n	Prosentti
alle 30 v.	4	11 %
30 - 40 v.	8	21 %
41 - 50 v.	16	43 %
51 - 60 v.	8	22 %
yli 60 v.	1	3 %

3. Työkokemus poliisissa

	n	Prosentti
0 - 5 v.	5	13 %
6 - 10 v.	4	11 %
11 - 15 v.	4	11 %
16 - 20 v.	11	30 %
yli 20 v.	13	35 %

4. Virkasuhteen laatu

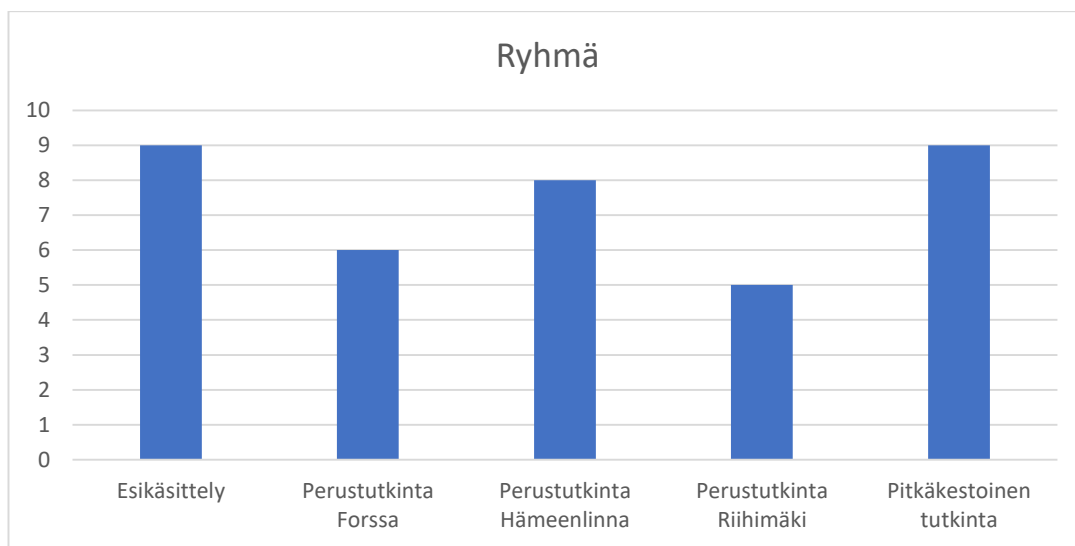
	n	Prosentti
Määräaikainen	4	11 %
Vakituinen	33	89 %

5. Asema organisaatiossa

	n	Prosentti
Miehistö	25	68 %
Alipäällistö	4	11 %
Päällistö	5	13 %
Muu	3	8 %

6. Ryhmä

	n	Prosentti
Esikäsittely	9	24 %
Perustutkinta Forssa	6	16 %
Perustutkinta Hämeenlinna	8	22 %
Perustutkinta Riihimäki	5	14 %
Pitkäkestoinen tutkinta	9	24 %



OMA TYÖHYVINVOINTI

0 = tilanne on huono

1 = tilanne ei ole vielä kunnossa

2 = tilanne on jokseenkin kunnossa

3 = tilanne on täysin kunnossa

1. Terveys ja työkyky

12

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on hyvä terveys.	0%	3%	27%	70%	2,7	3
Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.	0%	5%	38%	57%	2,5	3
Työn henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.	14%	19%	43%	24%	1,8	2
Työn fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla.	0%	3%	19%	78%	2,8	3
Syön terveellisesti.	0%	11%	24%	65%	2,5	3

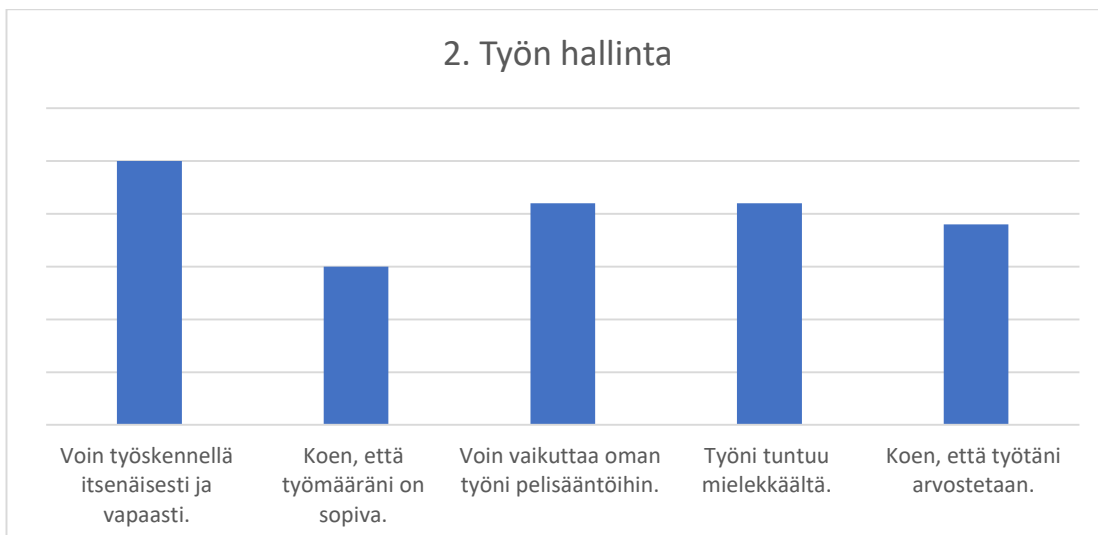


2. Työn hallinta

10

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.	5%	0%	38%	57%	2,5	3
Koen, että työväkäriini on sopiva.	19%	30%	35%	16%	1,5	2
Voin vaikuttaa oman työni pelisääntöihin.	3%	16%	54%	27%	2,1	2
Työni tuntuu mielekkäältä.	3%	19%	46%	32%	2,1	2
Koen, että työni arvostetaan.	11%	11%	54%	24%	1,9	2

2. Työn hallinta

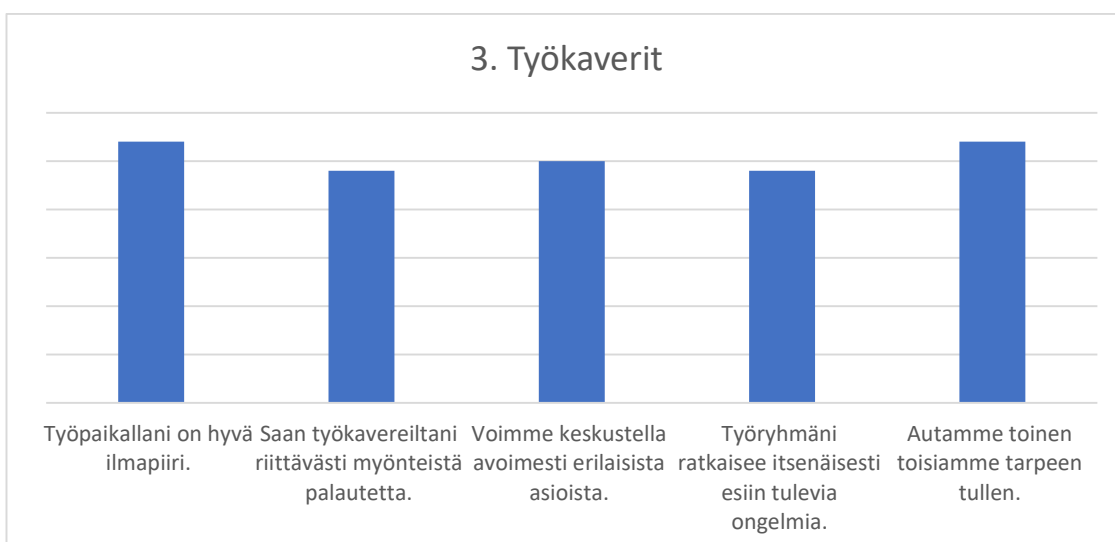


3. Työkaverit

13

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri.	0%	3%	30%	68%	2,7	3
Saan työkavereiltani riittävästi myönteistä palautetta.	0%	3%	51%	46%	2,4	2
Voimme keskustella avoimesti erilaisista asioista.	0%	8%	38%	54%	2,5	3
Työryhmäni ratkaisee itsenäisesti esiin tulevia ongelmia.	0%	5%	49%	46%	2,4	2
Autamme toinen toisiamme tarpeen tullen.	0%	3%	22%	76%	2,7	3

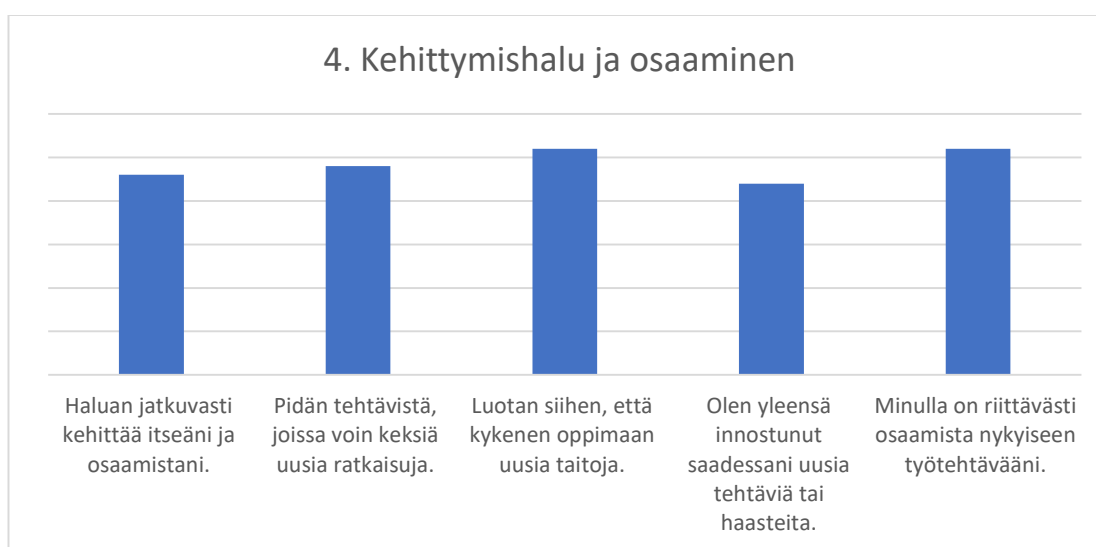
3. Työkaverit



4. Kehittymishalu ja osaaminen

12

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Haluan jatkuvasti kehittää itseäni ja osaamistani.	3%	3%	57%	38%	2,3	2
Pidän tehtävistä, joissa voin keksiä uusia ratkaisuja.	3%	5%	43%	49%	2,4	2
Luotan siihen, että kykenen oppimaan uusia taitoja.	0%	11%	19%	70%	2,6	3
Olen yleensä innostunut saadessani uusia tehtäviä tai haasteita.	3%	5%	62%	30%	2,2	2
Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävääni.	0%	0%	38%	62%	2,6	3

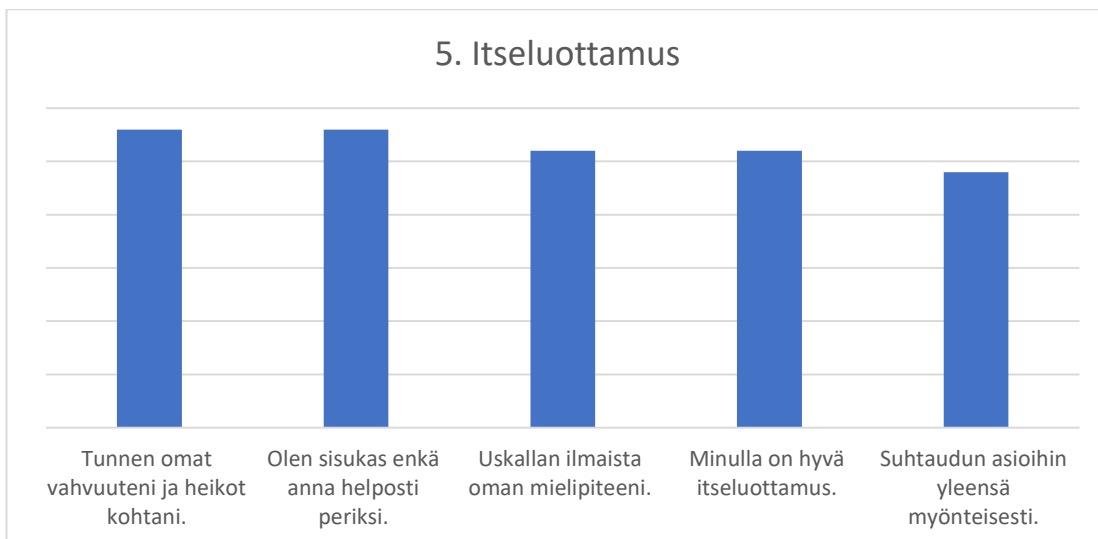


5. Itseluottamus

13

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Tunnen omat vahvuuteni ja heikot kohtani.	0%	0%	16%	84%	2,8	3
Olen sisukas enkä anna helposti periksi.	0%	3%	19%	78%	2,8	3
Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.	0%	0%	38%	62%	2,6	3
Minulla on hyvä itseluottamus.	3%	3%	27%	68%	2,6	3
Suhtaudun asioihin yleensä myönteisesti.	0%	8%	41%	51%	2,4	3

5. Itseluottamus

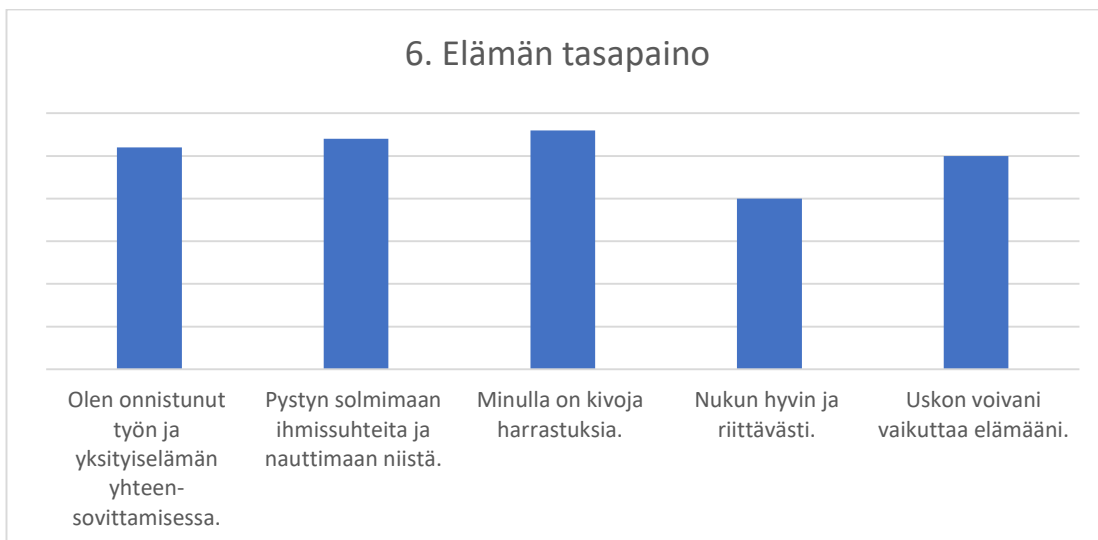


6. Elämän tasapaino

13

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Olen onnistunut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.	0%	5%	32%	62%	2,6	3
Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.	0%	0%	30%	70%	2,7	3
Minulla on kivoja harrastuksia.	0%	0%	24%	76%	2,8	3
Nukun hyvin ja riittävästi.	8%	16%	41%	35%	2,0	2
Uskon voivani vaikuttaa elämääni.	0%	5%	35%	59%	2,5	3

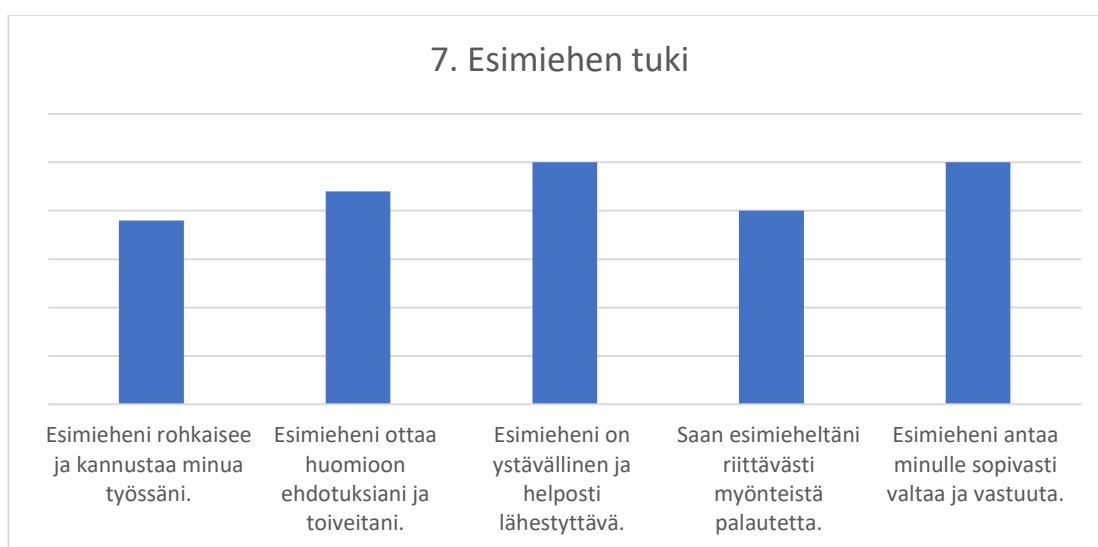
6. Elämän tasapaino



7. Esimiehen tuki

11

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Esimieheni rohkaisee ja kannustaa minua työssäni.	11%	11%	51%	27%	1,9	2
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani.	5%	16%	30%	49%	2,2	2
Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.	3%	3%	35%	59%	2,5	3
Saan esimieheltäni riittävästi myönteistä palautetta.	8%	14%	51%	27%	2,0	2
Esimieheni antaa minulle sopivasti valtaa ja vastuuta.	5%	3%	30%	62%	2,5	3



ORGANISAATION TYÖHYVINVOINTI

0 = tilanne on huono tai mitään ei ole tehty

1 = tilanne ei ole vielä kunnossa, mutta jotain on tehty

2 = tilanne on jokseenkin kunnossa ja kehitystä on tapahtunut

3 = tilanne on täysin kunnossa ja tarvitsee lähinnä seuranta ja ylläpitoa

1. Terveys ja työkyky

9

		0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Sairauspoissaolot eivät ole merkittävä ongelma organisaatiossamme.	1	5%	24%	49%	22%	1,9	2
Organisaatiomme tukee henkilöstön omaehtoista liikuntaa.	2	3%	22%	43%	32%	2,1	2
Työn psyykkistä kuormittavuutta arvioidaan systemaattisesti.	3	19%	59%	16%	5%	1,1	1
Työn fyysinen kuormittavuus on otettu huomioon työn- ja vastuunjaossa.	4	5%	27%	49%	19%	1,8	2
Vanhuuseläke on pääsääntöinen eläköitymisen syy organisaatiossamme.	5	0%	8%	54%	38%	2,3	2



2. Työn hallinta

10

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Työntekijät voivat työskennellä itsenäisesti ja vapaasti.	3%	3%	68%	27%	2,2	2
Työntekijöillä on mahdollisuus vastata työkokonaisuuksista (ts. tehdä työ alusta loppuun).	3%	8%	43%	46%	2,3	2
Henkilöstö voi osallistua työtänsä koskevien tavoitteiden asettamiseen.	3%	35%	49%	14%	1,7	2
Työtehtävät on jaettu työntekijöiden kykyjen ja taitojen mukaisesti.	0%	27%	57%	16%	1,9	2
Kaikkia työtehtäviä arvostetaan riippumatta työsuhteesta.	3%	32%	35%	30%	1,9	2

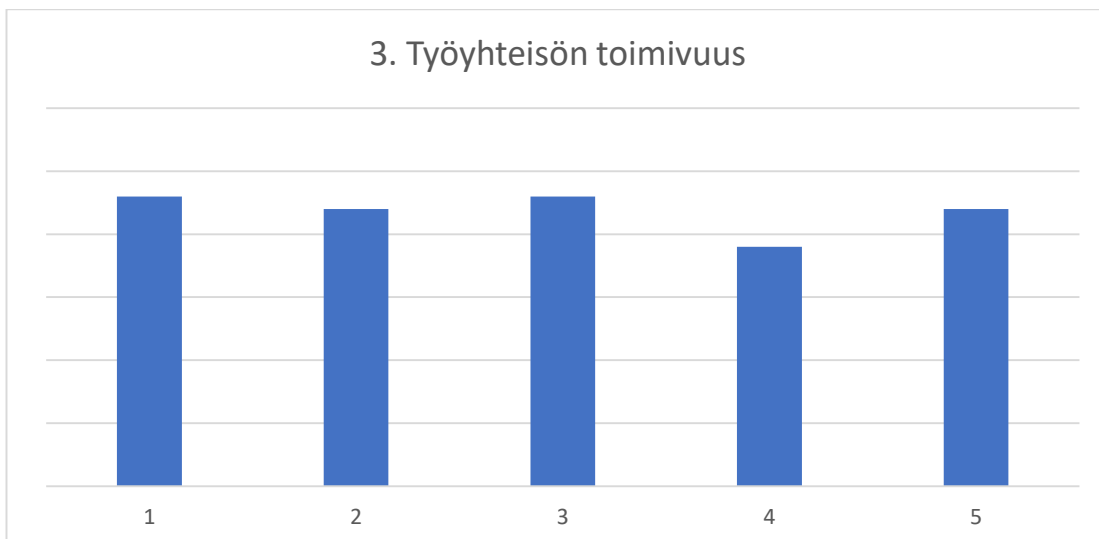


3. Työyhteisön toimivuus

11

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani	
Voimme keskustella epäonnistumisista ja virheistä avoimesti pelkäämättä.	1	3%	5%	51%	41%	2,3	2
Työntekijät antavat toisilleen helposti myönteistä ja korjaavaa palautetta.	2	0%	19%	43%	38%	2,2	2
Yhteistyö on sujuvaa työpaikallamme.	3	0%	22%	30%	49%	2,3	2
Työryhmät tekevät hyviä päätöksiä ja ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia itsenäisesti.	4	3%	27%	49%	22%	1,9	2
Työntekijät keskustelevat työn tai työympäristön kehittämisestä.	5	0%	16%	49%	35%	2,2	2

3. Työyhteisön toimivuus

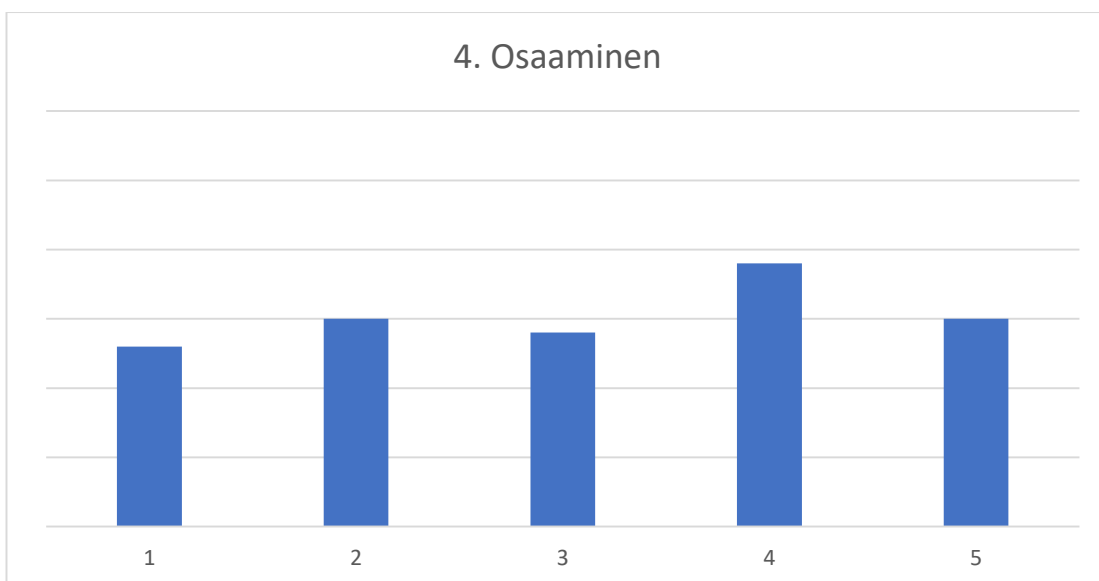


4. Osaaminen

8

		0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Osaamista johdetaan systemaattisesti kehityssuunnitelmien ja -keskustelujen avulla.	1	14%	54%	22%	11%	1,3	1
Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöään.	2	8%	43%	41%	8%	1,5	1
Henkilöstöä koulutetaan riittävästi ammattitaidon lisäämiseksi.	3	11%	46%	35%	8%	1,4	1
Henkilöstön jäsenille annetaan lisää vastuuta osaamisen kasvaessa.	4	5%	16%	57%	22%	1,9	2
Työyhteisömme tukee oppimista ja jatkuvaa kehittymistä.	5	8%	43%	35%	14%	1,5	1

4. Osaaminen

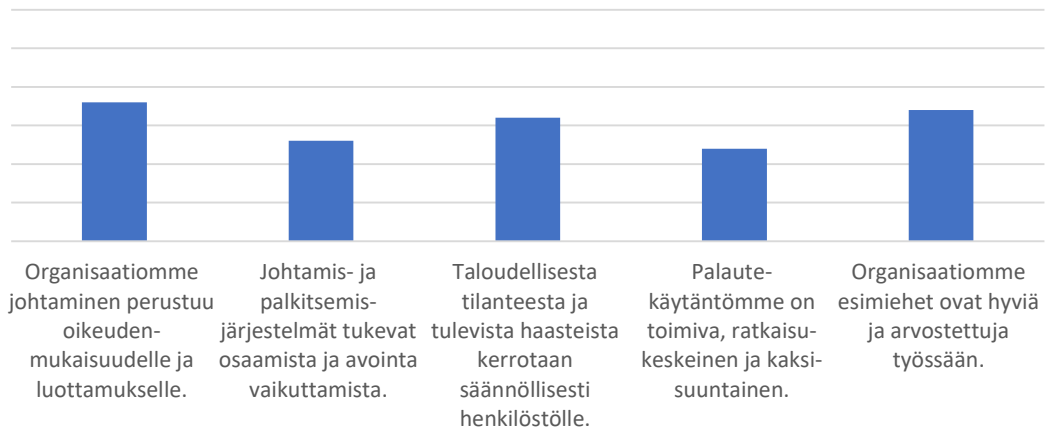


5. Johtaminen

8

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Organisaatiomme johtaminen perustuu oikeudenmukaisuudelle ja luottamukselle.	5%	30%	46%	19%	1,8	2
Johtamis- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat osaamista ja avointa vaikuttamista.	11%	57%	27%	5%	1,3	1
Taloudellisesta tilanteesta ja tulevista haasteista kerrotaan säännöllisesti henkilöstölle.	8%	32%	54%	5%	1,6	2
Palautekäytäntömme on toimiva, ratkaisukeskeinen ja kaksisuuntainen.	11%	59%	27%	3%	1,2	1
Organisaatiomme esimiehet ovat hyviä ja arvostettuja työssään.	3%	38%	43%	16%	1,7	2

5. Johtaminen

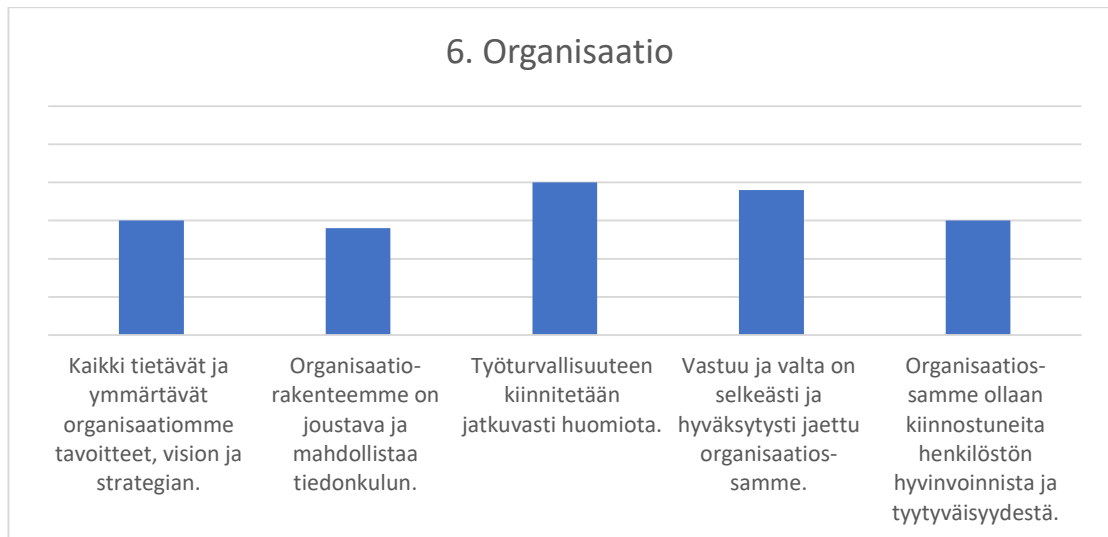


6. Organisaatio

8

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Kaikki tietävät ja ymmärtävät organisaatiomme tavoitteet, vision ja strategian.	5%	43%	43%	8%	1,5	2
Organisaatorakenteemme on joustava ja mahdollistaa tiedonkulun.	11%	49%	35%	5%	1,4	1
Työturvallisuuteen kiinnitetään jatkuvasti huomiota.	0%	27%	51%	22%	2,0	2
Vastuu ja valta on selkeästi ja hyväksytysti jaettu organisaatiossamme.	0%	30%	49%	22%	1,9	2
Organisaatiossamme ollaan kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä.	8%	43%	35%	14%	1,5	1

6. Organisaatio



7. Taloudellinen tilanne

9

	0	1	2	3	Keskiarvo	Mediaani
Organisaatiomme toiminta ja tuotteet / palvelut ovat laadukkaita.	8%	22%	59%	11%	1,7	2
Toimintaamme kehitetään jatkuvasti asiakaspalautteen pohjalta.	11%	54%	35%	0%	1,2	1
Organisaatiomme talous on kunnossa.	5%	38%	57%	0%	1,5	2
Organisaatiomme toiminta on tuloksellista.	8%	27%	57%	8%	1,7	2
Työpaikkamme tulevaisuus on turvattu.	0%	3%	57%	41%	2,4	2

7. Taloudellinen tilanne

