

# Väkivaltarikostutkijoiden kokemuksia työssä jaksamisesta Helsingin poliisilaitoksella

Veera Salmi

2/2021

# TIIVISTELMÄ

## Väkivaltarikostutkijoiden kokemuksia työssä jaksamisesta Helsingin poliisilaitoksella

**Tekijä:** Veera Salmi

**Opinnäytetyön muoto:** Tutkimuksellinen opinnäytetyö

**Julkisuusaste:** Julkinen

**Ohjaaja:** Jari Hyyti

**Tutkinto:** Poliisi (AMK)

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee väkivaltarikostutkijoiden kokemuksia työssä jaksamiseen liittyen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten väkivaltarikostutkijat kokevat oman työssä jaksamisensa ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, millaisia keinoja rikostutkijoilla on käytössä oman jaksamisensa edistämiseksi sekä minkälaista tukea he saavat jaksamiseen työyhteisöltä ja – organisaatiolta. Väkivaltarikostutkijoiden kokemusten kautta pyrin löytämään vastauksia siihen, mikä on väkivaltarikostutkijoiden jaksamisen nykytila. Lisäksi pyrin selvittämään millaisia kehitysehdotuksia heillä on jaksamisen edistämiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksessa kerätty aineisto on käsitelty aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tutkimusvälineenä käytettiin teema-haastattelua. Haastattelut toteutettiin neljälle väkivaltarikostutkijalle, jotka työskentelevät Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikosyksikössä. Haastateltavat esiintyvät tutkimuksessa nimettömänä.

Tutkimus osoitti, että haastatteluihin osallistuneet väkivaltarikostutkijat jaksavat pääosin hyvin työssään väkivaltarikostutkinnassa. Tutkimuksen tulosten perusteella selviää, että työssä jaksamiseen ei pääsääntöisesti vaikuta työn sisältöön liittyvät tekijät, kuten väkivallan läheisyys, vaan jaksamiseen vaikuttaa enemmänkin organisatoriset tekijät, kuten tutkittavien rikosten määrät sekä resurssien puute työmäärään nähden. Tutkijoilla on itsellään käytössä monia keinoja jaksamisensa ylläpitämiseksi sekä työyhteisö ja -organisaatio tukevat osaltaan jaksamista ja työhyvinvointia. Lisäksi haastatteluissa tuli esille erilaisia kehittämisideoita, joita voitaisiin tulevaisuudessa hyödyntää jaksamisen tukemisessa.

---

**Sivumäärä:** 37 + 1 liitesivu

**Tarkastuskuukausi ja vuosi:** Helmikuu 2021

**Avainsanat:** työssä jaksaminen, työhyvinvointi, stressi, työuupumus, purkukeskustelut, väkivaltarikostutkinta

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET .....	2
2.1 Tutkimuksen tarkoitus .....	2
2.2 Haastateltavien valinta ja keskeiset tutkimuskysymykset .....	3
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	4
3.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	4
3.2 Työpahoinvoinnin osa-alueita.....	6
3.2.1 Stressi .....	6
3.2.2 Työuupumus.....	7
3.3 Purkukeskustelut.....	8
3.3.1 Purkukokous eli defusing.....	9
3.3.2 Psykologinen jälkipuinti eli debriefing.....	10
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO.....	13
4.1 Laadullinen tutkimus .....	13
4.2 Teemahaastattelu .....	13
4.3 Sisällön analyysi .....	14
4.4 Aineiston keruu .....	14
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	16
5.1 Työssä jaksaminen .....	16
5.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	17
5.2.1 Jaksamista heikentävät tekijät .....	17
5.2.2 Jaksamista edistävät tekijät .....	20
5.2.3 Työasioiden vaikutus vapaa-aikaan.....	21
5.3 Keinot työssä jaksamisen tukemiseksi .....	22
5.3.1 Yksilön ratkaisut jaksamisen tukemiseksi .....	22
5.3.2 Työyhteisön ja -organisaation keinot jaksamisen tukemiseksi.....	24
5.4 Purkukeskustelut.....	25
5.5 Kehittämisideat työssä jaksamisen tukemiseksi .....	26
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	28
7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA.....	31
7.1 Tutkimusetiikka ja luotettavuus .....	31
7.2 Pohdinta.....	32
LÄHTEET .....	36
LIITTEET .....	38
Liite 1. Haastattelurunko .....	38

# 1 JOHDANTO

Kiire ja kireät aikataulut ovat kaikkia ammatti- ja toimialoja koskeva ongelma. Tietynlainen aikapaine on luonnollinen osa elämää, mutta pitkään jatkuessaan se synnyttää riittämättömyden tunnetta ja sen myötä kasvavaa työperäistä stressiä sekä terveysongelmia. (Nummelin 2008, 22.) Resurssien riittämättömyydestä johtuva kiire on aiheuttanut keskustelua myös poliisiorganisaatiossa.

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto toteutti syksyllä 2019 jäsenkyselyn, jonka mukaan lähes 60 prosenttia vastanneista kertoi työhyvinvoinnin heikentyneen viimeisen kahden vuoden aikana. Tärkeimmäksi syyksi työiihtyvyyden heikentymiseen ilmeni liian vähäinen henkilöstömäärä suhteessa työmäärään. Lisäksi kyselyn mukaan myös kiire oli lisääntynyt viime vuosina. Resurssien ja ajanpuutteen takia moni kyselyyn vastanneista koki riittämättömyden tunnetta sekä yli puolet kaikista vastaajista kertoi kokevansa turhautumisen tunnetta säännöllisesti. Turhautumista aiheutti se, ettei palkkaus ole noussut, vaikka tehtävämäärät ja tehtävien vaativuus ovat lisääntyneet. Lisäksi moni vastaaja kertoi tuntevansa, ettei työnantaja pidä huolta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, eikä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ole. (Suomen Poliisijärjestöjen Liitto 2020.) Myös Aluehallintoviraston tiedotteessa on kiinnitetty huomiota poliisin työhyvinvointiin. Tiedotteessa kerrotaan, että erityisesti rikostutkinnassa haitallisen kuormituksen aiheuttajia ovat liian suuri työmäärä, jatkuva kiire ja työn jatkuva keskeytyminen. Tarkastuksilla saatujen tietojen mukaan poliisien kokeman haitallisen kuormituksen taustalla on usein se, että rajalliset määrärahat edellyttävät työntekijöiden vähentämistä samalla, kun työmäärä on kasvanut entisestään. (Aluehallintoviraston tiedotteet 2019.)

MTV Uutiset julkaisi elokuussa 2020 uutisen, jossa kerrottiin seksuaali- ja väkivaltarikosten tutkinnan olevan vaikeuksissa uupumuksen takia. Uutisessa kerrottiin, että poliisien jaksamisen ongelmat ja kokemukset työuupumuksesta erityisesti rikostutkinnassa ovat kasvaneet. Rikostutkinnan puolella ponnahtivat esiin erityisesti lyhytkestoinen rikostutkinta ja väkivaltarikostutkinta. (Tykkyläinen 2020.) Uutinen oli mielestäni ajatuksia herättävä. Huomasin itse työharjoittelussa lyhytkestoisessa rikostutkinnassa rikostutkijoiden suuren työmäärän ja kiireen sekä sen, että resurssit ovat hyvin rajalliset tutkintapuolella. Kiinnostuin kuitenkin uutisen myötä väkivaltarikostutkijoiden työssä jaksamisesta sekä siitä, kuinka erityisesti väkivaltarikostutkinnan työn erityispiirteet, kuten esimerkiksi vakavan väkivallan läheisyys, vaikuttavat rikostutkijoiden jaksamiseen.

Koen, että työssä jaksaminen on aiheena ajankohtainen. Lisäksi se on aiheena tärkeä, sillä työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Opinnäytetyössä haluan selvittää, mikä on jaksamisen nykytila väkivaltarikostutkinnassa. Tutkimuksen olen rajannut Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikosyksikössä, niin kutsutussa ”murharyhmässä”, työskenteleviin rikostutkijoihin. Mielestäni on tärkeää saada yleiskuva jaksamisen nykytilasta, jotta sen pohjalta on tarvittaessa mahdollista tehdä toimenpiteitä tulevaisuuteen jaksamisen edistämiseksi.

## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

### 2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Poliisien kokema työhyvinvointi on ajankohtainen ja viime aikoina runsasta keskustelua aiheuttanut asia. Opinnäytetyöni tavoite on avata väkivaltarikostutkinnassa työskentelevien rikostutkijoiden työssä jaksamisen nykytilaa sekä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Erityisen kiinnostavaa onkin tutkia, miten tutkimukseni kohdehenkilöt ovat kokeneet oman työnsä erityispiirteet, kuten vakavan väkivallan seurausten näkemisen sekä uhrien kohtaamisen, työssä jaksamisen kannalta. Tarkoitukseni on lisäksi tutkia haastateltavien keinoja työssään jaksamisen edistämiseksi. Haluan selvittää, mitä keinoja yksittäisellä työntekijällä on oman jaksamisensa edistämiseksi sekä millaista tukea työyhteisö ja – organisaatio voivat työntekijälle tarjota työssä jaksamisen tukemiseksi. Tutkimuksessa on lisäksi tarkoituksena kartoittaa haastateltavien näkemyksiä siitä, miten työssä jaksamista voitaisiin tulevaisuudessa kehittää parempaan suuntaan.

Tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin ja aineistona on neljän väkivaltarikostutkijan teema-haastattelut. Kaikilla haastateltavilla on yksilöllisiä kokemuksia ja näkemyksiä työssä jaksamiseen liittyen. Väkivaltarikostutkijoiden kokemusten kautta pyrin löytämään vastauksen siihen, mikä on väkivaltarikostutkijoiden työssä jaksamisen nykytila.

Haastattelujen tueksi olen myös käyttänyt hyväkseni aihealueeseen liittyvää kirjallisuutta. Tutkimuksen teoriaosuudessa avaan yleisesti kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin määritelmää. Lisäksi tarkoitukseni on avata työpahoinvointiin liittyviä käsitteitä kuten *stressiä* ja *työuupumusta* sekä jälkipuintiin liittyviä käsitteitä kuten *purkukokousta* eli *defusingia* ja *psykologista jälkipuintia* eli *debriefingia*. Nämä käsitteet tulevat esiin myös tutkimuksen tuloksissa sekä pohdinnassa.

Väkivaltarikostutkijoiden työssä jaksamiseen liittyen ei ole tehty aiempia tutkimuksia, mutta esimerkiksi Kirsi Koskinen (2014) on tehnyt poliisipäällystön tutkielman liittyen seksuaalirikostutkijoiden työssä jaksamiseen. Lisäksi Gisela von Porat (2018) teki Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyön lapsirikostutkijoiden työssä jaksamisesta Varsinais-Suomen poliisilaitoksella. Yleisesti poliisien työssä jaksamista on tutkittu. Esimerkiksi Matti Vuorensyrjä (2012) on tehnyt tutkimuksen liittyen poliisihenkilöstön työkykyyn ja työssä jaksamiseen sekä Katariina Paloniemi (2020) on tehnyt pro gradu- tutkielman liittyen poliisityön kuormitustekijöihin sekä palautumiskeinoihin.

Sain tutkimusluvan Helsingin poliisilaitokselta haastatteluja, materiaalin keräämistä ja tutkimuksen tekemistä varten. Opinnäytetyö on julkinen.

## 2.2 Haastateltavien valinta ja keskeiset tutkimuskysymykset

Haastateltavia valitessa tulee muistaa, mitä ollaan tutkimassa. Haastateltavat voidaan valita joko teeman, asiantuntemuksen tai kokemuksen perusteella. Tärkeä kriteeri on, että haastateltavalla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2015, 135.) Tutkimusta varten haastattelin neljää väkivaltarikostutkijaa, jotka työskentelevät Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikosyksikössä, niin kutsutussa ”murharyhmässä”. Poliisilaitoksen yhdyshenkilö hankki haastateltavat tutkimustani varten.

Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Haastateltavien nimeä, ikää, sukupuolta tai muuta yksilöivää tekijää ei kerrota, vaan haastattelut suoritettiin niin, että haastateltavilla oli mahdollisuus esiintyä haastattelussa anonymisti. Haastateltavilla on työkokemusta väkivaltarikostutkinnasta muutamasta vuodesta yli kolmeen kymmeneen vuoteen, joten tutkimusta varten saatiin myös eri kokemustaustaa omaavia haastateltavia.

Tutkimusongelma on tutkimuksen lähtökohta, joka sisältää kysymyksen tai kysymyksiä, joihin tutkimuksella haetaan vastauksia (Uusitalo 1991, 50). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää väkivaltarikostutkijoiden työssä jaksamisen nykytilaa.

Tutkimuksessa pyrin löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia kokemuksia väkivaltarikostutkijoilla on työssä jaksamiseen liittyen sekä mitkä tekijät vaikuttavat jaksamiseen?
- Miten väkivaltarikostutkinnan erityispiirteet, kuten vakavan väkivallan läheisyys, vaikuttavat tutkijoiden työssä jaksamiseen?
- Mitä keinoja tutkijoilla on käytössä työssä jaksamisen edistämiseksi sekä mitä kehitysideoita heillä on tulevaisuuteen jaksamisen tukemiseksi?

## 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

### 3.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan 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 elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos, luettu 1.12.2020.) Sinokki ja Virtanen (2014, 28) toteavat työhyvinvoinnin olevan hyvin subjektiivinen käsite ja tarkoittavan monia erilaisia asioita sen mukaan, keneltä kysytään.

Virolainen (2012, 11) kertoo kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin pitävän sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-alueita irrallisesti. Jos jollakin työhyvinvoinnin osa-alueella on puutteita, heijastuvat ne helposti toisiin osa-alueisiin.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säättämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden vastuulle kuuluvat puolestaan työpaikan turvallisuudesta huolehtiminen, työntekoa koskevan lainsäädännön noudattaminen sekä miellyttävän työilmapiirin rakentaminen. Yksilön tehtävänä on puolestaan vastata omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

Seuraavaksi käsittelen lyhyesti kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueita: fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia.

#### **Fyysinen työhyvinvointi**

Fyysistä työhyvinvointia pidetään hyvin näkyvänä osana työhyvinvointia. Siihen liittyy muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysinen kuormitus sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot sekä työpöytä ja -tuoli. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät myös työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Fyysistä työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi huolehtimalla, ettei kehon kuormitus ole yksipuolista, työkiertoilla sekä erilaisilla tauoituksilla työn lomassa, kuten venyttelyillä. (Virolainen 2012, 17.)

## **Psyykkinen työhyvinvointi**

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy muun muassa työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri. Lisäksi siihen liittyy se, että työtehtävät koetaan mielekkäiksi. Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä, ja suomalaisista jopa joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18.)

## **Sosiaalinen työhyvinvointi**

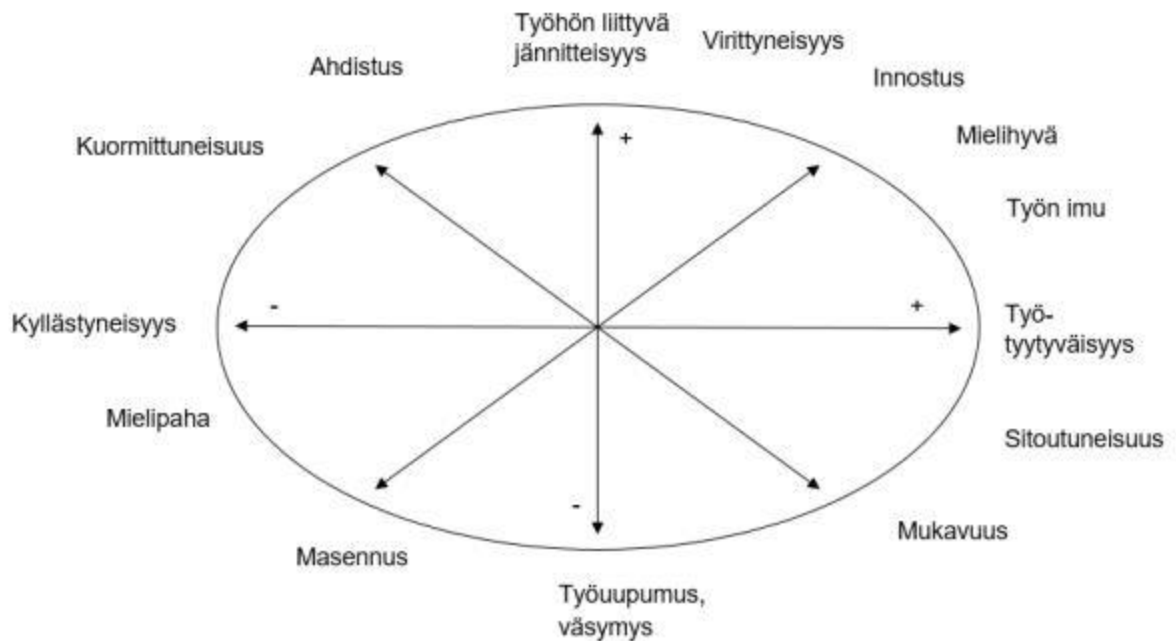
Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Työaikataulun ollessa kiireinen voi sosiaalinen kanssakäyminen jäädä vähäiseksi. Tapoja edistää sosiaalista työhyvinvointia ovat esimerkiksi yhteiset kahvi- ja lounashetket, kohtaamiset käytävällä sekä työkavereihin tutustuminen ihmisinä. (Virolainen 2012, 24.)

## **Henkinen työhyvinvointi**

Henkinen hyvinvointi yhdistetään osassa työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa psyykkiseen hyvinvointiin. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta, harmoniasta. Kun työllä koetaan olevan positiivisia vaikutuksia laajemmaltikin yhteiskuntaan, ja organisaation motiivina on puhtaat arvot pelkän taloudellisen voiton tavoittelujen sijaan, luo tämä osaltaan puitteita henkiselle hyvinvoinnille. (Virolainen 2012, 26–27.)

Virolainen (2012, 12) toteaa työhyvinvoinnin ja sen kokemisen olevan monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summa. Siihen vaikuttavat hänen mukaansa työpaikan, työntöön ja työyhteisön lisäksi myös yksilön oma terveydentila ja elintavat. Virolainen (2012, 13–14) mukailee Warrin (1990, 194) näkemystä siitä, että kokemus subjektiivisesta hyvinvoinnista perustuu affektiiviseen hyvinvointiin (kuvio 1). Warr jakaa affektiivisen hyvinvoinnin mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin tunnekokemuksiin. Hän määrittelee affektiivisen hyvinvoinnin osoittimiksi kolme eri avainkokemusta, joita ovat mielihyvä ja mielihyvä, ahdistus ja tyytyväisyys sekä masennus ja innostus.





Kuvio 1. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990, 195).

Mitä enemmän työntekijä kokee yllä olevan kuvion oikealla puolella olevia tunteita työssään, sitä paremmin hän viihtyy työssään ja sitä parempi on hänen työhyvinvointinsa. Jos taas työntekijä kokee kuvion vasemmalla puolella olevia tunteita, kuten työuupumista ja ahdistusta, kasvaa sairauslomariskin todennäköisyys huomattavasti, työtehokkuus alkaa laskea sekä sitoutuneisuus työpaikkaa kohtaan vähentyä. (Virolainen 2012, 14.)

### 3.2 Työpahoinvoinnin osa-alueita

Työpahoinvointia aiheuttavat tekijät voivat toimia merkittävänä esteenä työhyvinvoinnille. Virolainen (2012, 30) mainitsee yleisimmiksi työpahoinvointia aiheuttaviksi tekijöiksi työn kiireisyyden sekä stressin. Pitkään jatkuneena ne aiheuttavat usein työn ilon katoamista, työuupumusta ja jopa burnoutia. Käsittelen seuraavaksi tarkemmin kahta työpahoinvoinnin osa-aluetta, stressiä sekä työuupumusta.

#### 3.2.1 Stressi

Stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin (Virolainen 2012, 30). Se voidaan myös määritellä häiriötilaksi, joka johtuu siitä, ettei yksilö koe kykenevänsä selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista (Sinokki & Virtanen 2014, 192)

Rauramo (2004, 67) toteaa stressin olevan luonnollinen osa elämää ja sen hallintaa. Stressi ei aina ole pahasta. Kohtuullinen stressi on tehokkaan työskentelyn edellytys, mutta ongelmallisinta on kasautuva stressi, jolloin loppua stressille ei näy vaan erilaiset tekijät aiheuttavat ja lisäävät stressiä jatkuvasti. Jos stressin purkamista ei saada käyntiin, ihminen palaa loppuun eikä enää pysty hallitsemaan sitä. (Saari 2003, 275–276.)

Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja vähentää työtehokkuutta, ja sen on esimerkiksi havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen 2012, 31.) Työssä stressin aiheuttajia voivat olla esimerkiksi liiallinen työmäärä, jatkuva kiire työssä, liian vaativat työtehtävät, yksitoikkoinen työ, työpaikan ihmissuhteet ja työn johtamisen ongelmat (Saari 2003, 274).

Jokainen ihminen reagoi omalla yksilöllisellä tavallaan stressiin. Stressaantuneen ihmisen biologinen puolustusjärjestelmä heikkenee, mikä altistaa hänet juuri hänelle tyypillisille oireille ja sairauksille. Toisilla korostuvat psyykkiset oireet ja toisilla fyysiset. (Nummelin 2008, 75.) Stressin oireita on monia. Niitä ovat esimerkiksi mielialan lasku, ahdistus, jännittyneisyys, unihäiriöt, ärtymys ja itkuisuus. Stressi voi ilmetä myös esimerkiksi ruokahalujen muuttumisena, päänsärkynä, selkäkipuna, hikoiluna ja suun kuivumisena. Työn aiheuttamina stressioireina mainitaan muun muassa työntekijän päätöksentekokyvyn vaikeutuminen ja unohtelun lisääntyminen. Tällöin työt eivät valmistu, työn laatu heikkenee ja tiedon vastaanottaminen vaikeutuu. Lisäksi esimerkiksi töihin lähteminen voi tuntua ikävältä ja virheiden määrä lisääntyy. (Sinokki ym. 2014, 193–194.)

Huomion kiinnittäminen stressinhallintaan on tärkeää, koska jos stressiä ei saa hallintaansa, toimintakyky voi alentua, vaikka kokee tekevänsä entistä enemmän (Ellonen & Nurmi & Raivola & Välitälo & Välitälo 1997, 213). Stressin aikaisella tunnistamisella voidaan välttää stressioireiden haitalliset työkykyvaikutukset. Jos taas oireet pääsevät jatkumaan pitkään, ne voivat altistaa masennus- ja työuupumusoireille. (Nummelin 2008, 75.)

### **3.2.2 Työuupumus**

Pitkään jatkuessaan työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka on vakava, työssä kehittyvä, krooninen stressioireyhtymä. Uupumuksen seurauksena suoriutuminen työssä heikkenee, mikä edelleen vahvistaa stressin kokemista. (Virolainen 2012, 35.) Uupumisessa ei aina ole kysymys liiallisesta työnteosta, vaan siinä on kyse ihmisen reaktiosta työntekoon tai tilanteeseen, johon hän on päätenyt. Ihminen uupuu, jos hän ei kykene emotionaalisesti irrottautumaan työstään ja viettämään vapaa-aikaa (Heiske 2001, 192–193).

Työuupuneen henkilön olotilaa kuvaavat kokonaisvaltainen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Nummelin 2008, 80). Uupumiselle on tyypillistä tunneperäinen rasitus, ei niinkään fyysinen väsymys. Uupunut voi tuntea itsensä jatkuvasti väsyneeksi fyysisesti, mutta nukkuminen ei auta. Ihminen on psyykkisesti väsynyt, ja hän tuntee itsensä ehkä riittämättömäksi ja avuttomaksi sellaistenkin tehtävien edessä, joihin hän terveenä kykenisi helposti. Hänen todellinen suoriutuskykynsä on heikentynyt. Uupunut voi tuntea itsensä vieraantuneeksi, kenties toivottomaksikin. Uupuneen asenne ja käytös voi olla muuttunut negatiiviseksi kanssaihmiä, työtovereita ja asiakkaita kohtaan. (Heiske 2001, 193.)

Pitkälle edennyt työuupumus on vakava hyvinvoinnin häiriö, joka heikentää laaja-alaisesti terveyttä ja vaikuttaa haitallisesti työyhteisöihin. Sen seurauksena työssä suoriutuminen heikkenee ja stressin kokeminen lisääntyy. (Pelkonen 2005, 9.)

Oleellista työuupumisen hoidossa on varhainen havaitseminen ja puuttuminen. Mikäli uupumus ei vielä ole muuttunut vakavaksi, voidaan työkykyä edistää muuttamalla työjärjestelyjä, vaikuttamalla työmäärään ja työn kuormittavuuteen sekä tarjoamalla tukea työntekijöille. Myös ammattitaidon kehittäminen sekä vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ovat hyviä keinoja uupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Virolainen 2012, 37.)

### **3.3 Purkukeskustelut**

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8§:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työpaikan vaara- ja haittatekijät sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan poistamaan tai vähentämään niiden vaikutusta.

Poliisin työssä ei voida välttyä kriittisiltä tapahtumilta tai stressiä aiheuttavilta tilanteilta, jotka pahimmillaan voivat altistaa traumatisoitumiselle. Poliisityön vaarallisia puolia ei voida kokonaan poistaa, joten tärkeää on kiinnittää huomiota kriittisistä tilanteista selviämiseen ja työyhteisön tukeen. Poliisihallituksen määräyksen mukaisesti tulee henkilöstölle poliisiyksikön toimesta järjestää purkukeskustelutilaisuus voimakasta stressiä aiheuttavien tilanteiden jälkeen. Tilaisuus tulee järjestää esimerkiksi kuolemantapauksen tapahtuessa virkatehtävässä, aseellisissa ja muissa uhkatilanteissa, vakavissa läheltä piti-tilanteissa, kollegan kuoleman tai loukkaantumisen sattuessa, poliisiuhkauksen tai määrittämisen kohteeksi joutumisen jälkeen sekä erityisen järkyttävissä tilanteissa, kuten lapsen jouduttaessa väkivallan tai onnettomuuden uhriksi. (Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa 2019, 1–2.)

Kriittisten tilanteiden käsittelyä kuvataan usein alan kirjallisuudessa ja keskusteluissa termeillä defusing ja debriefing (Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa 2019, 2). Seuraavaksi käsittelem edellä mainittuja purkukeskustelutilaisuuksien muotoja, defusingia sekä debriefingiä.

### 3.3.1 Purkukokous eli defusing

Englanninkielisellä sanalla defusing tarkoitetaan jonkin asian vaarattomaksi tekemistä. Purkuistunnolla tarkoitetaan tapauksen aiheuttaman järkytyksen, shokin purkamista ja lähituntien tulevaisuuden suunnittelua. (Ellonen ym. 1997, 231.) Defusing-menetelmä on kehitetty sellaisten ammatti-ihmisten traumaattisten kokemusten välittömään purkuun, joiden työ pitää sisällään runsaasti tällaisia tilanteita tai tapahtumia. Näitä ammattikuntia ovat lähinnä poliisi, pelastushenkilöstö ja sairaaloiden poliklinikkahenkilökunta. (Saari 2003, 149.)

Purkukokous pyritään toteuttamaan mahdollisimman pian traumaattisen tapahtuman tai tilanteen jälkeen. Jos tapahtuma on ajoittunut työvuoron alkupuolelle, tulisi työnteko keskeyttää hetkeksi, pitää purkukokous ja tämän jälkeen jatkaa töitä. Jos järkyttävä tapahtuma taas ajoittuu työvuoron loppupuolelle, päätetään työvuoro purkuistuntoon ennen kotiin lähtöä. (Saari 2003, 149.)

Defusing-istunnon tarkoitus on purkaa päällimmäiset tunnot tapahtumasta (Pelkonen 2005, 19). Tavoitteena on palauttaa työkyky mahdollisimman pikaisesti. Se tapahtuu purkamalla järjestelmällisesti ja keskitetysti järkyttävän kokemuksen aiheuttamat päällimmäiset tuntemukset, jotka joka tapauksessa purkautuvat, mutta yleensä tehottomammin samalla vieden enemmän työaika. (Saari 2003, 149–150.) Purkukokouksen tarkoituksena on tarjota mahdollisuus välittömään kokemusten, mielikuvien ja tunnelatauksen purkamiseen. Sen avulla pyritään rauhoittamaan ja lievittämään tapahtuman aiheuttamaa stressiä sekä välittämään oikeaa tietoa tällaisiin tapahtumiin liittyvistä toimenpiteistä. (Ellonen ym. 1997, 231.)

Defusing-istuntoon tulisi ottaa mukaan kaikki tapahtumassa mukana olleet työntekijät. Siihen ei normaalisti tule missään tilanteessa ottaa mukaan henkilöitä, jotka eivät ole olleet jollakin tapaa osallisena itse tapahtumaan. (Pelkonen 2005, 19.) Purkukokouksilla on ulkopuoliset vetäjät. Joskus vetäjinä toimivat kriisityöntekijät, mutta yleisenä käytäntönä on lisäksi kouluttaa organisaation sisältä niin sanottuja kaverivetäjiä purkukokousten vetäjiksi. Kun purkukokouksen vetäjä tulee samasta organisaatiosta traumaattisessa tapahtumassa mukana olleiden työntekijöiden kanssa, on tärkeää, että hän on kuitenkin riittävän ulkopuolinen. (Saari 2003, 150.)

Purkukokouksen kesto on 20 minuutista 45 minuuttiin. Se etenee vaiheittain ja alkaa johdantovaiheella, jossa kerrotaan, miksi kokous on järjestetty ja mitä on tapahtunut. Keskusteluvaiheessa käydään läpi varsinaisesti itse traumaattinen tapahtuma. Olennaisia kysymyksiä ovat, että mitä tapahtui sekä mitä kukin osanottaja teki, näki, kuuli ja koki. Tarkoituksena on purkaa pois mielestä päällimmäiset tunnot tapahtumasta. Informaatiovaiheessa kerrotaan esimerkiksi, että miten tilanne tai tapahtuma jatkui ja miten uhrin voimat. Lisäksi informaatiovaiheessa voidaan antaa laajempaa taustaa tapahtuneelle, kuten esimerkiksi itsemurhatapauksissa aikaisemmista yrityksistä. Lisäksi informaatiovaiheessa kerrotaan tavanomaisista psyykkisistä reaktioista sen tyyppisissä tilanteissa, joissa osanottajat ovat olleet mukana, sekä annetaan ohjeita näihin reaktioihin asennoitumisesta. (Saari 2003, 150–151.)

Purkukokouksen perusteella tehdään päätelmät siitä tarvitaanko psykologista jälkipuinti-istuntoa eli debriefingia. Jos tapahtuma on erittäin järkyttävä sekä voimakkaita reaktioita ja tunteita herättävä, on psykologinen jälkipuinti-istunto tarpeen. Tällöin purkukokouksessa sovitaan jälkipuinti-istunnon ajankohta. Jos jälkipuinti-istuntoa ei järjestetä, sovitaan purkukokouksen jälkeen seurannasta. Seuranta tarkoittaa sitä, että purkukokouksen vetäjät kyselevät seuraavina päivinä osanottajien vointia, seuraavat toipumista ja jos ongelmat jatkuvat, ohjaavat jatkohoitoon. (Saari 2003, 151.)

### **3.3.2 Psykologinen jälkipuinti eli debriefing**

Psykologinen jälkipuinti eli debriefing on defusingin tapaan alun perin kehitetty työssä tapahtuneiden traumaattisten tilanteiden psykologiseen käsittelyyn (Saari 2003, 154). Sitä on pidettävä ennalta ehkäisevänä toimenpiteenä tai työmuotona, jota ei pidä kutsua terapiaksi (Ellonen ym. 1997, 233). Debriefing on defusingia hieman pitempi ja yksityiskohtaisempi versio jälkipuinti-istunnosta. Se on usein seurausta defusing-istunnossa havaitusta tarpeesta järjestää traumaattisen tapahtuman jälkipuinnille jatkoa. (Pelkonen 2005, 20.)

Debriefing-menetelmä soveltuu äkillisten traumaattisten kokemusten käsittelyyn muutaman päivän sisällä tapahtumasta. Se soveltuu käsittelyyn, kun kaikki seuraavat kriteerit täyttyvät: tapahtuma on äkillinen ja ennustamaton, tapahtuma on traumaattinen ja järkyttävä sekä stressitilanne on jo ohi. (Saari 2003, 173.)

Kestoltaan debriefing-istunto on 2–4 tuntia (Pelkonen 2005, 20). Istunto etenee vaiheittain. Se on prosessi, jossa liikkeelle lähdetään pinnallisimmista asioista. Faktavaiheen kautta mennään sisälle itse tapahtumaan ja samalla aletaan mennä kohti syvällisempiä psykologisia kerroksia. Ajatusvaihe johdattelee työskentelyn kognitiivisiin prosesseihin. Prosessi on syvimmillään tunnevaiheen aikana, joka on myös debriefingin tärkein vaihe. Sen jälkeen aletaan nousta ylöspäin mielen kerrostumissa

ja vuorossa on oirevaihe, jossa käsitellään somaattiset reaktiot ja aletaan suunnata käsittelyä tulevaisuuteen. Tällöin käsitellään muun muassa ihmisten reaktioita, ihmisten kohtaamista ja työhön paluuta. Sitten seuraa normalisointivaihe eli opetusvaihe, ja yhteenveto- ja lopetusvaiheessa on jälleen palattu pinnalle. (Saari 2003, 206.)

Debriefingillä on neljä keskeistä tavoitetta. Sen tehokkuus on riippuvainen siitä, kuinka hyvin kukin näistä tavoitteista saavutetaan. Tavoitteina ovat todellisuuden kohtaaminen, psyykkisten reaktioiden työstäminen, sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen sekä reaktioiden normalisointi ja tuleviin reaktioihin valmistautuminen. (Saari 2003, 156–169.)

Totuuden kohtaaminen on traumaattisen kokemuksen käsittelyn ja samalla toipumisen lähtökohta. Niin kauan kuin tapahtuma kielletään tai kokemus torjutaan mielestä, ei tapahdu mitään käsittelyä tai sopeutumista. Siksi totuuden kohtaaminen traumaattisissa tapahtumissa on tärkeää. Totuuden kohtamiseen liittyy tapahtuneen hyväksyminen. Tästä esimerkkinä on tapahtuneen peruuttamattomuuden ymmärtäminen. Tapahtunutta ei voi millään keinoilla muuttaa tapahtumattomaksi eikä ole muuta mahdollisuutta kuin tapahtuneen lopputuloksen hyväksyminen. Toinen keskeinen merkitys totuuden hyväksymisessä on se, että totuus vapauttaa. Vaikka totuutta olisi kuinka vaikeaa kohdata ja kuulla, kun me tiedämme totuuden ei meidän enää tarvitse vaivata mieltämme sillä, mitä todella tapahtui. (Saari 2003, 156.)

Traumaattiset tapahtumat aiheuttavat runsaasti erilaisia psyykkisiä reaktioita. Ne on työstettävä, jotta niiden voima vähenisi ja ne vapauttaisivat psyykkiset voimavarat tavanomaiseen käyttöön. Tällaisia psyykkisiä reaktioita ovat traumaattiseen tapahtumaan liittyvät ajatukset, tunteet ja mieleen tunkevat muistikuvat eli flashbackit. Vaikeiden ajatusten ja tunteiden työstäminen on aktiivista ajattelua, niistä puhumista, niistä kirjoittamista tai niiden käsittelyä muilla ilmaisun keinoilla. Olennaista on, että vaikeat ajatukset ja tunteet kohdataan sen sijaan että ne kielletäisiin tai niitä väistettäisiin. Debriefing-istunnossa vetäjän tehtävänä on auttaa osanottajia omien tunteiden ja ajatusten kohtaamisessa, niiden purkamisessa ja käsittelyprosessin etenemisessä. (Saari 2003, 163.)

Traumaattisen kokemuksen käsittely edellyttää laajaa ja hyvin toimivaa sosiaalista verkostoa. Me tarvitsemme kuuntelijoita, tukijoita sekä ihmisiä, jotka pystyvät jakamaan kokemuksen ja sen herättämät reaktiot kanssamme ja ymmärtävät, mitä olemme kokeneet. Debriefing-istunnossa tavoitteena on sosiaalisen tuen syventäminen ja tehostaminen. Kun yhdessä käydään perusteellisesti läpi traumaattisen tapahtuman kulku, käsitellään sen herättämät ajatukset ja tunteen eri vaiheissa, merkitsee se useimmiten näiden tunteiden jakamista. Se helpottaa, kun uhri ei enää olekaan yksin kokemuksensa ja pahan olonsa kanssa. (Saari 2003, 165.)

Neljäntenä tavoitteena on tiedon välittäminen siitä, miten me ihmiset yleensä reagoimme traumaattisissa tapahtumissa ja sen jälkeen sekä miten näihin reaktioihin tulisi suhtautua. Tiedolla on yleensä rauhoittava vaikutus. Se mahdollistaa tilanteen ja myös sisäisten reaktioiden kognitiivisen hallinnan. Debriefing-istunnossa tavoitteena on välittää osanottajille tietoa ihmisen reaktioista itse tapahtumahetkellä että sen jälkeen. Tiedon tavoitteena on tehdä omista reaktioista, ajatuksista ja tunteista normaaleja ja siedettäviä. (Saari 2003, 169–170.)

Debriefing on ennen kaikkea ryhmämenetelmä. Tavoite debriefing-ryhmien muodostamisessa on puhumisen helppouden ja avoimuuden varmistaminen. Sen takia ryhmässä ei saisi olla ketään, joka estää jotakuta puhumasta ja johon hän ei voi luottaa. Yhtenä keskeisenä periaatteena ryhmän muodostamisessa on myös luonnollisten ryhmien kunnioittaminen. Jos jotkut ovat kokeneet jonkin traumaattiset tapahtuman yhdessä, heille tarjotaan mahdollisuutta myös käsitellä tämä kokemus yhdessä. Luonnolliseen ryhmään kuuluvat myös ne, jotka työskentelevät yhdessä. (Saari 2003, 285, 189.)

Debriefing-istunnolla on yleensä vähintään kaksi vetäjää, ja heidän tulee olla ulkopuolisia (Saari 2003, 199–200). Vetäjinä toimivat kriisialan tai terveydenhuollon ammattityöntekijät (Ellonen ym. 1997, 233).

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

### 4.1 Laadullinen tutkimus

Valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusotteen tutkimukselleni, sillä tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin väkivaltarikostutkijoiden yksilöllisiä kokemuksia työssä jaksamiseen liittyen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitellaan toimijoiden näkökulman ymmärtämistä ja tulkintaa, sekä kyseisessä tutkimusmuodossa mahdollistuu tutkittavien havaintojen ja kokemusten esiintuominen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 22, 27).

Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2010, 157) toteavat, laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmateriaalin voi kerätä monella eri tapaa, kuten päiväkirjoista, dokumenteista, arkistomateriaaleista tai mainoksista. Kaikki se materiaali, mitä ihminen tuottaa, kertoo jotakin niistä laaduista, mitä ihminen on elämänsä aikana kokenut. Haastattelu on myös yksi laadullisen tutkimusmenetelmän muodoista. (Vilka 2015, 122.) Tämän laadullisen tutkimuksen tutkimusaineisto on kerätty haastattelun keinoin.

Laadulliselle tutkimukselle ominaista on harkinnanvarainen otanta, jolloin tutkimus sisältää yleensä pienen määrän tapauksia ja niiden analysointia (Eskola & Suoranta 1998, 18). Tässä tutkimuksessa harkinnanvaraisuus näkyy päätöksenä rajoittaa tutkimukseen osallistuvat väkivaltarikostutkijoihin, jotka työskentelevät samassa väkivaltarikosyksikössä rikostutkijoina.

### 4.2 Teemahaastattelu

Tutkimuksen aineisto on hankittu haastattelemalla neljää väkivaltarikostutkijaa. Haastattelumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelumenetelmä eli teemahaastattelu. Teemahaastattelu on aineiston keräämisen menetelmänä mielestäni tarkoituksenmukainen, sillä tutkimuksen tavoitteena on nostaa esiin väkivaltarikostutkijoiden yksilöllisiä kokemuksia ja näkemyksiä työssä jaksamiseen liittyen. Kuten Hirsjärvi, Hurme ja Sajavaara (2008, 207) kertovat, haastattelun avulla saadaan selville, mitä henkilöt ajattelevat, tuntevat ja uskovat. Haastattelun pyrkimyksenä on kerätä sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä (Hirsjärvi ym. 2010, 66).

Teemahaastattelua pidetään tehokkaana menetelmänä kerätä aineistoa kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tehokkuus perustuu siihen, että tutkijalla on mahdollisuus ohjata haastattelua ilman, että kontrolloi sitä tyystin. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 105.) Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2008, 203). Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys,



oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.)

Teemahaastattelun avulla pystyin lähestymään tutkittavaa aihetta mahdollisimman laajasti, ja haastattelumuodon joustavuus mahdollisti haastateltaville syvällisten vastausten ilmaisemisen. Samat teemat ja keskeiset kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville, mutta kysymysten esittämisen järjestys vaihteli haastateltavien välillä. Esittämieni kysymysten lisäksi haastateltavat saivat vapaasti kertoa omia näkemyksiään tutkittavaan aiheeseen liittyen sekä nostaa mielestään tärkeitä ja keskeisiä asioita esille. Haastatteluissa minulla oli myös mahdollisuus esittää haastateltaville mahdollisia tarkentavia lisä- ja jatkokysymyksiä.

### **4.3 Sisällön analyysi**

Tutkimuksessa analysoin keräämäni aineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, sillä tutkittavana olevasta aiheesta ei ole tuotettu paljoa laadullista tutkimusta. Sisällönanalyysi on kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävä aineiston analyysitapa. Sitä käytetään tekstien tai tekstimuotoon saatettujen aineistojen analysoimisessa, esimerkiksi litteroidut haastattelut voidaan analysoida sisällönanalyysiä käyttäen. (Leinonen 2018.) Pyrin kuvaamaan ja tiivistämään rikostutkijoiden kokemuksia tutkittavaan aiheeseen liittyen mahdollisimman paljon alkuperäisten ilmausten kautta.

Sisällönanalyysin menetelmällä voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sen avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi ym. 2018, luku 4.) Tutkittavasta asiasta pyritään saamaan esiin tiivistetty ja yleistävä kuvaus ilman, että aineiston informaatioarvoa menetetään. Menetelmällä halutaan tuoda esille tekstissä esiintyvät yhtäläisyydet ja erot sekä kuvata niitä sanallisesti. Sisällönanalyysia voidaan siis pitää tarkoituksenmukaisena analyysitapana silloin, kun aineiston keskeisiä asioita halutaan kuvata tiivistetyksi sanallisessa muodossa. (Leinonen 2018.)

### **4.4 Aineiston keruu**

Tämän tutkimuksen toteuttaminen alkoi syksyllä 2020. Päätin syyskuussa opinnäytetyölleni aiheen, minkä jälkeen aloitin tutkimuksen teoriaosuuden kirjoittamisen sekä valmistelin teemahaastatteluja varten haastattelurungon. Marraskuussa otin sähköpostitse yhteyttä poliisilaitokseen, josta olin suunnitellut kerääväni aineiston tutkimusta varten. Kirjoitin Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikosyksikön yhteyshenkilölle haastattelupyynnön, jossa kerroin tutkimukseni aiheesta, aikataulusta sekä haastat-

teluista. Sovimme yhteyshenkilön kanssa haastattelupäivän ja hän hankki minulle vapaaehtoiset väkivaltarikostutkijat haastatteluja varten sovituille päivälle. Ennen varsinaista haastattelupäivää lähetin sähköpostitse haastatteluihin osallistuville haastattelurungon etukäteistä tutustumista varten sekä kertosin heille tutkimuksen tarkoituksen. Teemahaastatteluissa käytetty haastattelurunko on tutkimuksen liitteenä 1.

Tutkimuksen aineisto koostuu neljästä yksilöhaastattelusta, jotka nauhoitettiin sanelukoneella haastateltavien suostumuksella. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2010, 92) toteavat, niin haastattelu nauhoittamalla saadaan kommunikaatiotapahtumasta säilytetyksi olennaisia seikkoja. Haastattelut toteutettiin joulukuussa Helsingin poliisilaitoksen tiloissa haastateltavien työpäivän aikana niin, että haastattelut eivät haitanneet virkatehtävien hoitamista. Haastattelut kestivät vajaan 20 minuutista noin 50 minuuttiin. Pääasiassa haastattelut kestivät noin 45 minuuttia.

Haastatteluaineiston analyysi alkaa haastattelujen litteroinnista eli tekstiksi muuttamisesta (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvaori & Aho 2017, 427). Aloitin aineiston analyysin litteroimisella, eli kirjoitin nauhoitetun materiaalin tietokoneelle tekstimuotoon. Litteroinnit tapahtuivat haastatteluista seuraavan viikon aikana. Litteroinnin yhteydessä koin tarpeelliseksi kirjoittaa haastattelut auki sanasta saanaan, jotta mitään olennaista ei jäisi huomioimatta. Litteroiduista haastatteluista koostui yhteensä lähes 40 sivua tekstiä.

Aineiston yksityiskohtaista analyysia ei saisi aloittaa ennen tutustumisvaihetta, sillä muuten on riskinä, että tutkija näkee metsän sijasta vain puut. Toisena riskinä on työmäärä. Tutustumisvaiheessa aineisto luetaan ja silmäillään läpi, yleensä useaan kertaan. (Koskinen ym. 2005, 231.) Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2010, 143) sanovat, ei aineistoa voi analysoida, ellei sitä ensin lue. Litteroituani nauhoitetut haastattelut luin aineiston useaan otteeseen läpi. Tämän jälkeen luin aineiston vielä kerran tehden samalla aineistoon eri väreillä merkintöjä eri teemojen mukaisesti. Tutustuttuani aineistoon huolellisesti sekä tehtyäni aineistoon merkintöjä, aloin merkintöjen mukaisesti analysoida aineistoa ja saamiani vastauksia teemoittain.

Haastattelurunko ja -kysymykset osoittautuivat toimiviksi tutkimuksen tavoitteen kannalta. Aineistoa kertyi haastatteluissa kattavasti ja sain haastateltavilta monipuolisia vastauksia esittämiini kysymyksiin.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen tekemiäni teemahaastatteluiden vastauksia liittyen väkivaltarikostutkijoiden kokemuksiin työssä jaksamisesta. Tutkimuksen tulokset pohjautuvat kokemuseräiseen tietoon asiasta. Kaikki tämän luvun alaluvuissa oleva materiaali on tuotettu haastateltavana olleiden väkivaltarikostutkijoiden sanoman pohjalta ja oma pohdintani sisältöön liittyen on vasta seuraavissa luvuissa. Haastattelu oli jaoteltu haastateltavien taustatietoihin sekä kahteen teemaan. Ensimmäinen teema käsitteli yleisesti työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Toinen teema käsitteli yksilön ratkaisuja sekä työyhteisön ja -organisaation tarjoamia keinoja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Kaikki haastateltavat työskentelevät rikostutkijoina Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikosyksikössä. Kaksi haastateltavista työskentelee samassa ryhmässä ja kaksi muuta eri ryhmissä. Haastateltavilla on kokemusta työskentelystä väkivaltarikostutkijana muutamasta vuodesta yli kolmeenkymmeneen vuoteen. Pääosin haastateltavat ovat työskennelleet koko uransa tai ainakin suurimman osan urastaan väkivaltarikostutkinnan parissa.

Kaikki haastateltavat työskentelevät yleisjaoksessa, eli niin kutsutussa ”murharyhmässä”. Yksi haastateltavista toimii ryhmänjohtajana ja muut rikostutkijoina. Yleisjaoksessa tutkitaan pääasiassa vakavia väkivaltarikoksia, kuten törkeitä pahoinpitelyjä sekä henkirikoksia ja niiden yrityksiä. Myös kadonneet henkilöt kuuluvat yleisjaoksen tutkinnan piiriin. Vuonna 2019 toteutetun organisaatiomuutoksen myötä yleisjaokseen on tullut tutkittavaksi myös lievempiä rikosnimikkeitä, kuten perusmuotoisia pahoinpitelyitä, laittomia uhkauksia, vainoamisia, vapaudenriistoja sekä kunnianloukkauksia. Päätehtävänä jaoksella on kuitenkin edelleen vakavien rikosten tutkiminen.

Väkivaltarikosryhmässä työnkuvaan kuuluu rikostutkinnan lisäksi rikospartiossa toimiminen. Rikospartion toimenkuvaan kuuluu muun muassa rikospaikoilla toimiminen sekä kuolinviestien toimittaminen omaisille. Jos työvuoron aikana tapahtuu vakavia rikoksia, rikospartio hälytetään normaalisti tapahtumapaikalle.

Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi olen kirjoittanut tutkimuksen tuloksista niin, että haastateltavat eivät olisi suoraan yhdistettävissä antamiinsa vastauksiin.

### 5.1 Työssä jaksaminen

Haastattelujen alkuun halusin haastateltavien kertovan, miten he yleisesti ottaen ymmärtävät käsitteen *työssä jaksaminen*.

Työssä jaksamisen kerrottiin olevan kattava ja laaja käsite. Eräs haastateltava kertoi siihen liittyvän esimerkiksi sen, miten selviää annetuista työtehtävistä määrällisesti sekä sen, osaako hoitaa annettuja työtehtäviä. Hän kertoi työssä jaksamiseen sisältyvän myös työtilat, resurssit sekä välineet ja varusteet. Lisäksi työssä jaksamisen käsite kattaa myös oman hyvinvoinnin sekä kotiasiat.

Yhdelle haastateltavista työssä jaksaminen tarkoittaa sitä, kuinka hyvin viihtyy töissä sekä miten kiva on lähteä töihin tai miten vaikeata on lähteä töihin.

Eräs haastateltava kertoi työssä jaksamisen tarkoittavan hänelle sitä, että työt pysyvät hallinnassa sekä aikataulut pysyvät kunnossa. Työssä jaksamista on se, että rikosten tutkinnat etenevät järjestelmällisesti ja loogisesti. Jos tutkittavat rikokset eivät pysy hallinnassa, niin kyseessä ei ole enää työssä jaksamista, vaan jotain muuta.

Neljännelle haastateltavalle työssä jaksaminen tarkoitti sitä, että työ ei tunnu liian vaikealta ja että työtä pystyy tekemään ilman, että tulee mitään ongelmia.

Seuraavaksi halusin selvittää, kuinka haastateltavat itse kokevat oman työssä jaksamisensa väkivaltarikostutkinnassa. Kaikki haastateltavat kertoivat jaksaneensa pääosin hyvin työssään. Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi kuitenkin erilaisia tekijöitä, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet jaksamiseen, sekä sitä heikentäen että vahvistaen. Näitä tekijöitä käsitellään seuraavassa kappaleessa.

## **5.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät**

Haastatteluissa tuli ilmi monia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Olen jakanut nämä tekijät jaksamista heikentäviin sekä edistäviin tekijöihin.

### **5.2.1 Jaksamista heikentävät tekijät**

Kaikki haastateltavat mainitsivat haastattelussa vuonna 2019 tapahtuneesta organisaatiomuutoksesta, jonka myötä tutkintaryhmään alkoi tulla vakavien rikosten lisäksi myös suuria määriä lievempiä rikoksia tutkittavaksi. Muutos oli kasvattanut tutkijoiden työmäärää valtavasti sekä haastateltavien keskuudessa oli koettu, että henkilöstöresursseja oli liian vähän suureen työmäärään nähden. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet muutoksen haastavaksi sekä kertoivat sen vaikuttaneen negatiivisesti heidän työssä jaksamiseensa.

Yksi haastateltavista kertoi, että tutkittavien rikosten valtavaksi kasvanut määrä aiheutti tutkijoille stressiä ja vaikutti osaltaan tutkijoiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Toinen haastateltavista kertoi,

että ennen organisaatiomuutosta hänellä ei ollut ollut mitään ongelmia työssä jaksamisen kanssa, mutta muutoksen myötä jaksaminen oli ollut koetuksella. Hän oli kokenut muutoksen hankalana, stressaavana ja uuvuttavana, sekä kertoi pyörineensä öisin sängyssä miettien muutoksen järjettömyyttä. Lisäksi hän kertoi muutoksen aiheuttaneen hänelle stressiä ja jopa uupumustakin. Myös kolmas haastateltava mainitsi haastattelussa organisaatiomuutoksen myötä tulleiden valtaviin juttumäärien aiheuttavan osaltaan stressiä. Haastatteluissa kerrottiin, että se, kun tutkittaville jutuille ei niiden paljouden vuoksi ehdi tekemään niin paljoa tutkintatoimenpiteitä kuin haluaisi, aiheuttaa stressin lisäksi myös voimattomuuden sekä riittämättömyyden tunteita.

Haastatteluissa ilmeni, että tutkijat olivat olleet muutosta vastaan jo ennen sen tuloa. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että jos ryhmässä halutaan ylläpitää sellainen tutkintaresurssi, että saadaan heti ryhmällinen, tai parhaimmillaan kaksi, tekemään vakavan rikoksen tutkintaa, niin ei voi olla sillä tavalla, että tutkijat pyörittävät jatkuvasti suuria määriä rikostutkintoja. Vakavien rikosten tutkinta voi sitoa monia tutkijoita jopa kuukausiksi, ja tänä aikana, kun tutkijoilla ei ole aikaa tutkia lievempiä rikoksia, jäävät ne pöydälle eikä kukaan tee niille mitään. Haastatteluissa kerrottiin organisaatiomuutoksen vaikuttaneen henkilöstön viihtyvyyteen, jaksamiseen sekä yleiseen fiilikseen työpaikalla. Haastatteluissa ilmeni, että muutoksen myötä osa henkilöstöstä oli lähtenyt muihin tehtäviin sekä jäänyt pitkille sairauslomille. Kaksi haastateltavista kertoivat itsekkin harkinneensa työtehtävän vaihtoa muutoksen vuoksi. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, että tilanne on menossa parempaan suuntaan. Tutkittavien rikosten valtavat määrät ovat vähentymään päin ja jaoksessa pystytään taas keskittymään kunnolla vakaviin, vaikeasti selvitettäviin rikoksiin.

*”-- jos sinä oikeesti haluat tähdätä siihen että rikokset ratkastaan ja että ne näkee päivänsä käräjillä oikealla tavalla, nii se on väärin että on liikaa juttuja avoimena, koska jututki vanhenee. Ne ei voi ikuisuuksia olla auki siellä.” (tutkija 4)*

*”-- se kuormitti kyl oikeesti. Ku sit juttuu tulee tulee tulee.. Sä et pysty mihinkään perehtymään kunnol.” (tutkija 3)*

*” -- mut tavallaan se niinku et se (vakavien rikosten tutkinta) sitoo heti moneks kuukaukdeks ja useampaa ihmistä, ni sitten ku on sitä massajuttua hirveesti siinä ni ne kasat, pinot vaan nousee ja ei niille kerkee kukaan mitään tekemään.. Sit ne odottaa siel. Ja semmonen sit tietysti totta kai aiheuttaa kaikille stressii ja vaikuttaa siihen jaksamiseen ja hyvinvointiin –” (tutkija 1)*

*”Tänä päivänä se on niin että sinä oot ihan yksin niitten omien juttujes kanssa. Ei niitä kukaan sun puolestakaan tutki. Ne makaa siinä ja ne on siinä ja ne ei häviä mihinkään.*

*Niille on vaa pakko tehdä jotakin. Ei vaa aika sitte riitä. Sehän on ihan mahoton kuvio.”*  
(tutkija 4)

*”-- se riippuu tietysti juttuiki voi olla ihan täysin et ei niille oo mitään tehtävissä, et ne vaan odottaa, nii eihän ne nyt sitten sillai stressaa, mut jos on semmosii et tietää et tolle vois tehdä ja tolle vois tehdä ja sille vois tehdä ni semmonenhan totta kai niinku sit stressaa.”*  
(tutkija 1)

Haastatteluissa ilmeni myös muita työssä jaksamista heikentäviä asioita. Haastateltavista kaksi kertoivat, että tutkijoiden työtaakkaa lisäävät rikokset, joissa on tutkintavankeja. Vaikka tutkintavangit helpottavat itse tutkinnan tekemistä, niin tuovat ne myös toisen puolen. Tutkintavankien myötä tulee paljon aikatauluja, joiden puitteissa on hoidettava erilaisia asioita, kuten kuulusteluja sekä tapaamisia. Aikataulut koetaan omalla tavallaan kuormittaviksi ja stressaaviksi tekijöiksi, vaikkakin niihin on totuttu. Myös kolmas haastateltava kertoi rikosasioiden, joissa on tutkintavankeja, aiheuttavan hänelle pientä stressiä ja painetta.

Eräs haastateltavista kertoi henkilöstöasioiden aiheuttavan stressiä. Hänellä yksi stressin aiheuttajista on se, jos koituu ongelmia esimerkiksi työntekijän suhteen. Ongelmat voivat haastateltavan mukaan liittyä esimerkiksi työn laatuun.

Yksi haastateltavista kertoi, että hänellä eniten huonoon jaksamiseen vaikuttaa univaje. Huonosti nukutut yöt avaavat portin huonoille tuntemuksille ja suuremmille väsymyksille.

Kukaan haastateltavista ei kokenut niinkään työhön vahvasti liittyviä kuolleiden ihmisten tai väkivallan näkemistä jaksamista kuormittavina tekijöinä, sillä niiden koettiin muodostuneen työssä enemmänkin rutiiniksi. Yksi haastateltavista kuitenkin kertoi kokeneensa kuolemansyntytytöissä omaisten kohtaamisen sekä kuolinviestien toimittamisen raskaina työtehtävinä. Tehtävien raskauteen vaikuttaa osaltaan se, kuinka omaiset ottavat tiedon vastaan. Lisäksi haastateltavista kaksi mainitsivat yhdeksi henkisesti kuormittavaksi asiaksi tehtävillä kohdattavat kuolleet lapset sekä toinen kuolinviestin toimittamisen näiden vanhemmille.

*” Ei niinkään tässä vaiheessa enää se kuolleen ihmisen näkeminen oo välttämättä mitenkään hirveen kuormittavaa, et se on jotenkin, siihen on niinku tottunu, mut kyl sit se omaisten kohtaaminen ja kuolinviestien vieminen on sit niinku kuitenkin yllättävän semmosta raskasta.”* (tutkija 1)

*”-- sä oot nähny kaikkennäköstä mut silti sun täytyy ku sä meet tonne kuolinpaikoille sun muuta, sun täytyy nähdä ja osata olla sillä tavalla, et sille vastapuolelle, omaiselle, ei tuu semmosta fiilistä että olipa kylmän tuntunen että eipä näyttäny kiinnostavan ja oli hyvin töykee tai niinku tälläi. Vaan se täytyy osata sillai sopivasti tietynlaista semmosta sopivaa empatiaa, mennä sillä tavalla vähän niinku siihen mukaan.” (tutkija 2)*

*”-- sillon kun viedään niinkun vanhemmille kuolinviestiä, siinä ei ees oo niinku hirveen paljoo merkitystä sillä että, onko kyse lapsesta vai onko nyt jo aikuinen tai nuori aikuinen.” (tutkija 1)*

*”-- Ja ei tässä tarvii olla ku vuoden nii sinä oot kokenu jo oikeestaan ne kaikkein rajuimmat mahdolliset jutut mitä tässä pystyy kokemaan. -- Jos mitään, ni mitä rajumpi juttu nii sen isompi motivaatio on tehä sitä. -- Se tuntuu jotenki paljon merkityksellisemmält.” (tutkija 4)*

*”Täs ei vuotta varmaan pärjäis semmosessa tilanteessa et jos täällä niinku kaikissa tapahtumissa itkis muitten kanssa. Kyl me niinku joudutaan pysyy kuitenkin sillä tavalla ulkopuolisina siinä ja sillai niinku enemmän viranomaisia ku omaisia.” (tutkija 1)*

## **5.2.2 Jaksamista edistävät tekijät**

Haastatteluissa tuli ilmi myös asioita, jotka edesauttavat haastateltavien työssä jaksamista. Haastatteluissa ilmeni, että työyhteisö on yksi tärkeä voimavara työssä jaksamisessa. Eräs haastateltavista mainitsi, että vaatii työyhteisön yhteistä panosta, että yhteishenki on hyvä. Kahdessa haastattelussa tuli ilmi, että työyhteisössä on ollut paljon vaihtuvuutta viime aikoina, joka on osaltaan vaikuttanut työyhteisön yhteishenkeen.

*”-- porukka on hyvää että meil on suhteellisen tiivis tää porukka. Ja se on ollu oikeestaan sellanen voimavara täällä aina, vaikka ehkä nyt viime vuosina kun on ollut semmosta vaihtuvuutta tietyl taval enemmän nii se tota ehkä on nyt vielä vaatii meiltä iteltämme ehkä töitä et saadaan niinku sitä yhteishenkeä jollain tavalla vietyy sinne niinku samanlaiseen tilanteeseen, mikä se aikanaan oli.” (tutkija 1)*

*” -- oma työyhteisö on se kaikkein tärkein. Mä voin sanoa et mä en jaksais tehdä tätä työtä jos ois huono ryhmä. Tässä muutenkin tulee niin paljon painetta eri suunnista nii se oma ryhmä on ehottomasti se tärkein.” (tutkija 4)*

Haastatteluissa tuli ilmi myös se, kun kotiasiat ovat hyvällä mallilla, helpottaa sitä, että jaksaa olla töissä ja jaksaa aamuisin tulla töihin. Jos kotona ilmenee ongelmia, heijastuvat ne myös osaltaan töihin.

*”-- kyllä mä sanon että siihen työssä jaksamiseen liittyy muutkin kuin työasiat. Eliikä kotiasiat. -- mä oon aina sanonu tossa et mul on ollu hyvä, oon hyvin jaksanu tääl olla ku mul on kotiasiat ollu hyvin.” (tutkija 2)*

Haastatteluissa mainittiin työssä jaksamista edistävän myös sen, kun on fyysisesti hyvässä kunnossa eikä ole terveydellisiä ongelmia.

*”No siis terveys ja hyvä kunto on mun mielestä ihan ensiarvoisen tärkeitä et täällä jaksaa.” (tutkija 3)*

Haastatteluissa kerrottiin, että kun vakavia rikoksia saa selvitettyä, niin se osaltaan edistää hyvää fiilistä työssä. Rikosten selvittäminen koettiin palkitsevaksi ja merkitykselliseksi.

*”Nää on niitä juttuja minkä takii tänne on töihin tultu, että nää on mielenkiintosa. Osa on tosi haastaviakin, mutta sit taas toisaalta taas niinku palkitsevia, kun saadaan niinku juttuja selväks. Siitä tulee hyvä fiilis. (tutkija 1)*

### **5.2.3 Työasioiden vaikutus vapaa-aikaan**

Halusin selvittää, näkyvätkö työasiat ja niiden kuormittavuus rikostutkijoiden vapaa-ajalla. Pääsääntöisesti haastateltavat pystyivät pitämään työasiat erossa vapaa-ajasta. Haastateltavat olivat pääosin sitä mieltä, että töiden ja vapaa-ajan välille on tehtävä selkeä raja. Yksi haastateltavista kertoi pystyvänsä pitämään työasiat täysin erossa vapaa-ajastaan.



Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, että joskus työasiat saattavat tulla myös kotiin asti. Eräs haastateltavista kertoi, että jos on esimerkiksi jokin deadline tulossa, kuten esitutkintapöytäkirja on saatava valmiiksi tiettyyn päivään mennessä, niin se saattaa aiheuttaa painetta ja asia voi mahdollisesti pyöriä mielessä myös kotona. Toinen haastateltava kertoi pääasiassa pystyvänsä jättämään työasiat työpaikalle, mutta kun juttuja on ollut paljon ja keskittyminen on pitänyt jakaa lukuisiin eri juttuihin kerralla, niin asiat ovat voineet jäädä pyörimään mieleen myös kotona. Yksi haastateltavista totesi, että työn luonteen vuoksi on jollain tasolla oltava kuulolla työasioiden suhteen myös kotona.

Kaksi haastateltavaa kertoivat, että jos joku asia jää painamaan, niin tarvittaessa asiasta pystyy puhumaan yleisellä tasolla kotona.

*”Pyrin niinku suhtautumaan kuitenkin siihen et tämä on meillä työtä ja sit on niinku se työn ulkopuolinen aika on sit työn ulkopuolist aikaa.” (tutkija 1)*

*”Ei niinku noi ihmiskohtalot tai mitkään keissit tai muut, nii ei oo ikinä tullu uniin. Kuolleet ruumiit tai muutkaan, ni ei koskaan. Ei ne tuu mulle millään tavallaan mieleen. Mut sitte just siihen aikaan ku oli niitä juttuja niin paljon ja sun pitää jakaa se sinun keskittyminen kahteenkymmeneen eri juttuun. Ni sitten jää -- jää semmonen kela päälle -- jää kiihtyneeseen tilaan ku hoiat niin paljon eri asioita.” (tutkija 4)*

### **5.3 Keinot työssä jaksamisen tukemiseksi**

Tässä kappaleessa käydään läpi sitä, minkälaisia keinoja haastateltavilla on jaksamisen tukemiseksi. Vastaukset on jaoteltu haastateltavien omiin sekä työyhteisön sekä -organisaation keinoihin jaksamisen tukemiseksi. Haastatteluissa tuli ilmi monia keinoja, jotka tukevat haastateltavien työhyvinvointia ja jaksamista.

#### **5.3.1 Yksilön ratkaisut jaksamisen tukemiseksi**

Haastatteluissa halusin selvittää, mitä keinoja haastateltavilla on käytössään työssä jaksamisensa edistämiseksi työajalla.

Yksi haastateltavista kertoi käyttävänsä huumoria paljon, tilanteessa kuin tilanteessa. Huumoria käytettäessä on kuitenkin aina muistettava oikea aika ja paikka. Viranomaistoiminnassa huumori on välillä rajua, mutta tarkoituksena ei ole ikinä loukata ketään. Haastateltava kertoi pitävänsä huumoria selviytymiskeinona ikävissä ja vaikeissa tilanteissa.

Toinen haastateltavista mainitsi yhdeksi keinoksi edesauttaa omaa jaksamista to-do-listan tekemisen, eli tehtävien asioiden kirjoittamisen ylös paperille. Listan tekeminen auttaa paljon esimerkiksi helpottamalla töiden hallintaa sekä selventämällä omaa ajatusmaailmaa sekä tilannekuvaa.

Haastatteluissa mainittiin myös yhdeksi keinoksi työssä jaksamisen edistämiseksi hyvän ryhmähengen ylläpitämisen. Se tuo koko ryhmälle jaksamista ja hyvää fiilistä, kun ryhmässä vedetään hyvällä huumorilla ja jaetaan työt tasapuolisesti.

Eräs haastateltava mainitsi, että hänen jaksamista edistää avoin ilmapiiri ryhmässä. Jos tulee ongelmia, niin hän pystyy keskustelemaan ryhmänjohtajan kanssa ja pakollisen menon sattuessa pystyy sopimaan työvuoroja. Ne ovat hänen mukaan pieniä asioita, mutta tärkeitä kokonaisuudessa. Tärkeää on, että tiimi toimii.

Yksi haastateltavista kertoi tukevansa omaa jaksamistaan kieltäytymällä uusista työtehtävistä, jos hänellä on edellinen vielä kesken. Hän kertoi keskittyvänsä yhteen juttuun kerralla. Lisäksi hän pitää tärkeänä työssä jaksamista edistävänä asiana hyvää työporukkaa ja kollegoiden kanssa juttelemista. Tärkeää on myös työvuoron aikana liikkua, eikä istua pelkästään työvuoroa oman tietokoneen edessä.

Seuraavaksi halusin selvittää, millä keinoin haastateltavat edesauttavat työssä jaksamistaan vapaa-ajalla. Haastatteluista ilmeni, että haastateltavat viettävät vapaa-aikaansa aktiivisesti eri harrastusten parissa. Vastauksista ilmeni, että urheilu on harrastuksena hyvä tukemaan työssä jaksamista.

Haastateltavista kaksi kokivat, että yksityiselämän pitäminen tasapainossa on tärkeä keino edesauttaa työssä jaksamista. Toinen heistä mainitsi, että jaksamista auttaa se, että työasiat jätetään töihin ja vapaa-aika vietetään harrastuksien ja perheen parissa. Vapaa-ajalla ei saisi turhaan miettiä asioita, joihin ei itse pysty vaikuttamaan. Yksi haastateltavista mainitsi myös, että on tärkeää pitää oma pää kunnossa.

*”Kyl vaa niinku suuntaan ne ajatukset ihan muualle ja tavallaan unohdan ne työasiat. Sitä ei jaksais pitkään jos ne ois koko aika vellomassa mielessä.” (tutkija 1)*

*”Kyllä tää tavallaan semmonen niinku tavallaan raskas työ olla koko aika tämmösten ilkeitten asioitten ja negatiivisten asioitten kanssa, et se että sitten jaksaa sitä tehdä niiku -- nii se että sulla on niinku kotiasiat kunnossa -- se luo sen hyvän pohjan. Hyvät esimiehet, hyvät työkaverit, hyvät kotiolut ni kyllä se siinä sitten.” (tutkija 2)*

*”Minun neuvo kaikille poliiseille on se että jos on ihminen että alkaa stressaamaan asioista -- ni kannattaa pitää ne yksityiselämän asiat nii hyvässä kunnossa ku ne pystyy pitämään, että ne ei sitten valu tänne töihin.” (tutkija 4)*

*” -- mielenterveys ei oo leikin asia. -- Se on erittäin vakavasti otettava asia.” (tutkija 4)*

Yksi haastateltava oli myös sitä mieltä, että on tärkeä olla työkavereiden lisäksi myös siviilipuolen kavereita, joiden kanssa viettää aikaa vapaalla. Siviilikaverit auttavat siinä, että työasioista pääsee eroon vapaa-ajalla.

Eräs haastateltava kertoi pyrkivänsä syömään ja nukkumaan vapaa-ajalla hyvin. Myös treenaaminen ja muut harrastukset ovat tärkeä osa vapaa-aikaa, jotka edistävät jaksamista myös töissä.

### **5.3.2 Työyhteisön ja -organisaation keinot jaksamisen tukemiseksi**

Seuraavaksi selvitin haastatteluissa työyhteisön sekä -organisaation keinoja haastateltavien jaksamisen tukemiseksi. Yksi haastateltavista kertoi, että hänen kokemuksensa mukaan työnantaja ei tue hänen jaksamistaan millään tavalla. Haastatteluissa ilmeni, että työnantaja järjesti aikaisemmin enemmän erilaisia työyhteisön jaksamista tukevia tapahtumia, kuten liikuntatapahtumia, mutta viime vuosina työnantajan järjestämät tapahtumat ovat vähentyneet.

Työyhteisön kerrottiin tukevan jaksamista sillä, että ryhmässä on hyvä henki ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti, kuten esimerkiksi työvuorojen suhteen. Tärkeäksi asiaksi koettiin, että kaikki tulevat toimeen toistensa kanssa, sillä se edesauttaa yleistä fiilistä työpaikalla sekä kaikkien jaksamista. Yksi haastateltavista koki työyhteisön tärkeimmäksi voimavaraksi työssä jaksamisen kannalta. Eräs haastateltavista näki myös tärkeänä, että jos joitakin ongelmia tulee, niin niitä ei käsitellä koko työyhteisön edessä julkisesti, vaan keskustellaan luottamuksellisesti keskenään asioista. Työyhteisön kerrottiin tukevan jaksamista myös sillä tavalla, että työtaakkaa tarvittaessa kevennetään juttuja jakamalla työyhteisön kesken, jos itsellä on esimerkiksi vähän huonompi tilanne. Haastatteluissa myös ilmeni, että työyhteisössä järjestetään erilaisia yhteistoimintatilaisuuksia tutkintaryhmittäin. Jotkut ryhmät ovat aktiivisimpia viettämään yhdessä aikaa kuin toiset. Yksi haastateltavista mainitsi, että vallitseva koronatilanne on myös osaltaan vaikuttanut työyhteisön keskinäiseen yhdessä olemiseen ja tekemiseen.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työterveyshuolto toimii hyvin ja sieltä saa hyvin apua tarvittaessa. Haastatteluissa mainittiin työpaikan tarjoamasta mahdollisuudesta käydä kerran vuodessa työterveyshuollon puolella psykologin luona juttelemassa. Mahdollisuutta pidettiin haastateltavien keskuudessa hyvänä.

Yhdeksi jaksamista tukevaksi keinoksi eräs haastateltava mainitsi organisaation tarjoaman mahdollisuuden työkiertoon, mikäli oma työ esimerkiksi tuntuu liian raskaalta tai muuten vain kaipaa vaihtelua. Työkierrossa on mahdollista vaihtaa työtehtävää määrätysajaksi.

Yhdeksi työssä jaksamista tukevaksi asiaksi mainittiin myös poliisipastori, jonka juttusille poliisilaitoksen henkilöstö voi halutessaan mennä. Tämän lisäksi haastatteluissa mainittiin myös mahdollisuudesta purkukeskusteluihin, jos työvuorossa on tapahtunut jotakin ikävää. Purkukeskusteluja käsittelemme tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

#### **5.4 Purkukeskustelut**

Haastatteluissa tuli ilmi, että tutkijat eivät osallistu purkukeskusteluihin kovinkaan usein. Yksi haastateltavista ei ollut osallistunut yhteenkään purkukeskusteluun uransa aikana. Muilla haastateltavilla oli kokemusta purkukeskusteluista yhdestä kerrasta muutamaan kertaan. Haastateltavien kokemukset liittyen purkukeskusteluihin liittyivät pääsääntöisesti välittömästi traumaattisen tapahtuman jälkeen käytävään purkokokoukseen eli defusingiin. Yhdellä haastateltavista oli kokemusta myös psykologisesta jälkipuinnista eli debriefingistä.

Yksi haastateltavista oli osallistunut ensimmäiseen purkukeskusteluunsa Estonian upottua vuonna 1994. Muutoin haastatteluissa tuli ilmi, että osallistumiset purkukeskusteluihin olivat tapahtuneet pääosin tilanteissa, joissa lapsi oli menehtynyt henkirikoksen uhrina tai onnettomuuden seurauksena. Purkukeskusteluja oli myös järjestetty esimerkiksi aseenkäyttötilanteissa.

Pääasiassa haastateltavat pitivät purkukeskusteluja hyvänä asiana. Yksi haastateltavista mainitsi, että hänen mielestään purkukeskustelut sekä tilaisuuksien vetäjät ovat kehittyneet vuosien varrella huomattavasti. Toinen haastateltava ei osannut ottaa kantaa purkukeskustelujen hyödyllisyyteen, sillä hänen viimeisimmästä osallistumisestaan oli ollut pitkä aika, eikä hän tiennyt miten purkukeskustelut olivat kehittyneet siitä.

Eräs haastateltava kertoi pitävänsä purkukeskusteluja hyvinä ja rentoina tilaisuuksina, joissa saa puhua jos itse haluaa puhua. Purkukeskusteluissa ollaan oman tiimin kesken, eikä osallistuminen

ole pakollista. Hänen mielestään rikostutkinnan puolella on huonona tapana, että purkukeskusteluihin osallistutaan liian vähän.

*”Sä voit olla siellä (purkukeskustelussa) mykkänä, kukaan ei sua rupee osottelee, sormella syyttää. Ja jos sä haluat kertoa, ni sä kerrot, jos sä haluat itkee, ni sä voit itkee siellä, jos sä haluat huutaa ni sä saat huutaa siellä.”* (tutkija 3)

*”Kyl mä nyt ainaki täs yhes tapauksessa koin sen (purkukeskustelun) kyl tosi mielekkääksi ja hyväks asiaks, et siitä niinku puhuttiin.. Niistä fiiliksistä siihen asiaan liittyen, ja ei ne niinku kummitellu ne asiat sen jälkeen että.. Siinä mielessä tosi hyvä juttu.”* (tutkija 1)

Haastatteluissa tuli ilmi, että purkukeskusteluja hyödynnetään enemmän poliisin kenttätoiminnassa kuin rikostutkinnan puolella. Haastatteluissa kerrottiin, että normaalisti esimerkiksi henkirikospaikalla kenttäpartiot ovat ensimmäisenä paikalla. Tämän jälkeen vasta rikospartio saapuu paikalle tekniikan kanssa. Rikospartio ja tekniikan henkilöstö suorittavat paikalla rikospaikan tutkintaa. Kun tilanne paikalla on ohi ja kenttäpartiot lähtevät purkutilaisuuteen, ovat tutkijat vasta oman työnsä alussa, eivätkä ehdi osallistumaan kenttäpartioiden kanssa tilaisuuteen. Yksi haastateltavista kuitenkin koki, että tutkintapuoltakin on viime aikoina alettu huomioimaan asian suhteen ja tarvittaessa heillekin järjestetään purkukeskusteluja. Hän koki purkukeskustelujen huomioimisen hyvänä asiana, sillä tutkintapuolellakin on uusia työntekijöitä, jotka eivät välttämättä ole kerenneet työurallaan nähdä vielä sitä kaikkein pahinta pahaa.

## **5.5 Kehittämisisideat työssä jaksamisen tukemiseksi**

Tässä kappaleessa käydään läpi, mitä odotuksia ja kehittämisisideoita väkivaltarikostutkijoilla on tulevaisuuteen työssä jaksamisen tukemiseksi.

Yksi haastateltavista toivoi, että työnantaja panostaisi enemmän työyhteisön yhteisöllisyyteen. Esimerkkinä hän mainitsi työyhteisön yhteiset työhyvinvointiin tähtäävät tapahtumat. Hän mainitsi, että aiemmin kyseisiä tapahtumia on ollut enemmän, mutta viime vuosien varrella tapahtumat ovat vähentyneet.

*”Mun mielestä semmonen yhteenkuuluvuuden tunne ja semmonen on tosi iso ja tärke juttu ja tärke voimavara sit tämmösten ikävien asioidenki kanssa eläessä ja painiessa.”* (tutkija 1)

Eräs haastateltavista kertoi, että hänen mielestään tärkeää myös tulevaisuudessa on hyvän ryhmähengen ja positiivisen fiiliksen ylläpitäminen. Huonoja asioita hänen mielestään ovat organisatiomuutokset, joita ei ole harkittu loppuun asti. Ne aiheuttavat epävarmuutta työyhteisössä ja vaikuttavat työhyvinvointiin. Hän toivookin tulevaisuudelta jatkuvuutta ja järkeviä, loppuun asti harkittuja päätöksiä.

Yksi haastateltavista nosti haastattelussa esiin, että työnantaja voisi kannustaa henkilökuntaa liikkumaan ja huolehtimaan itsestään sitä kautta enemmän. Hän kertoi, että hyvä kunto kyseisessä työssä auttaa pitämään pään kunnossa ja auttaa jaksamaan paremmin. Haastateltava ei osannut kertoa konkreettisesti, miten liikunnallisuutta voitaisiin tukea, mutta mainitsi yhtenä esimerkkinä liikuntaselitteitä tai muut edut.

*”Mä väitän että hyvä kunto tämmöseen työhön sitten ni auttaa sitä et pää kestä paremmin.” (tutkija 3)*

Eräs haastateltava mainitsi uudeksi kehittämisideaksi sen, että pitäisi luoda enemmän sääntöjä sen suhteen, kuinka paljon tutkittavia juttuja voidaan yksittäiselle tutkijalle jakaa. Yksittäiselle tutkijalle tulevien juttujen määrää tulisi kontrolloida isoilla päätöksillä. Haastateltava kertoi valtaviin työmielisiin ajaviin tutkijoita pitkille sairauslomille.

*”-- Se käy myöskin sen ammatillisen ylpeyden ja henkilökohtaisen ylpeyden päälle ku ei pysty tekemään mitään kunnolla. Ja ne on nää juttumäärät, toisia se nyt ei vaivaa ollenkaan mutta kyllä se suurinta osaa ja ihan varmasti vaivaa ku on niin paljon työtä mitä ei pysty ees tekemään.” (tutkija 4)*

Haastattelussa yksi haastateltavista mainitsi myös, että arvostuksen ja kunnioituksen puute yleisesti tutkintatyötä kohtaan on asia, johon tulisi saada muutos. Haastateltava itse koki kunnioituksen puutteen alentavan työmotivaatiota.

*”Vähän pitää olla enemmän kunnioitusta ku täs nyt niinku tutkintaa pidetään vähän tämmösenä paskahommana. -- tää työ mitä me täällä tehdään ni sehän on koko tämän organisaation niinku olemassaolon peruste.” (tutkija 4)*

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastatteluista saatu tieto oli monipuolista ja kattavaa. Tutkijoilla oli paljon samanlaisia ajatuksia ja kokemuksia työssä jaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastattelutuloksia analysoidessani huomasin, että työssä jaksaminen on ainakin haastattelemieni henkilöiden osalta yleisesti ottaen hyvässä kunnossa, vaikkakin haastatteluissa rikostutkijat kuvailivat kokemuksiaan työn kuormittavuustekijöihin liittyen.

Tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta, että suurin työssä jaksamiseen vaikuttava asia väkivaltarikostutkijoiden keskuudessa on valtava työmäärä ja niukat resurssit työmäärään suhteutettuna. Erilaiset työmäärää lisäävät hallinnolliset päätökset ja resurssien uudelleen kohdennukset vaikuttavat suoraan tutkijoiden työhyvinvointiin sekä sen myötä kasvattavat tutkijoiden kokemaa haitallista stressiä. Haastatteluissa tuli ilmi vuonna 2019 tapahtunut organisaatiomuutos, jonka myötä väkivaltarikostutkijoille tuli vakavien väkivaltarikosten lisäksi tutkittavaksi myös lievempiä rikoksia. Muutoksen myötä työmäärä yleisjaoksessa kasvoi huomattavasti ja tämä aiheutti henkilöstön keskuudessa stressiä ja jopa uupumusta. Kaksi haastateltavista kertoi jopa harkinneensa työpaikan vaihtoa kyseisen organisaatiomuutoksen vuoksi. Tästä voidaankin päätellä, että kyseinen muutos on ollut kuormittava ja epätoivottava asia väkivaltarikostutkijoiden keskuudessa.

Tutkimuksessa nousi esiin myös muita väkivaltarikostutkijoiden työssä jaksamista heikentäviä asioita. Väkivaltarikostutkijat kertoivat jaksamiseen vaikuttavan muun muassa henkilöstöön liittyvät asiat, univajeen sekä tutkinnassa olevat rikokset, joissa on tutkintavankeja.

Tutkimuksen tulosten perusteella väkivaltarikostutkintatyön erityispiirteet eivät suuresti vaikuta tutkijoiden jaksamiseen. Väkivaltarikostutkijat kykenevät eristämään itsensä hyvin tutkimiansa väkivaltarikosten ulkopuolelle, eikä esimerkiksi ruumiiden näkeminen tai muuten työssä kohdattavat ikävät asiat yleisesti ottaen vaikuta negatiivisesti tutkijoiden jaksamiseen, lukuun ottamatta kuolleiden lasten näkemistä. Lisäksi haastatteluissa ilmeni kahden haastateltavan kohdalla, että työn erityispiirteisiin liittyvät kuolinviestin vieminen sekä omaisten kohtaaminen koetaan osaltaan raskaina työtehtävinä.

Haastattelussa tuli ilmi myös työssä jaksamista tukevia asioita. Työyhteisö koettiin tärkeänä voimavarana työssä jaksamisen kannalta. Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että jaksamista tukee hyvä fyysinen kunto, terveys sekä kotiasioiden pitäminen hyvällä mallilla. Haastatteluissa selvisi myös, että vakavien rikosten selvittäminen edistää osaltaan hyvää fiilistä työssä.

Tutkimusten tulosten mukaan työssä jaksamisen kokemuksiin liittyen ei löytynyt suurempia eroja virkaiän mukaan. Esimerkiksi virkaiän erot eivät vaikuttaneet mitenkään huomattavasti siihen, miten haastateltavat kokivat työn sisällölliset tekijät kuormittavina.

Haastatteluissa ilmeni, että haastateltavat pystyvät pääosin pitämään työasiat erossa vapaa-ajasta. Kuitenkin osalla haastateltavista työasiat näkyvät välillä myös kotona, esimerkiksi tilanteissa, joissa on esitutkintapöytäkirja saatava valmiiksi tiettyyn päivään mennessä tai keskittyminen on pitänyt jakaa lukuisiin eri juttuihin samaan aikaan. Haastatteluissa kuitenkin mainittiin, että mikäli jokin työasia jää painamaan mieltä kotona, voi asioista puhua yleisellä tasolla ja näin saada tukea myös kotipuolelta.

Tuloksia tarkasteltaessa ilmeni, että haastateltavilla itsellään on lukuisia keinoja jaksamisen edistämiseksi. Työajalla jaksamista edistäviksi keinoiksi mainittiin huumorin käyttäminen, to-do-listan tekeminen, hyvän ryhmähengen ylläpitäminen sekä avoin ilmapiiri työyhteisössä sekä uusista työtehtävistä kieltäytyminen mikäli edellinen on kesken. Tutkimuksen tulosten mukaan vapaa-ajalla harrastukset toimivat tärkeinä työstä palauttavina tekijöinä. Lisäksi tärkeänä asiana koetaan perheen parissa vietetty aika sekä muutenkin yksityiselämän pitäminen tasapainossa. Oleellista jaksamisen kannalta on jättää työasiat töihin, eikä pidä turhaan murehtia asioita, joihin ei itse pysty vaikuttamaan. Myös hyvin syömisen sekä nukkumisen kerrottiin edesauttavan osaltaan jaksamista.

Myös työyhteisön ja -organisaation koettiin tukevan osaltaan haastateltavien jaksamista. Haastateltavien vastauksissa ilmeni pääosin, että työnantaja ei tue merkittävästi heidän jaksamistaan. Haastatteluissa mainittiin, että esimerkiksi työnantajan järjestämät tapahtumat ovat viime vuosina vähentyneet. Työyhteisö kuitenkin tukee haastateltavien jaksamista osaltaan sekä se koetaan tärkeänä voimavarana. Tärkeänä pidetään sitä, että työyhteisössä on hyvä ryhmähenki ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Haastateltavat kokevat työterveyshuollon toimivan sekä haastatteluissa mainittiin työpaikan tarjoamasta mahdollisuudesta käydä kerran vuodessa työterveyshuollon puolella psykologin luona juttelemassa. Yhdeksi jaksamista tukevaksi keinoksi mainittiin myös organisaation tarjoama mahdollisuus työkiertoon. Lisäksi haastatteluissa kerrottiin mahdollisuudesta mennä halutessaan juttelemaan poliisipastorin kanssa, sekä mahdollisuudesta purkukeskusteluihin.

Tutkimusten tulosten perusteella voidaan todeta, että rikostutkijat eivät osallistu kovinkaan usein purkukeskusteluihin. Haastateltavien mukaan purkukeskusteluja hyödyntävät enemmänkin kenttäpoliisit kuin rikostutkijat. Haastateltavien kokemukset liittyen purkukeskusteluihin liittyivät pääosin tapauksiin, joissa lapsi oli ollut henkirikoksen uhri tai menehtynyt onnettomuudessa. Purkukeskusteluja oli myös käyty aseenkäyttötilanteiden jälkeen sekä yksi haastateltavista oli osallistunut ensimmäiseen purkukeskusteluunsa Estonian upottua vuonna 1994. Haastateltavat ovat kuitenkin pääosin



sitä mieltä, että purkukeskustelut olisivat hyödyllisiä ja niitä voitaisiin mahdollisesti hyödyntää enemmänkin rikostutkinnan puolella.

Haastateltavilla oli monipuolisia kehittämissuhteita tulevaisuuteen työssä jaksamisen tukemiseksi. Yksi kehittämissuhteista on, että työnantaja panostaisi enemmän työyhteisön yhteisöllisyyteen. Toivomuksena on myös se, että työnantaja kannustaisi työntekijöitä enemmän liikkumaan ja siten pitämään huolta terveydestään. Eräs haastateltavista toivoi tulevaisuudelta jatkuvuutta ja järkeviä, loppuun asti harkittuja päätöksiä, sillä hänen mielestään organisaatiomuutokset, joita ei ole harkittu loppuun asti, aiheuttavat työyhteisön keskuudessa epävarmuutta sekä vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Yksi mainituista kehittämissuhteista on myös se, että pitäisi jollain tavalla rajoittaa sitä, kuinka monta tutkittavaa juttua voi yksittäisellä tutkijalla olla kerralla. Valtavien työmäärien kerrotaan ajavan tutkijoita pitkille sairauslomille sekä käyvän ammatillisen sekä henkilökohtaisen ylpeyden päälle, kun mitään ei pysty tekemään kunnolla. Vastauksissa ilmeni myös arvostuksen ja kunnioituksen puute yleisesti tutkintatyötä kohtaan, johon tulisi saada muutos.

Tämän tutkimuksen tulokset olivat hyvinkin samanlaiset kuin tutkimuksen johdannossa mainitun Suomen poliisijärjestöjen liiton (SPJL) jäsenkyselyn (Suomen Poliisijärjestöjen Liitto 2020) keskeiset tulokset. Kuten SPJL:n kyselyssä, myös tässä tutkimuksessa suurimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi asiaksi osoittautui liian vähäinen henkilöstömäärä suhteessa työmäärään. SPJL:n kyselyssä oli lisäksi selvinnyt, että vastaajat olivat kokeneet riittämättömyyden säännöllisesti. Myös tässä tutkimuksessa tuli ilmi haastateltavien kokemia riittämättömyyden ja voimattomuuden tunteita liittyen tilanteisiin, kun tutkittaville rikoksille ei pystynyt kiireen vuoksi tekemään niin paljoa esitutkintatoimenpiteitä, kun olisi halunnut. SPJL:n kyselyn mukaan moni vastaajista kertoi tuntevansa, ettei työnantaja pidä huolta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Tämänkin tutkimuksen tulokset osoittavat samaan suuntaan, sillä haastateltavien keskuudessa ei työnantajan koettu tukevan jaksamista ainakaan olennaisesti.

Kokonaisuutena tämän tutkimuksen johtopäätöksenä on se, että poliisin työhön sisältyy niin organisatorisia kuin työn sisältöön liittyviä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Organisatoriset tekijät kuitenkin kuormittavat väkivaltarikostutkinnassa työn sisältöön liittyviä tekijöitä enemmän. Toisena johtopäätöksenä tutkimuksessa on havainto siitä, että rikostutkijoilla on käytössään laajasti erilaisia keinoja, jotka edesauttavat heidän jaksamistaan työssä. Nämä keinot koskevat niin yksilön sisäisiä kuin ulkoisia resursseja. Voidaan päätellä, että monipuolisten työssä jaksamista tukevien keinojen käyttämisellä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Vaikka väkivaltarikostutkijan työhön sisältyykin monenlaisia työssä jaksamista kuormittavia tekijöitä, voi kuitenkin erilaiset palautumiskeinot tasapainottaa kuormittavien tekijöiden vaikutuksia.

## 7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA

### 7.1 Tutkimusetiikka ja luotettavuus

Kuten Uusitalo (1991, 30) toteaa, on tutkimuksen tähdättävä luotettaviin tuloksiin sekä yritettävä jo ennakoivasti torjua tulosten väärinkäyttöä ja virheellisiä tulkintoja. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan (TENK) ohjeessa tutkimusetiikan kerrotaan tarkoittavan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista ja edistämistä tutkimustoiminnassa sekä tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisyiden tunnistamista ja torjumista kaikilla tieteenaloilla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 4–5).

Tutkijan on otettava huomioon tutkimuksentekoon liittyen monia eettisiä kysymyksiä. Lähtökohtana tutkimuksessa tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisten itsemääräämisoikeutta pyritään kunnioittamaan antamalla ihmisille mahdollisuus päättää osallistumisestaan tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2008, 23–25.) Tutkimusta varten haastattelemani henkilöt ovat olleet vapaaehtoisia kertomaan kokemuksistaan tutkittavaan aiheeseen liittyen. Haastateltaville on etukäteen kerrottu tutkimuksen tarkoitus ja aineistonkeruutapa, sekä ennen haastatteluja heille on lähetetty haastattelurunko etukätestä tutustumista varten. Tutkimuksen toteuttamista varten on saatu tutkimuslupa Helsingin poliisilaitokselta.

Tutkimusta varten on haastateltu neljää väkivaltarikostutkijaa, joten otanta tutkimuksessa ei ole suuri. Kuten Clarkeburn ja Mustajoki (2007, 70) mainitsevat, on selvää, että mitä pienempi otos tutkimuksessa on, sen suuremmalla todennäköisyydellä se ei edusta todellisuutta riittävällä tarkkuudella. Suurempi otanta olisi voinut tuoda uusia, poikkeavia näkemyksiä väkivaltarikostutkijoiden jaksamiseen liittyen, sekä lisäksi haastatteluissa olisi mahdollisesti voinut nousta esiin myös esimerkiksi muita käytössä olevia keinoja jaksamisen tukemiseksi. Vaikka haastateltavien otanta olikin pieni, niin vastaajilla oli hyvin samanlaisia näkemyksiä ja kokemuksia työssä jaksamiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin liittyen, joten mielestäni se osaltaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Haastattelut toteutettiin Helsingin poliisilaitoksen tiloissa. Haastattelut suoritettiin haastateltavien työpäivän aikana sellaisena ajankohtana, jolloin haastattelun suorittaminen ei häirinyt virkatehtävien hoitamista. Haastattelut sujuivat ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä. Tutkimuksen tulokset lähetettiin haastateltaville tarkastettavaksi mahdollisten väärintulkintojen tai virheiden osalta. Tällä menettelyllä turvattiin tutkimuksen lopputuotoksen oikeellisuus.

Haastattelun laatua parantaa se, että haastattelu litteroidaan mahdollisimman nopeasti, varsinkin jos tutkija itse sekä haastattelee että litteroi (Hirsjärvi & Hurme 2010, 185). Tutkimusta varten tehdyissä

haastatteluissa kertyi lähes kolme tuntia nauhoitettua puhetta. Vaikka aineiston purkaminen olikin hidasta, tapahtui litterointi viikon sisällä haastatteluiden suorittamisesta.

Tutkimuksessa on kunnioitettava haastateltavien yksityisyyttä. Kuten Kuula (2006, 64) kertoo, tulee haastateltavilla itsellään olla oikeus määrittää se, mitä tietojaan he tutkimuskäyttöön antavat. Tutkimuksen tuloksista ei myöskään saa kirjoittaa niin, että yksittäiset kohteet voitaisiin tunnistaa (Kuula 2006, 64; Uusitalo 1991, 31). Haastateltavat saivat esiintyä haastattelussa nimettömänä, eikä kerännyt tutkimusta varten haastateltavilta yksilöiviä henkilötietoja. Olen kirjoittanut tutkimuksen tuloksista niin, että haastateltavat eivät olisi ainakaan helposti yhdistettävissä antamiinsa vastauksiin.

Kananen (2017, 178) toteaa, että luotettavuustarkastelun perustana on aina riittävä dokumentaatio. Tutkimuksen teoriaosuutta varten olen lukenut paljon eri lähdekirjallisuutta aiheisiin liittyen. Käyttämäni kirjallisuus- sekä sähköiset lähteet olen valinnut harkitusti. Useampien eri lähteiden käyttäminen edesauttaa laajemman kuvan saamista käsiteltäviin asioihin liittyen kuin se, että olisin käyttänyt vain yhtä lähdettä.

Clarkeburn ja Mustajoki (2007, 43) toteavat, että yksi kaikilla tieteenaloilla tehtävän tutkimuksen yleisesti hyväksyty periaate on huolellisuus. Huolellisuuden tavoitteena on tutkimuksen tekeminen mahdollisimman hyvin ja tarkasti. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt kirjoittamaan tutkimuksen tuloksista mahdollisimman huolellisesti sekä tarkasti. Myös yhtenä periaatteena mainitaan avoimuus, joka tarkoittaa tulosten, metodien, teorioiden ja välineiden avointa jakamista ja kriittiselle tarkastelulle antautumista. Opinnäytetyössäni olen kirjoittanut työni vaiheet auki sekä perustellut tutkimusmenetelmää koskevat ratkaisuni. Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaarakin (2008, 227) toteavat, tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta kohentaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta.

## 7.2 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita sekä keinoja jaksamisen edistämiseksi tutkittiin laadullisin menetelmin, mikä mahdollisti väkivaltarikostutkijoiden subjektiivisten kokemusten tarkastelun. Tutkimus antaa laadullisia kuvauksia siitä, mitkä eri tekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen väkivaltarikostutkinnassa sekä mitä keinoja tutkijoilla on käytössään työssä jaksamisen tukemiseksi.

Kuten Virolainen (2012, 13) mainitsee, niin yksilötasolla tarkasteltuna henkilön kokema työhyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus. Tämä tarkoittaa siis, että jokainen tätäkin tutkimusta varten haastateltu rikostutkija on yksilö, jolle työhyvinvointi kokonaisuudessaan merkitsee eri asioita. Lisäksi tekijät, jotka vaikuttavat tutkijan työssä jaksamiseen ovat erilaisia. Koska työhyvinvointi on subjektiivinen

kokemus, on sen tarkastelu tärkeää nimenomaan työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöiden näkemysten kautta on mahdollista saada arvokasta tietoa työssä jaksamisen nykytilasta. Siksi valitsinkin tutkimukseeni kohderyhmäksi juuri väkivaltarikostutkintaa työkseen tekevät rikostutkijat.

Tutkimuksessani onnistuin mielestäni vastaamaan esittämiini tutkimuskysymyksiin hyvin. Vaikka haastateltavien lukumäärä oli pieni, koen saaneeni haastatteluiden avulla kattavan kuvan väkivaltarikostutkijoiden jaksamisen nykytilasta. Vaikka väkivaltarikostutkijoilla olikin eri pituiset urat väkivaltarikostutkinnan parissa, oli heillä silti paljon yhteneväisiä kokemuksia jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä sekä keinoista sen tukemiseksi. Suurimpana jaksamiseen vaikuttavana sekä stressiä aiheuttavana asiana koettiin haastateltavien keskuudessa valtava työmäärä ja resurssien puute työmäärään nähden. Valtava työmäärä on todennäköisesti yksi suurimmista ongelmista rikostutkinnassa ympäri Suomen. Kuten yksi haastateltavistakin mainitsi, on väärin, että rikostutkintoja on liian paljon avoimena. Rikoksetkin vanhenevat ja lisäksi niiden tutkiminen vaikeutuu mitä kauemmin ne ovat pysähdyksissä. Tutkimuksen tulosten perusteella ilmeni, että rikostutkijat kokevat riittämättömyyden tunteita, kun erityisesti kiireen vuoksi ei pysty tekemään työtehtäviä aina niin hyvin kuin haluaisi ja olisi tarpeen.

Yksi tutkimuksessa selvitettävistä asioista oli se, miten väkivaltarikostutkinnan työn luonne vaikuttaa tutkijoiden jaksamiseen. Tulosten perusteella työn erityispiirteet, kuten väkivallan ja kuoleman läheisyys, eivät vaikuta tutkijoiden jaksamiseen olennaisesti. Jaksamiseen vaikuttavat enemmänkin organisatoriset seikat, kuten suuri työmäärä ja vähäiset resurssit. Yleisesti ottaen poliisiksi hakeutuu sellaisia henkilöitä, joilla on hyvä stressinsietokyky ja jotka selviytyvät keskimääräistä paremmin vaikeista tilanteista. Esimerkiksi Poliisiammattikorkeakoulun pääsykokeissa kiinnitetään hakijoissa huomiota sellaisiin tekijöihin, jotka ennustavat hyvää stressinsietokykyä. Voidaan siis päätellä, että myös väkivaltarikostutkintaan hakeutuu lähtökohtaisesti henkilöitä, jotka pystyvät kestäämään stressaavia ja surullisia asioita keskimääräistä paremmin. Tämä voisi osaltaan selittää sen, miksi työnkuvaan olennaisesti liittyvät ikävät erityispiirteet eivät kuormita tutkijoiden jaksamista olennaisesti, vaan jaksamista kuormittavat ennemminkin organisatoriset tekijät.

Poliisia kohtaan kohdistuu usein odotuksia, että he pystyvät kestäämään mitä tahansa järkyttäviä tilanteita tunteettomasti ja säilyttämään itsensä ikään kuin tilanteen ulkopuolella. Väitettä tukee haastateltujen väkivaltarikostutkijoiden kertomukset siitä, että monista työn luonteeseen liittyvistä asioista, kuten kuolleiden näkemisestä, on tullut rutiinia. Tietyt tilanteet kuitenkin koettiin työssä kuormittavaksi tekijöiksi. Näitä olivat tilanteet, joissa uhrina oli lapsi. Lisäksi haastatteluissa ilmeni, että kuolinviestien toimittaminen koettiin raskaaksi tehtäväksi. Vaikka moniin työssä kohdattaviin asioihin varmasti turtuu, niin on silti normaalia ja tervettä kokea tietyt asiat henkisesti raskaina ja kuormittavina. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi edellä mainitut kuolleen lapsen näkeminen sekä kuolinviestien toimit-

taminen. Uran myötä karttunut kokemus myös varmasti vaikuttaa siihen, miten erilaiset tilanteet koetaan, mutta ei kokemustenkaan myötä kaikkeen totu. Ammatti ja opitut rutiinit auttavat kestämaan ja käsittelemään kriisejä töissä, mutta eivät tee kaiken kestäväksi (Pelkonen 2005, 4). Väkivaltarikos-tutkijat näkevät työssään maailmasta sen synkimmän ja kurjimman puolen. He näkevät paljon ikäviä asioita, kuten järkyttyneiden ihmisten reaktioita esimerkiksi kuolinviestien toimittamisen yhteydessä sekä puhuttaessa väkivallan uhreja. Se, minkä joku toinen kokee työssään kriittisenä tilanteena, ei välttämättä toiselle olekaan kovin kriittinen.

Haastatteluissa tuli ilmi, että tutkijat eivät ole osallistuneet useinkaan purkukeskusteluihin, mutta purkukeskusteluja kuitenkin pidettiin hyvänä ja hyödyllisenä asiana. Vaikkakin haastateltavinani olleet rikostutkijat eivät pääosin kokeneet työhön liittyviä erityispiirteitä kuormittavana, voi kuitenkin joku työporukasta kokea. Kuten yksi haastateltavista totesi, eivät kaikki välttämättä ole kokeneet työssään vielä sitä pahinta pahaa. Saari (2003, 274–275) kertoo, että kun työ aiheuttaa jatkuvasti traumaattista stressiä ja traumaattisia kokemuksia, on työntekijän pakko jollain tavalla selviytyä tilanteesta. Jos traumaattisen stressin ja kokemusten asialliseen purkuun ei luoda mahdollisuuksia, käyttävät työntekijät ei-toivottuja keinoja niistä selviytymiseen. Näitä keinoja ovat esimerkiksi kokemusten etäistäminen, eli kyyninen suhtautuminen työhön. Tällöin työntekijä ei välttämättä suhtaudu kyynisesti pelkästään työhönsä, vaan myös läheisiin ihmisiin sekä yleisesti koko elämään. Jotta tällaista kyynistymistä ei tapahtuisi, tulisi mielestäni organisaation itsessään kiinnittää enemmän huomiota myös tutkintapuolelle järjestettäviin purkukeskusteluihin sekä tätä kautta työssä jaksamisen huomioimiseen. On tärkeää, että johto ymmärtää työntekijöiden tarpeet sekä traumaattisten kokemusten purkamisen merkityksen.

Tutkimukseni yhtenä tavoitteena oli selvittää, minkälaisia keinoja tutkijoilla on käytössä jaksamisensa edistämiseksi. Näitä keinoja ilmeni haastatteluissa monia. Keinot olivat niin tutkijoiden omia kuin työyhteisön ja -organisaatioidenkin tarjoamia. Haastateltavien kokemukset lähityöyhteisön työilmapiiristä olivat positiivisia ja siten hyvällä tasolla. Työyhteisö koettiin tärkeänä voimavarana työssä jaksamisessa. Lisäksi haastatteluissa ilmeni kotiasioiden tärkeys jaksamisen kannalta. Haastatteluissa mainittiin myös yhdeksi jaksamista tukeväksi keinoksi työkierto. Mielestäni työkierto on hyvä jaksamista tukeva vaihtoehto, sillä se edistää työntekijöiden ammatillista kehittymistä. Lisäksi työkierron tuoman vaihtelun kautta voidaan parantaa rikostutkijoiden työssä jaksamisen edellytyksiä.

Työssä jaksamisen kannalta koen tärkeäksi työntekijöiden kyvyn löytää itsestään ja työstään sellaisia asioita, jotka tukevat jaksamista. Kuitenkin työssä jaksaminen on niin työntekijän, työyhteisön kuin esimiehenkin yhteinen prosessi, jossa kaikkien tulisi aktiivisesti olla mukana. Kuten Virolainen (2012, 143) sanoo, johtamisella luodaan toimintaedellytyksiä ja mahdollisuuksia työn tekemiselle ja siten myös työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Johdon sitoutuminen on tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisessä, sillä johto luo osaltaan innostuneisuutta ja viestii asian tärkeydestä. Mielestäni on tärkeää,

että organisaation johto myös miettii keinoja, joilla rikostutkijoiden työstä palautumista tuetaan sekä työajalla että vapaa-ajalla. Näen tärkeänä asiana sen, että yksittäisiä työntekijöitä ja heidän mielipiteitään huomioidaan työhyvinvointia kehittäessä. Haastateltavilla itsellään oli monia hyviä ehdotuksia jaksamisen edistämiseksi, joita voitaisiin mahdollisesti hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työntekijöiden jaksamista tulisi mielestäni tukea kaikin mahdollisin käytettävissä olevin keinoin, että ammattitaitoiset työntekijät eivät palaisi loppuun. Lisäksi työn laadun sekä tehokkuudenkin kannalta on tärkeää, että poliisit jaksavat työssään sekä kokevat työnsä mielekkääksi.

Poliisien työhyvinvointi on aiheena edelleen äärimmäisen kiinnostava ja kaipaa lisätutkimusta. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tutkia laajemmin tutkimuksessa mainitun vuoden 2019 organisaatiomuutoksen vaikutusta väkivaltarikostutkijoiden työhyvinvointiin. Tämä voitaisiin toteuttaa määrällisin menetelmin esimerkiksi kyselylomakkeen muodossa. Toisena ideana voitaisiin toteuttaa samantyylinen tutkimus esimerkiksi valvonta- ja hälytystoiminnan sektorin työntekijöille eli kentällä työskenteleville poliiseille, ja verrata heidän työssä jaksamiseensa vaikuttavia tekijöitä ja jaksamista tukevia keinoja.

Uskon, että poliisien työhyvinvointi tulee varmasti olemaan haaste myös tulevaisuudessa, ellei resursseja pystytä jatkossa lisäämään merkittävästi. Työmäärä rikostutkinnassa tuskin tulee väheneään, mikäli resurssien suhteen ei tule huomattavaa muutosta.

Toivon, että tämä tutkimus antaa ennen kaikkea tutkittavalle yhteisölle kehittämisideoita, joiden avulla työhyvinvointia ja työssä jaksamista voitaisiin mahdollisesti tulevaisuudessa parantaa.

## LÄHTEET

Aluehallintoviraston tiedotteet 2019. Luettavissa: <http://www.avi.fi/web/avi/-/valvontahavainto-poliisit-kokevat-kuormitusta-erityisesti-rikostutkinnassa-ja-paakaupunkiseudulla-etela-suomi> Luettu 28.10.2020.

Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto 2007: Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Ellonen, Erkki & Nurmi, Lasse & Raivola, Petri & Välihalo, Tarmo & Välihalo, Unto 1997: Poliisityön psykologiaa: koulutusta ja kenttää varten. Helsinki: Sisäasiainministeriö, Poliisiosasto.

Eskola, Jari & Juha Suoranta. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Heiske, Pirkko 2001: Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2010: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvaara, Johanna & Aho, Anna Liisa 2017: Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Kananen, Jorma, 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koskinen, Ilpo & Alasuutari, Pertti & Peltonen, Tuomo 2005: Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Koskinen, Kirsi 2014: Seksuaalirikostutkijan työssä jaksaminen. Poliisipäällikön tutkinto (AMK). Tutkielma.

Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Leinonen, Rita 12.12.2018: Sisällönanalyysi. Luettavissa: <https://spoken.fi/sisallanalyysi/> Luettu 1.12.2020.

Nummelin, Tarja 2008: Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Paloniemi, Katariina 2020: Poliisien kokemuksia työn kuormitustekijöistä sekä palautumiskeinoista. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma.

Pelkonen, Nina 2005. KRIISIN ABC - käsikirja poliisin käyttöön. Helsinki: Edita Prima Oy.  
Poliisihallitus 14.06.2019: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa. Määräys. POL-2019-14546.

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

- Saari, Salli 2003: Kuin salama kirkaalta taivaalta: kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Otava.
- Sinokki, Marjo & Virtanen, Petri 2014: Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Suomen poliisijärjestöjen liitto 26.2.2020: SPJL:n jäsenistä 58 % kertoo työviihtyvyyden heikentyneen – työmäärä kasvaa, henkilöstö vähenee ja väkivalta kentällä lisääntyy. Luettavissa: [https://www.spjl.fi/liitto/ajankohtaista/jasenkysely\\_2019/spjl\\_n\\_jasenista\\_58\\_kertoo\\_tyoviihtyvyyden\\_heikentyneen\\_-\\_tyomaara\\_kasvaa\\_henkilosto\\_vahenee\\_ja\\_vakivalta\\_kentalla\\_lisaantyy.4697.news](https://www.spjl.fi/liitto/ajankohtaista/jasenkysely_2019/spjl_n_jasenista_58_kertoo_tyoviihtyvyyden_heikentyneen_-_tyomaara_kasvaa_henkilosto_vahenee_ja_vakivalta_kentalla_lisaantyy.4697.news)
- Työterveyslaitos: Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 1.12.2020
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus & sisällönanalyysi. Elektroninen aineisto. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi. Luettu 2.11.2020.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Ohje. Luettavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Tykkyläinen, Elise 17.8.2020: Seksuaali- ja väkivaltarikosten tutkinta vaikeuksissa uupumuksen takia – poliisihallitus: työmäärä ja resurssit eivät kohtaa. MTV Uutiset. Luettavissa: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/seksuaali-ja-vakivaltarikosten-tutkinta-vaikeuksissa-uupumuksen-takia-poliisihallitus-avoimena-tyo-kuormittaa-entista-enemman/7892152#gs.gdce4s>
- Uusitalo, Hannu 1991: Tiede, tutkimus ja tutkielma – Johdatus tutkielman maailmaan. Porvoo: WSOY.
- Vilka, Hanna 2015: Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, Harri 2012: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Von Porat, Gisela 2018: Lapsirikostutkijan työssäjaksaminen Varsinais-Suomen poliisilaitoksella. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.
- Vuorensyrjä, Matti 2012: Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen: poliisin henkilöstöbarometrin kyselytutkimukseen perustuva koetun työkyvyn analyysi. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Warr, P. 1990: The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology.



# LIITTEET

## Liite 1. Haastattelurunko

### Aluksi: Tutkimuksen tarkoitus ja taustatiedot

- Tutkimuksen tarkoitus ja haastattelun läpikäyminen
- Taustatiedot
  - o Työkokemus väkivaltarikosryhmässä
  - o Mitä työtehtäviä työnkuvaan sisältyy?
  - o Mitä rikosnimikkeitä tutkintaryhmässä tutkitaan?

### Teema 1: Työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät

- Miten ymmärrät käsitteen työssä jaksaminen?
- Miten kuvailisit omaa jaksamistasi työssäsi väkivaltarikostutkijana?
- Oletko kokenut stressiä tai työuupumusta? Miten se on näkynyt?
- Mitkä tekijät kuormittavat työssäsi?
- Miten työsi sisältö, kuten väkivallan läheisyys, rikosten seurausten näkeminen ja uhrien kohtaaminen, vaikuttavat jaksamiseesi?
- Millaiset asiat koettelevat henkistä jaksamistasi työssäsi?
- Näkyvätkö työasiat ja niiden kuormittavuus vapaa-ajalla? Jos, niin miten?

### Teema 2: Keinot työssä jaksamisen edesauttamiseksi

- Miten edesautat työssä jaksamistasi työajalla?
- Miten edesautat työssä jaksamistasi vapaa-ajalla?
- Miten työnantaja ja työyhteisö tukee jaksamistasi?
- Miten työterveyshuolto tukee jaksamistasi?
- Onko saatavilla muuta apua tukemaan työssä jaksamista? Mitä?
- Käydäänkö työpaikallasi purkukeskusteluja? Millaisissa tilanteissa? Miten koet purkukeskustelut?
- Millaisia odotuksia ja uusia kehittämisideoita sinulla on tulevaisuuteen työssä jaksamisen tukemiseksi?