

Henkilöstöbarometri 2015

KOKO POLIISIHALLINTO Aikasarjaraportti, 1999–2015

Sisällys

Johdanto.....	2
Vastaajat ja kato	2
Työilmapiiri	4
Ristiriidat.....	6
Syrjintä, työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta.....	11
Työtyytyväisyys (VMBaro).....	12
Stressioireet (QPS Nordic).....	21
Stressitekijät (Police Stressor Screening inventory, PSSc).....	22
Alkoholin käyttö (AUDIT-C).....	32
Työssä jaksaminen ja työuupumus (Copenhagen Burnout Inventory, CBI)	35

Johdanto

Henkilöstöbarometri on poliisin henkilöstökysely, joka on toteutettu koko poliisihallinnon kattavana kyselytutkimuksena seitsemän kertaa vuosina 1999–2015. Uusimmassa vuoden 2015 henkilöstökyselyssä Poliisiammattikorkeakoulu oli kyselyn pilottiyksikkö ja toteutti sen 23.1–6.2.2015 välisenä aikana. Muut poliisin valtakunnalliset yksiköt ja poliisilaitokset toteuttivat kyselyn 1.9.–30.11.2015 välisenä aikana.

Henkilöstöbarometrissa laadittiin alkuvaiheessa tavanomaiset perus-, aikasarja- ja profiiliraportit, jotka on toimitettu poliisilaitoksille ja poliisin valtakunnallisiin yksiköihin syksyn 2015 aikana. Tässä nyt käsillä olevassa aikasarjaraportissa kuvataan koko poliisihallinnon tuloksia vuosilta 1999–2015. Samalla kuvataan tutkimuksen aineisto ja analysoidaan alustavasti aineiston katoa.

Vastaajat ja kato

Kyselyyn vastasi yhteensä 5772 henkilöä, joista 61 oli Ahvenanmaalta. Manner-Suomesta vastaajia oli 5711. Aineiston katoa tutkittaessa vertailuperustana on käytetty Poliisin tulostietojärjestelmän (Polstat) keskimääräisiä lukuja koko alkuvuodelta 2015 (1–11/2015). Polstatin tietoihin ei sisälly Ahvenanmaan lukuja, joten aineiston katoa voitiin tutkia vain edellä mainitun Manner-Suomen osa-aineiston avulla. Tällä tavoin tarkasteltuna kyselyn vastausprosentti oli 55,9 % (5711 / 10212). Taustamuuttujakohtaiset vastausprosentit on kuvattu lähemmin taulukoissa 1–4.

Kyselyyn vastasivat keskimääräistä suuremmalla todennäköisyydellä keski-ikäiset henkilöstöryhmät, naiset, korkeassa virka-asemassa olevat sekä poliisin valtakunnalliset yksiköt (Suojelupoliisi, Poliisiammattikorkeakoulu ja Keskusrikospoliisi; Poliisihallitus). Myös Pohjanmaan poliisilaitoksen ja Lapin poliisilaitoksen vastausprosentit olivat keskimääräistä korkeampia. Kyselyyn vastasivat keskimääräistä pienemmällä todennäköisyydellä nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät, miehet, keskimääräistä alemmassa virka-asemassa olevat sekä – virastojen välisessä vertailussa – poliisilaitokset. Helsingin ja Hämeen poliisilaitosten vastausprosentit jäivät alle 50 %:n.

Taulukko 1. Ikäjakauma

	HB 2015	Polstat 1-11/2015	Vastausprosentti*
-24	67	183	38,1 %
25-29	396	821	50,1 %
30-34	698	1339	54,1 %
35-39	861	1649	54,2 %
40-44	751	1311	59,4 %
45-49	929	1703	56,6 %
50-54	902	1530	61,2 %
55-59	666	1200	57,6 %
60-	232	477	50,5 %
n	5502	10212	55,9 %
Puuttuvia tietoja	209	0	
N	5711	10212	

* Estimoituja prosenttiosuuksia, joissa on otettu huomioon se, että kaikki vastaajat eivät ilmoittaneet taustatietojaan. Vertailuperustana on käytetty Poliisin tulostietojärjestelmän keskimääräisiä tietoja alkuvuodelta 2015 (1–11/2015). Käytössä oli osa-aineisto, jossa ei ollut mukana Ahvenanmaan lukuja.

Taulukko 2. Sukupuolijakauma

	HB 2015	Polstat 1-11/2015	Vastausprosentti*
Mies	3436	7172	53,3 %
Nainen	1702	3040	62,2 %
n	5138	10212	55,9 %
Puuttuvia tietoja	573	0	
N	5711	10212	

* Viittauksesta ks. taulukko 1.

Taulukko 3. Virka-asemajakauma

	HB 2015	Polstat 1-11/2015	Vastausprosentti*
Päälikkö/apulaispäälikkö	49	52	98,5 %
Päällystö	470	713	68,6 %
Alipäällystö	1024	1825	58,3 %
Miehistö	2473	5059	50,8 %
Vartija	129	378	35,5 %
Siviili/muu virka-asema	1348	2186	64,1 %
n	5493	10212	55,9 %
Puuttuvia tietoja	218	0	
N	5711	10212	

* Viittauksesta ks. taulukko 1.

Taulukko 4. Poliisin valtakunnallisten yksiköiden ja poliisilaitosten jakauma

	HB 2015	Polstat 1-11/2015	Vastausprosentti*
Helsingin poliisilaitos	664	1617	41,1 %
Hämeen poliisilaitos	257	571	45,0 %
Itä-Suomen poliisilaitos	466	862	54,1 %
Itä-Uudenmaan poliisilaitos	459	810	56,7 %
Kaakkois-Suomen poliisilaitos	262	517	50,7 %
Keskusrikospoliisi	420	692	60,8 %
Lapin poliisilaitos	263	417	63,1 %
Lounais-Suomen poliisilaitos	556	1006	55,3 %
Länsi-Uudenmaan poliisilaitos	284	559	50,9 %
Oulun poliisilaitos	431	748	57,7 %
Pohjanmaan poliisilaitos	486	634	76,7 %
Poliisiammattikorkeakoulu	140	215	65,3 %
Poliisihallitus	183	242	75,9 %
Sisä-Suomen poliisilaitos	623	1069	58,3 %
Suojelupoliisi	210	253	83,1 %
n	5704	10212	55,9 %
Puuttuvia tietoja	7	0	
N	5711	10212	

* Viittauksesta ks. taulukko 1.

Työilmapiiri

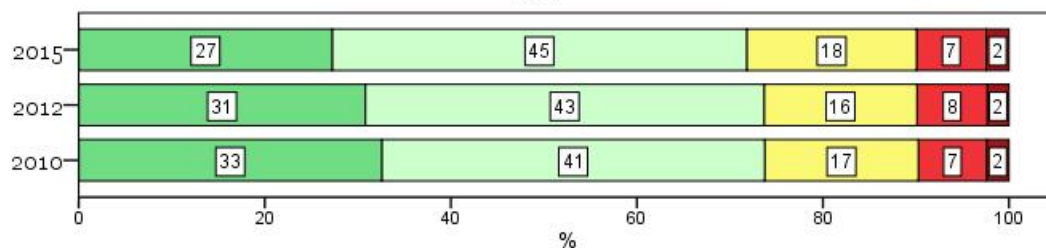
Henkilöstöbarometri:

Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä kyselyssä työntekijöitä, jotka työskentelevät yhdessä päivittäin tai lähes päivittäin samojen tavoitteiden suuntaan. Työyhteisö ei tarkoita mitään nimenomaista organisaatiota tai sen osaa, vaan yhteisiin tavoitteisiin tähtäävää, konkreettista yhteistyötä tekevää joukkoa työntekijöitä. Ne, joiden kanssa teet harvemmin työtä, voivat myös kuulua työyhteisösi, mutta pienemmällä painolla kuin lähityöyhteisösi.

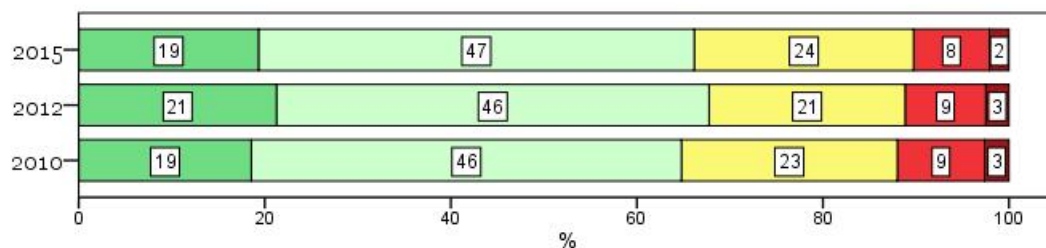
Mihin suuntaan työyhteisösi ilmapiiri kallistuu ja kuinka paljon?

	●	●	●	●	●	
Huono yhteishenki, töihin on ikävä tulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hyvä yhteishenki, töihin on mukava tulla
Ei keskinäistä luottamusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vahva keskinäinen luottamus
Pessimistinen, ei uskota oman työyhteisön osaamiseen ja pärjäämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Optimistinen, uskotaan vahvasti oman työyhteisön osaamiseen ja pärjäämiseen
Sulkeutunut, uuden työntekijän tai esimiehen on vaikea aloittaa työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Avoin, uuden työntekijän tai esimiehen on helppo aloittaa työyhteisössä
Epäoikeudenmukainen, töiden jakautuminen, työstä palkitseminen jne. ei ole tasapuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Oikeudenmukainen, töiden jakautuminen, työstä palkitseminen jne. on tasapuolista

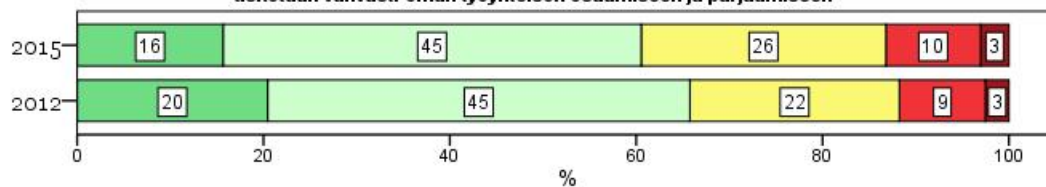
Työyhteisön ilmapiiri: Huono yhteishenki, töihin on ikävä tulla --- Hyvä yhteishenki, töihin on mukava tulla



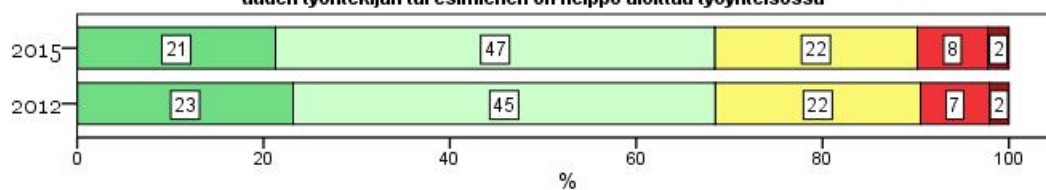
Työyhteisön ilmapiiri: Ei keskinäistä luottamusta --- Vahva keskinäinen luottamus



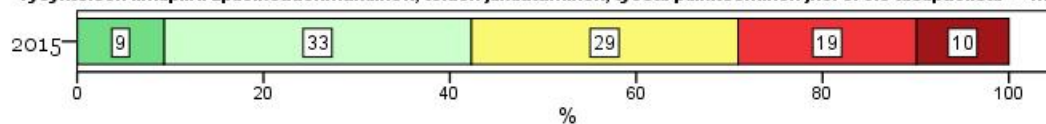
Työyhteisön ilmapiiri: Pessimistinen, ei uskota oman työyhteisön osaamiseen ja pärjämiseen --- Optimistinen, uskotaan vahvasti oman työyhteisön osaamiseen ja pärjämiseen



Työyhteisön ilmapiiri: Sulkeutunut, uuden työntekijän tai esimiehen on vaikea aloittaa työyhteisössä --- Avoin, uuden työntekijän tai esimiehen on helppo aloittaa työyhteisössä



Työyhteisön ilmapiiri: Epäoikeudenmukainen, töiden jakautuminen, työstä palkitseminen jne. ei ole tasapuolista --- ...



Ristiriidat

Henkilöstöbarometri:

Kuinka paljon työyhteisössäsi esiintyy mielestäsi seuraavia ristiriitoja, eriarvoisuutta tai syrjintää?

Vastausasteikko

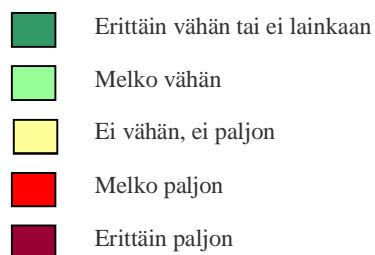
1 = Erittäin vähän tai ei lainkaan

2 = Melko vähän

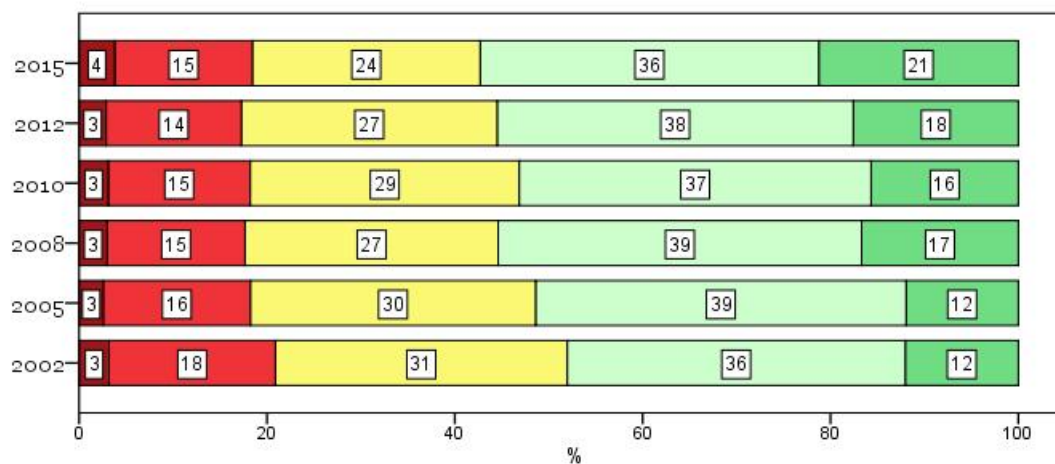
3 = Ei vähän, ei paljon

4 = Melko paljon

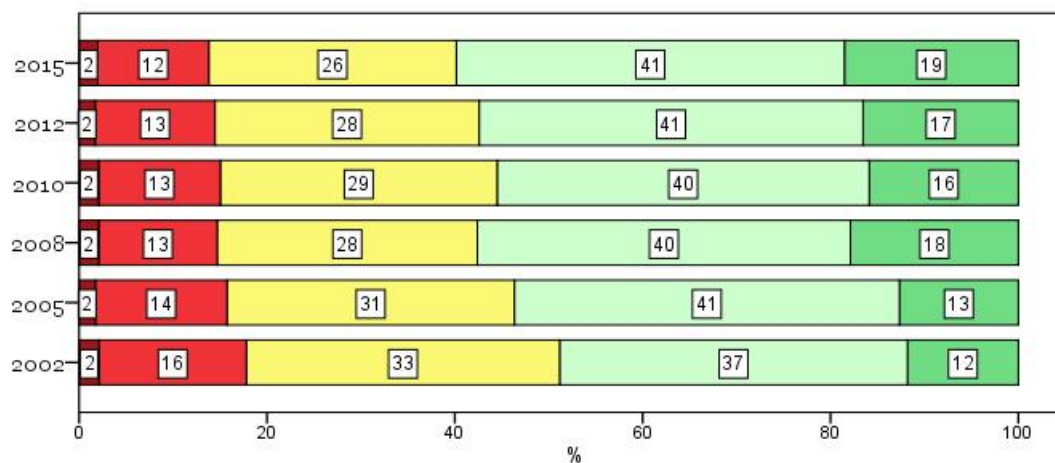
5 = Erittäin paljon



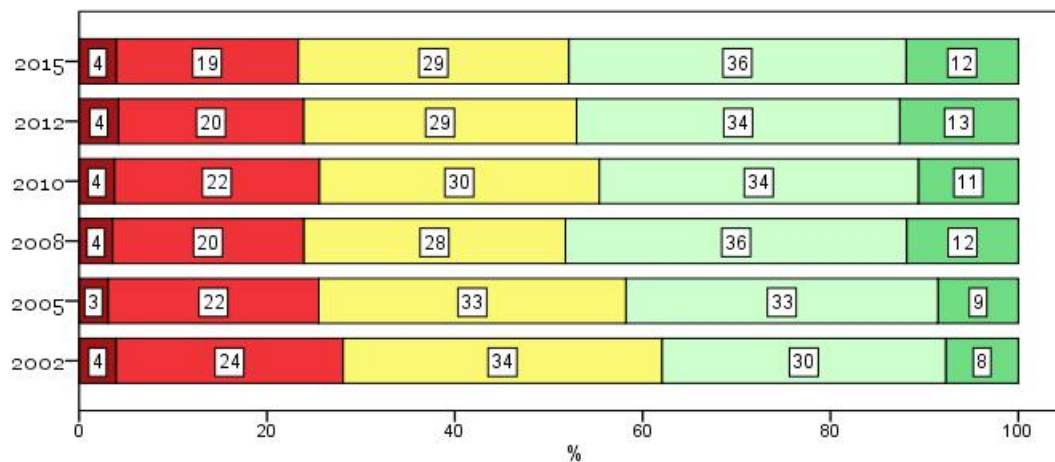
Ristiriidat: esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja



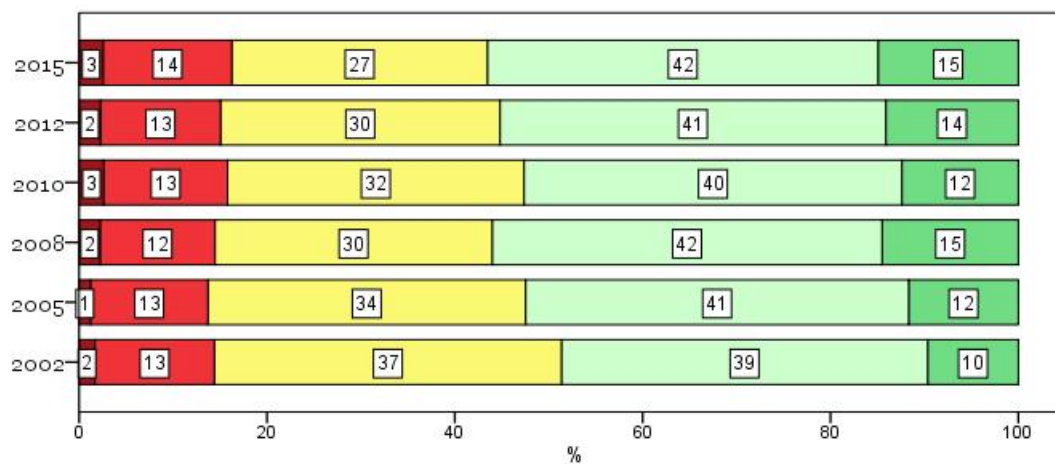
Ristiriidat: eri henkilöstö- ja ammattiryhmien välisiä ristiriitoja



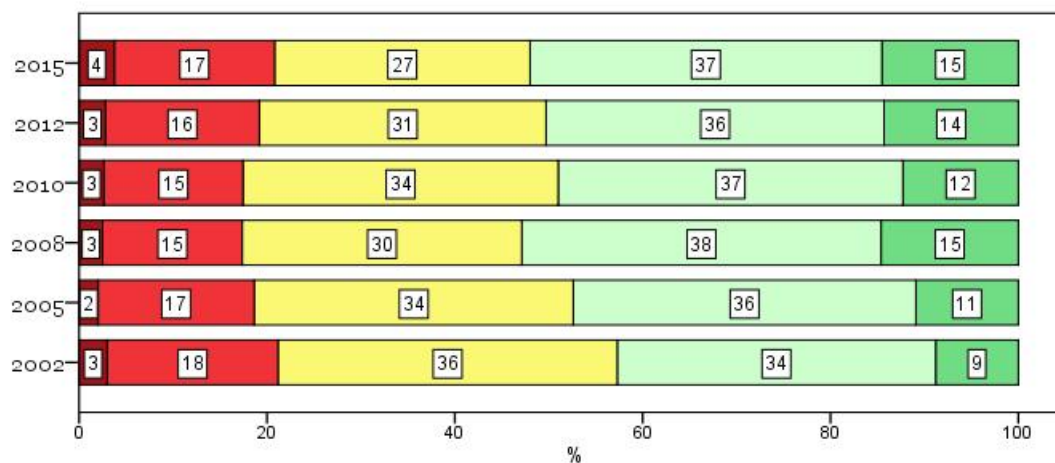
Ristiriidat: töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja



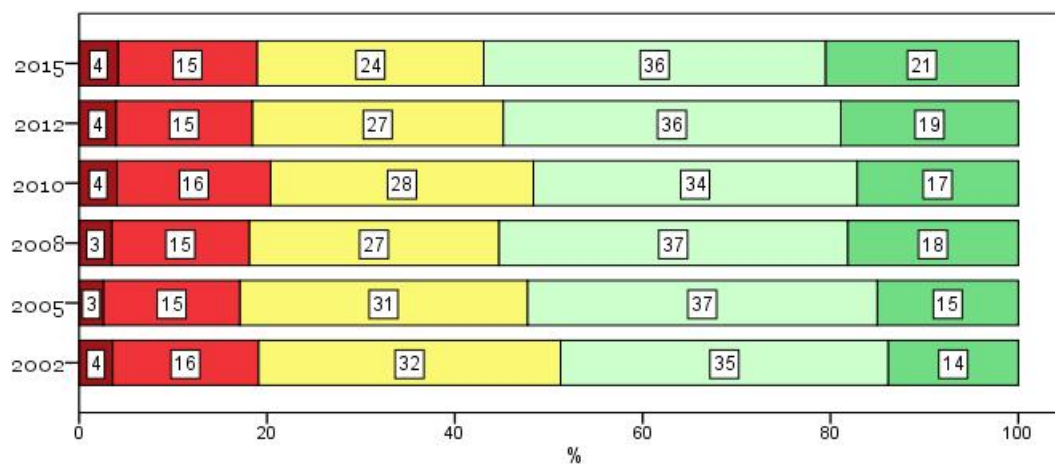
Ristiriidat: työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja



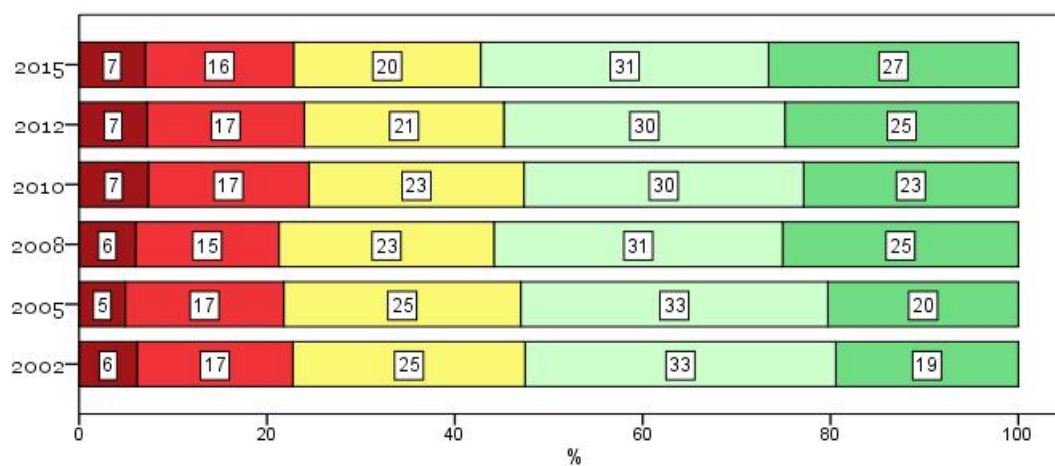
Ristiriidat: tavoitteita ja eri tehtävien tärkeyttä koskevia ristiriitoja



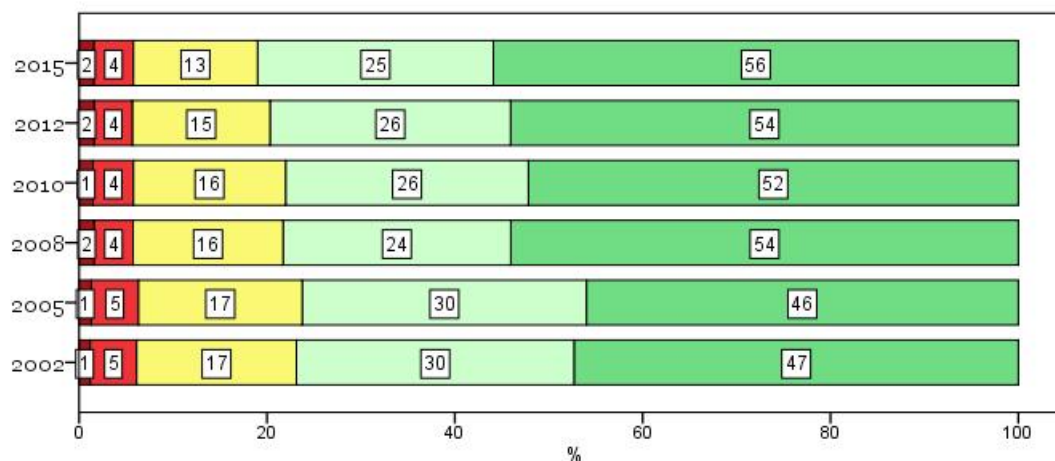
Ristiriidat: vastuuta ja valtaa koskevia ristiriitoja



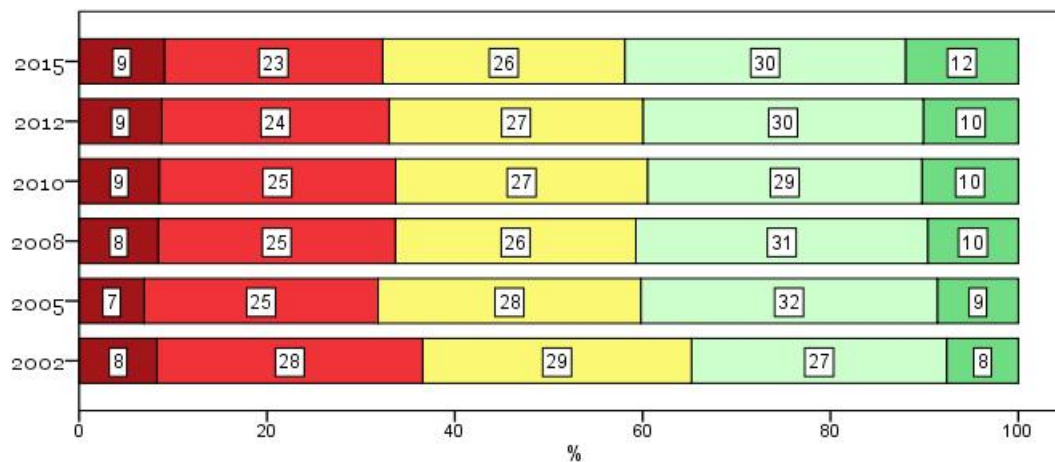
Ristiriidat: työntekijöiden selvästi eriarvoista kohtelua



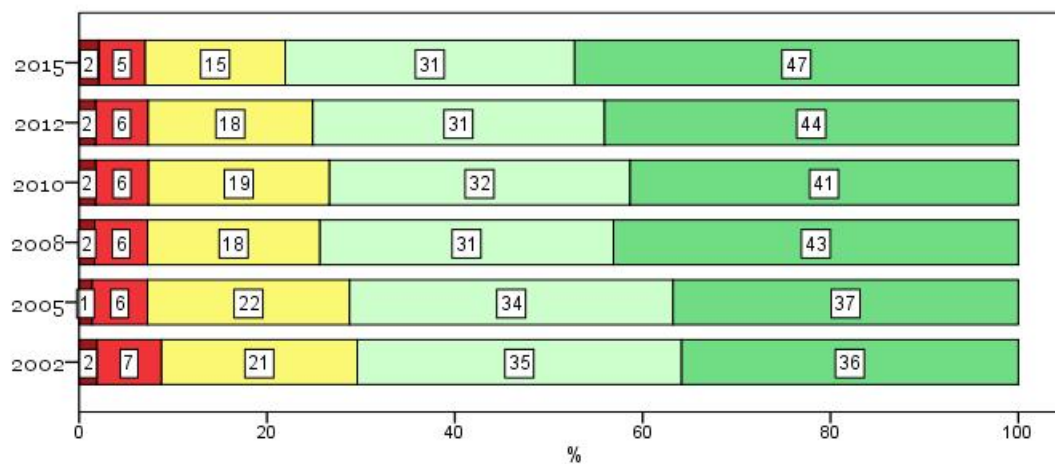
Ristiriidat: sukupuolten välistä eriarvoista kohtelua tai syrjintää



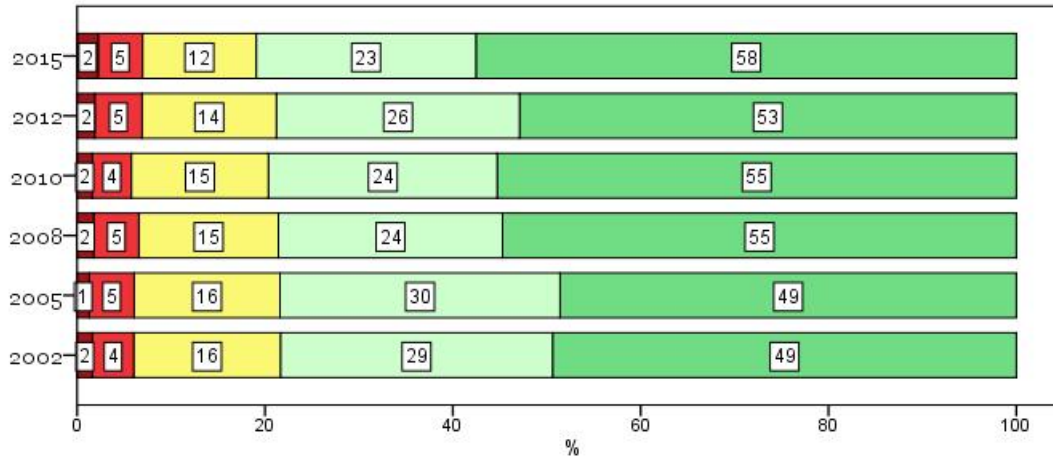
Ristiriidat: tiettyjen henkilöiden persoonasta johtuvia ristiriitoja



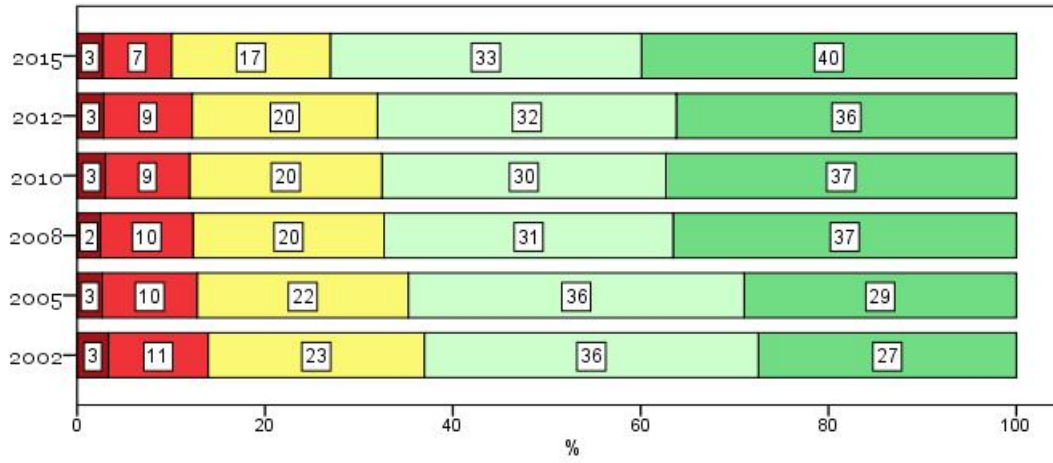
Ristiriidat: ikään perustuvaa eriarvoisuutta ja syrjintää



Ristiriidat: työpaikkakiusaamista tai simputusta



Ristiriidat: kielteistä kilpailua



Syrjintä, työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta

Henkilöstöbarometri:

Kuinka paljon työyhteisössäsi esiintyy mielestäsi seuraavia ristiriitoja, eriarvoisuutta tai syrjintää?

Vastausasteikko

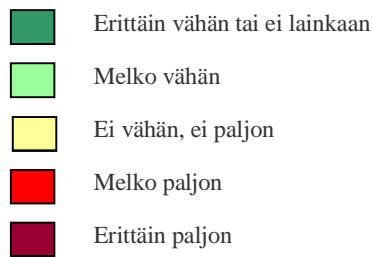
1 = Erittäin vähän tai ei lainkaan

2 = Melko vähän

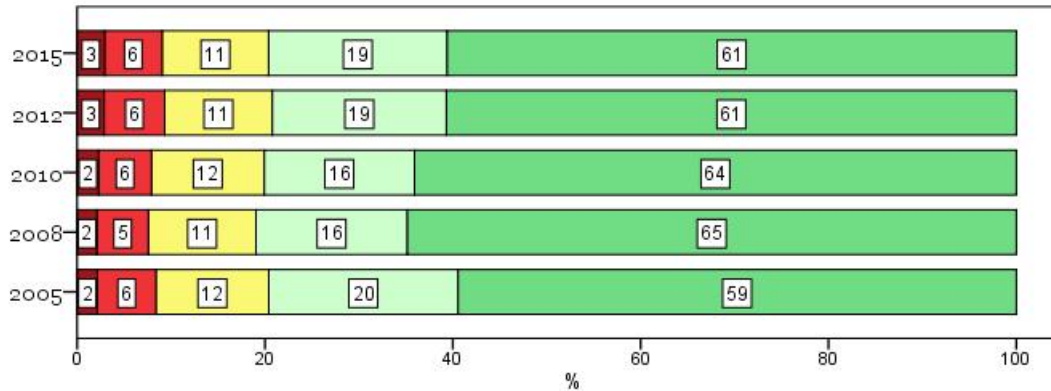
3 = Ei vähän, ei paljon

4 = Melko paljon

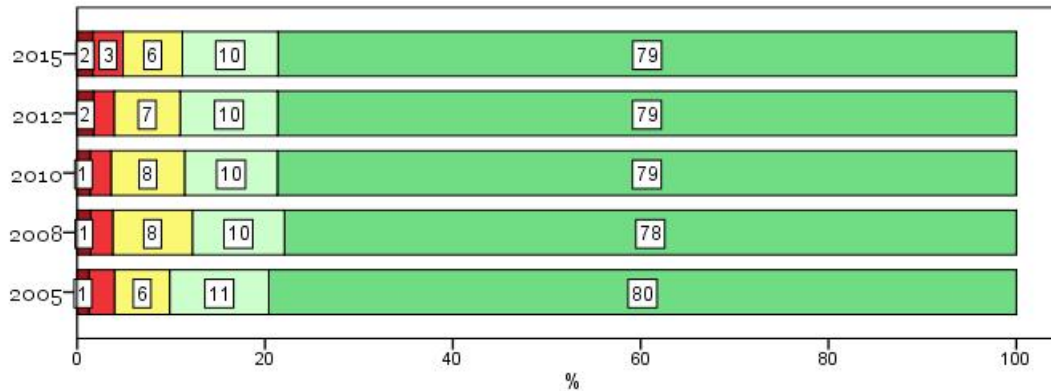
5 = Erittäin paljon



Syrjintä: koetko, että sinua kohdellaan eriarvoisesti tai syrjivästi työyhteisössäsi?



Kiusaaminen: koetko olevasi henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi?



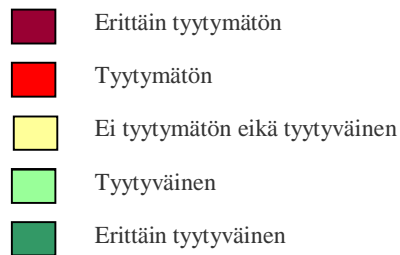
Työtyytyväisyys (VMBaro)

Henkilöstöbarometri:

Vastaa jokaiseen alla olevaan kysymykseen mahdollisimman avoimesti oman tuntemuksesi mukaan.

Vastausvaihtoehdot

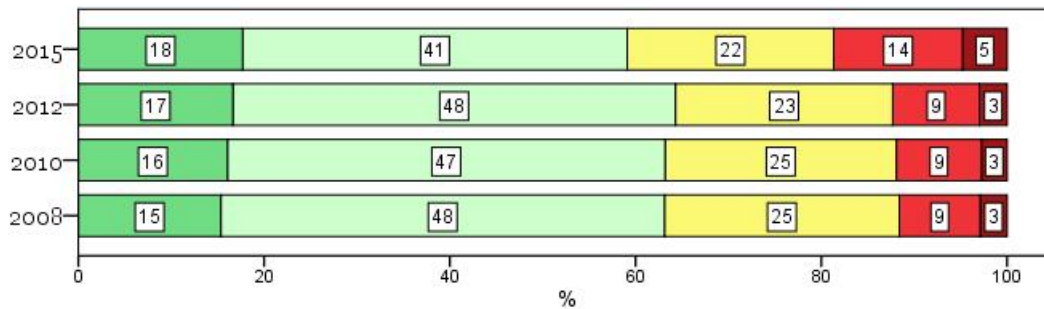
- 1 = Erittäin tyytymätön
- 2 = Tyytymätön
- 3 = Ei tyytymätön eikä tyytyväinen
- 4 = Tyytyväinen
- 5 = Erittäin tyytyväinen



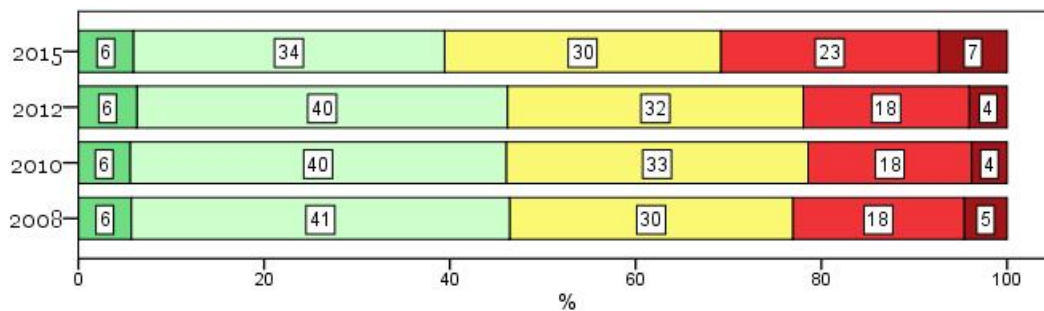
"Miten tyytyväinen olet:"

Johtaminen

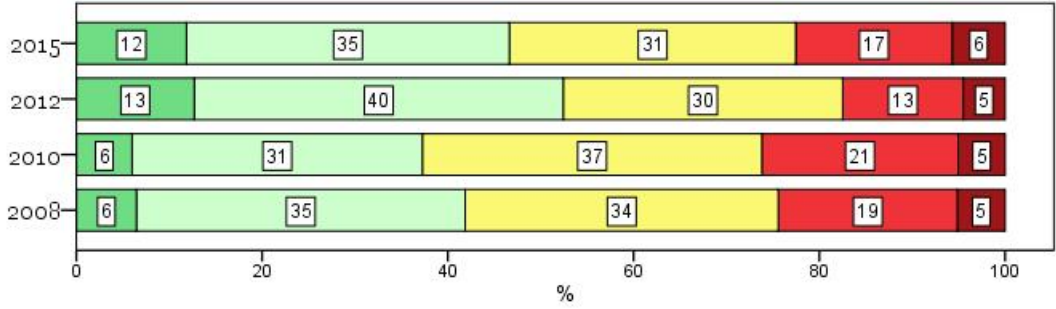
Tyytyväisyys: esimiehesi antamaan tukeen työhösi liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa



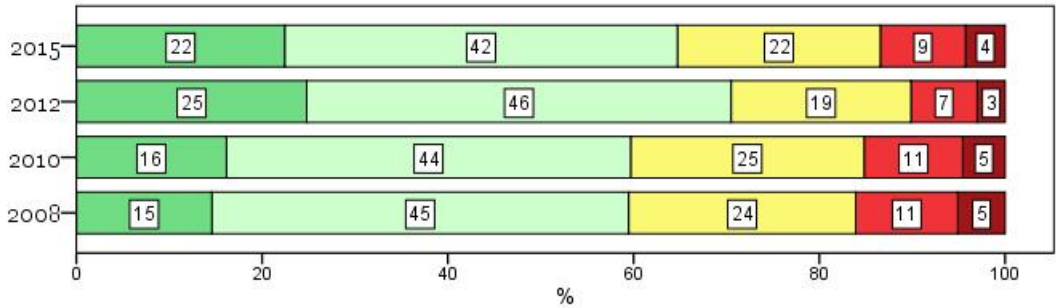
Tyytyväisyys: töiden yleiseen organisointiin työyhteisössäsi



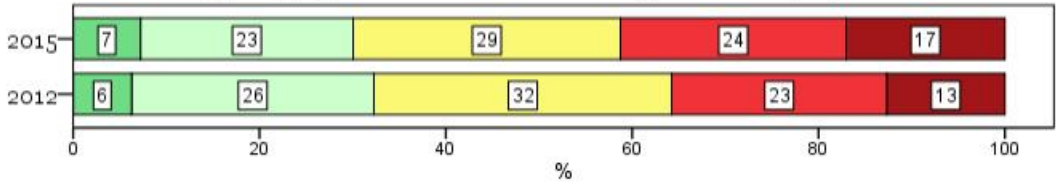
Tyytyväisyys: esimiehesi antamaan palautteeseen työtuloksistasi, ammatinhallinnastasi ja työssä kehittyemisestäsi



Tyytyväisyys: oikeudenmukaiseen kohteluusi esimiehesi taholta

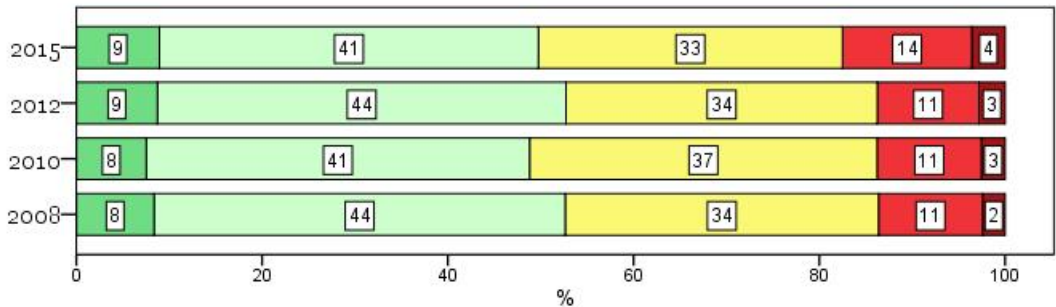


Tyytyväisyys: johdon toimintaan esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä

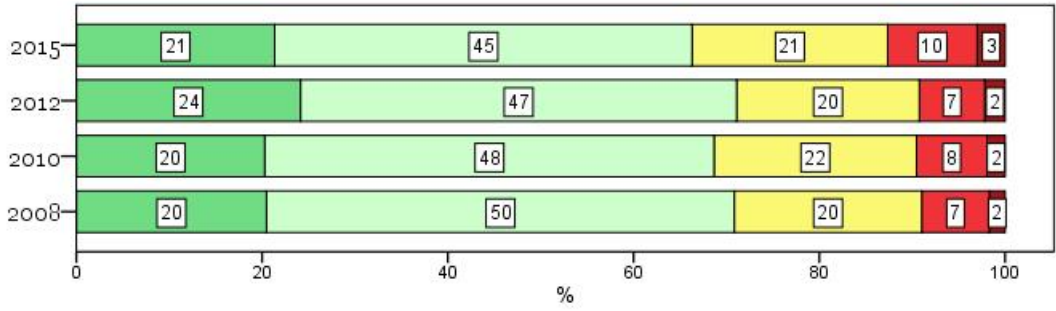


Työn sisältö ja haasteellisuus

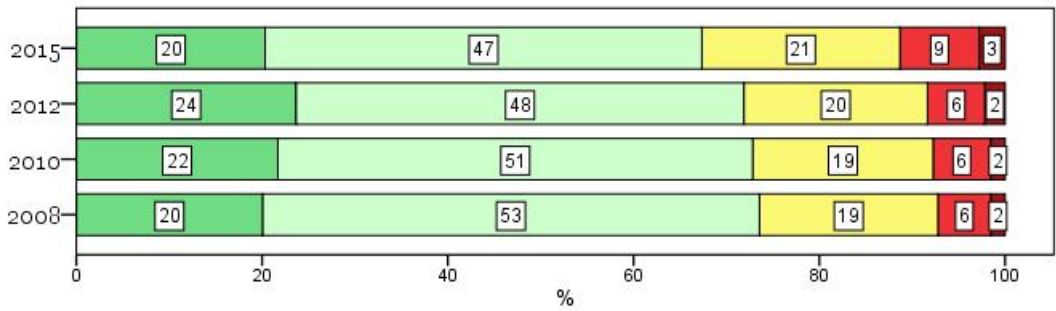
Tyytyväisyys: tulos- ja muiden työtavoitteidesi selkeyteen



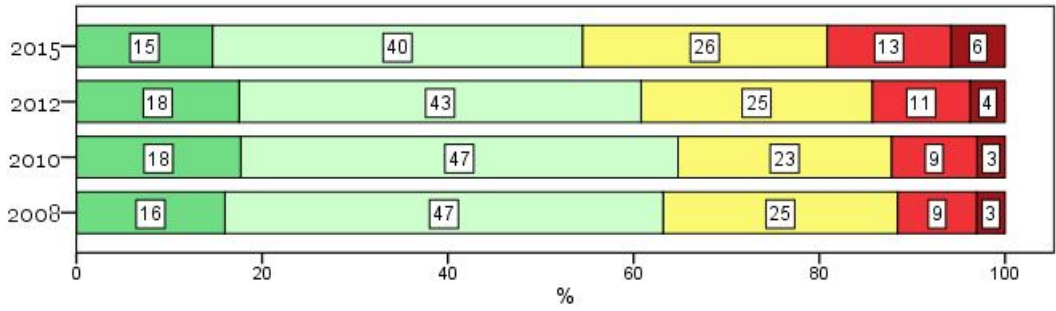
Tyytyväisyys: työsi itsenäisyyteen ja mahdollisuuksiisi vaikuttaa työsi sisältöön



Tyytyväisyys: työsi haastavuuteen

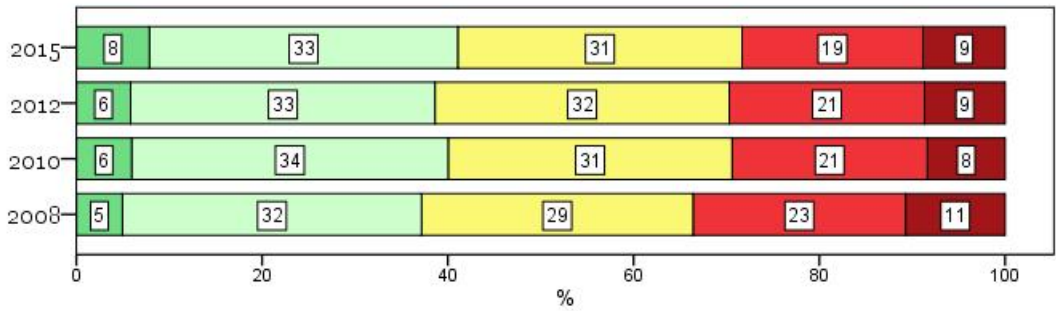


Tyytyväisyys: työsi innostavuuteen ja työssäsi kokemaasi työn iloon

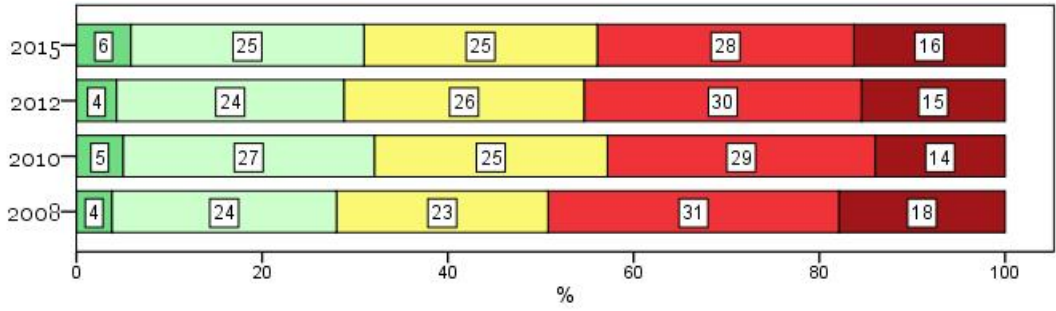


Palkkaus

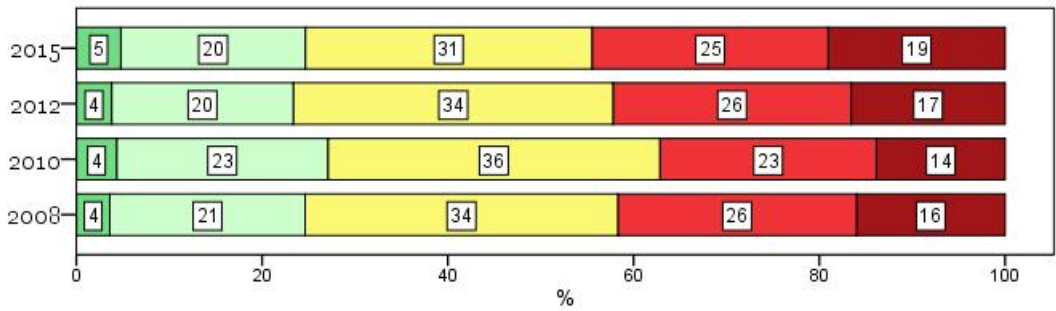
Tyytyväisyys: palkkauksesi perusteiden selkeyteen ja ymmärrettävyyteen



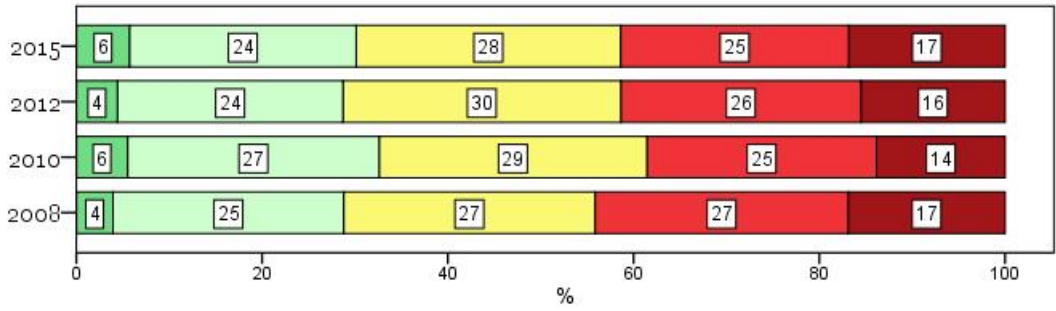
Tyytyväisyys: palkkaukseesi suhteessa työsi asettamaan vaativuuteen



Tyytyväisyys: palkkauksesi muuttumiseen työsuorituksesi muutoksen myötä

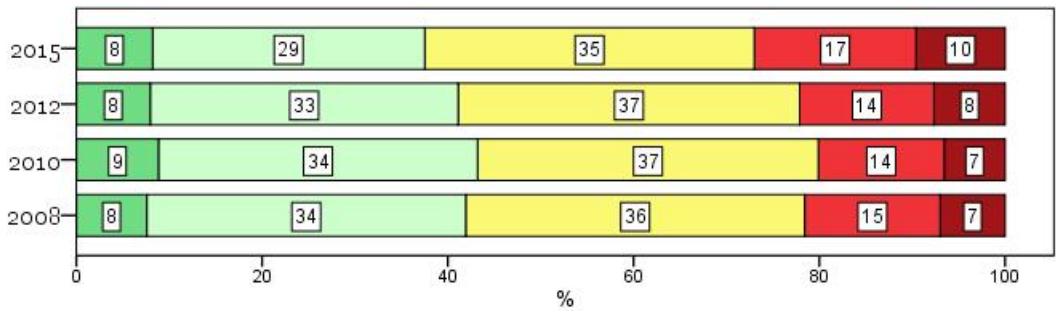


Tyytyväisyys: palkkauksesi oikeudenmukaisuuteen

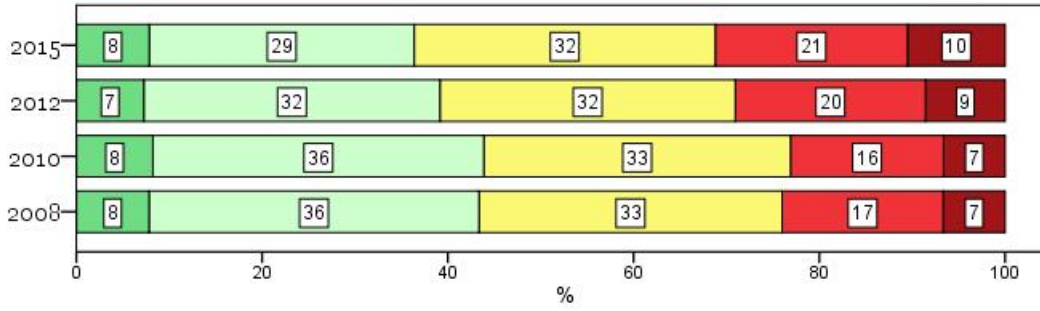


Kehittymisen tuki

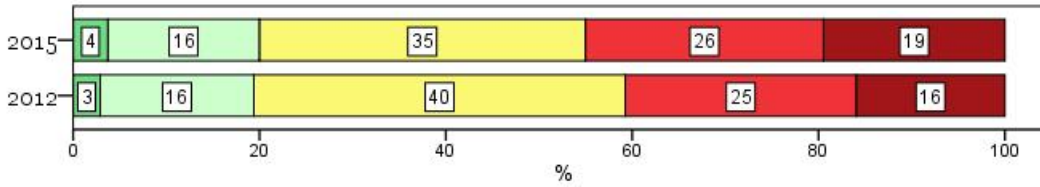
Tyytyväisyys: uralla etenemiseesi ja sen tukemiseen työyhteisössäsi



Tyytyväisyys: työpaikkakoulutusmahdollisuuksiisi ja muihin työyhteisösi tarjoamiin osaamisesi konkreettisiin kehittämistoimenpiteisiin

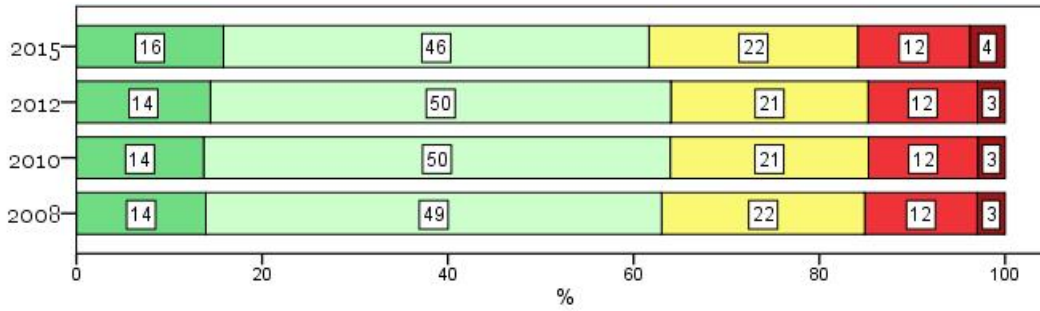


Tyytyväisyys: tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuuteen osaamisesi kehittämisen välineenä

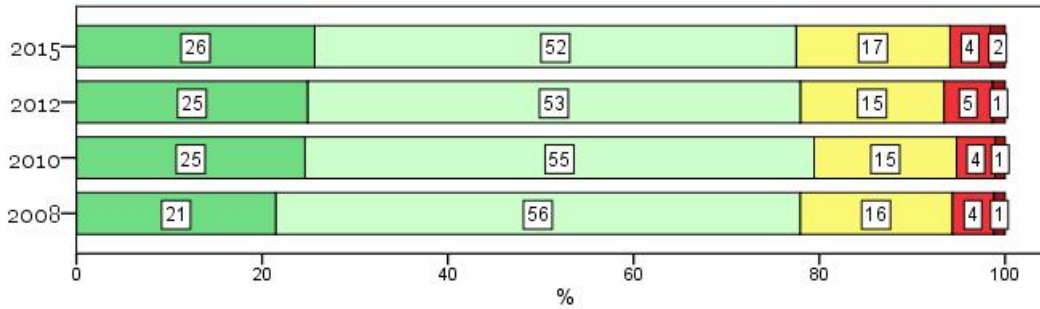


Työilmapiiri ja yhteistyö

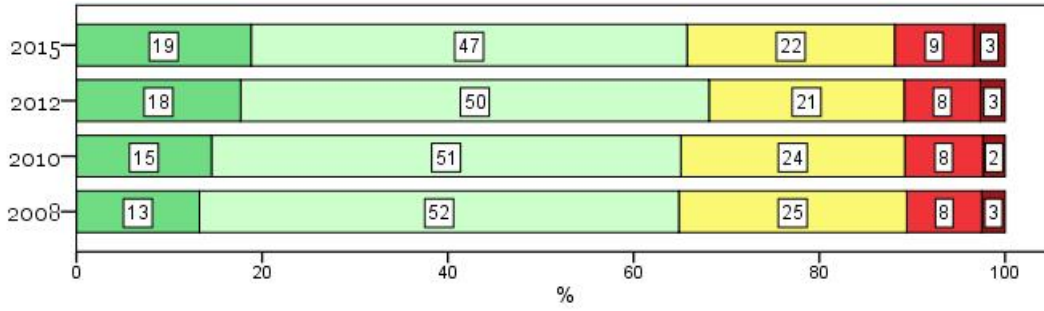
Tyytyväisyys: sisäiseen yhteistyöhön ja työilmapiiriin työyhteisössäsi



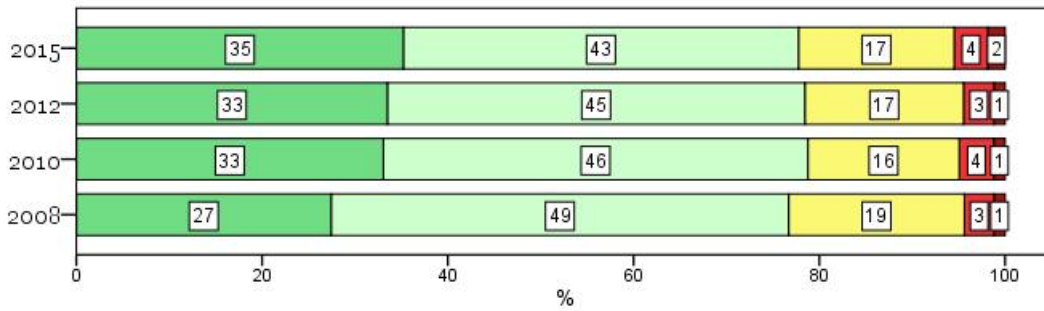
Tyytyväisyys: oikeudenmukaiseen kohteluusi työtovereidesi taholta



Tyytyväisyys: osaamisesi ja työpanoksesi arvostukseen työyhteisössäsi

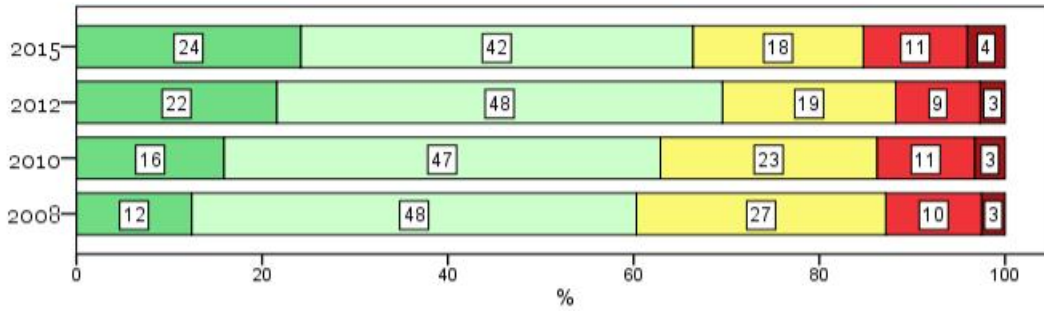


Tyytyväisyys: sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössäsi

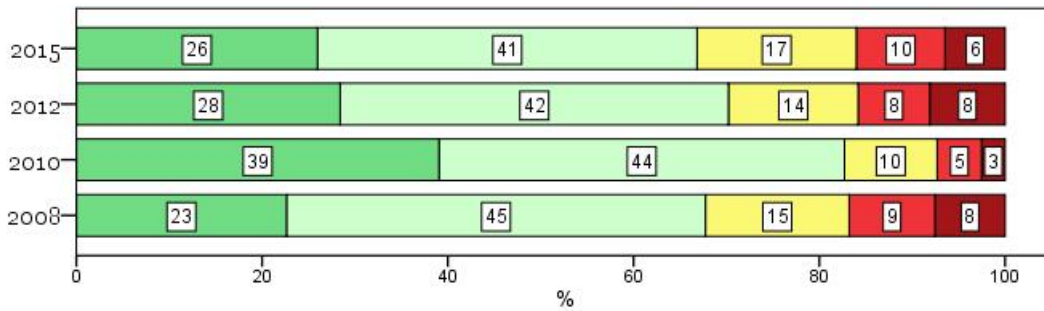


Työolot

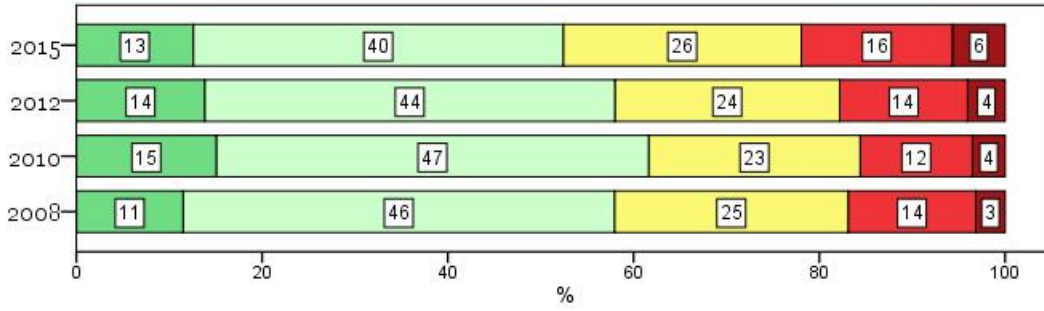
Tyytyväisyys: mahdollisuuksiisi yhteensovittaa työ- ja yksityiselämä



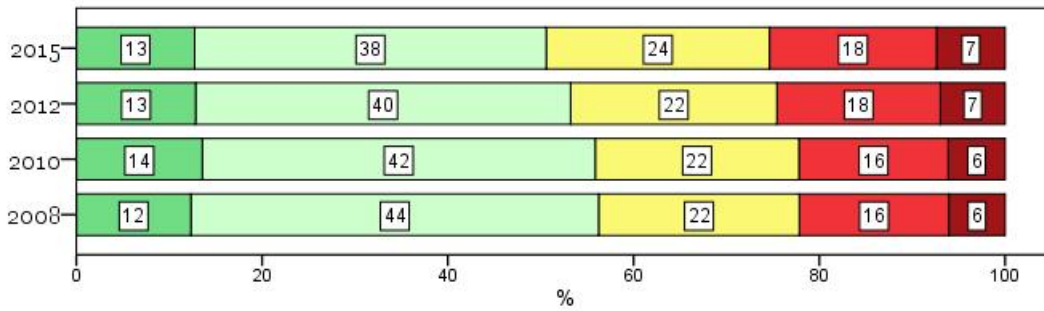
Tyytyväisyys: työpaikkasi varmuuteen nyt ja tulevaisuudessa



Tyytyväisyys: jaksamiseesi ja energisyyteesi

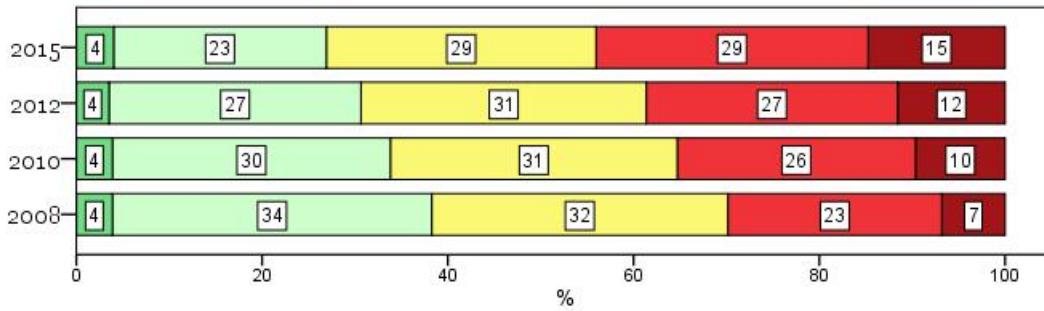


Tyytyväisyys: työtiloihisi ja työvälineisiisi

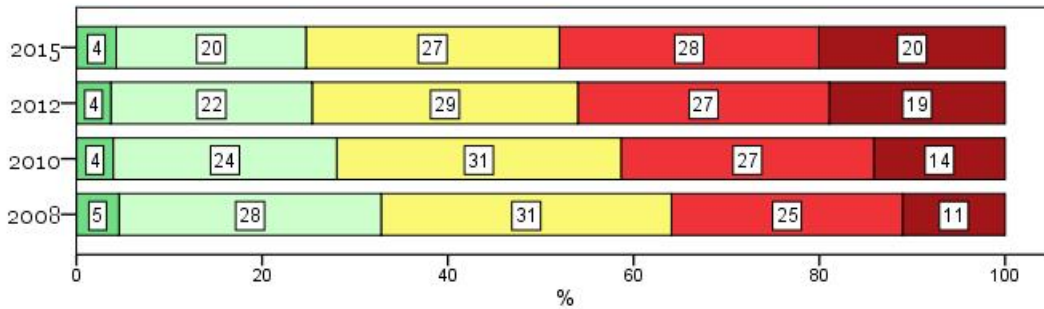


Tiedon kulku

Tyytyväisyys: sisäisen viestintään ja tiedonkulkuun työyhteisössäsi

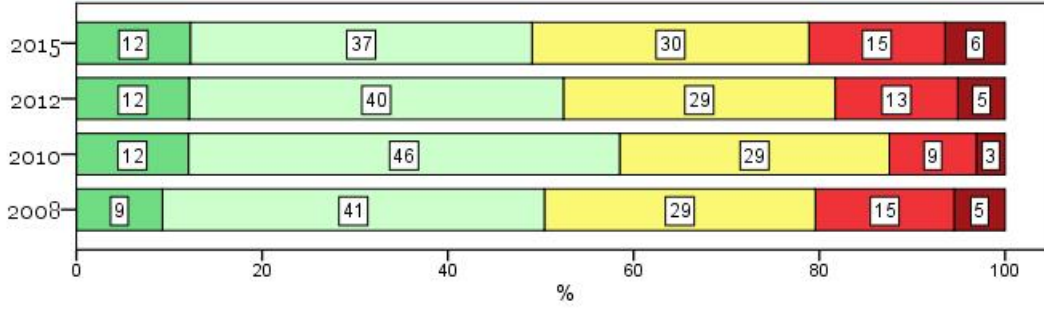


Tyytyväisyys: työyhteisösi avoimuuteen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa

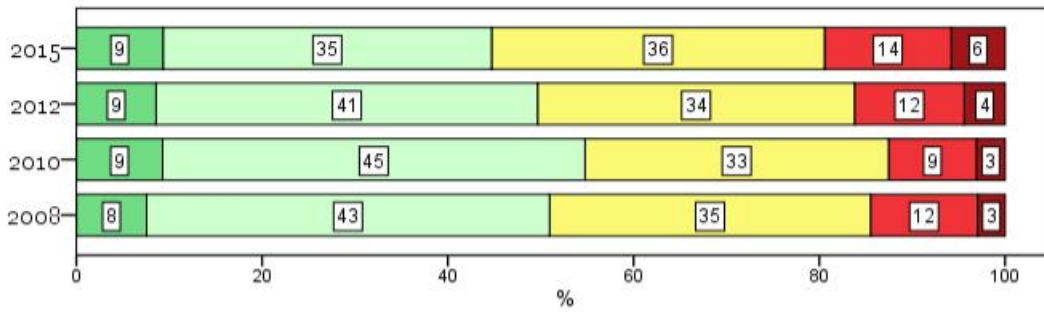


Työnantajakuva

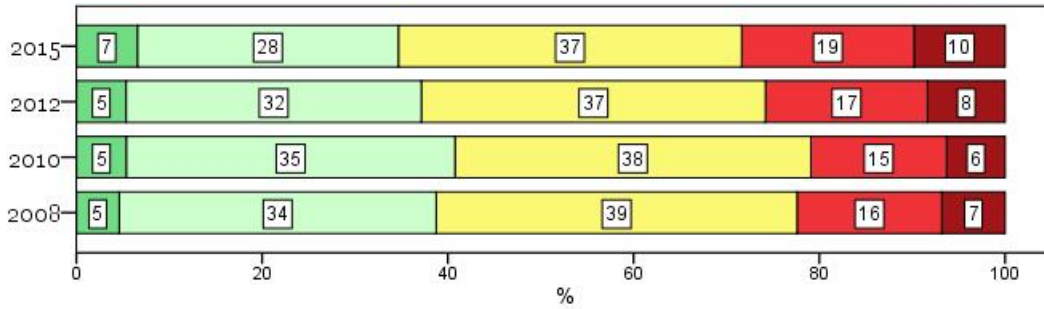
Tyytyväisyys: työpaikkasi maineeseen hyvänä työnantajana



Tyytyväisyys: arvojen selkeyteen ja ymmärrettävyyteen



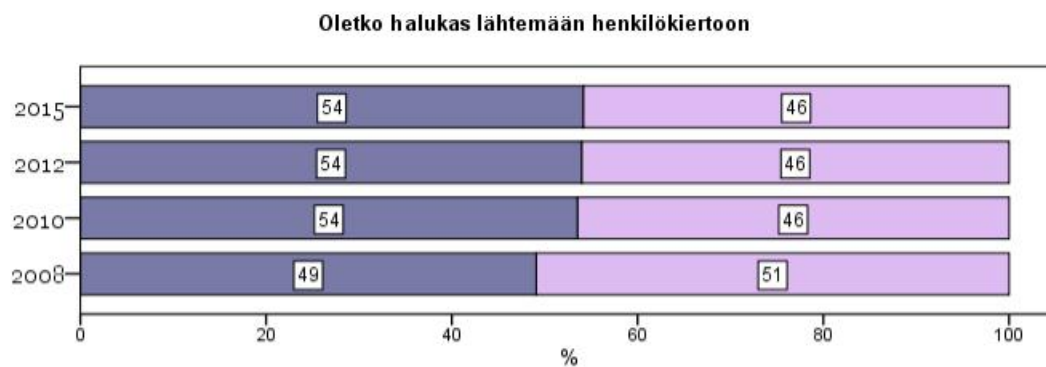
Tyytyväisyys: arvojen toteutumiseen käytännössä



Henkilökierto

Oletko halukas lähtemään henkilökiertoon?

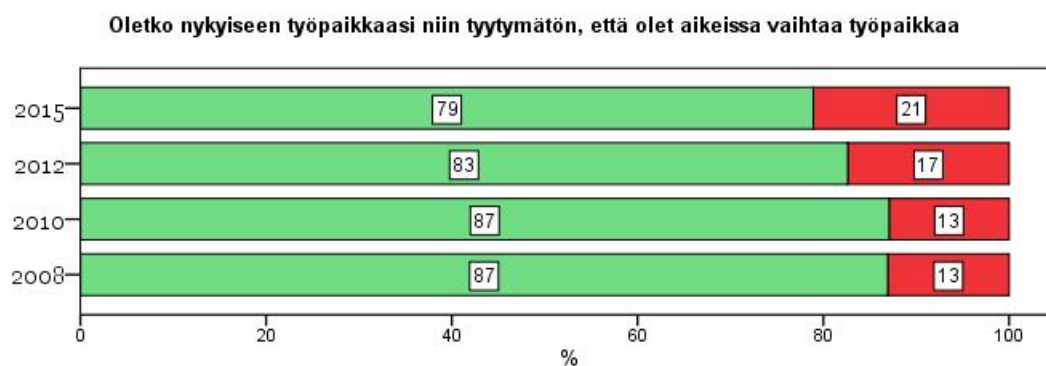
- Kyllä
- Ei



Työpaikan vaihtaminen

Oletko nykyiseen työpaikkaasi niin tyytymätön, että olet aikeissa vaihtaa työpaikkaa?

- Kyllä
- Ei

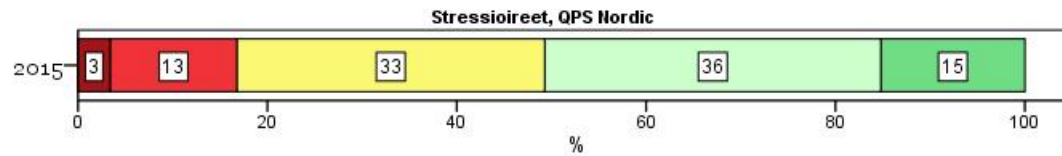


Stressioireet (QPS Nordic)

Henkilöstöbarometri:

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

En lainkaan
Vain vähän
Jonkin verran
Melko paljon
Erittäin paljon



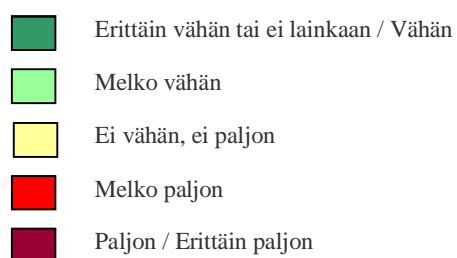
Stressitekijät (Police Stressor Screening inventory, PSSc)

Henkilöstöbarometri:

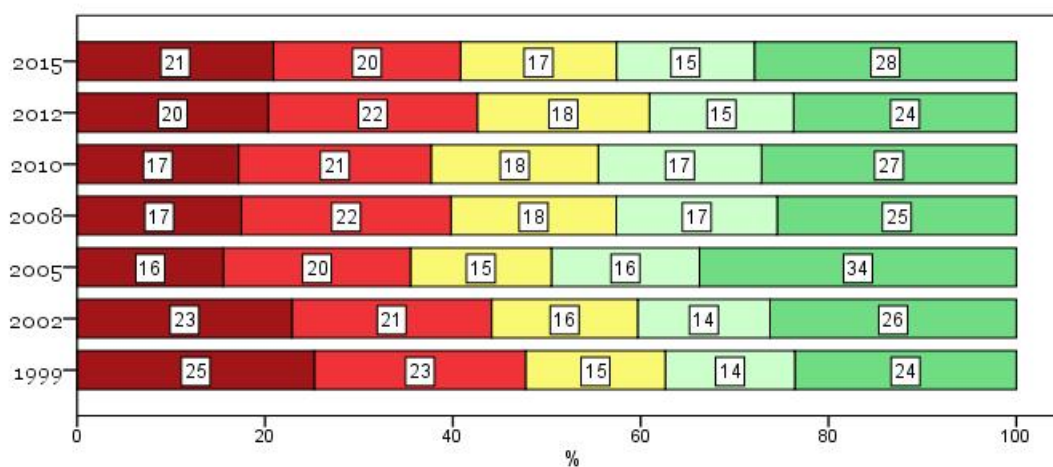
Arvioi, kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä.

Vastausvaihtoehdot:

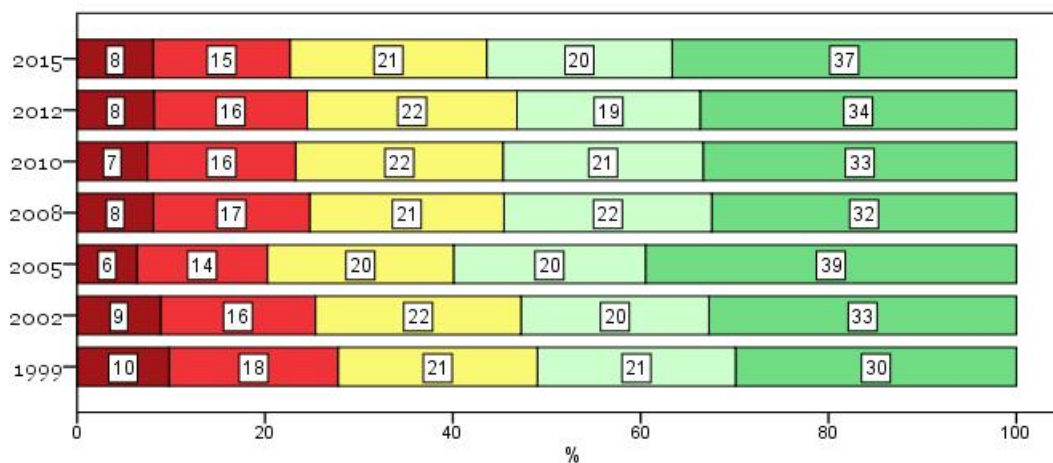
- 1 = Erittäin vähän tai ei lainkaan
- 2 = Vähän
- 3 = Melko vähän
- 4 = Ei vähän, ei paljon
- 5 = Melko paljon
- 6 = Paljon
- 7 = Erittäin paljon



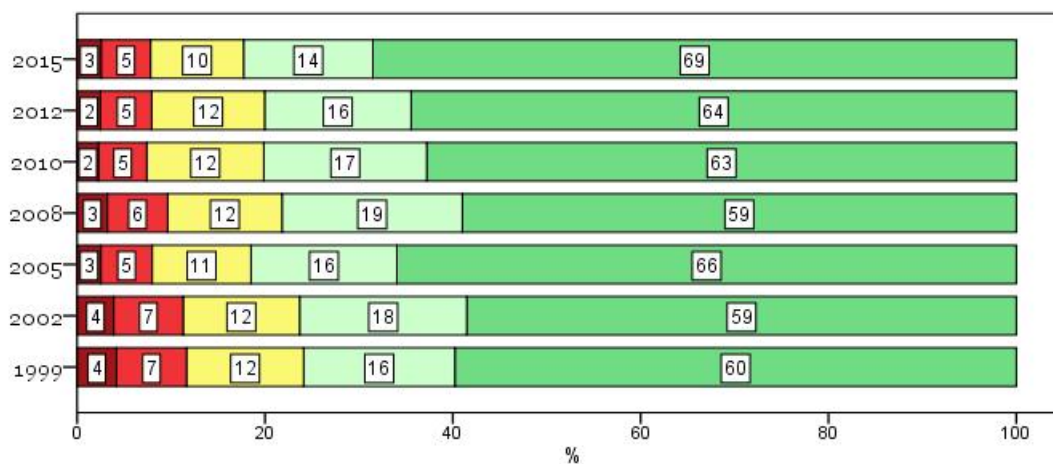
Stressitekijät: jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine



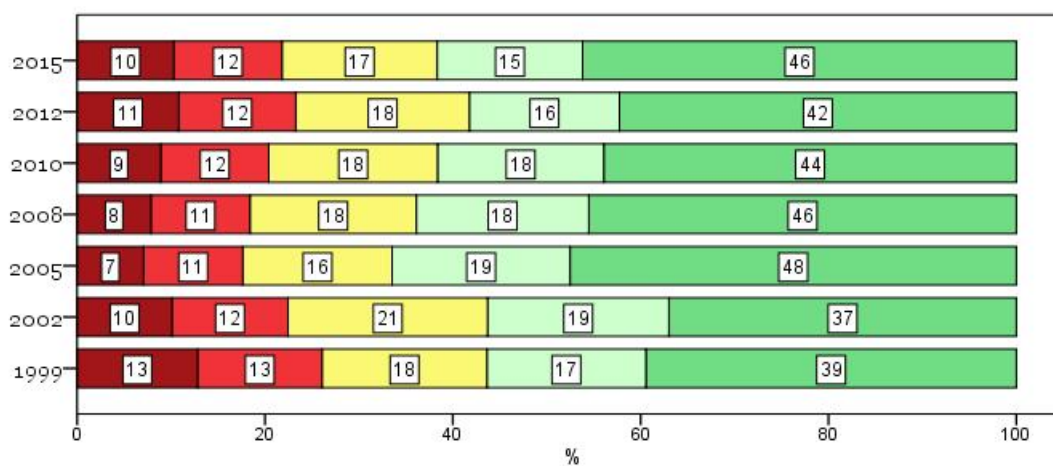
Stressitekijät: omien päätösten ja toimenpiteiden juridinen vastuu



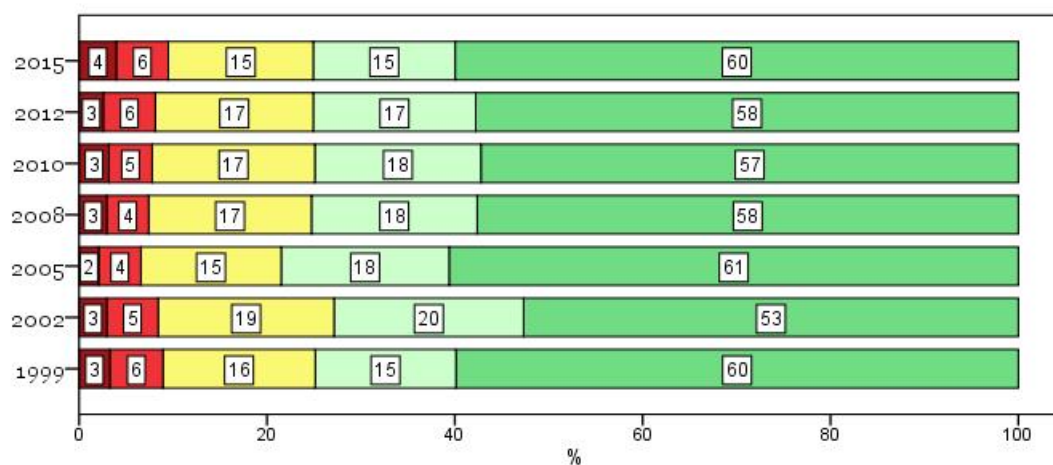
Stressitekijät: itseeni kohdistuvan fyysisen väkivallan mahdollisuus



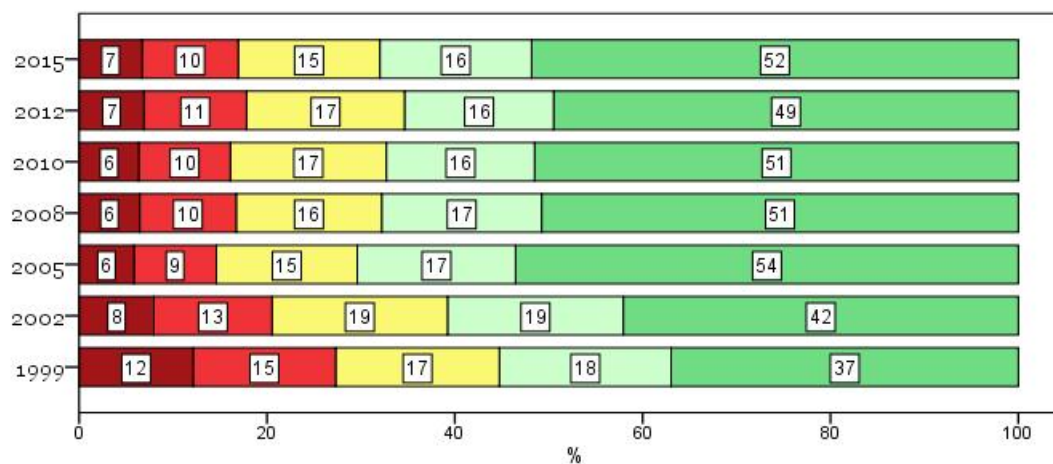
Stressitekijät: luottamuksen ja avoimuuden puute työyhteisössä



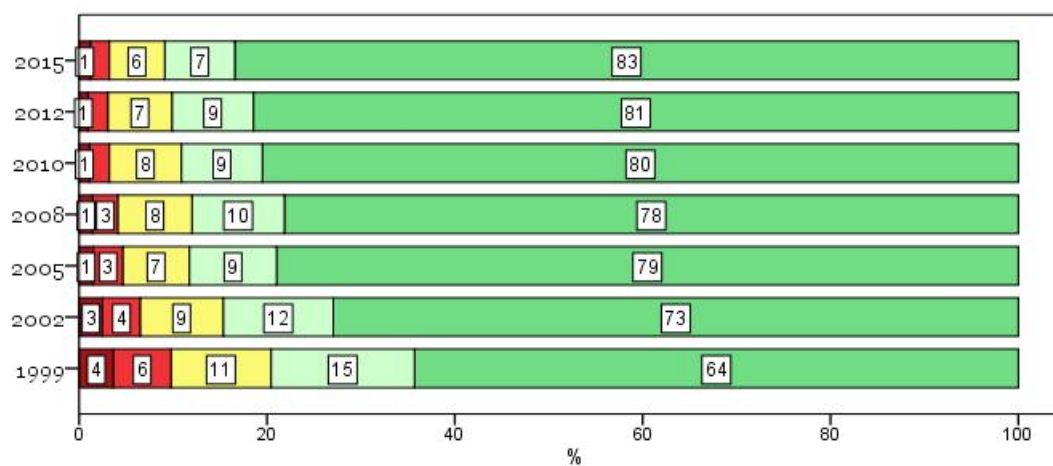
Stressitekijät: esimiehen liian korkealle asettamat suoritustavoitteet



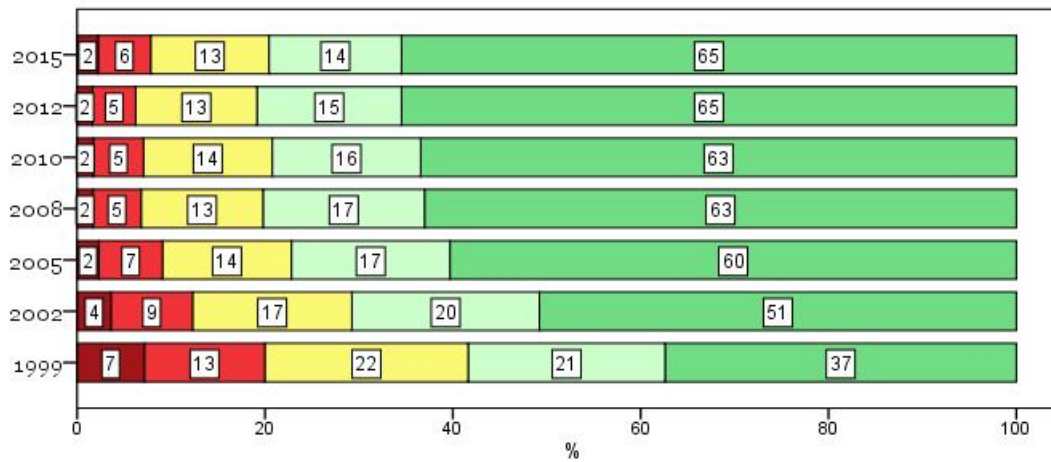
Stressitekijät: työntekijöiden ja ryhmien väliset ihmissuhdeongelmat



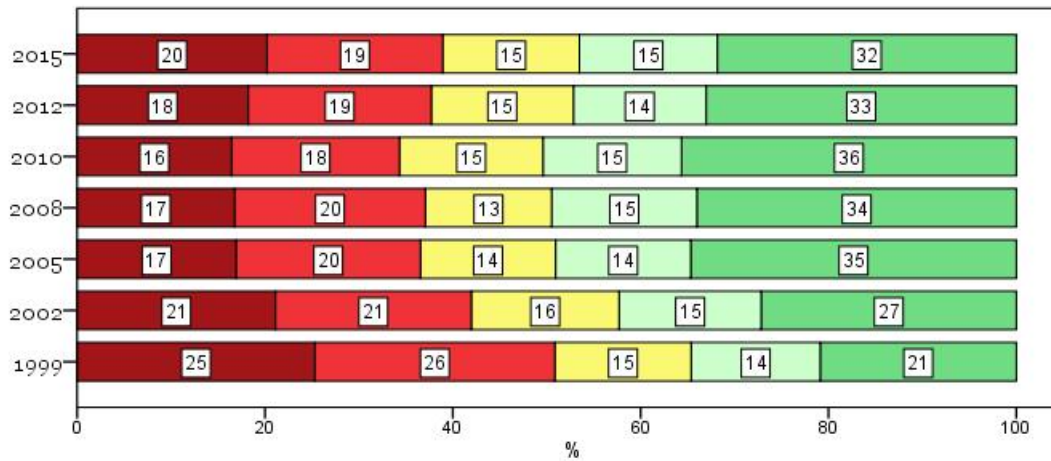
Stressitekijät: laittomat uhkaukset



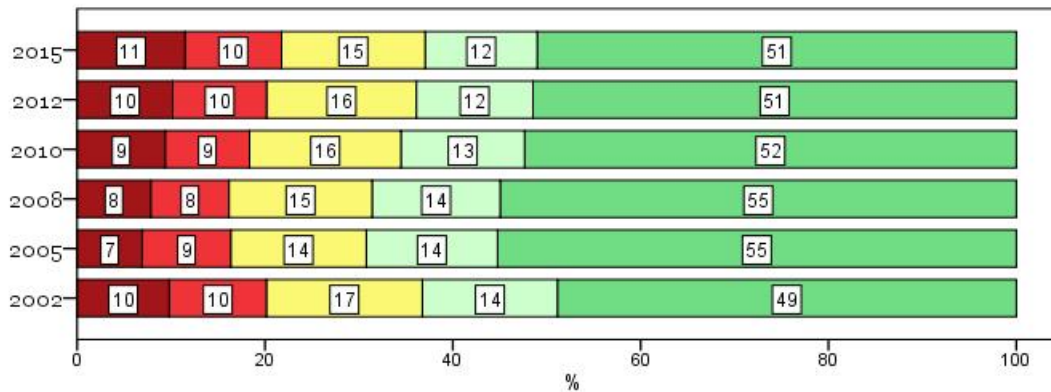
Stressitekijät: omat riittämättömät ammatilliset tiedot ja taidot



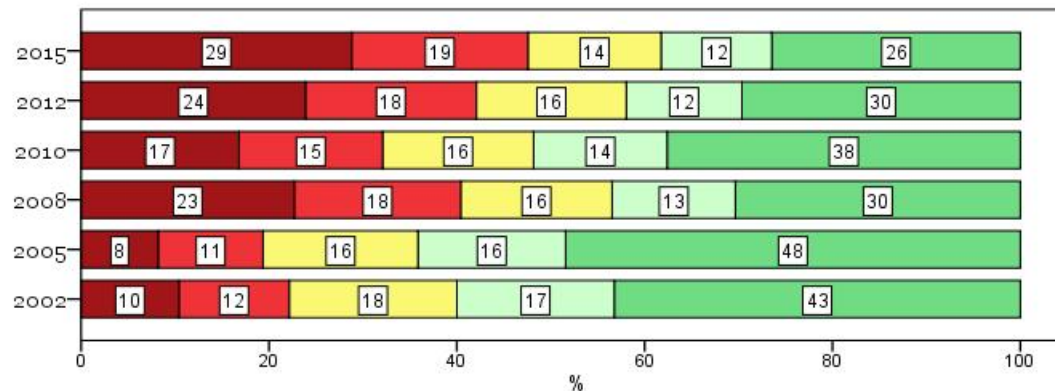
Stressitekijät: ajoittaiset työruuhkat



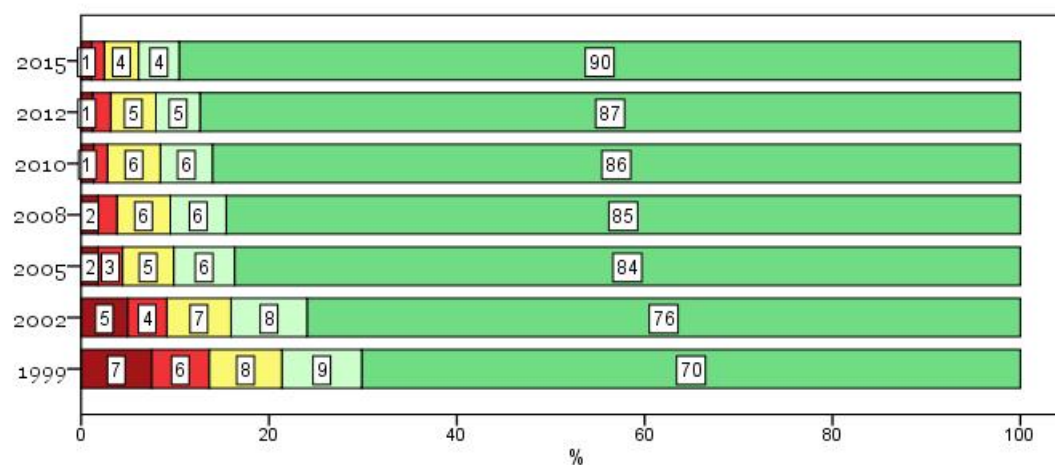
Stressitekijät: esimiesten epäoikeudenmukainen toiminta



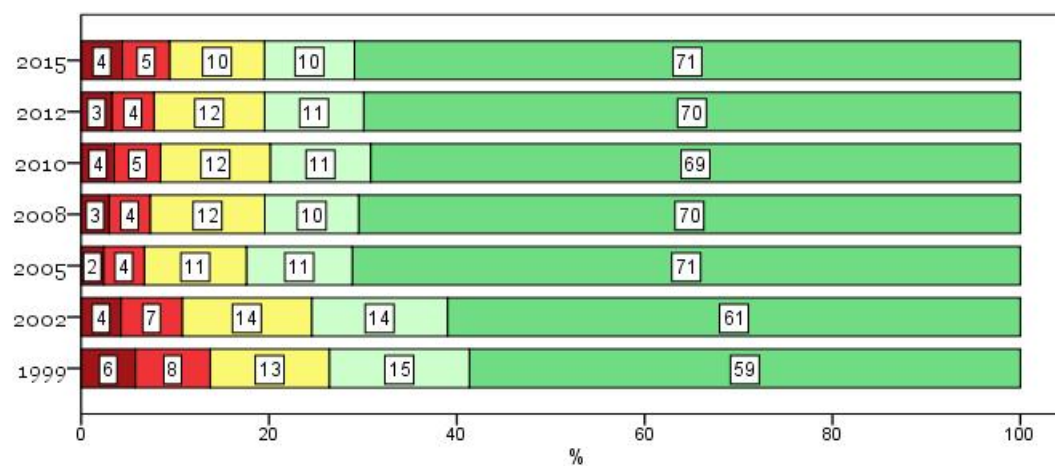
Stressitekijät: organisaatiomuutokset ja -uudistukset



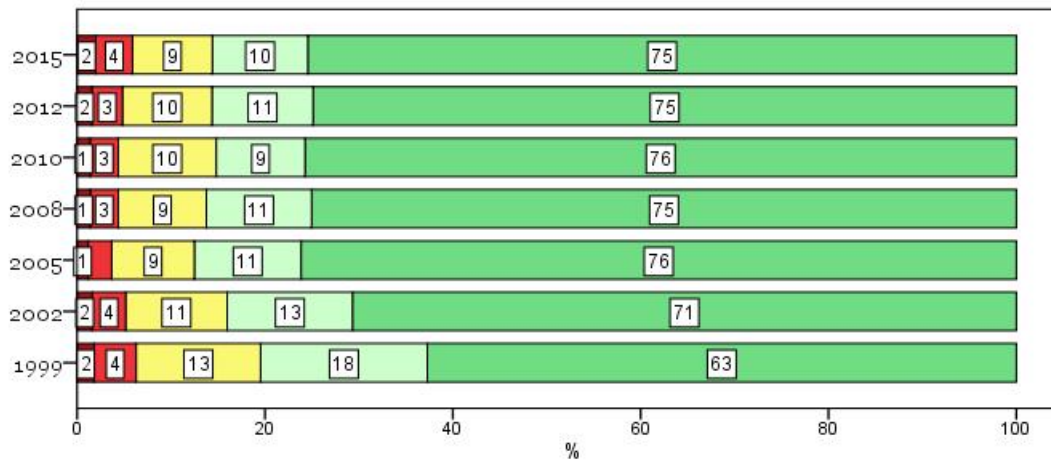
Stressitekijät: perheeseen tai läheisiin kohdistuva häirintä ja ilkivalta



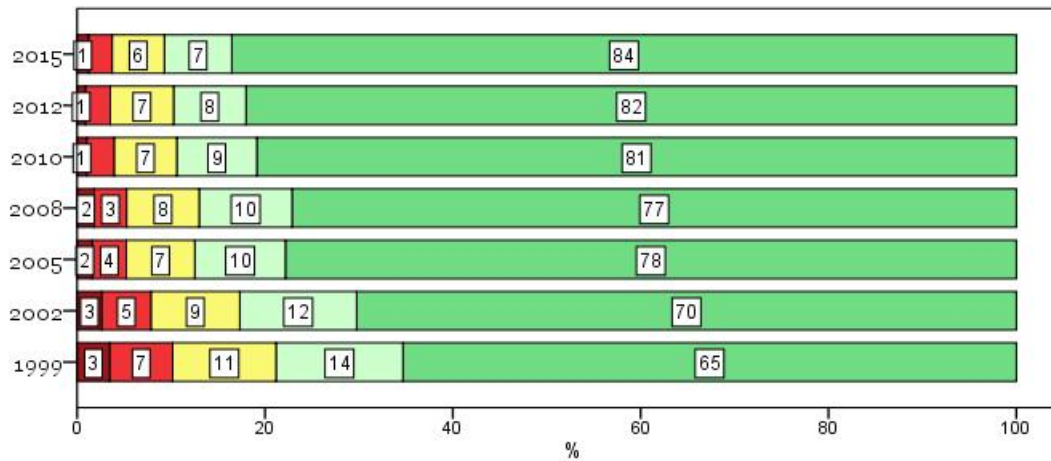
Stressitekijät: epäselvä tehtäväkuva



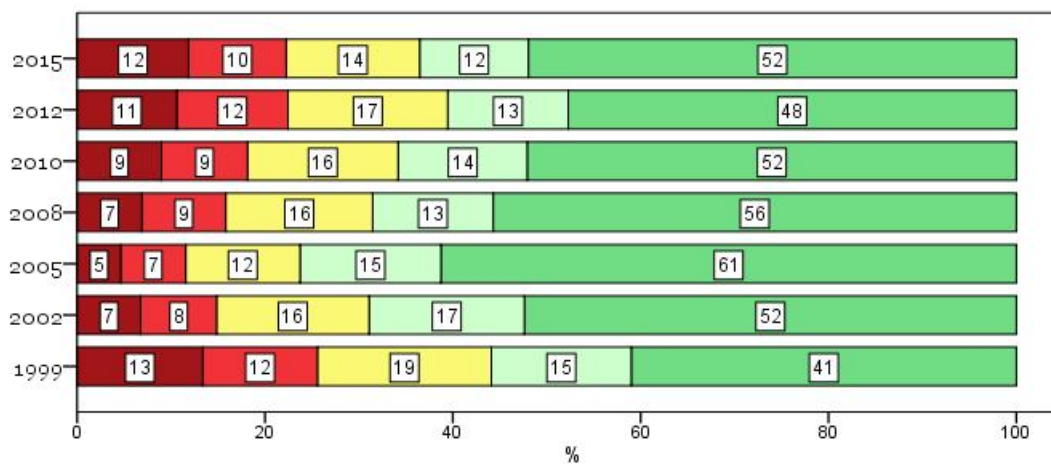
Stressitekijät: vaikeus erottaa tärkeät tehtävät vähemmän tärkeistä



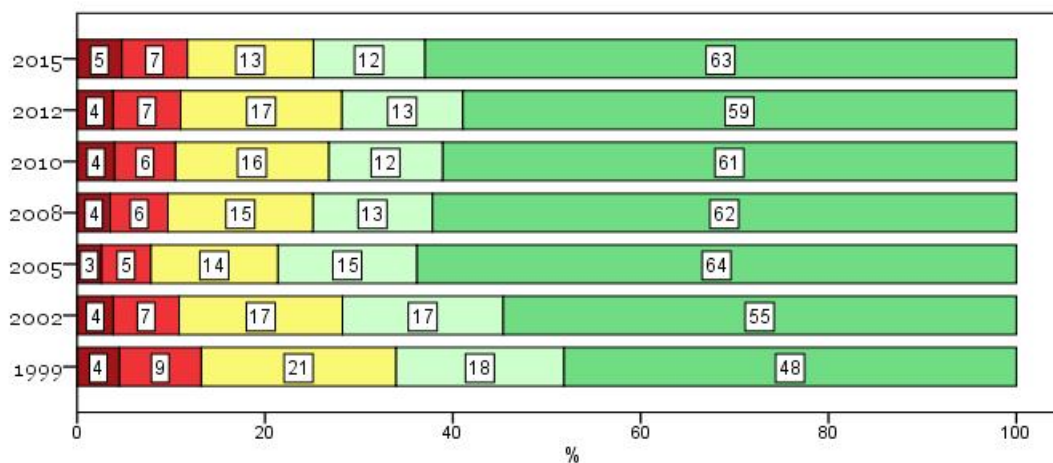
Stressitekijät: voimankäyttötilanteet



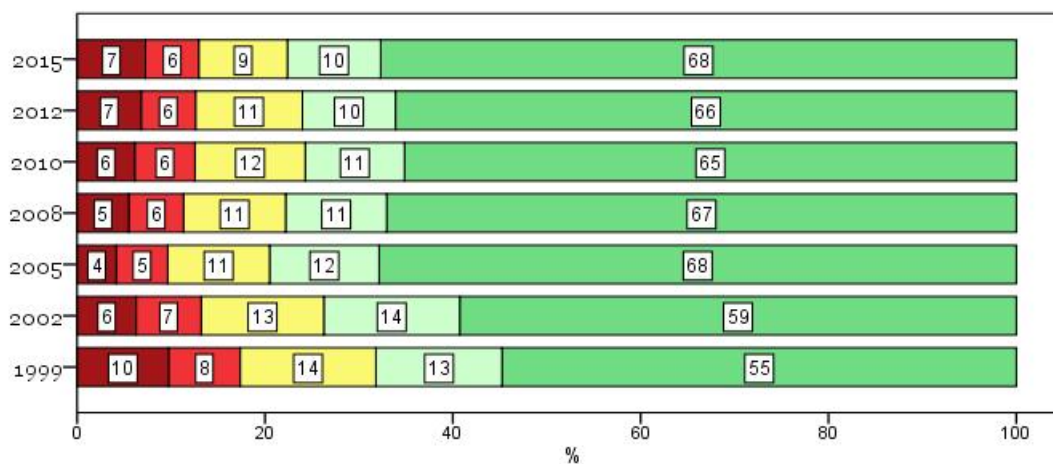
Stressitekijät: hierarkkiset organisaatorakenteet



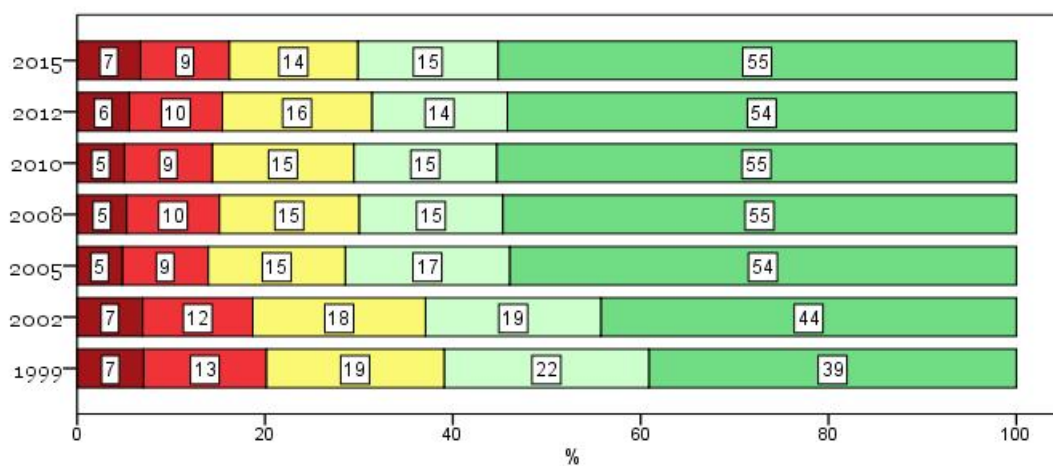
Stressitekijät: työhön liittyvät ristiriitaiset rooliodotukset



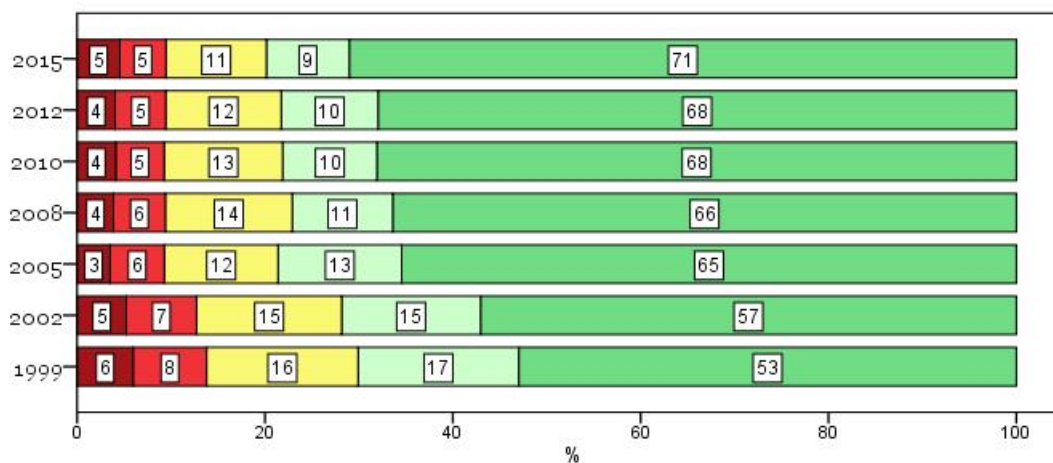
Stressitekijät: käskyttävä johtamistapa



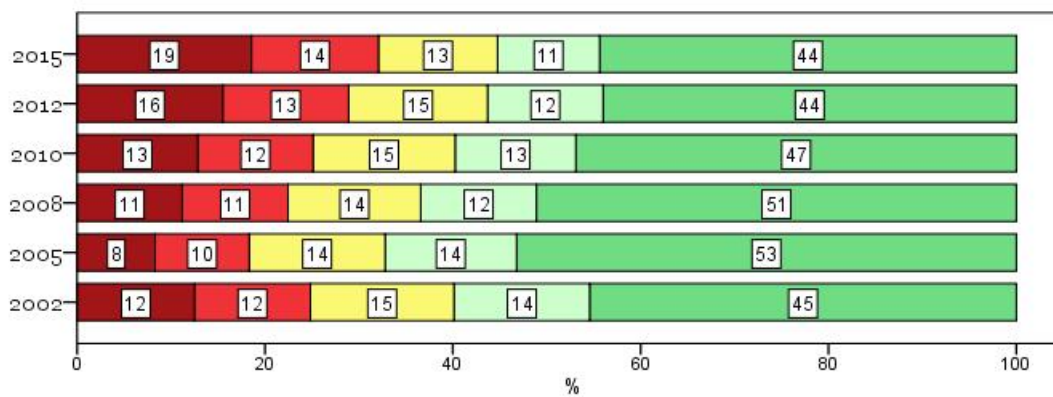
Stressitekijät: samojen asioiden jatkuva toistuminen työssä



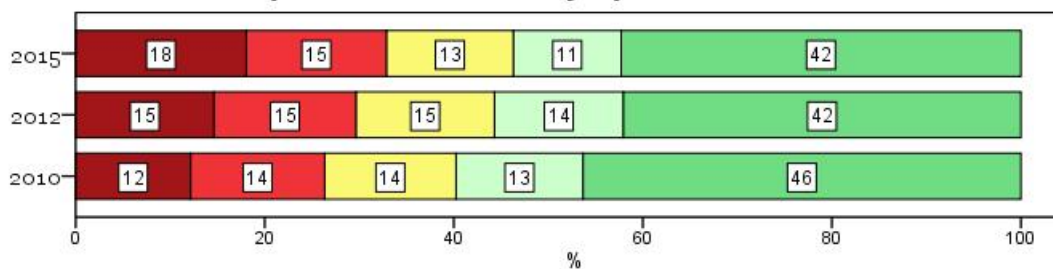
Stressitekijät: yhdenmukaisuuden paine työnteisössä; erilaisuutta ei siedetä



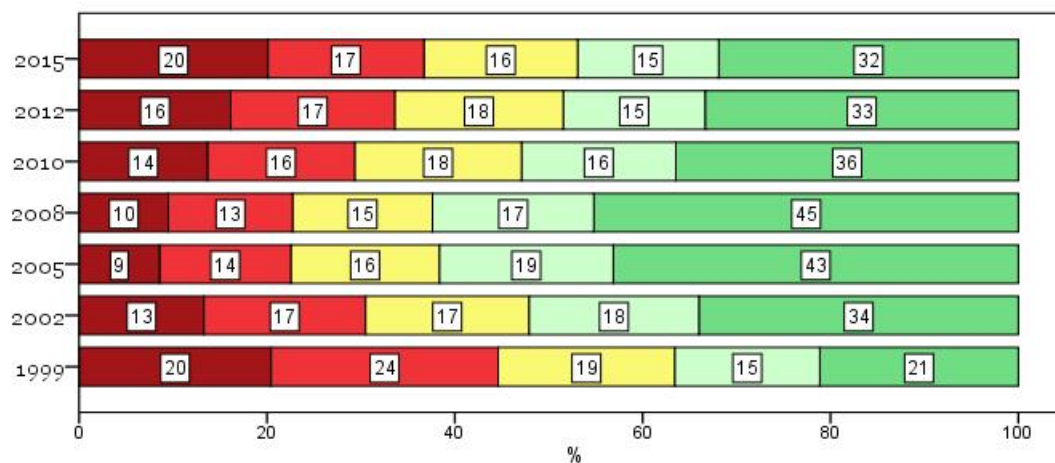
Stressitekijät: esimiesten epätoivottava tai osaamaton johtamistapa



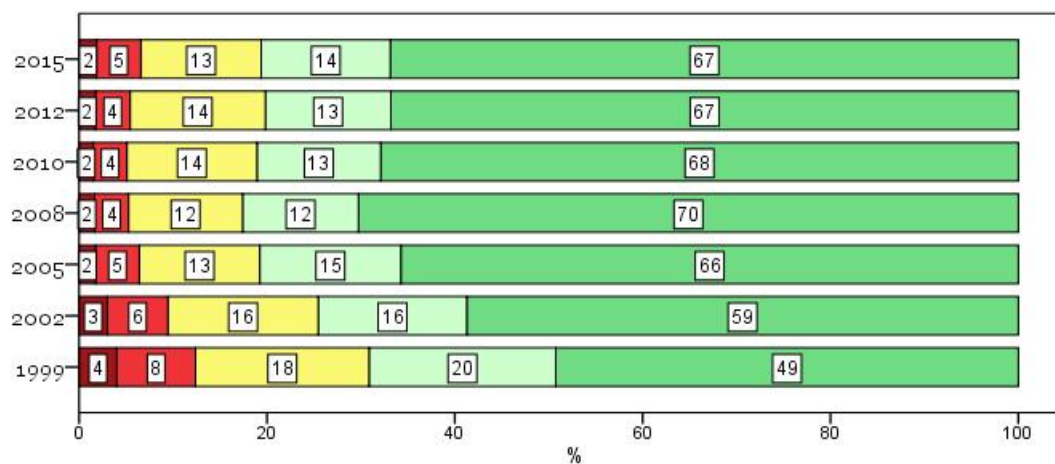
Stressitekijät: En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin



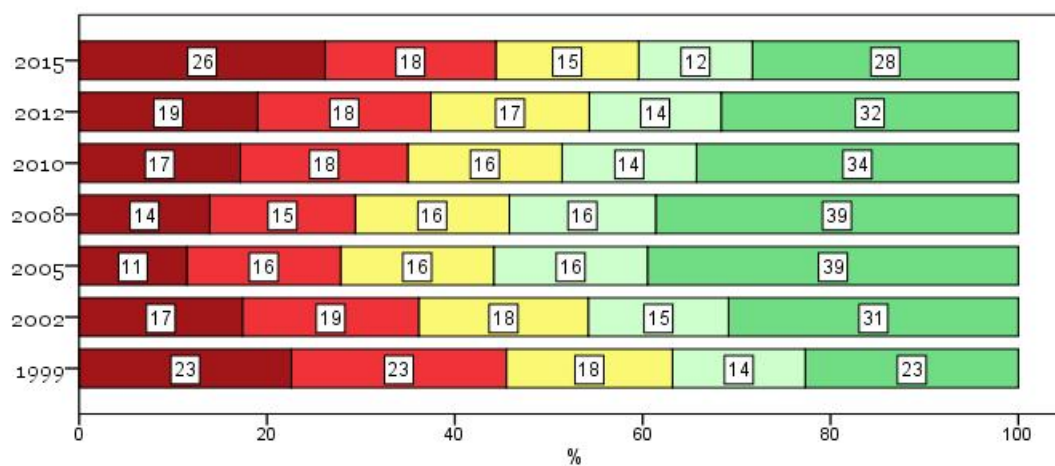
Stressitekijät: huono tiedonkulku työyhteisössä

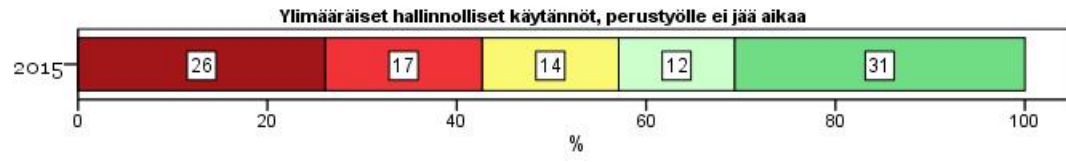


Stressitekijät: tehtävien liiallinen vaativuus



Stressitekijät: byrokratia ja paperisota





Alkoholin käyttö (AUDIT-C)

Henkilöstöbarometri:

AUDIT-C1

Kuinka usein juot olutta, viiniä tai muita alkoholijuomia? Koeta ottaa mukaan myös ne kerrat, jolloin nautit vain pieniä määriä, esim. pullon keskiolutta tai tilkan viiniä.

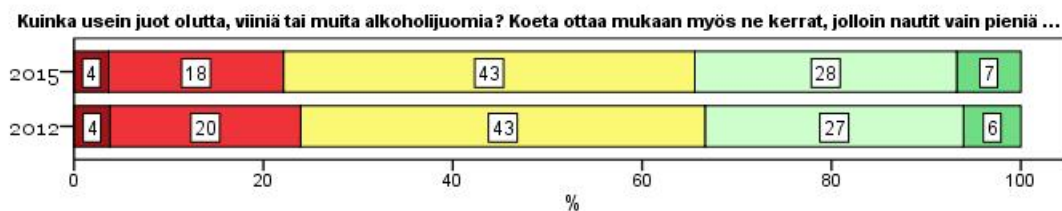
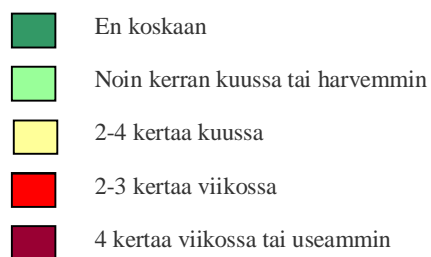
En koskaan

Noin kerran kuussa tai harvemmin

2-4 kertaa kuussa

2-3 kertaa viikossa

4 kertaa viikossa tai useammin



Henkilöstöbarometri:

AUDIT-C2

Kuinka monta annosta alkoholia yleensä olet ottanut niinä päivinä, jolloin käytit alkoholia? Yksi annos on esimerkiksi viinilasi (12 cl), pieni (0,33 l) keskiolut- tai siideripullo

0 annosta (en käytä alkoholia)

1-2 annosta

3-4 annosta

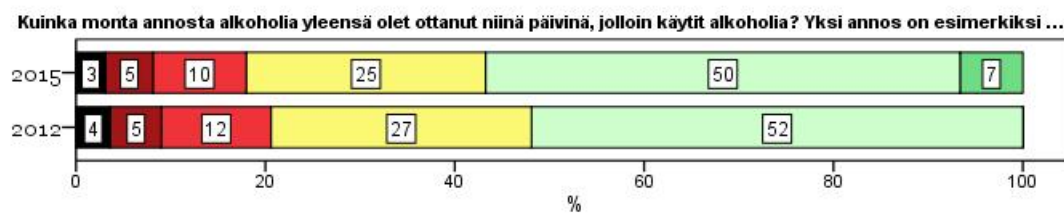
5-6 annosta

7-9 annosta

10 tai enemmän



* Tätä vastausvaihtoehtoa ei ollut vuoden 2012 henkilöstöbarometrikyselyssä (vaihtoehto puuttuu myös WHO:n kyselystä, mutta se lisättiin vuoden 2015 henkilöstöbarometriin)

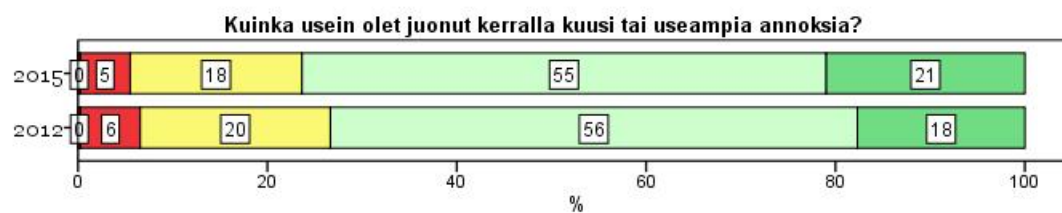
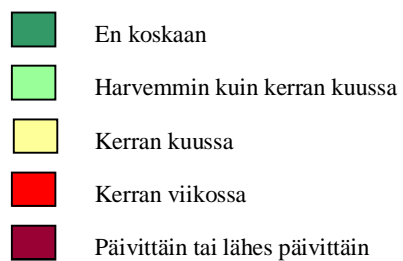


Henkilöstöbarometri:

AUDIT-C3

Kuinka usein olet juonut kerralla kuusi tai useampia annoksia?

- En koskaan
- Harvemmin kuin kerran kuussa
- Kerran kuussa
- Kerran viikossa
- Päivittäin tai lähes päivittäin



Työssä jaksaminen ja työuupumus (Copenhagen Burnout Inventory, CBI)

Henkilöstöbarometri:

Jaksamista koskeva yleinen arvio

Arvioi seuraavia asioita oman työsi kannalta.

Vastausvaihtoehdot

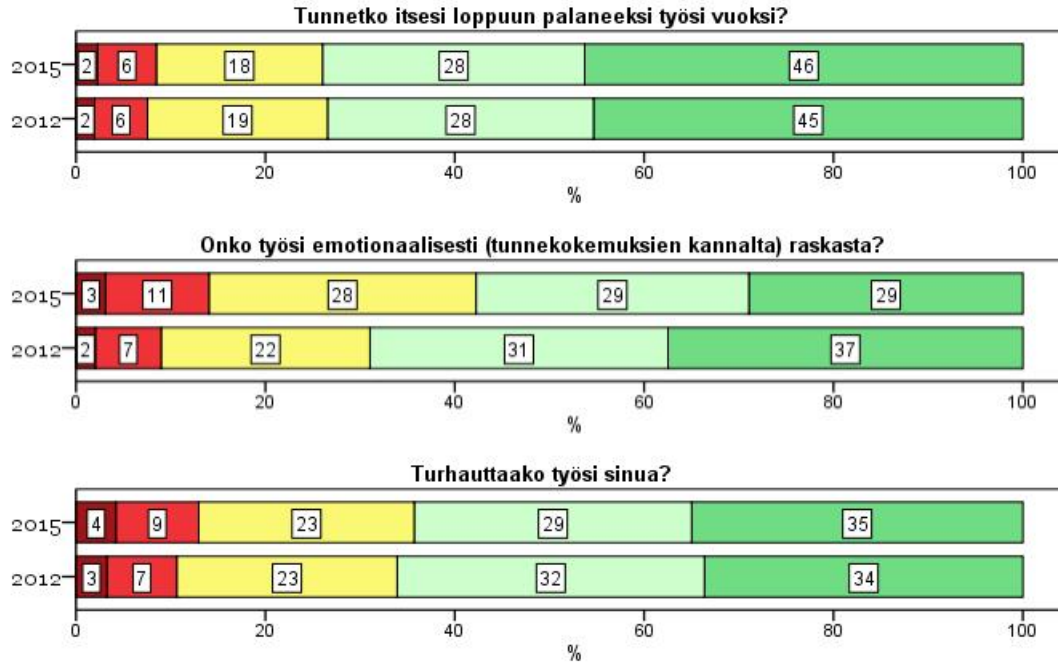
1 = Erittäin vähän

2 = Vähän

3 = Jonkin verran

4 = Paljon

5 = Erittäin paljon



Henkilöstöbarometri:

Jaksaminen viime aikoina

Arvioi kokemuksiasi neljän viimeisimmän viikon eli noin yhden kuukauden ajalta.

Vastausvaihtoehdot

1 = Ei koskaan/lähes koskaan

2 = Harvoin

3 = Joskus

4 = Usein

5 = Aina

