

ITÄ-SUOMEN POLIISILAITOKSEN ETELÄISEN KENTTÄJOHTOALUEEN TYÖSTRESSI

Työstressin erot tutkinta- ja rikostorjunta vs. valvonta- ja hälytystoiminta

Tanja Koljonen

11/2019

Tiivistelmä

Tekijä Tanja Koljonen	Tutkinto Poliisi (AMK) / 20173A
Julkaisun nimi Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen työstressi - Työstressin erot tutkinta- ja rikostorjunta vs. valvonta- ja hälytystoiminta.	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Jari Hyyti	Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö, kyselytutkimus
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä käsitellään poliisin kokemaa työstressiä. Opinnäytetyössä tutkittiin työstressin eroja tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta. Lisäksi opinnäytetyössä tutkittiin mitkä tekijät aiheuttavat eniten työstressiä niin henkisesti kuin fyysisestikin poliisin työssä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, kyselylomaketta käyttäen. Kyselytutkimus toteutettiin Itä-Suomen eteläisellä kenttäjohtoalueella, johon kuuluvat Mikkeli, Savonlinna, Pieksämäki ja Varkaus. Kyselytutkimuksessa käytetty kyselylomake lähetettiin sähköpostilla 232:lle työntekijälle ja kyselyyn vastasi yhteensä 95 työntekijää. Kyselytutkimukseen vastanneista 51 oli tutkinta- ja rikostorjunnan työntekijöitä ja 44 valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöitä. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin opinnäytetyössä aihealueittain. Aihealueina olivat työ hyvinvointi, työstressi ja työn kuormittavuus, stressin oireet sekä stressin hallinta ja ennaltaehkäisy.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena havaittiin, että työstressiä koetaan enemmän tutkinta- ja rikostorjunnan puolella kuin valvonta- ja hälytystoiminnan puolella. Tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta niin henkisesti kuin fyysisestikin rasittavia asioita työssään. Analysoinnin yhteydessä monessa kohtaa ilmeni, että vastaajia eniten, niin henkisesti kuin fyysisestikin rasittavia asioita työssä olivat työntekijöiden vähäinen määrä sekä työtehtävien paljous.</p>	
Sivumäärä 54 + 11 liitesivua	Tarkastuskuukausi ja -vuosi 12/2019
Avainsanat hyvinvointi, stressi, stressin hallinta, stressin ennaltaehkäisy, työuupumus, tutkinta- ja rikostorjunta, valvonta- ja hälytystoiminta.	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 ITÄ-SUOMEN POLIISILAITOS	5
2.2 Mikkelin poliisiasema	5
2.3 Savonlinnan poliisiasema	7
2.4 Varkauden poliisiasema.....	7
2.5 Pieksämäen poliisiasema	7
3 TYÖHYVINVOINTI JA STRESSI.....	8
3.1 Työhyvinvointi	8
3.2 Stressi	9
3.3 Traumaattinen stressi.....	12
3.4 Stressin oireet ja stressin tunnistaminen.....	13
3.5 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy.....	14
3.6 Työuupumus	15
3.7 Työuupumuksen oireet ja hallinta	15
4 POLIISIN TYÖ JA STRESSI.....	17
4.1 Poliisin työ.....	17
4.2 Stressi poliisin työssä	18
5 KYSELYTUTKIMUS	19
5.1 Kyselytutkimus.....	19
5.2 Kyselytutkimuksen toteuttaminen	19
5.3 Kyselytutkimuksen aiheet	20
5.4 Kyselytutkimuksen analysointi	21
6 TUTKIMUSTULOKSET	22
6.1 Taustatiedot	22
6.2 Hyvinvointi.....	23
6.3 Työstressi ja työn kuormittavuus.....	29
6.4 Stressin oireet	39
6.5 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy.....	44
6.6 Tutkimuksen luotettavuus	48
7 OMAT JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	49
LÄHTEET	53
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Poliisin työ sisältää vaihtelevia työtilanteita ja tehtäviä laidasta laitaan niin tutkinta- ja rikostorjunnan kuin myös valvonta- ja hälytystoiminnan puolella. Poliisi on työssään pääsääntöisesti normaalien ihmisten kanssa tekemisissä ja työ onkin usein ns. asiakaspalvelutyötä. Poliisi kohtaa päivittäin erilaisia ihmisiä ja poliisin työssä tärkeää on omata hyvät vuorovaikutustaidot. Usein poliisin työssä tärkein työväline on puhe, vaikka poliisi voi joutua joillakin työtehtävillä käyttämään myös voimakeinoja.

Poliisin työ sisältää myös stressaavia tilanteita ja tehtäviä päivittäin ja usein näissä tilanteissa poliisi joutuu tekemään vaikeitakin päätöksiä nopeassa ajassa. Valvonta- ja hälytystoiminnassa poliisin tehtävät vaihteleva laidasta laitaan ja kenttäpartio voi saman työvuoron aikana kohdata erilaisia tehtäviä ja pahimmassa tapauksessa vuoron aikana tulevat tehtävät voivat vaihdella jopa näpistyksestä tappoon. Kenttäpartio voi joutua stressaavalle tehtävälle, jossa he kohtaavat väkivaltaa ja näin heidän oma turvallisuutensa voi olla vaarassa. Suomessa lähiaikoina tapahtuneet ikävät väkivaltaiset teot, kuten Turussa tapahtunut puukkoisku tai Kuopiossa tapahtunut kouluhyökkäys ovat olleet esillä mediassa useaan kertaan, ja se on laittanut ihmiset pohtimaan, millaisille tehtäville poliisi todella joutuu menemään. Poliisi on työssään paljon tekemisissä myös kuoleman kanssa.

Tutkinta- ja rikostorjunnan työtehtävät vaihtelevat myös laidasta laitaan. Tutkija voi työssään joutua tutkimaan rikoksia laidasta laitaan, esimerkiksi lievästä petoksesta raiskaukseen. Tutkija kohtaa työssään rikoksen asianosaisia ja kuulustelee heitä tapauksiin liittyen. Tutkija voi myös työpäivänsä aikana suorittaa tutkintaa rikospaikalla. Tutkijoilla on useampia kymmeniä, jopa satoja rikoksia tutkittavana yhtä aikaa ja tämä luo painetta juttujen tutkimiselle ja niiden eteenpäin viemiselle.

Valitsin opinnäytetyön aiheeksi poliisien kokeman työstressin. Sain ajatuksen opinnäytetyöni aiheesta ollessani työharjoittelussa Mikkelin poliisiasemalla. Ollessani harjoittelukierrolla tutkinnassa, nousi työstressi puheenaiheeksi erään tutkijan kanssa, jolloin kyseinen tutkija kertoi stressaavansa töissä liiallisen juttumäärän vuoksi. Kuulin myös muutaman muun tutkijan ajatuksia siitä, kuinka tutkinnassa paineet ja odotukset työsuhteen ovat suuria ja juttumäärät ovat niin valtavia yhtä tutkijaa kohden, että juttuja ei kerkeä tekemään eteenpäin, kun uusia juttuja tulee jo sisään. Olin tutkinnan harjoittelun jälkeen kierrolla liikennepoliisi

ryhmässä, jossa taas huomasi päinvastaista ilmiötä, siellä työntekijät eivät stressanneet töistään juuri lainkaan. Tästä syntyi idea tehdä opinnäytetyö työstressistä ja vertailla nimenomaan työstressin eroja tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöiden välillä.

Tutkimuskysymykset, johon opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan;

- 1) Missä määrin työstressiä koetaan Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohto-alueella?
- 2) Miten työstressi ilmenee työntekijöissä?
- 3) Mitkä asiat työssä vaikuttavat stressin syntyyn?
- 4) Miten työntekijöiden kokemukset työstressistä eroavat tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan osalta Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella?
- 5) Kummassa työstressiä koetaan enemmän, tutkinta- ja rikostorjunnan työssä vai valvonta- ja hälytystoiminnan työssä?

Poliisiorganisaatiossa varsinkin rikostutkinnan puolella, puhutaan paljon jatkuvasta työmäärän kasvusta juttumäärien kasvun myötä. Juttujen määrä yhtä tutkijaa kohden lisääntyy, paineet juttujen tutkimisesta kasvavat, työ hyvinvointi heikkenee ja osittain tämä johtuu työntekijöiden määrän riittämättömyydestä. Työmäärän kasvaessa työntekijöiden hyvinvoinnista on huolehdittava entistä enemmän ja tämän takia työstressi on myös poliisiorganisaatiossa ajankohtainen asia. Suomessa on jo pitemmän aikaan ollut esillä, että poliisien määrää täytyisi lisätä. Poliisien määrän lisääminen Suomessa nousi poliittisesti puheenaiheeksi erityisesti traagisten Porvoon tapahtumien (2019) myötä, jossa poliisipartiota ammuttiin. Asioihin pitäisi reagoida ajoissa, eikä vasta sitten kun jotakin ikävää tapahtuu. Suomessa on tiedetty pitkään, että poliisit työskentelevät melko niukoilla resursseilla, erityisesti rikostorjunnan puolella. Tämän takia kyselytutkimus poliisien kokemaan työhyvinvointiin sekä työstressiin on ajankohtainen. Lisäksi on tärkeää, että poliisihenkilöstöä kuunnellaan ja he saavat tuoda oman näkemyksensä työtilanteesta julki. Työhyvinvointi voi asiana joillekin olla herkkä ja siksi anonymisti kerätty kyselytutkimus oli helppo toteuttaa.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, kyselytutkimusta käyttäen. Webropol -ohjelmalla laadittu kyselylomake lähetettiin tutkimusjoukolle, Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen (Mikkeli, Savonlinna, Pieksämäki, Varkaus)

tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöille, yhteensä 232:lle työntekijälle. Kyselyyn vastasi 95 työntekijää, joista 51 tutkinta- ja rikostorjunnasta ja 44 valvonta- ja hälytystoiminnasta.

Kyselylomake oli jaettu aihealueisiin työ hyvinvointi, työstressi ja työn kuormittavuus, stressin oireet sekä stressin hallinta ja ennaltaehkäisy. Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin samoja aihealueita käyttäen.

2 ITÄ-SUOMEN POLIISILAITOS

Itä-Suomi koostuu kolmesta maakunnasta, joita ovat: Etelä-Savo, Pohjois-Karjala ja Pohjois-Savo. Itä-Suomen poliisilaitos perustui vuonna 2014 näiden kolmen maakunnan poliisilaitosten yhdistymisen myötä. Itä-Suomen poliisilaitoksen pääpoliisiasema on Kuopio ja tämän lisäksi Itä-Suomessa on 14 poliisiasemaa. Itä-Suomen poliisilaitoksen alueella on 45 kuntaa (Aluehallintovirasto 2018) ja asukkaita noin 553 000 (Tilastokeskus 2018). Itä-Suomen poliisilaitoksella työskentelee yhteensä noin 660 poliisia (2018). (Itä-Suomen poliisilaitoksen esittely 6.9.2019; Tilastokeskus 2018).

Itä-Suomen poliisilaitoksen alue on jaettu kolmeen poliisin kenttäjohtoalueeseen; eteläinen kenttäjohtoalue (Etelä-Savo), itäinen kenttäjohtoalue (Pohjois-Karjala) ja pohjoinen kenttäjohtoalue (Pohjois-Savo). Eteläisellä kenttäjohtoalueella on 4 poliisiasemaa; Mikkeli, Savonlinna, Pieksämäki ja Varkaus. Etelä-Savossa on asukkaita noin 145 000 (2018). Eteläisen kenttäjohtoalueen pääpoliisiasema on Mikkeli, jossa esimiehenä toimii ylikomisario Petri Isokuorti. (Itä-Suomen poliisilaitoksen esittely 6.9.2019; Tilastokeskus 2018).

Itä-Suomen poliisilaitoksen strategia julkaisun (2018) mukaan strategisina tavoitteina vuosille 2018-2021 on asetettu; turvallisuuden ylläpitäminen ja rikollisuuden torjuminen, poliisilaitoksen palveluiden varmistaminen, poliisin hyvän maineen ylläpitäminen sekä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantaminen.

Itä-Suomen poliisilaitoksen visiona toimii: ”yhdessä parasta poliisitoimintaa ja turvallisuuden tuottamista” sekä poliisin perusarvot; oikeudenmukaisuus, palvelu, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi toteuttaminen. (Itä-Suomen poliisilaitoksen esittely 6.9.2019).

2.2 Mikkelin poliisiasema

Mikkelin poliisiasema kuuluu eteläiselle kenttäjohtoalueelle ja toimii pääpoliisiasemana eteläisellä kenttäjohtoalueella. Mikkelissä on asukkaita noin 53 000 (Tilastokeskus 2018). Mikkelin poliisiasemalla työskentelee noin 120 poliisia tutkinta- ja rikostorjunnassa ja valvonta- ja hälytystoiminnassa.

Mikkelissä valvonta- ja hälytystoimintaan kuuluvat myös liikennepoliisiryhmä sekä kenttävalvontaryhmä. Valvonta- ja hälytystoiminnalla tarkoitetaan perus kenttäpartiota, joka

hoitaa hätäkeskuksen antamia sekä oma-aloitteisia tehtäviä. Kenttäpartio hoitaa yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvontaa ja ylläpitoa, ennaltaehkäisee rikoksia sekä hoitaa lähipoliisitoimintaa ja valvoo liikennettä. Liikennepoliisiryhmä suorittaa pääosin liikenteen valvontaa ja kehittää liikenneturvallisuustyötä. Liikenneryhmä hoitaa yhteistyössä valvonta- ja hälytystoiminnan kanssa yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvontaa sekä myös hälytystehtäviä. (Itä-Suomen poliisilaitoksen esittely 6.9.2019).

Kenttävalvontaryhmän toimintaa kuuluu ennalta estää rikoksia, sekä puuttua haitallisiin ilmiöihin yhdessä muiden viranomaisten kanssa. Kenttävalvontaryhmä suorittaa valvontaa myös haja-asutusalueilla ja pyrkii paljastamaan rikollisuutta. Mikkelissä on yksi kenttävalvontaryhmä, joka suorittaa erilaisia teemavalvontoja, esimerkiksi huumevalvontaa kohdennettuihin ja tiedusteltuihin paikkoihin. Mikkelissä kenttävalvontaryhmä tutkii itse paljastamansa rikokset alusta loppuun saakka.

Mikkelissä tutkinta- ja rikostorjuntaan kuuluvat esikäsittely yksikkö, päivittäinen tutkinta sekä pitkäkestoinen tutkinta. Tutkinta- ja rikostorjunta hoitaa rikollisuuden ennaltaehkäisyä ja paljastamista, lähipoliisitoimintaa, rikosilmoitusten vastaanottoa ja rikosten esitutkintaa. Tutkinta- ja rikostorjunnassa on ”erityislajeina” paljastava tutkinta, talousrikostutkinta, tekninen rikostutkinta sekä ulkomaalaistutkinta, joilla on omat tehtävänsä. Mikkelissä on lisäksi ennalta estävän toiminnan ryhmä, joka hoitaa ns. ankkuritoimintaa. Ankkuritoiminta toimii moniviranomaisyhteistyönä ja pyrkii puuttumaan hyvissä ajoin nuorten hyvinvointiin ja sen edistämiseen, sekä näin nuorten rikollisuuden ennalta estämiseen (Ankkuritoiminta.fi). Lisäksi Mikkelissä toimii poliisinpäivystys palvelut, johon kuuluvat päivystys eli rikosilmoitusten vastaanotto ja lupapalvelut mm. passit, henkilökortit ja ampuma-aseluvat.

Olin itse työharjoittelussa Mikkelissä ja pääsin harjoittelun aikana tutustumaan monipuolisesti tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan poliisien työtehtäviin. Työharjoittelun valvonta- ja hälytystoiminnan jakson olin kenttävalvontaryhmän mukana. Resurssipulan takia olimme valvonta- ja hälytystoiminnan mukana normaalina kenttäpartiona, mutta loppuvaiheessa pääsin tutustumaan myös itse kenttävalvontaryhmän toimintaan. Työharjoitteluun kuului myös yhden jakson mittainen (3 viikkoa) toiminta liikennepoliisissa.

Tutkinta- ja rikostorjunnassa olin esikäsittely yksikön mukana, mutta tutkin paljon päivitettäistutkinnan juttuja. Työharjoitteluuni sisältyi kahden viikon mittainen jakso teknisessä rikostutkinnassa. Työharjoittelun aikana pääsin tutustumaan pintapuoleisesti myös ankkurin, pitkäkestoisen tutkinnan, paljastavan tutkinnan, talousrikostutkinnan ja ulkomaalaistutkinnan toimintaan.

2.3 Savonlinnan poliisiasema

Savonlinna kuuluu eteläiselle kenttäjohtoalueelle ja asukkaita siellä on noin 33 000 (Tilastokeskus 2018). Savonlinna on itäisin kaupunki eteläisellä kenttäjohtoalueella. Savonlinnan poliisiasemalla työskentelee noin 40 poliisia valvonta- ja hälytystoiminnan sekä tutkinta- ja rikostorjunnan työtehtävissä.

2.4 Varkauden poliisiasema

Varkaus kuuluu eteläiselle kenttäjohtoalueelle ja asukkaita siellä on noin 20 000 (Tilastokeskus 2018). Varkaus on eteläisen kenttäjohtoalueen pohjoisin kaupunki. Varkauden poliisiasemalla työskentelee noin 50 poliisia valvonta- ja hälytystoiminnan sekä tutkinta- ja rikostorjunnan työtehtävissä.

2.5 Pieksämäen poliisiasema

Pieksämäki kuuluu eteläiselle kenttäjohtoalueelle ja asukkaita siellä on noin 17 000 (Tilastokeskus 2018). Pieksämäki on pienikokoinen kaupunki eteläisellä kenttäjohtoalueella. Pieksämäen poliisiasemalla työskentelee noin 25 poliisia valvonta- ja hälytystoiminnan sekä tutkinta- ja rikostorjunnan työtehtävissä.

3 TYÖHYVINVOINTI JA STRESSI

3.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos (2019) on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti:

”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 elämönhallintaansa.”

Työhyvinvoinnin tarkoituksena on tukea työn tekemistä sekä työntekijän elämönhallintaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten esimerkiksi työn hallitseminen, työpaikan yleinen ilmapiiri sekä työntekijän oma terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnin kannalta merkittävää on työkykyjohtaminen, jota työnantajat hoitavat yhteistyössä työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa. (Itä-Suomen poliisilaitoksen työhyvinvointisuunnitelma 2019).

Itä-Suomen poliisilaitos on julkaissut työhyvinvointisuunnitelman vuonna 2019, joka käsittelee kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Työhyvinvointisuunnitelmassa näkyy poliisin perusarvot; oikeudenmukaisuus, palvelu, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi. Itä-Suomen poliisilaitoksen toteuttaman työhyvinvointisuunnitelman tarkoituksena on varmistaa työntekijän ja työyhteisön motivoituneisuus, ammattitaitoisuus, työkykyisyys sekä työskentely turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa.

Ollessani työharjoittelussa Mikkelin poliisiasemalla työhyvinvoinnin tukeminen näkyi viikoittain työssä. Jokaisella työntekijällä riippumatta työtehtävästä on mahdollisuus käyttää joka viikko kaksi tuntia työajastaan työhyvinvoinnin parantamiseen liikkumalla. Tähän on vaihtoehtoina esimerkiksi kuntosali, lenkkeily, uinti, paini, jääkiekko, salibandy, jalkapallo ym. liikunta. Mikkelissä on Mikkelin poliisiurheilijat yhdistys, joka järjestää aseman työntekijöille harrastettavaksi mm. jääkiekkoa, salibandya ja jalkapalloa.

Työharjoittelun aikana pääsin osallistumaan myös työhyvinvointipäivään, jossa oli erilaista ohjelmaa liikunnasta ryhmäytymiseen. Työhyvinvointipäiviä oli järjestetty kaksi, jotta kaikki halukkaat pääsivät osallistumaan päivään. Osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta lähestulkoon kaikki osallistuivat päivään ja tapahtuma oli tykätty.

Työharjoittelun aikana huomasin, että tutkinnasta oli helpompi käyttää tuo kahden tunnin liikuntavapaa, sillä sieltä pystyi itse pitkälti sovittamaan työaikatauluja. Kentällä ollessani taas huomasin, että välillä oli vaikeaa käyttää hyödyksi viikkoliikunta mahdollisuutta. Kentällä melkein ainut mahdollisuus hyödyntää viikkoliikunta oli mennä heti aamuvuoron alusta kuntosalille, mikäli yöltä ei ollut jäänyt tehtäviä odotukselle.

Poliisihallinto seuraa työntekijöiden työhyvinvointia kolmen vuoden välein tehtävällä henkilöstöbarometrikyselyllä. Kyselyä on toteutettu vuodesta 1999 ja kyselyn toteuttaa Poliisi-ammattikorkeakoulu. Viimeisemmäksi tuo kysely on tehty vuonna 2018. Henkilöstöbarometrillä on tarkoitus kehittää henkilöstön työhyvinvointia, työnsujuvuutta, työtyytyväisyyttä ja sen tarkoitus on myös toimia palautteen antamisen välineenä. Henkilöstöbarometri kar-toittaa työntekijöiden kokemuksia mm. työssä jaksamisesta, syrjinnästä ja kiusaamisesta sekä työhön liittyvästä stressistä. (Henkilöstöbarometri 2018).

3.2 Stressi

”Hans Selye, stressi käsitteen isä, totesi 1950-luvulla, että ”kaikki tietävät, mitä stressi on, mutta kukaan ei tiedä, mitä stressi on”” (Huitti 2016, 16).

Stressi on käsitteenä hyvinkin laaja kokonaisuus, ihmiset kokevat sitä eritavoin ja tämän vuoksi, sitä on monesti vaikea määritellä. Käsite stressi nähdään usein negatiivisena asiana, vaikka tosiasiallisesti stressi voi olla yhtä hyvin myös myönteistä.

Stressillä tarkoitetaan voimakasta fysiologista tilaa, jossa ihmisen elimistö reagoi ärsykkeeseen ja jonka selviytymiseen ihmisen omat voimat eivät välttämättä riitä. Ihminen saattaa tuntea, ettei pysty vastaamaan hänelle asetettuihin odotuksiin esimerkiksi kotona tai työpaikalla. Odotukset ihmisen mahdollisuuksista selviytyä tehtävästä ovat ylisuuret ja näin ollen ihmisen elimistö reagoi ärsykkeeseen stressin tyypillisillä oireilla. Moni kokee elämän aikana ohimeneviä ja lieviä stressioireita, mutta lähes muutamalla prosentilla suomalaisista esiintyy vakavia stressioireita. (Vilkko-Riihelä & Laine 2013, 112).

Stressi jaetaan kolmeen osa-alueeseen; hyvä stressi ”lyhytaikainen stressi”, siedettävä stressi ja negatiivinen stressi ”pitkäaikainen stressi”. Hyvä stressi eli ns. eustressi tuo ihmiselle lisää motivaatiota ja intoa elämään. Moni ihminen kokee hyvän määrän stressiä vain positiivisena asiana, sillä se kehittää ja tuo iloa päivittäiseen tekemiseen ja on näin ollen siksi tarpeellinen

voimavara. Lyhytaikaisesta stressistä ihminen selviytyy usein oman henkisen itsesäätelyn voimalla. Hyvä stressi kehittää ihmistä henkisesti vahvemmaksi persoonaksi ja auttaa selviytymään pienemmistä elämän haasteista. Esimerkki hyvästä stressistä on sopivan raskas liikunta, joka tuottaa positiivista energiaa ja näin ollen lisää suorituskkyä ja painetta esimerkiksi kilpaurheiluilanteessa. (Poijula 2018, 49; Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 113).

Siedettävällä stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen kohtaa jonkin negatiivisen haasteen elämässään, mutta pystyy kuitenkin selviämään tilanteesta. Stressistä selviytymisen apuna ihmisellä on usein sosiaaliset suhteet, kuten perhe ja läheiset ystävät. Siedettävään stressiin liittyy usein yksilön resilienssi, joka pitkälti määrittelee sen, kuinka yksilö sopeutuu stressaavaan tilanteeseen ja selviää siitä. Tämä vaatii yksilöltä melko paljon sietokkyä ja sopeutumista tilanteeseen. (Poijula 2018, 49).

Sietokky on yksilöllistä ja jokainen tietää itse sen, kuinka paljon stressiä pystyy sietämään ilman, että se tuo mukanaan negatiivisia oireita. Opinnäytetyössä käsitellään myöhemmässä vaiheessa stressin oireita, niiden vaikutuksia yksilöön sekä stressiä helpottavia keinoja.

Kielteisellä stressillä eli disstressillä tarkoitetaan negatiivista stressiä, johon ihmisen omat voimavarat eivät yksinkertaisesti riitä ja josta ihminen ei pysty omin avuin selviytymään. Disstressiin voi johtaa esimerkiksi elämässä vastaan tulevat vaikeat tai äkilliset haasteet tai yksinkertaisesti uupumus elämään. Kielteinen stressi voi pahimmassa tapauksessa johtaa uupumukseen eli burn outiin, terveyden heikkenemiseen, useisiin sairauksiin sekä elimistön häiriötiloihin. (Poijula 2018, 49).

Pitkäaikainen kielteinen stressi on haitallista ihmiselle ja voi uhata niin psyykkistä, kuin henkistä hyvinvointia. Tällainen stressi aiheuttaa niin fyysisiä, kuin psyykkisiäkin oireita. Tällaisia oireita ovat esimerkiksi vatsavaivat, päänsärky, nivelkivut ja pitkään jatkuvana se voi altistaa jopa sydän- ja verisuonisairauksille sekä masennukselle. Usein myös mielenterveyden häiriöt saavat alkunsa pitkään jatkuneesta stressistä. (Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 113).

Stressin yhteydessä voidaan myös puhua resilienssistä, jolla tarkoitetaan yksilön kykyä mukautua äkilliseen stressaavaan tilanteeseen, traumaattiseen kokemukseen tai muuhun negatiiviseen tapahtumaan. Resilientillä yksilöllä tarkoitetaan sitä, että hän kykenee

rohkeasti kohtaamaan vastoinkäymisiä, pystyy mukautumaan psyykkisiin ja fyysisiin stressikokemuksiin sekä elämän tuomiin muutoksiin. Yksilön resilienssi ei pysy kokoajan samana, vaan se voi vaihdella olosuhteiden ja ajan muuttumisen myötä. Resilienssi on pitkälti yksilön käyttäytymistä, toimintatapoja ja ajattelua, joita jokainen voi opetella. (Pojjula 2018, 19-20).

Jokainen ihminen kokee omalla tavallaan stressin, sillä ihmisen autonominen hermosto toimii eri tavalla ja näin ollen stressinsietokyky vaihtelee. Aivot ovat se elin mikä tekee ihmisessä päätöksen siitä, mikä on heille stressaavaa ja mikä ei. Toinen ihminen selviytyy isommastakin stressistä oman persoonallisuutensa, temperamenttinsa ja elämäkokemuksensa avulla, kun taas toinen ihminen uupuu vastaavassa tilanteessa totaalisesti. (Vilkko-Riihelä & Laine 2013, 113-114).

Työn voimavaroilla työntekijä voi vähentää hänelle haasteellisena koettuja vaatimuksia työssä. Esimerkiksi työilmapiiri, esimiesten ja alaisten välinen vuorovaikutus, uuden oppiminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät työntekijän voimavaroja ja näin ollen auttavat myös selviytymään työlle asetetuista vaatimuksista. (Manka 2015, 38).

Työympäristössä on monia ärsykeitä, jotka vaikuttavat työntekijän kokemaan stressiin. Näitä ärsykeitä voivat olla mm. työhön asetetut vaatimukset ja niiden hallitseminen, työstä suoriutuminen ja tavoitteeseen pääseminen, organisaation yleiset piirteet, organisaation johtaminen, esimiesten ja alaisten vuorovaikutus sekä työilmapiiri. Nämä vaatimukset pohjautuvat siitä, minkä verran työtä on tehtävänä, miten nopealla aikataululla ja miten rasittavaa työ on, jotta työntekijä saavuttaa tavoitteet. Lisäksi tähän vaikuttavat työn henkinen kuormittavuus ja työn ristiriitaiset vaatimukset. Tällaisiin vaatimuksiin liittyy usein työntekijän voimavarojen hiipuminen eli stressaantuminen tai uupuminen työhön. Työhön asetetut vaatimukset voivat johtaa stressitason nousemiseen ja pitkäkestoisena ne vaikuttavat kielteisesti työntekijän suorituskykyyn töissä. (Manka 2015, 26, 38).

Se kuinka työympäristö ja yksilö keskenään sopeutuvat työhön vaikuttavat paljon siihen, kuinka työntekijä kokee stressiä työssään. Ympäristön vaatimukset täytyvät olla samassa suhteessa yksilön osaamiseen ja taas ympäristön tuottamat mahdollisuudet täytyvät sopia yksilön odotuksiin. Työstressi syntyy usein siitä, kun työhön asetetut vaatimukset ovat liian korkeat ja työn hallinnan mahdollisuus on vähäinen. (Manka 2015, 22-23).

3.3 Traumaattinen stressi

Vuosittain noin 100 000 ihmistä Suomessa kokee traumatisoivan, äkillisen kielteisen tapahtuman elämässään. Suurin osa ihmisistä kokee tällaisen traumatisoivan tapahtuman elämän aikana ja tilanteesta ylitsepääseminen vie oman aikansa. Tällaisia traumatisoivia tapahtumia ovat esimerkiksi läheisen vakava sairastuminen tai kuoleminen, väkivallan kohteeksi joutuminen tai onnettomuuteen joutuminen. Usein traumaattisesta tapahtumasta selviää paremmin ihminen, joka on kokenut elämässään aiemmin vastoinkäymisiä, kuin ihminen, jonka elämässä ei ikinä ole ollut vastoinkäymisiä. (Pojjula 2018, 66-67).

Traumaattisen stressin seurauksena ihminen voi kärsiä mm. unihäiriöistä, syyllisyyden tunteesta, masennuksesta, ahdistavista muistoista ym. kyseiseen onnettomuuteen johtuneista tekijöistä. (Vilkko-Riihelä & Laine 2013, 119).

Poliisityössä traumaattisia tapahtumia voivat esimerkiksi olla suuret onnettomuudet, joissa on vainajia, aseistautuneiden henkilöiden kohtaamiset ja vaaralliset tilanteet. Kriittisten tilanteiden päätteeksi, tilanteessa olleille poliiseille pidetään usein purkukeskustelu, jossa tapahtumat ja itse tilanne käydään läpi ohjatusti.

Purkukeskustelutilanteella tarkoitetaan tilannetta, jossa poliipartio on kohdannut työssään ikävän kriittisen työtilanteen. Purkukeskustelu hoidetaan tilanteen salliessa heti kriittisen työtilanteen jälkeen, jälkitoimenpiteenä. Purkukeskustelussa on tavoitteena käydä läpi työntekijän tuntemuksia kriittisessä työtilanteessa. Purkukeskustelu etenee vaiheittain, ensimmäinen vaihe on faktavaihe, jossa käydään läpi mitä tapahtui ja missä työntekijä oli tapahtumahetkellä. Toisena on ajatusten vaihe, missä käydään läpi omia ajatuksia tapahtuneesta; mitä näki tai kuuli ja mitä sillä hetkellä itse ajatteli. Kolmas on reaktiovaihe, jossa jokainen kertoo itse tai purkukeskustelun vetäjän avulla, miltä tapahtuma tuntui ja mikä oli pahinta. Tärkeää on kertoa myös omista ruumiillisista tuntemuksista. Neljäntenä vaiheena tulee normalisointivaihe, jossa todetaan tapahtunut ja se, että omat tuntemukset ja olotila on asiaankuuluva. Lopuksi purkukeskustelussa käydään läpi stressinhallinta keinoja, mm. itsehoito-ohjeita ja sosiaaliseen verkostoon tukeutumista sekä tehdään yhteenveto tapahtumista. (Lehtonen, 2017).

Olin itse purkukeskustelutilanteessa työharjoitteluni aikana Mikkeliissä. Olimme partiokaverini kanssa tehtävällä, jossa vakavassa onnettomuudessa kuoli ihminen. Välittömästi

tilanteen purkautumisen jälkeen meille järjestettiin purkukeskustelutilaisuus. Koin purkukeskustelutilaisuuden erittäin hyväksi oman hyvinvointini kannalta. Tärkeää purkukeskustelussa oli, että pääsi puhumaan omista tuntemuksistaan ja olotilastaan. Koin itse, että purkukeskustelutilaisuus auttoi minua ennaltaehkäisemään stressiä. Äkillinen traumatisoiva tilanne voi johtaa pahimmillaan vakavaan sairastumiseen, siksi sen läpikäyminen on äärimmäisen tärkeää.

3.4 Stressin oireet ja stressin tunnistaminen

Kuten stressiä on hankala määritellä, on myös stressin tunnistamista hankala määritellä ja yksilöidä. Stressin oireet ovat tunnistettavissa, mutta niiden tunteminen riippuu pitkälti yksilöstä. Stressi voi tuntua toisella ihmiselle enemmän fyysisinä oireina kuten esimerkiksi päänsärkynä tai vatsakipuna, kun taas toisella se voi tuntua vain psyykkisinä oireina, esimerkiksi yksinäisyytenä tai masentuneisuutena. On tärkeää oppia tunnistamaan omaa stressiä kokemusten kautta. (Huitti 2016, 52-52; Lehtonen Anne).

Mitä aiemmassa vaiheessa stressi tunnistetaan, sitä nopeammin ihminen toipuu siitä. Ihmisen on erittäin tärkeää oppia kuuntelemaan itseään, sekä oppia tunnistamaan stressin oireiden merkit, kuten esimerkiksi jatkuvat mielialan vaihtelut, unihäiriöt, fyysiset ja psyykkiset oireet. (Vilkko-Riihelä & Laine 2013, 115).

Stressi vaikuttaa ihmisen elämässä pitkälti psyykkiseen ja fyysiseen toimintakykyyn ja ne näkyvät erilaisina oireina. Jokainen reagoi stressaavaan tilanteeseen niin fyysisesti kuin psyykkisestikin eri tavoin, vaikka kyseessä olisikin samanlainen yksilöä kuormittava tilanne. Ihmisen stressireaktiot stressaaviin tekijöihin ovat yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat monesti oma käyttäytyminen, elämäkokemukset, temperamentti sekä fysiologiset piirteet. (Vilkko-Riihelä & Laine 2013, 112-113).

Fyysisiä stressireaktioita ovat esimerkiksi verenpaineen nousu, sydämeen sykkeen voimakas vaihtelu, pahoinvointi, huimaus, väsymys, vapina, jatkuva flunssa, unihäiriöt ja erilaiset sairaudet ja kiputilat kehossa. Psyykkisiä stressireaktioita ovat esimerkiksi ärtyneisyys, ahdistuneisuus, hermostuneisuus, levottomuus ja elämänilon menettäminen. Stressi vaikuttaa myös muistin, keskittymiskyvyn, päätöksenteon ja suorituskyvyn heikkenemiseen. Myös ympäristö ja sen piirteet vaikuttavat paljon siihen, kuinka stressi syntyy. Pitkään jatkuneena

stressistä voi seurata masentuneisuutta ja työuupumusta eli burn outia, jossa lopulta ihmisen viimeiset voimavarat hiipuvat. (Huitti 2016, 21; Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 114-115).

3.5 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy

Stressin tunnistamisessa ja stressin oireissa on yksilöllisiä eroja ja niin on myös stressin hallinnassa ja ennaltaehkäisyssä, sillä samat asiat eivät tuo kaikille hyvää oloa. Joku voi kokea liikunnan tai urheilun hyväksi stressin hallintakeinoksi, kun taas joku toinen voi kokea esimerkiksi kirjojen lukemisen hyväksi stressin hallinnaksi.

Yksi keino stressinhallintaan on ongelmien kohtaaminen ja niiden ratkaiseminen. Ratkaisemattomana ongelmat jäävät rasittamaan ihmisen mieltä ja se taas lisää entisestään stressiä. Ongelmien ratkaiseminen ja niihin puuttuminen pätee kaikille elämän osa-alueilla, niin töissä kuin kotonakin. (Manka 2015, 93).

Stressiä voi hallita tunnistamalla itsessään stressiä aiheuttavat asiat. Stressin tunnistaminen on tärkeää siksi, että kun tiedostaa itse kokevansa stressiä, tiedostaa mahdollisesti myös asiat, jotka sitä aiheuttavat. Tällöin on päässyt pitkälle stressin hallinnassa, sillä tilanteessa on helpompi löytää ratkaisuja ja stressin hoitokeinoja. (Lifted, Eroon stressistä nyt – tunnista stressin oireet arjessasi).

Jos ihminen kokee, että omiin ongelmiin on mahdotonta vaikuttaa, voi niitä kuitenkin yrittää lievittää erilaisilla keinoilla. Hyviä lievityskeinoja ovat esimerkiksi oman asenteen muuttaminen ongelmaa kohtaan, positiivinen ajattelu, tunteiden purkaminen esimerkiksi työkaverille tai läheiselle, asian miettiminen toiselta kantilta tai asian unohtaminen esimerkiksi harrastuksilla. (Manka 2015, 94)

Stressin ennaltaehkäisyyn ei ole yhtä ainuttakaan keinoa. Stressiä voi ennaltaehkäistä monin eri tavoin ja siksi onkin tärkeää löytää itselle sopivin keino. Yleisesti tärkeitä tekijöitä stressin ennaltaehkäisyyn ovat mm. positiivinen elämänsäsenne sekä hyvät sosiaaliset suhteet. Muutoinkin positiivinen ilmapiiri elämässä vähentää stressiä. Hyviä stressin ehkäisy- ja helpotuskeinoja ovat mm. liikunta ja riittävä unen ja levon määrä. Liikunnan harrastamisella on arvioitu olevan stressiä lieventäviä vaikutuksia. Riittävä uni taas edesauttaa, ettei stressiä synny ja palauttaa paremmin jo tulleesta stressistä. (Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 116).

Stressin hallinta- ja ennaltaehkäisy keinoja voivat olla esimerkiksi:

- Omien elämänarvojen pohtiminen ja niiden laittaminen tärkeysjärjestykseen.
- Ajatusten ja stressaavien asioiden kirjaaminen ylös.
- Ongelmien kohtaaminen ja niistä puhuminen.
- Positiivinen elämänasenne.
- Terveelliset elämäntavat: riittävä unen määrä ja monipuolinen ruokavalio.
- Rentoutuminen ja oman ajan ottaminen.
- Elämönhallinta ja arkirutiinit.
- Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan.
- Harrastukset / monipuolinen liikunta.
- Sosiaaliset suhteet; perhe ja ystävät.
- Tavoitteiden asettaminen työhön ja muuhun elämään.
- Stressin hälyttävien oireiden tunnistaminen ajoissa.

3.6 Työuupumus

Työuupumuksella eli toiselta nimeltä burn outilla tarkoitetaan pitkän ja vakavan stressin seurausta, jossa ihmisen omat voimavarat ovat loppuneet, eikä hän kykene hoitamaan hänelle kuuluvia asioita elämässään. Työuupumus on pitkällä aikavälillä syntynyt voimattomuuden tunne töissä ja sitä kautta se tarkoittaa työotteen hallinnan menettämistä. Lievästä työuupumuksesta kärsii noin neljäsosa suomalaisista ja vakavasta työuupumuksesta kärsii muutama prosentti suomalaisista. (Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 116).

Työuupumuksessa voimavaroja ei juurikaan enää ole tai ne ovat vahvasti hiipuneet, eikä kuormittavaa tilannetta näin ollen saa korjattua. Työuupumukseen voi usein liittyä paljon muitakin asioita, kuin työhön liittyviä. Usein kuitenkin työhön liittyvät asiat korostuvat työuupumuksessa. Usein ihmiset, jotka asettavat liikaa ja liian korkeita vaatimuksia itselleen työhönsä liittyen, eivät myöskään kieltäydy koskaan ylitöistä, jonka seurauksena uupuvat työhön. (Manka 2015, 82; Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 116-117).

3.7 Työuupumuksen oireet ja hallinta

Työuupumuksen oireet ovat samanlaiset kuin stressin oireet ovat ja oireet ovat niin fyysisiä, kuin myös psyykkisiä, riippuen paljon yksilöstä. Työuupumukseen liittyy usein kolme ns. ”pääoiretta”, joita ovat voimakas väsymys, mielenterveyshäiriöt kuten masentuneisuus ja

ammattillisen itsetunnon heikentyminen. Näiden oireiden lisäksi uupumuksesta voi seurata negatiivinen suhtautuminen työhön ja työssä tapahtuviin uudistuksiin. Työuupumuksesta kärsivä ihminen voi menettää työilonsa kokonaan ja ei näin olleen esimerkiksi osallistu työpaikan yhteisiin tapahtumiin. Seurauksena voi olla myös kyynisyys työtä ja jopa työkave-reita kohtaan. Ihminen voi kokea, ettei hallitse hänelle työhön asetettuja vaatimuksia ja odo-tuksia. Lisäksi ihminen voi kokea tunnetta, ettei halua lähteä töihin. (Terveyskirjasto 29.6.2018).

Työuupumus voi pahimmillaan johtaa hetkeksi töistä pois jäämiseen ja sairausloman tarpee-seen. Työuupumuksesta palautuu kuitenkin ennalleen. Työuupumuksesta palautumiseen, hallintaan ja ennaltaehkäisyyn käytetään samoja keinoja kuin stressinkin palautumiseen, hal-lintaan ja ennaltaehkäisyyn. Jokainen valitsee itselleen sopivimman tavan palautua ja päästä yli työuupumuksesta. Työuupumuksesta palautumiseen vaikuttavat työntekijä itse yhdessä työterveyshuollon asiantuntijoiden ja työpaikan esimiesten kanssa. Työntekijän on äärim-mäisen tärkeää tunnistaa uupumuksen merkit hyvissä ajoin ja niistä on pystyttävä puhumaan esimiehelle. Erittäin tärkeitä seikkoja työuupumuksesta parantumiseen ovat sosiaaliset suh-teet, kuten läheiset ja perhe. Myös rentoutuminen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toi-sistaan ovat tärkeitä asioita ja tuovat vastapainoa arkeen. (Terveyskirjasto 29.6.2018; Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 118).

Työpaikalla työuupumuksesta kärsivän on pyrittävä parantamaan tai muuttamaan omia työ-tapoja yhdessä esimerkiksi esimiehen kanssa. Työpaikan sosiaalisten suhteiden parantami-nen, yhteisten tapahtumien järjestäminen sekä työuupumuksesta avoimesti puhuminen aut-tavat työuupumuksesta kärsivää. Työuupumuksesta kärsivälle olisi hyvä tarjota työpaikalla myös työnohjausta. (Vilkkö-Riihelä & Laine 2013, 118).

4 POLIISIN TYÖ JA STRESSI

4.1 Poliisin työ

Poliisin tehtävät määritellään Poliisilain 1 luvun 1 §:ssä (22.7.2011/872)

”Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, kansallisen turvallisuuden suojaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä yhteisöjen ja asukkaiden kanssa ja huolehtii tehtäviinsä kuuluvasta kansainvälisestä yhteistyöstä.” (PL 1:1§).

Poliisin tehtäviin kuuluu myös liikenteen valvonta, erilaiset etsintätehtävät, ankkuritoiminta sekä yhteistoiminta eri sidosryhmien ja muiden viranomaisten kanssa (Itä-Suomen poliisilaitoksen esittely 6.9.2019).

Konstaapeli kuuluu poliisimiehistöön, joka työskentelee kenttätehtävissä ja rikostutkintatehtävissä esimerkiksi poliisilaitoksella. Suomessa on käytössä virkanimikkeinä mm. nuorempi konstaapeli, jolla tarkoitetaan poliisiammattikorkeakoulun tutkintoa suorittavaa harjoittelijaa ja vanhempi konstaapeli, joka on miehistönvirka. Konstaapelilta edellytetään laajaa osaamista vuorovaikutustaidoista lainsäädännön saloihin. Poliisin työssä niin kentällä kuin tutkinnassakin tulee olla hyvä fyysinen kunto ja hyvä kirjallinen ja suullinen ilmaisutaito. (Ammattinetti).

Riippumatta työtehtävästä poliisiorganisaatiossa, poliisi tarvitsee omaaloitteisuutta, stressinsietokykyä, harkintakykyä ja kykyä toimia johdonmukaisesti. Yleinen tarkkaavaisuus ja asioiden erilainen havainnollistaminen ovat tärkeitä ominaisuuksia poliisille. Poliisi on jatkuvasti tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa ja tarvitsee työssään ihmissuhdetaitoja, palveluhenkisyttä sekä neuvottelu- ja sovittelutaitoja. Tärkein työväline poliisin työssä on puhumisen taito, vaikka voimakeinojakin joudutaan tehtävillä käyttämään. (Ammattinetti).

Ihmisten käsittelytaito ja eräänlainen empatiakyky ovat tärkeitä ominaisuuksia poliisille, sillä järkyttävimmistäkin tilanteista on kyettävä selviytymään ammatin vaatimalla tavalla.

Vaativia ja järkyttäviä tilanteita kohdatessa poliisilta vaaditaan myös äärimmäistä stressin-sietokykyä. (Ammattinetti).

Suomessa poliisi toimii kansalaisten näkyvillä ja arvosteltavana koko ajan. Elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimuksen mukaan kansalaiset luottavat eniten poliisiin. Kyselyn tulokset perustuvat 2073 henkilön vastauksiin. Kysely on toteutettu vuoden 2018 syys-lokakuun vaihteessa ja siihen vastanneet edustavat koko maan 18–70-vuotiasta väestöä. Kyselyn perusteella 86% vastaajista luottaa poliisiin. (Elinkeinoelämän valtuuskunta 2019).

4.2 Stressi poliisin työssä

Poliisin työ on monipuolista ja etenkin työtilanteet asiakkaiden turvallisuuden ja järjestyksen ylläpitämisessä vaihtelevat laidasta laitaan. Suurin osa poliisin työtehtävistä sujuu rauhallisesti ja työ on tavanomaista erilaisten ihmisten kanssa toimimista ja asiakaspalvelua. Poliisin työhön liittyy kuitenkin vaarallisia tilanteita, jossa poliisimiehen on kyettävä tekemään päätöksiä ja tilannearviota suuresta paineesta huolimatta. (Poliisityön psykologiaa 1997, 5-6).

Poliisi voi kohdata työssään stressaavia tilanteita jopa päivittäin. Erityisen stressaavia tilanteita voivat olla esimerkiksi poliisin kohtaama väkivalta tehtävillä ja tehtävät, jossa poliisi joutuu varautumaan tai käyttämään voimakeinoja, esimerkiksi ampuma-asetta. Jokaiseen hälytystehtävään ja asiakkaan kohtaamiseen on osattava varautua tilanteen vaatimalla tavalla, joskus jopa varustautuneena äärimmäisellä voimakeinolla. Jo hälytystehtävälle mentäessä on kyettävä ajattelemaan poliisin työhön vaatimalla tavalla tilanteen tuomasta stressistä ja paineesta huolimatta.

Erityisen tärkeää on muistaa palautuminen työn rasituksesta. Palautumista voivat erityisesti haitata vuorotyö, pitkä työviikko, liiallinen fyysinen tai psyykinen kuormitus tai liian suuri vastuu töissä. Voimavarojen puute kuten esimerkiksi tauot työpäivän aikana tai vähäinen sosiaalinen tuki töissä vaikuttavat palautumiseen. Mikäli työn vaatimukset ovat kovemmat kuin työntekijän omat voimavarat, voi siitä seurata työntekijälle negatiivista stressiä. (Manka 2015, 46).

5 KYSELYTUTKIMUS

5.1 Kyselytutkimus

Survey- tutkimuksella eli kyselytutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa tutkittavasta asiasta kerätään tietoa kyselyn avulla. Kyselylomake on eräänlainen mittausväline, jonka avulla tutkija esittää vastaajalle erilaisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen sisältö on ratkaisevassa osassa tutkimuksen onnistumisen kannalta. Kyselyssä tulee toteutua niin sisällöllisesti, kuin myös tilastollisesti hyvät näkökulmat tutkittavaan aiheeseen. (Vehkalahti 2014).

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää, kyselylomakkeen muodossa. Kyselylomaketta käytetään kvantitatiivisen menetelmän yleisimpänä tiedonkeruumenetelmänä (Kananen 2011, 12). Kyselylomaketta tehtäessä tulee olla huolellinen ja kysymykset tulee olla tarkkaan harkittuja, sillä kysymykset luovat pohjan tutkimuksen onnistumiselle. Tutkimusongelman tulee olla tarkkaan mietitty ja teoriapohjan tulee olla hallussa, jotta kyselyn toteuttaminen on mahdollista. (Ralli 2018, 92-93).

Tutkimusmenetelmistä kyselytutkimus oli sopivin vaihtoehto tutkimukseeni, sillä tarkoituksenani oli tutkia eteläisen kenttäjohtoalueen työntekijöiden kokemuksia työstressistä ja vertailla näitä kentän ja tutkinnan välillä. Haastattelututkimusta ei olisi voinut toteuttaa tässä opinnäytetyössä, sillä haastatteluilla en olisi saanut riittävän suurta joukkoa kentän ja tutkinnan työntekijöistä, eikä tulos olisi ollut luotettava vähäisten haastateltavien vuoksi.

Webropol -kyselyn käyttämiseen tutkimuksessa tarvittiin tutkimuslupa Itä-Suomen eteläisen kenttäjohtoalueen pääpoliisiasemalta Mikkelistä. Ylikomisario Petri Isokuorti myönsi luvan kyselytutkimuksen suorittamista varten. Kyselyn luomisen jälkeen testasin kyselyn muuttamalla henkilöllä ennen sen lähettämistä oikealle tutkimusjoukolle.

5.2 Kyselytutkimuksen toteuttaminen

Valitsin kyselytutkimuksen kohderyhmäksi Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen (Mikkeli, Pieksämäki, Savonlinna, Varkaus) valvonta- ja hälytyssektorin ja tutkinta- ja rikostorjunnan työntekijät. Valvonta- ja hälytyssektoriin sisällytin kyselyssäni valvonta- ja hälytyssektorin-, liikennepoliisin- ja kenttävalvonnan ryhmät. Tutkinta- ja rikostorjuntaan sisällytin taas ankkuri ryhmän, esikäsittely yksikön, teknisen tutkinnan, päivittäisen-, pitkäkestoisen-, paljastavan, talousrikos- ja ulkomaalaistutkinnan.

Toteutin kyselytutkimuksen Webropol -ohjelmalla ja lähetin linkin tekemääni kyselylomakkeeseen sähköpostilla 232:lle tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijälle. Kyselyn aineisto kerättiin anonyymisti, eikä sillä kerätty vastaajan henkilötietoja tai salassa pidettävää aineistoa. Kyselyyn vastaamiseen annettiin aikaa kaksi ja puoli viikkoa ja kahden viikon jälkeen vastaajille laitettiin muistutusviesti kyselystä.

Kyselylomake sisälsi yhteensä 23 kysymystä, joista alussa vastaajan taustatietoja koskevia kysymyksiä oli kuusi kappaletta. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä yhteensä neljä kappaletta. Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada vastaaja kertomaan avoimesti omista kokemuksistaan stressiin liittyen, jota strukturoidulla kysymyksillä ei olisi pystytty saamaan. Kaikki kysymykset olivat muuten pakollisia, pois lukien viimeinen, jossa pyysin avointa palautetta kyselystä. Kysely sisälsi avointen kysymysten lisäksi strukturoituja- eli monivalintakysymyksiä, joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymyksissä valmiit vastausvaihtoehdot helpottivat kyselyn käsittelyä ja toivat selkeän yhtenäisen linjan asian käsittelyyn. Saatekirje on opinnäytetyössä liite 1 ja kyselylomake on opinnäytetyön liite 2.

5.3 Kyselytutkimuksen aiheet

Ennen kyselylomakkeen rakentamista olin tutustunut työhyvinvointiin ja stressiin liittyvään kirjallisuuteen ja kirjoittanut tämän opinnäytetyöni teoriapohjan valmiiksi. Tutkimuksen teoriaan perehtyminen oli yksi tärkeimpiä asioita, ennen kyselylomakkeen luomista.

Valitsin lopulta kyselylomakkeeseen neljä aihealuetta, joista halusin kysyä tutkimusjoukoltani. Ensimmäiseksi aiheeksi olin valinnut hyvinvoinnin, jossa halusin selvittää, millaiseksi vastaaja arvioi oman henkisen sekä fyysisen hyvinvointinsa. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä asiat vastaajaa rasittavat työssä niin henkisesti kuin fyysisestikin. Hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä oli yhteensä kolme.

Toinen kyselyn aihe oli työstressi ja työn kuormittavuus. Tähän aihealueeseen liittyen kysymyksiä oli kolme. Kyselyssä käytiin selkeästi läpi stressin ja työuupumuksen määritelmä, jonka pohjalta kysyttiin työstressistä, työkuormituksesta ja työuupumuksesta. Kyselyn yhdet kysymykset olivat erilaiset, riippuen vastaajan työnkuvasta: tutkinta- ja rikostorjunta vai valvonta- ja hälytystoiminta. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joissa lueteltiin molempiin työnkuviin liittyen mahdollisia stressaavia tekijöitä. Kyselyssä oli avoinkysymys,

jossa vastaajaa pyydettiin kertomaan oma kokemus, vastaajaa stressaavasta tilanteesta töissä.

Kyselyn kolmas aihe oli stressin oireet, joita kysyttiin yhdellä kysymyksellä. Kysymykseen oli valittu stressin yleisimpiä oireita ja piirteitä ja vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka usein hän koki näitä stressin oireita työnsä takia.

Neljäs aihe oli stressin hallinta ja ennaltaehkäisy, jossa kysymyksiä oli yhteensä kahdeksan kappaletta. Kyselyssä kysyttiin vastaajan unen määrästä, stressin hallintakeinoista töissä ja stressin ennaltaehkäisy keinoista. Lopussa vastaajalta kysyttiin työkuorman hallinnasta, purkukeskustelusta ja sen vaikutuksesta stressin hallintaan.

5.4 Kyselytutkimuksen analysointi

Kyselytutkimuksesta saatuja vastauksia käsiteltiin Webropol -ohjelmalla, jossa aineisto analysoitiin kahteen vastaus joukkoon; tutkinta- ja rikostorjunta ja valvonta- ja hälytystoiminta. Analysoinnissa etsittiin eroja työstressistä näiden työnkuvien väliltä ja vastaksia tarkasteltiin myös työstressiä aiheuttavien tekijöiden perusteella.

Kyselylomakkeen vastauksia analysoitiin taulukoiden perusteella pääosin prosentuaalisesti, osittain numeraalisesti. Kyselylomakkeessa oli lisäksi avoimia kysymyksiä, jotka analysoitiin näiden avointen kysymysten vastauksien perusteella sanallisesti suoraan tutkimustuloksiin. Avoimet kysymykset luokiteltiin vastausten perusteella samoihin teemoihin ja näin ne oli helpompi analysoida tutkimustuloksiin mukaan. Avoimet kysymykset olivat tärkeä osa tutkimusta, sillä tutkittava sai itse kertoa omia näkemyksiään ja kokemuksiaan aiheesta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

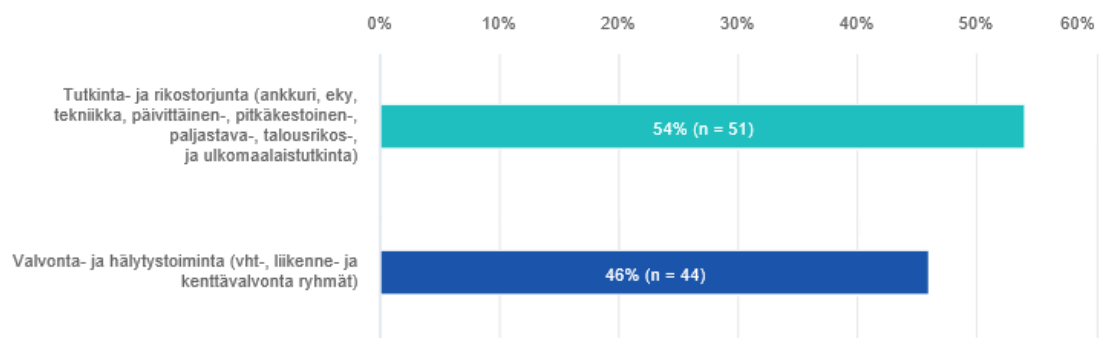
6.1 Taustatiedot

Kyselyssä oli kuusi taustatieto kysymystä, joilla haluttiin selvittää vastaajan sukupuoli, ikä, työnkuva, virka-asema, virkaikä sekä työpaikkakunta. Tärkein taustatietokysymys tutkimusta varten oli työnkuva eli työskenteleekö tutkinta- ja rikostorjunnassa vai valvonta- ja hälytystoiminnassa. Tällä kysymyksellä saatiin eroteltua vastauksia tärkeään tutkimuskysymykseen; Miten työntekijöiden kokemukset työstressistä eroavat tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan osalta Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella?

Kysely lähetettiin yhteensä 232:lle tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijälle, Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella. Kyselyyn vastasi yhteensä 95 työntekijää, joista 51 tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta ja 44 henkilöä valvonta- ja hälytystoiminnasta eli prosentuaalisesti vastaajat jakautuivat melko tasaisesti. Taulukossa 1 näkyvät, mitkä kaikki ryhmät kuuluvat tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajiin ja mitkä valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajiin.

3. Työnkuva

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 1. Taustakysymys; työnkuva.

Kyselyn 95:stä vastanneesta 80 oli miehiä ja 15 naisia. Kyselyn taustatiedoissa vastaajaa pyydettiin kertomaan virka-asemansa. Kyselyyn vastasi 67 miehistön jäsentä, 21 alipäällistöön kuuluvaa sekä 7 päällistöön kuuluvaa.

Kyselyssä kysyttiin vastaajan virkaikää. 38 vastaajaalla oli virkaikää yli 20 vuotta. Virkaiältään nuorimpia, alle 5 vuotta virkaikää omaavia vastaajia oli 18 henkilöä. Muut vastaajat jakautuivat tasaisesti 5-20 virkaikä vuoden välille.

Kyselyssä kysyttiin työpaikkakuntaa eteläisen kenttäjohtoalueen poliisiasemien kaupungeista; Mikkeli, Pieksämäki, Savonlinna ja Varkaus. Kyselyyn vastanneista 64 oli Mikkelistä, 7 Pieksämäeltä, 13 Savonlinnasta ja 11 Varkaudesta.

6.2 Hyvinvointi

Kyselyn ensimmäinen teema oli hyvinvointi, jossa haluttiin selvittää vastaajan tämän hetkisen henkinen sekä fyysinen hyvinvointi. Lisäksi haluttiin selvittää, kuinka vastaaja koki omat yksityiselämän ja työelämän asiat olevan tällä hetkellä. Työilmapiiristä puhutaan paljon ja se vaikuttaa pitkälti työ hyvinvointiin ja kyselyssä haluttiin selvittää, kuinka vastaaja kokee työyhteisön ilmapiirin tällä hetkellä. Taulukosta 2 näkyy hyvinvointiin liittyvät vastaukset keskiarvallisesti. Alla olen kuvannut vastaukset prosentuaalisesti.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista (n=51) suurin osa noin 70% koki oman **henkisen hyvinvointinsa** keskinertaiseksi tai hyväksi. Noin 16% vastaajista koki henkisen hyvinvointinsa erinomaiseksi ja vajaa 6% koki henkisen hyvinvointinsa heikoksi. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista (n=44) taas jopa noin 90% koki oman henkisen hyvinvointinsa keskinertaiseksi tai hyväksi. Noin 10% vastaajista koki henkisen hyvinvointinsa erinomaiseksi ja yksikään vastaajista ei kokenut henkistä hyvinvointiaan heikoksi.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista suurin osa 70% koki myös **fyysisen hyvinvointinsa** keskinertaiseksi tai hyväksi. Noin 23% koki fyysisen hyvinvointinsa erinomaiseksi ja 2% vastaajista koki heikoksi. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista jopa 80% koki fyysisen hyvinvointinsa keskinertaiseksi tai hyväksi. Noin 5% koki fyysisen hyvinvoinnin erinomaiseksi. Vastaajista kukaan ei kokenut fyysistä hyvinvointiaan heikoksi.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajat kokivat keskimäärin henkisen hyvinvointinsa huonommaksi kuin valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajat. Vastaavasti taas fyysinen hyvinvointi koettiin paremmaksi tutkinta- ja rikostorjunnassa kuin valvonta- ja hälytystoiminnassa. Vastauksissa ei kuitenkaan ollut huomattavia eroavaisuuksia.

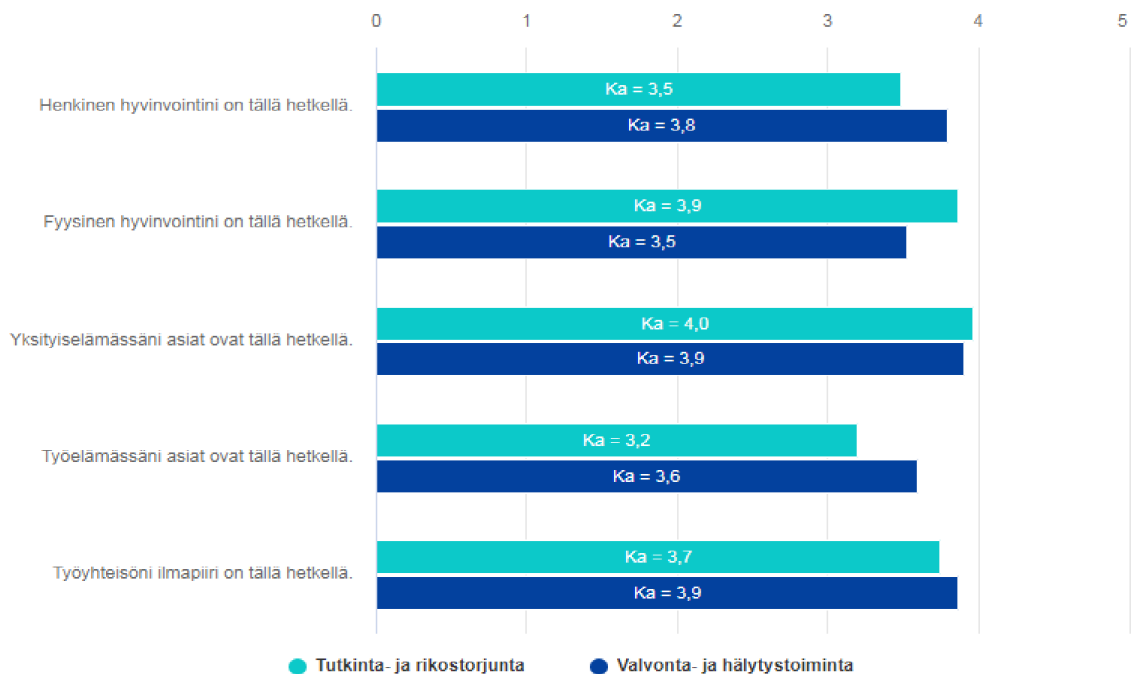
Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista 70% koki **yksityiselämänsä asiat** olevan hyvin tai erinomaisesti. Vain vajaa 2% koki yksityiselämän asiat heikoksi. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista taas noin 80% koki yksityiselämänsä asiat olevan hyvin tai erinomaisesti. Vain noin 2% koki asioiden olevan heikosti.

Työelämän asiat koettiin tutkinta- ja rikostorjunnassa olevan heikommin kuin valvonta- ja hälytystoiminnassa. 70% koki asioiden olevan keskimertaisesti tai hyvin tutkinta- ja rikostorjunnassa, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnassa vastaava luku oli noin 85%. Tutkinta- ja rikostorjunnassa vajaa 10% vastaajista koki työelämän asioiden olevan heikosti, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnassa vain noin 2% koki työelämän asioiden olevan heikosti.

Työyhteisön ilmapiiri koettiin molempien vastaajajoukkojen puolesta suurimmalta osin noin 90% keskimertaiseksi, hyväksi tai erinomaiseksi. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista yksikään ei kokenut työyhteisön ilmapiiriä heikoksi, kun vastaavasti taas tutkinta- ja rikostorjunnassa noin 2% koki työyhteisön ilmapiirin heikoksi.

7. Arvioi seuraavat väittämät arvosanoilla 1-5.

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 2. Hyvinvointi. Tulokset keskiarvallisesti.

1= heikko, 2=kohtalainen, 3=keskimertainen, 4=hyvä ja 5= erinomainen.

Henkinen rasittavuus työssä

Vastaajille esitettiin avoin kysymys liittyen työ hyvinvointiin; Millaiset asiat työssäsi ja työolosuhteissasi rasittavat sinua henkisesti eniten? Kysymyksellä haluttiin selvittää, millaisia asioita vastaajat kokevat henkisesti rasittavaksi työssään.

Tutkinta- ja rikostorjunnassa nousi selkeästi esiin muutama asia, jotka rasittavat työntekijöitä henkisesti eniten. Vastauksista nousi esiin erityisesti juttumäärän/työmäärän jatkuva lisääntyminen, resurssipula sekä kiireen tuntu töissä. Vastaajista moni oli myös sitä mieltä, että tutkittavia juttuja tulee pöydälle enemmän, kuin niitä ehtii tutkimaan ja tutkittavien juttujen määrä kasaantuu yhtä työntekijää kohden valtavaksi.

"Juttumäärä, joka on tällä hetkellä hallitsematon. Juttuja tulee enemmän kuin lähtee, mikään ei oikein tahdo valmistua, kun ehtii tehdä vain kiireelliset ja akuutit asiat. Loppu selvittely jää jatkuvasti tuonnemmaksi..."

"Tutkittavien juttujen määrä rasittaa eniten. Juttuja tulee jatkuvalla syötöllä ja tekevät käsiparit vähenevät. Tästä johtuen yksittäisen tutkijan kontolla on nousevassa määrin tutkittavia juttuja, eikä määrä tunnu työllä vähenevän tai edes tasaantuvan. Tutkinta-ajat pitenevät ja juttuja jää makaamaan pöydälle, tästä ylimääräistä stressiä."

"Myös jatkuva paine luo stressiä. Avointen juttujen määrä nousi parissa päivässä noin 50 kappaleesta 100 kappaleeseen. Tämä vaikeuttaa asioiden hoitamista ja kokonaiskuvan pitämistä selkeänä"

"Helevetinmoinen juttupaine ja kiire. Tuntuu ettei ehdi juttua saada ulos, kun viisi tulee sisälle."

Vastauksista ilmeni myös, että vähäinen henkilöstön määrä ja resurssipula ovat asioita, jotka rasittavat työntekijöitä henkisesti selkeästi eniten. Monen vastaajan mielestä resurssipulan takia juttuja kasaantuu liikaa yksittäisille tutkijoille, joka taas lisää kiireen tunnetta ja sitä, että asioita ei saa riittävällä tahdilla hoidettua pois.

"Työntekijät tulevat ja lähtevät, työtehtävään sitoutuminen on hyvin lyhytaikaista."

"Työn valtava määrä ja liian pienet resurssit."

"Jatkuva juttupaine, vähäinen henkilöstä ja kiire. Asioihin ei enää välttämättä pysty paneutumaan sillä tarmolla ja tarkkuudella mitä rikostutkinta parhailaan pitäisi olla. "Koviakin juttuja" joudutaan keskeyttämään melkein välittömästi, koska ei ole resursseja ja aikaa selvittää niitä."

"Jatkuva epävarmuus kaikesta. Resursseja liian vähän ja tulevaisuutta ei oteta huomioon tarpeeksi."

Valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta nousi myös selkeästi esiin muutama asia, jotka rasittavat työntekijöitä henkisesti eniten. Yhtenä suurimpana tekijänä vastauksissa nousi esiin resurssipula eli työntekijöiden vähäinen määrä valvonta- ja hälytystoiminnan ryhmissä. Partioiden vähäinen määrä alueella koettiin henkisesti rasittavaksi tekijäksi, sillä partioiden vähäisyyden myötä joudutaan tekemään priorisointia hälytystehtäviä hoidettaessa. Vastajat kokivat myös partioiden vähäisyyden vaikuttavan vaarallisempien tehtävien hoitamiseen, sillä tukipartio saattaa olla kaukanakin kiireelliselle tehtävälle lähettäessä.

"Resurssien vähyys, jonka vieressä seuraa työturvallisuus."

"Perustyöntekijöitä on liian vähän kaikilla sektoreilla."

"Lisäksi resurssien vähäisyys aiheuttaa stressiä. VHT -partioiden vähyys aiheuttaa rankkaa priorisoinnin tarvetta ja aiheellisiakin hälytystehtäviä joudutaan hoitamaan pitkällä viiveellä tai puhelimitse ja jättämään seurantaan."

"Resurssien jatkuva vähennys ja siitä aiheutuvat asiat."

Toisena henkisesti rasittavan asiana vastauksista nousi esiin vuorotyön tekeminen kenttätyössä ja työvuorojen epäsäännöllisyys. Useat vastajat kokivat henkisesti rasittavaksi erityisesti peräkkäiset yövuorot ja yöllä valvomisen.

"Yövalvominen on VHT -sektorin kestostressaaja. Aika ajoin tunnen oloni väsyneeksi, kun työkierto on silloin tällöin epäsäännöllistä eli normaalia päivä-yö-vapaa-vapaa -kiertoa ei toteuteta."

"Työvuorojen epäsäännöllisyys. Riittämätön määrä työntekijöitä työtehtäviin verraten."

"Työn epärytmisyys sekä valvottavat yöt, etenkin kaksi yövuoroa putkeen rasittaa."

Sekä tutkinta- ja rikostorjunnan että valvonta- ja hälytystoiminnan vastauksista löytyi yhtäläisyyksinä selkeästi sama asia, joka rasitti työntekijöitä henkisesti eniten työssään. Näitä asioita olivat resurssipula ja työntekijöiden riittämättömyys molemmissa työnkuvuissa. Tutkinta- ja rikostorjuntaan toivottiin lisää työntekijöitä, jotta juttumäärät olisivat kohtuullisia yhtä tutkijaa kohden ja, jotta yhteen tutkittavaan juttuun olisi resurssia käyttää enemmän aikaa sekä keskittyä yhden jutun tutkimiseen kunnolla. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastauksista päätellen työssä henkisesti eniten rasitti partioiden vähäinen määrä alueella sekä ajoittain myös väkivallan uhka, mikäli partioita ei ole tarpeeksi lähellä vakavammalle keikalle mentäessä. Vastauksissa toivottiin lisää resursseja, jotta aiheellisetkin hälytystehtävät saataisiin hoidettua ajallaan, eikä hälytystehtävien hoitamisesta tarvitsisi tinkiä, esimerkiksi hoitamalla hätäkeskuksen antamia tehtäviä puhelimitse.

Fyysinen rasittavuus työssä

Viimeisenä kysymyksenä työ hyvinvointiin liittyen kysyttiin; Millaiset asiat työssäsi ja työolosuhteissasi rasittavat sinua fyysisesti eniten?

Tutkinta- ja rikostorjunnassa nousi esiin yhtenä asiana istuminen ja näyttöpäätetyöskentely, joka rasittaa fyysisesti eniten vastaajia. Vastaajista osa kokee työergonomian huonoksi, sillä pitkäaikainen istuminen rasittaa työpäivän aikana. Työnantaja on hankkinut useimmille työpaikoille sähköisiä työpöytiä ja erilaisia tuoleja, mutta niitä ei vastaajien mukaan ole kaikilla. Muuten tutkinta- ja rikostorjunnan vastauksista oli nähtävissä, että tutkinnassa ei koeta kuitenkaan suurempia fyysisiä rasitteita, sillä pääsääntöisesti tutkijan työ ei vaadi fyysistä ponnistelua.

"Jatkuva istuminen ja tietokoneen näytön tuijottaminen."

"Työergonomian huono laatu."

Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajilla nousi esiin ehdottomasti yksi eniten fyysisesti rasittava asia heidän työssään, joka oli vuorotyö ja valvominen. Vastaajista jopa reilu kolmasosa oli vastannut avoimeen kysymykseen, että fyysisesti eniten rasittavia tekijöitä ovat vuorotyö ja etenkin peräkkäiset yövuorot sekä töissä yöllä valvominen. Moni vastaajista koki yövuorojen tekemisen ja niistä palautumisen fyysisesti rasittavaksi ja osa vastaajista kertoi näiden aiheuttavan heille uniongelmia. Lisäksi työvuorosuunnittelu, jossa vuorot ovat epäsäännölliset tai työvuorokierto ei ole rungonmukainen vaikuttivat vastaajien mukaan fyysiseen rasittavuuteen työssä.

"Yövalvominen jättää jälkensä myös fyysiseen oloon. Väsyneenä olo tuntuu normaalia voimattomammalta."

"Yövuorojen tekeminen on fyysisesti rasittavaa. Paljon myös peräkkäisiä yövuoroja ja palautuminen niistä on vaikeaa, aiheuttaa univaikeuksia."

"Vuorotyö menisi, mutta epäsäännöllinen / ei rungonmukainen kierto ei vaan sovellu. Esimerkkinä päivävuoro, kaksi yövuoroa, lepo, yksi vapaa ja taas päivävuoro, jonka jälkeen kaksi yötä. Edellä mainittu työkiertosykli rasittaa ehdottomasti eniten."

Toisena asiana, joka rasitti fyysisesti eniten valvonta- ja hälytystoiminnassa työskenteleviä, olivat jatkuva istuminen autossa ja pitkät siirtymät paikasta toiseen. Moni vastaajista kertoi jatkuvan istumisen sekä varustevyön pitämisen rasittavan fyysisesti paljon ja varsinkin erityisesti selkää.

"Ergonomia - varustevyö ei sovi yhteen majja -mallisen poliisiauton istuimen kanssa."

"Työn luonteeseen kuuluu pitkät siirtymät ja paikallaan olo valvonnan aikana. Eli istumista tulee paljon ja jumppaaminen tien poskessa ei aina onnistu."

Vastausten perusteella valvonta- ja hälytystoiminnan työ koetaan fyysisesti rasittavampana kuin tutkinta- ja rikostorjunnan työ. Tutkinta- ja rikostorjunnan työssä ei juurikaan koettu fyysistä rasittavuutta, paitsi istuminen ja näyttöpäätetyöskentely, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnassa eniten fyysistä rasittavuutta toivat vuorotyö ja valvominen.

6.3 Työstressi ja työn kuormittavuus

Tässä aihealueessa vastaajalta kysyttiin työn kuormittavuudesta, työn jälkeisestä palautumisesta sekä työstressin kokemisesta. Vastausvaihtoehtoja oli viisi, joista vastaaja valitsi hänelle parhaiten sopivan vaihtoehdon.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 40% kertoi kokevansa työstressiä usein eli viikoittain ja jopa 11% vastaajista kokee työstressiä päivittäin. Vastaavasti taas vain noin 13% valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista koki työstressiä usein eli viikoittain. Ja päivittäin työstressiä koki vain noin 2% vastaajista. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista kaikki kokivat työstressiä jollain tapaa. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista noin 2% vastasi, ettei koe työssään koskaan stressiä.

Stressin mittaaminen on usein hankalaa, sillä jokainen kokee eritavoin stressiä, toinen voi stressaantua pienemmästä asiasta, kun toinen. Vastausten perusteella stressiä koettiin selvästikin enemmän tutkinta- ja rikostorjunnan puolella, kuin valvonta- ja hälytystoiminnan puolella. Stressi oli käsitteenä määritelty seuraavalla tavalla kyselylomakkeeseen; ”ihminen tuntee itsensä esim. levottomaksi, hermostuneeksi, jännittyneeksi, väsyneeksi tai ahdistuneeksi ja hänen on esimerkiksi vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihminen ei myöskään kykene hoitamaan normaaleja asioitaan työ- tai yksityiselämässä, ja paineet näistä selviytymisestä ovat liian suuret.”

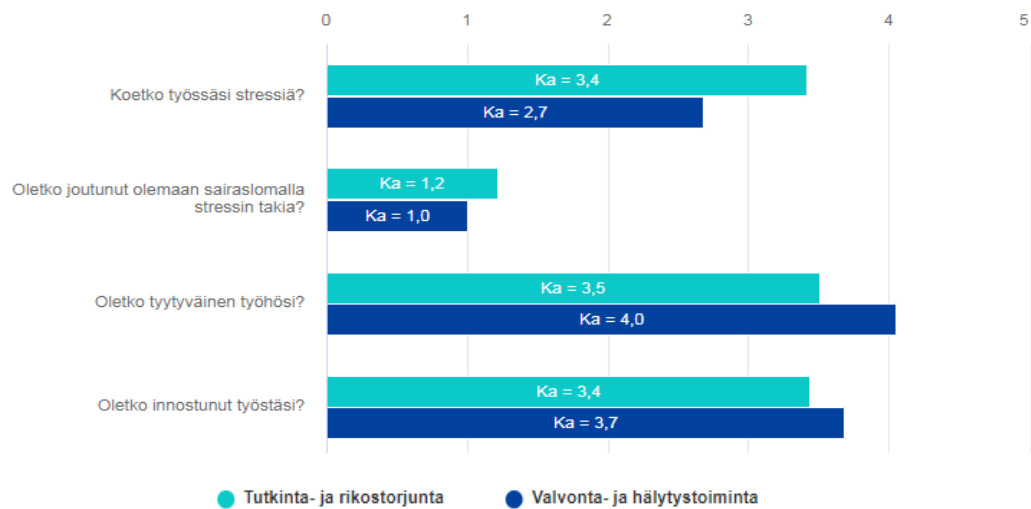
Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 6% kertoi olleensa joskus sairauslomalla stressin takia, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista kukaan ei koskaan ole ollut sairauslomalla stressin takia.

Kyselyn perusteella molempien työnkuvien vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 40% koki olevansa tyytyväinen työhönsä usein eli viikoittain. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolella jopa noin 60% koki olevansa usein eli viikoittain tyytyväinen työhönsä.

Tutkinta- ja rikostorjunnassa 35% vastaajista olivat usein eli viikoittain innostunut työstään, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista reilu puolet 50% olivat usein eli viikoittain innostuneita työstään. Noin 2% valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta koki, ettei ole koskaan innostunut työstään. Työhön tyytyväisyydessä ja innostuneisuudessa ei ollut isoja eroja

tutkinnan ja kentän välillä. Vastausten perusteella kuitenkin kentän puolella ollaan hieman tyytyväisempiä ja innostuneempia työstä, kuin tutkinnan puolella. Vastaukset selviävät taulukosta 3, jossa vastaukset näkyvät keskiarvallisesti.

10. Seuraavassa on vastausvaihtoehdot yhdestä viiteen. Valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto. STRESSI: ihminen tuntee itsensä esim. levottomaksi, hermostuneeksi, jännittyneeksi, väsyneeksi tai ahdistuneeksi ja hänen on esimerkiksi vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihminen ei myöskään kykene hoitamaan normaaleja asioitaan työ- tai yksityiselämässä ja paineet näistä selviytymisestä ovat liian suuret. TYÖUUPUMUS: pitkällä aikavälillä ihmiselle syntyy voimattomuuden tunnetta töissä ja näin ollen työtöiden hallinta on hiipumassa. Työ ei myöskään innosta, eikä työntekijä saa asioita hoidetuksi. Töissä oleminen tuntuu pakottavalta ja työntekijä on jatkuvasti rasittunut työstä. Työuupumus on usein pitkittyneen ja vakavan työstressin seurausta.
Vastaajien määrä: 95



Taulukko 3. Työstressi. Tulokset keskiarvallisesti.

1= En koskaan, 2= Harvoin, 3= Joskus, 4= Usein (viikoittain), 5= Jatkuvasti (päivittäin).

Tutkinta – ja rikostorjunnan vastaajista 30% koki työnsä kuormittavaksi päivittäin, kun taas vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnassa vain vajaa 5% koki työnsä kuormittavaksi päivittäin. Molemmissa työnkuissa työ koettiin kuormittavaksi jollain tapaa, kukaan vastaajista ei vastannut, etteikö kokisi edes joskus työtään kuormittavaksi.

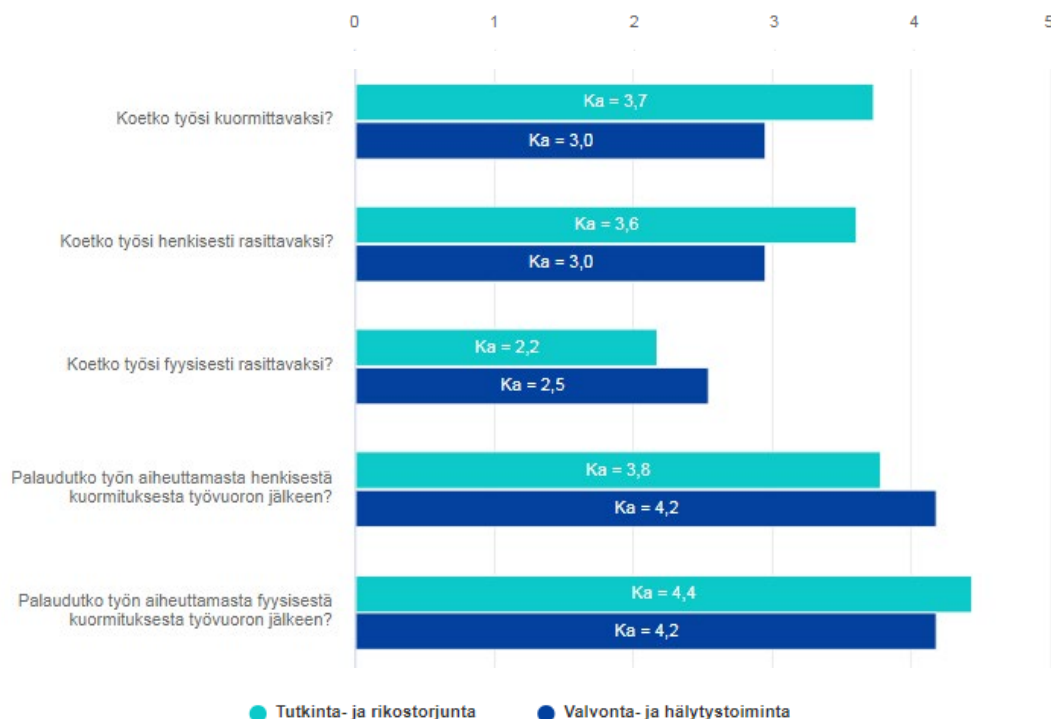
Tutkinta- ja rikostorjunnan puolella noin 20% vastaajista ja vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolella vain vajaa 5% vastaajista koki työnsä henkisesti rasittavaksi päivittäin. Valvonta- ja hälytystoiminnan puolella työ koettiin enemmän fyysisesti raskaammaksi kuin tutkinta- ja rikostorjunnan puolella. Valvonta- ja hälytystoiminnan puolella noin 11% koki työnsä fyysisesti raskaaksi viikoittain, vastaavasti tutkinta- ja rikostorjunnan puolella luku oli noin 5%.

Poliisiin työhön liittyy niin henkistä kuin fyysistä kuormitusta ja niistä palautuminen on tärkeää työkuoron ylläpitämisen vuoksi. Molemmista työnkuorissa noin 50% vastaajista palautui jatkuvasti eli päivittäin työn aiheuttamasta henkisestä kuormituksesta työvuoron jälkeen. Tutkinta- ja rikostorjunnassa vain vajaa 10% vastaajista koki, ettei palaudu henkisestä kuormituksesta työpäivän jälkeen koskaan tai vain harvoin.

Tutkinta- ja rikostorjunnassa yli 50% koki palautuvansa päivittäin fyysisestä kuormituksesta töissä, kun taas valvonta- ja hälytystoiminnan puolella noin 30% koki palautuvansa päivittäin fyysisestä kuormituksesta työvuoron jälkeen. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajat palautuivat paremmin työn aiheuttamasta fyysisestä rasituksesta, kuin valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajat. Vastaavasti taas valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajat palautuivat paremmin työn aiheuttamasta henkisestä rasituksesta.

10. Seuraavassa on vastausvaihtoehdot yhdestä viiteen. Valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto. STRESSI: ihminen tuntee itsensä esim. levottomaksi, hermostuneeksi, jännittyneeksi, väsyneeksi tai ahdistuneeksi ja hänen on esimerkiksi vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihminen ei myöskään kykene hoitamaan normaaleja asioitaan työ- tai yksityiselämässä ja paineet näistä selviytymisestä ovat liian suuret. TYÖUUPUMUS: pitkällä aikavälillä ihmiselle syntyy voimattomuuden tunnetta töissä ja näin ollen työotteen hallinta on hiipumassa. Työ ei myöskään innosta, eikä työntekijä saa asioita hoidetuksi. Töissä oleminen tuntuu pakottavalta ja työntekijä on jatkuvasti rasittunut työstä. Työuupumus on usein pitkittyneen ja vakavan työstressin seurausta.

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 4. Työn kuormittavuus, työuupumus. Tulokset keskiarvillisesti.

1= En koskaan, 2= Harvoin, 3= Joskus, 4= Usein (viikoittain), 5= Jatkuvasti (päivittäin).

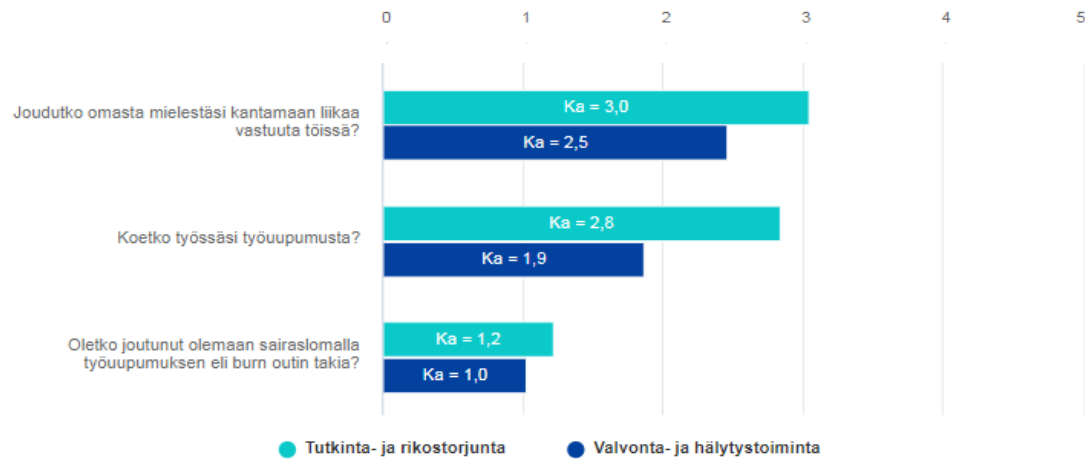
Lähes 20% tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta koki joutuvansa kantamaan liikaa vastuuta töissä päivittäin. Vastaavasti vain noin 6% koki valvonta- ja hälytystoiminnassa kantavansa liikaa vastuuta töissä päivittäin. Kuitenkin molemmissa työnkuviissa suurin osa vastasi, että joutuu joskus tai vain harvoin kantamaan liikaa vastuuta töissä ollessaan.

Kysymyksen alkuun määriteltiin työuupumus käsitteenä, jotta kaikille olisi yhtenäinen käsite, mitä työuupumuksella tarkoitetaan ja vastaukset olisivat näin luotettavampia, kun työuupumus on määritelty. Vastausten perusteella tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajat kokevat työuupumusta enemmän, kuin valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajat. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista jopa 12% vastasi päivittäin kokevansa työuupumusta. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta kukaan ei kokenut työuupumusta päivittäin. Valvonta- ja hälytystoiminnassa reilu 40% vastasi, ettei koskaan koe työuupumusta, kun taas sama luku tutkinta- ja rikostorjunnan puolella oli vajaa 10%.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 10% kertoi olleensa harvoin tai joskus sairaalomalalla työuupumuksen takia. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta noin 2% kertoi harvoin olleensa sairaalomalalla työuupumuksen takia ja loput 98%, ettei koskaan ole ollut sairaalomalalla työuupumuksen takia. Työuupumus on seurausta vakavasta ja pitkäkestoisesta työstressistä. Aiemmin kyselyssä kysyttiin työstressistä ja tällöin vastauksista ilmeni, että tutkinta- ja rikostorjunnassa koettiin työstressiä enemmän kuin valvonta- ja hälytystoiminnassa. Tämän vuoksi myös työuupumusta koettiin enemmän tutkinta- ja rikostorjunnan puolella kuin valvonta- ja hälytystoiminnan puolella, sillä työstressi ja työuupumus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa.

10. Seuraavassa on vastausvaihtoehdot yhdestä viiteen. Valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto. STRESSI: ihminen tuntee itsensä esim. levottomaksi, hermostuneeksi, jännittyneeksi, väsyneeksi tai ahdistuneeksi ja hänen on esimerkiksi vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihminen ei myöskään kykene hoitamaan normaaleja asioitaan työ- tai yksityiselämässä ja paineet näistä selviytymisestä ovat liian suuret. TYÖUUPUMUS: pitkällä aikavälillä ihmiselle syntyy voimattomuuden tunnetta töissä ja näin ollen työotteen hallinta on hiipumassa. Työ ei myöskään innosta, eikä työntekijä saa asioita hoidetuksi. Töissä oleminen tuntuu pakottavalta ja työntekijä on jatkuvasti rasittunut työstä. Työuupumus on usein pitkittyneen ja vakavan työstressin seurausta.

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 5. Työn vastuu ja työuupumus. Tulokset keskiarvolla.

1= En koskaan, 2= Harvoin, 3= Joskus, 4= Usein (viikoittain), 5= Jatkuvasti (päivittäin).

Tutkinta- ja rikostorjunta

Kyselyssä vastaajaa pyydettiin arvioimaan mitkä työhön liittyvät asiat stressaavat eniten. Vastausvaihtoja tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajille oli yhteensä 18 ja vaihtoehtoissa oli mukana yksi vapaa vastausvaihtoehto, jossa sai tarvittaessa itse kertoa vastaajaa eniten stressaavan asian työssä. Kyselyssä pyydettiin valitsemaan vaihtoehtoista maksimissaan 7, minimi rajaa ei ollut. Tämä kysymys oli erilainen tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöille.

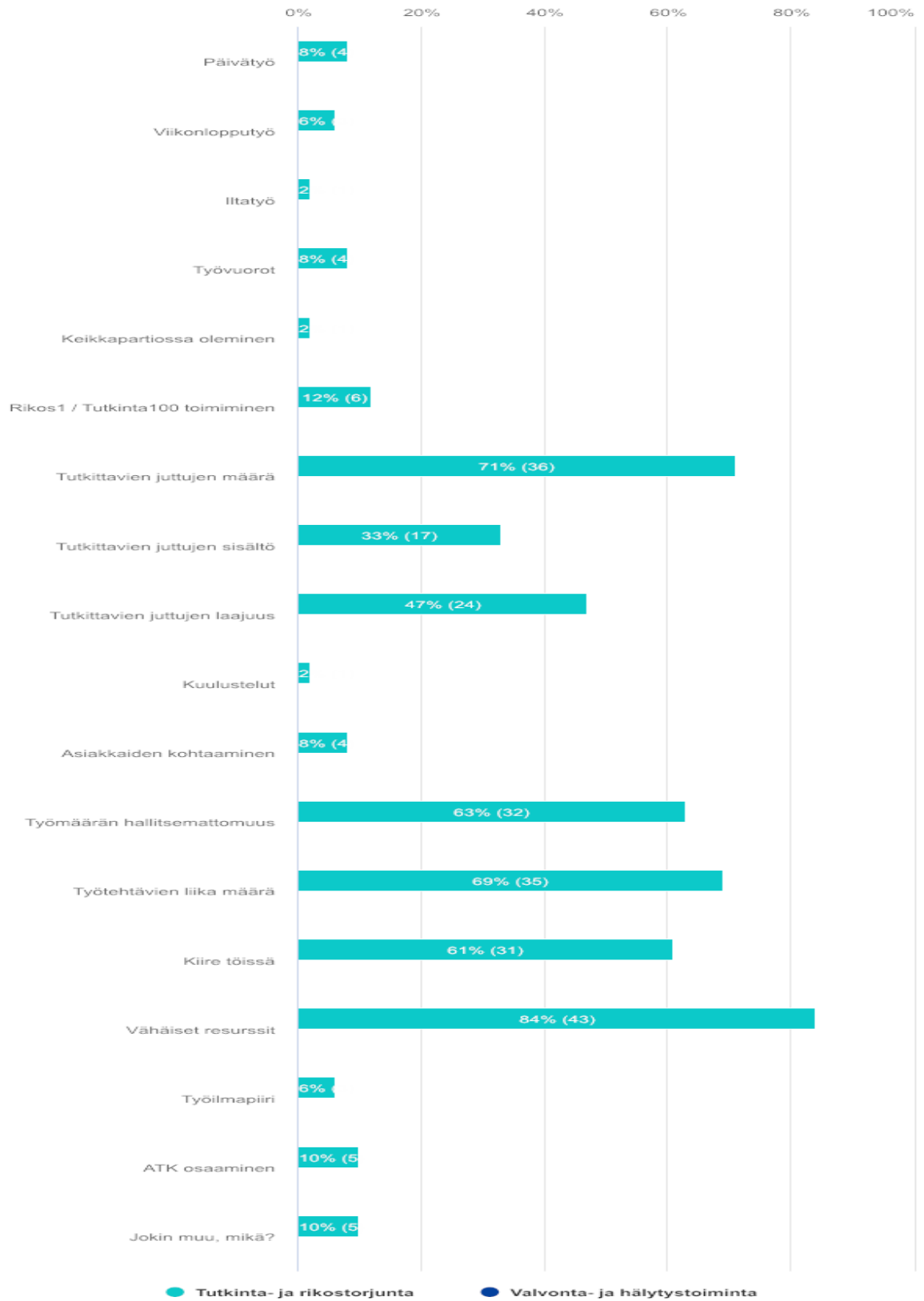
Tutkinta- ja rikostorjunnan puolen vastaajia eniten työssä stressaava tekijä oli selkeästi vähäiset resurssit työssä. Tutkinta- ja rikostorjunnan 51:stä kyselyyn vastanneesta jopa 43 vastaajaa valitsi yhdeksi stressaavaksi asiaksi työssään vähäiset resurssit. Kyselyssä kysyttiin aiemmin avoimella kysymyksellä, että mitkä tekijät stressaavat vastaajaa työssään henkisesti eniten ja myös silloin vastauksista nousi esiin vähäiset resurssit. Avoimissa vastauksissa oli kirjoitettu, että henkilöstöä on liian verrattuna työmäärään tutkinnassa. Toiseksi stressaavammaksi asiaksi tutkinta- ja rikostorjunnan vastausten perusteella ilmeni tutkittavien juttujen määrä, jonka jopa 36 henkilöä oli valinnut. Kolmanneksi stressaavaksi tekijäksi 35 henkilöä oli valinnut työtehtävien liiallisen määrän. 32 henkilöä oli valinnut työmäärän hallitsemattomuuden myös yhdeksi stressaavaksi tekijäksi työssään. Tutkittavien juttujen määrä,

työtehtävien liika määrä ja työmäärän hallitsemattomuus kertovat kaikki siitä, että tutkinta- ja rikostorjunnan puolen vastaajat kokivat, että heillä on liikaa töitä ja tutkittavia juttuja henkilöstömäärään nähden.

Tutkinta- ja rikostorjunnan työssä stressaavimmiksi tekijöiksi koettiin myös kiire töissä, tutkittavien juttujen laajuus sekä tutkittavien juttujen sisältö. Kaikista vähiten stressaavimmiksi asioiksi koettiin mm. kuulustelujen hoitaminen, työvuorot tai asiakkaiden kohtaamiset. Taulukko 6 havainnollistaa tutkinta- ja rikostorjunnan työssä vastaajia stressaavia tekijöitä.

12. TUTKINTA- JA RIKOSTORJUNTA Arvioi mitkä työhösi liittyvät asiat stressaavat sinua eniten. Valitse seuraavista vaihtoehtoista maksimissaan 7 asiaa.

Vastaajien määrä: 51, valittujen vastausten lukumäärä: 255



Taulukko 6. Tutkinta- ja rikostorjunnan stressaavat asiat työssä. Tulokset prosentuaalisesti ja numeraalisesti.

Kyselyssä pyydettiin tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajia kertomaan oma kokemus eniten stressaavasta tilanteesta töissä. Vastauksista nousi jälleen esiin vähäiset resurssit tutkinnassa sekä tutkittavien juttujen määrä sekä työmäärän liiallisuus. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä vastaajia stressaavista tilanteista töissä:

”Stressaavaa on se, kun yrittää pyörittää tutkintaa vähillä resursseilla ja tulee yllättäviä poistumia. Yritä siinä sitten repiä tekijöitä yllättäville tehtäville.”

”Viikon sisällä tuli 50 uutta tutkittavaa juttua ja puhelin soi jatkuvasti sellaisiin juttuihin liittyen, joita ei ollut nähnytkään. Tilanteessa ahdisti se, kun ei tiedä mitä juttuja itsellä on niin ei tiedä onko seassa sellaisia juttuja, jotka vaatisivat välittömiä toimenpiteitä.”

”Oikeastaan stressiä on koko ajan siitä, että juttuja tutkittavia juttuja jää jakamatta, koska työmäärä tutkijoilla on sellainen, ettei heidän kuormitusta pysty lisäämään. Näin ollen jää juttuja, joihin ei pystytä heti puuttumaan, vaikka niihin olisi parempi heti puuttua, joka edistäisi näin jutun selviämistä ja tutkinta-aikaa.”

”Jatkuva kiire ja pakkotahtisuus. Työaika ei mitenkään riitä ja harmaata ylityötä tulee tehtyä lähes päivittäin. Vanhoja juttuja ei ehdi hoitaa pois alta, kun uusia tulee sisään ovista ja ikkunoista.”

Valvonta- ja hälytystoiminta

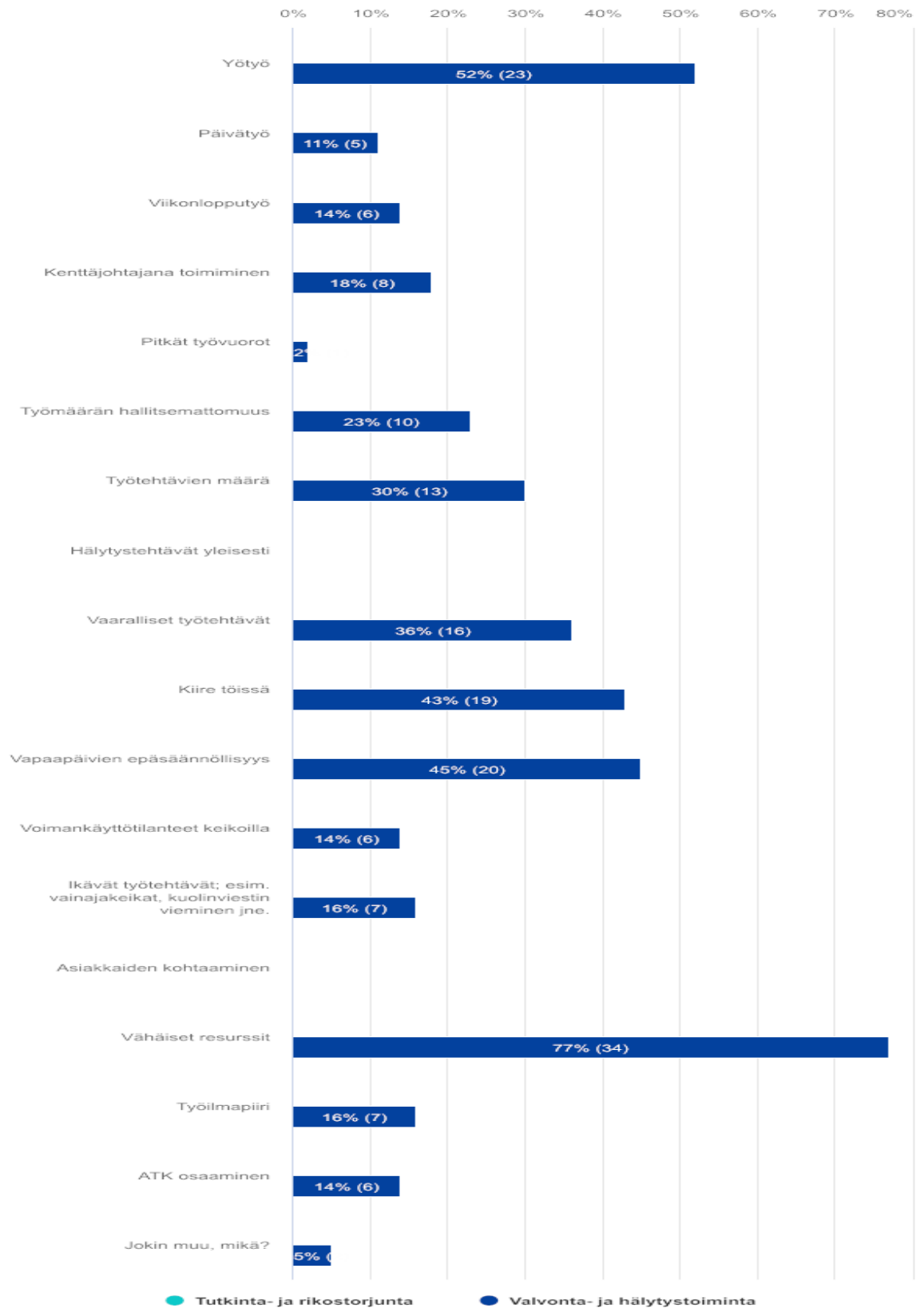
Kyselyssä vastaajaa pyydettiin arvioimaan mitkä työhön liittyvät asiat stressaavat eniten. Vastausvaihtoja valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajille oli yhteensä 18 ja vaihtoehdoissa oli mukana yksi vapaa vastausvaihtoehto, jossa sai tarvittaessa itse kertoa vastaajaa eniten stressaavan asian työssä. Kyselyssä pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista maksimissaan 7, minimi rajaa ei ollut. Tämä kysymys oli erilainen tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöille.

Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista 44:stä kyselyyn vastanneesta jopa 34 vastaajaa valitsi yhdeksi stressaavaksi asiaksi työssään vähäiset resurssit. Toiseksi eniten stressaavaksi asiaksi valvonta- ja hälytystoiminnan työssä koettiin yötyö, jonka 23 vastaajaa oli valinnut. Aiemmin kyselyssä kysyttiin mitkä tekijät rasittavat valvonta- ja hälytystoiminnan työssä henkisesti eniten ja silloin esiin nousi myös vähäiset resurssit sekä yötyön tekeminen.

Kolmanneksi stressaavaksi asiaksi koettiin vapaapäivien epäsäännöllisyyden, jonka 20 vastaajaa oli valinnut. Stressaaviksi asioiksi työssä koettiin myös kiire töissä, vaaralliset työtehtävät, työtehtävien määrän liiallisuus sekä työmäärän hallitsemattomuus. Muutama vastaajista koki stressaavaksi myös kenttäjohtajana toimimisen ja ikävät työtehtävät esimerkiksi vainajakeikat, kuolin viestin viemisen. Vähiten stressaavimmiksi asioiksi koettiin mm. asiakkaiden kohtaamiset, hälytystehtävät yleisesti sekä pitkät työvuorot.

13. VALVONTA- JA HÄLYTYSTOIMINTAAArvioi mitkä työhösi liittyvät asiat stressaavat sinua eniten. Valitse seuraavista vaihtoehtoista maksimissaan 7 asiaa.

Vastaajien määrä: 44, valittujen vastausten lukumäärä: 183



Taulukko 7. Valvonta- ja hälytystoiminnan stressaavat asiat työssä. Tulokset prosentuaalisesti ja numeraalisesti.

Kyselyssä pyydettiin valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajaa kertomaan oma kokemus eniten stressaavasta tilanteesta töissä. Vastauksista nousi esiin resurssien vähyys, vaativat työtehtävät sekä kuoleman kohtaaminen töissä. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä vastaajia stressaavista tilanteista töissä:

”Resurssien vähyys yhdistettynä vuorotyöhön. Ei lämmitä mieltä, kun viime aikoina ampu-matapaukset ovat Suomessa lisääntyneet ja nämä tapahtumat ei näy resursseissa - päinvas-toin, Mikkelissä on resursseja supistettu, minkä vuoksi päivisin ja öisin ajetaan vain kahdella partiolla. Välimatkat ovat pitkiä ja toinen partio voi olla hyvinkin kaukana pitkäkestoisella tehtävällä. Omaa virkaikää on vielä sen verran vähän, minkä vuoksi ajoittain stressaa olla harjoittelijan kanssa ainoana vapaana partiona, kun tietää, että lähin tukipartio on pahim-millaan tuntien päässä.”

”Tehtäviä on useita, mutta kaikki liittyvät väkivaltaisesti käyttäytyvään mielenterveyspoti-laaseen tai väkivaltaisesti käyttäytyvään narkomaaniin.”

”Ylipäänsä stressaavia on tilanteet, kun vaativalle tehtävälle ei ole lähimainkaan tukipar-tiota.”

6.4 Stressin oireet

Kyselyssä kysyttiin vastaajilta stressiin liittyviä oireita, joita heillä on ollut ja kuinka he oli-vat kokeneet näitä stressin oireita työnsä takia viimeisen kuukauden aikana.

Molempien työnkuvien vastaajat olivat sitä mieltä, että ovat olleet viimeisen kuukauden ai-kana viikoittain tai kerran pari viikossa väsyneitä töissä. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaa-jista 30% ja valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista 25% ovat olleet väsyneitä töissä vii-koittain.

Molempien työnkuvien vastaajista noin 50% koki, että kärsii vain harvoin nukahtamisvai-keuksista työnsä takia. Ja myös molemmista työnkuvista noin 30% koki, että heillä ei ole koskaan nukahtamisvaikeuksia. Nukahtamisvaikeuksia koettiin siis harvoin viimeisen kuu-kauden aikana.

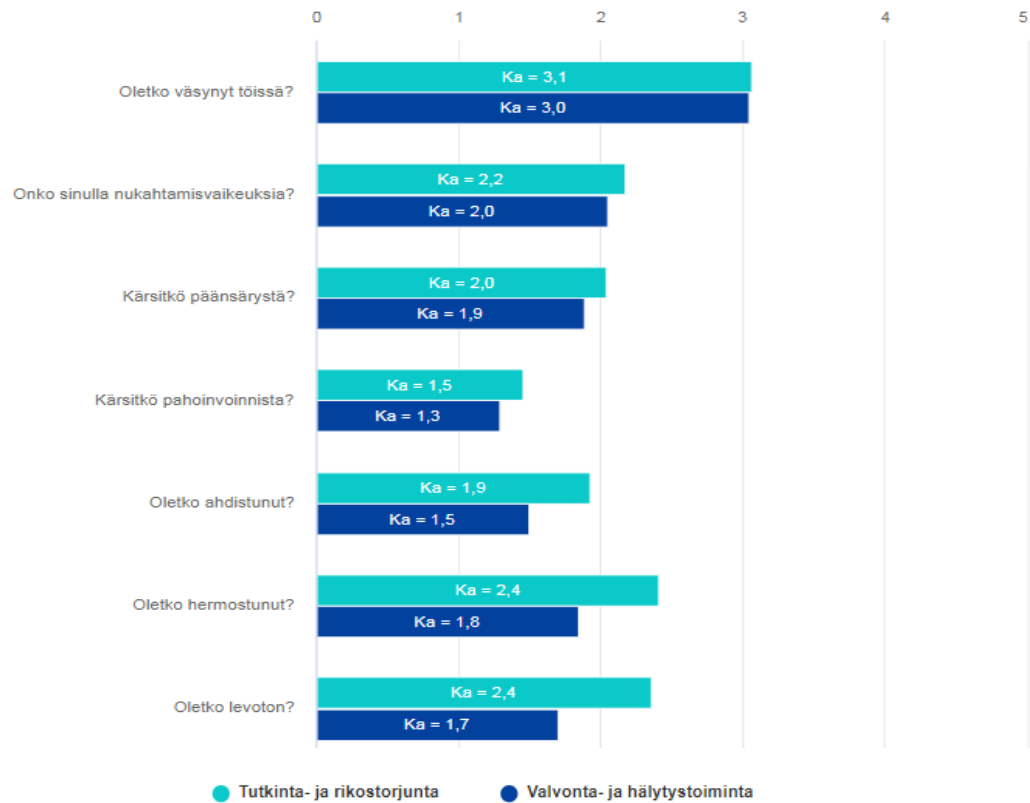
Molempien työnkuvien vastaajista noin 50% oli myös sitä mieltä, että kärsii päänsärystä työnsä takia vain harvoin. Ja alle 20% vastaajista oli sitä mieltä, että kerran pari viikossa kärsii päänsärystä. Molempien työnkuvien vastaajista noin 70% ei koskaan kärsi pahoinvoinnista työnsä takia. Yhteensä vain alle 5% tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista kertoi kärsivänsä pahoinvoinnista hyvin usein tai jatkuvasti. Stressin oireena pahoinvointia koettiin pääosin kuitenkin vain harvoin.

Molempien työnkuvien vastaajista noin 80% kertoi, ettei koskaan ole ahdistunut tai vain harvoin tuntee olevansa ahdistunut työnsä takia. Tutkinta- ja rikostorjunnassa koettiin olevan hieman enemmän hermostuneisuutta stressin oireena, kuin valvonta- ja hälytystoiminnassa. Tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta 15% koki olevansa viikoittain tai jopa päivittäin hermostunut työnsä takia. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta vain noin 2% koki olevansa hyvin usein hermostunut työssään.

Molempien työnkuvien vastaajista jopa 55% kokivat, että olivat vain harvoin levottomia työn takia. Tutkinta- ja rikostorjunnan työntekijöistä noin 15% koki olevansa työnsä takia levoton viikoittain tai jopa päivittäin. Stressin oireena levottomuutta koettiin tutkinta- ja rikostorjunnan työssä hieman enemmän kuin valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta. Taulukosta 8 näkyy vastaukset keskiarvallisesti stressin oireista.

11. Seuraavassa on stressin yleisimpiä oireita. Arvioi, onko sinulla viimeisen kuukauden aikana ollut joitakin seuraavista oireista työsi takia ja valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto.

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 8. Stressin oireet. Tulokset keskiarvolla.

1= Ei koskaan, 2= Harvoin (kuukausittain), 3= Usein (kerran parissa viikossa), 4= Hyvin usein (viikoittain), 5= Jatkuvasti (päivittäin).

Tutkinta- ja rikostorjunnassa noin 20% koki keskittymisvaikeuksia töissä usein, noin kerran parissa viikossa. Vastaavasti valvonta- ja hälytyspuolella luku oli 13%. Suurin osa molempien työnkuvien vastaajista kuitenkin koki, ettei ole keskittymisvaikeuksia töissä juuri koskaan tai vain harvoin.

Huolestuttavaa tuloksissa oli se, että tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista jopa yli 20% koki usein, kerran parissa viikossa tunnetta, ettei haluaisi lähteä töihin ja noin 10% koki viikoittain tunnetta, ettei haluaisi lähteä töihin. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolella taas alle 7% koki usein, kerran parissa viikossa tunnetta, ettei haluaisi lähteä töihin. Molemmista työnkuvien vastaajista kuitenkin noin 45% koki tunnetta, ettei haluaisi lähteä töihin vain harvoin. Tutkinta- ja rikostorjunnassa koettiin enemmän tunnetta, ettei haluaisi lähteä töihin, mikä osaltaan johtuu varmasti stressaavista tekijöistä, joita aiemmin käsiteltiin.

Tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta jopa noin 65% kokee, että oli kiireinen töissä päivittäin tai viikoittain. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta vain alle 20% koki olevansa kiireinen töissä viikoittain. Tutkimuksen perusteella kiireen tuntuu tutkinta- ja rikostorjunnassa johtui siitä, että yhdellä tutkijalla juttujen määrä on niin suuri, että juttuja ei meinaa saada tutkittua eteenpäin, kuin uusia juttuja tulee jo lisää.

Suurin osa noin 80% molempien työnkuvien vastaajista olivat sitä mieltä, että heillä ei koskaan ole tai vain harvoin on esiintynyt voimakkaita sydämeen sykkeen vaihteluita työn takia. Molempien työnkuvien vastaajista vajaa 20% oli sitä mieltä, että voimakkaita sydämeen sykkeen vaihteluita oli esiintynyt heillä usein työn takia. Noin 2% molemmista työn kuvista koki päivittäin voimakkaita sydämen sykkeen vaihteluita.

Kyselyssä kysyttiin, onko vastaaja ollut masentunut viimeisen kuukauden aikana työnsä takia ja molempien työnkuvien vastaajista noin 90% oli sitä mieltä, että ei ole koskaan ollut masentunut tai on vain harvoin ollut masentunut. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 4% koki olevansa masentunut päivittäin viimeisen kuukauden aikana.

Tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta reilu 20% koki, että suorituskyky töissä oli laskenut viimeisen kuukauden aikana hyvin usein tai jatkuvasti. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta alle 10% koki, että suorituskyky töissä oli laskenut hyvin usein viimeisen kuukauden aikana.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista jopa 45% tunsivat itsensä kireäksi töiden takia usein tai hyvin usein viimeisen kuukauden aikana. Noin 4% tunsivat itsensä kireäksi päivittäin. Valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta noin 15% tunsivat itsensä kireäksi töiden takia usein tai hyvin usein viimeisen kuukauden aikana. Loput vastaajista tunsivat, että ovat vain harvoin kireitä töiden takia tai eivät koskaan ole.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 15% pelkäsi usein epäonnistumisia työssään. Ja vajaa 8% pelkäsi päivittäin epäonnistumisia töissä. Valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta myös noin 15% pelkäsi usein epäonnistumisia työssään, mutta kukaan vastaajista ei pelännyt päivittäin epäonnistumisia työssään.

Molempien työnkuvien vastaajista reilu 90% ei koskaan vältellyt tai vain harvoin vältteli sosiaalisia tilanteita töissä. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista kukaan ei vältellyt sosiaalisia tilanteita viikoittain tai päivittäin. Tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta noin 6% vältteli sosiaalisia tilanteita viikoittain tai jopa päivittäin. Taulukosta 9 havaitaan tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan vastaukset keskiarvallisesti.

11. Seuraavassa on stressin yleisimpiä oireita. Arvioi, onko sinulla viimeisen kuukauden aikana ollut joitakin seuraavista oireista työsi takia ja valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto.

Vastaajien määrä: 95



Taulukko 9. Stressin oireet. Tulokset keskiarvallisesti.

1= Ei koskaan, 2= Harvoin (kuukausittain), 3= Usein (kerran parissa viikossa), 4= Hyvin usein (viikoittain), 5= Jatkuvasti (päivittäin).

6.5 Stressin hallinta ja ennaltaehkäisy

Stressin hallintaan liittyen vastaajilta kysyttiin unen määrästä ja vastaajan stressin hallinta keinoista työpaikalla ollessa. Stressin ennaltaehkäisyyn liittyen kyselyn avulla haluttiin kysyä myös vastaajan omia keinoja stressin ennaltaehkäisyyn vapaa-ajalla.

Molempien työnkuvien vastaajilta kysyttäessä 80% vastasi nukkuvansa keskimäärin 6-8 tuntia yössä, mikä on aikuiselle ihmiselle suositeltu tuntimäärä. Molempien työnkuvien vastaajista noin 4% vastasi nukkuvansa keskimäärin vain alle 6 tuntia yössä. Tutkimustuloksessa hyvää oli se, että suurin osa vastaajista kertoi nukkuvansa 6-8 tuntia yössä. Liian vähäisen unen määrän on tutkittu vaikuttavan stressiin negatiivisessa muodossa.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan kolme parasta keinoa, jotka auttavat heitä hallitsemaan stressiä työssään. Kysymys ja vastausvaihtoehdot olivat samanlaiset niin tutkinta- ja rikostorjunnassa kuin valvonta- ja hälytystoiminnassa työskenteleville. Tutkinta- ja rikostorjunnassa työskentelevistä vastaajista (n=51), 32 vastaajaa vastasi työkaverit parhaaksi stressin hallinta keinoksi työssään. Toiseksi parhaimmaksi koettiin työviikon aikana käytettävä liikunta, jota jokaisella on käytössä kaksi tuntia viikkoa kohden. Kolmanneksi parhaimmaksi stressin hallinta keinoksi työssä koettiin työtehtävien aikataulutaminen sekä tauot työpäivän aikana.

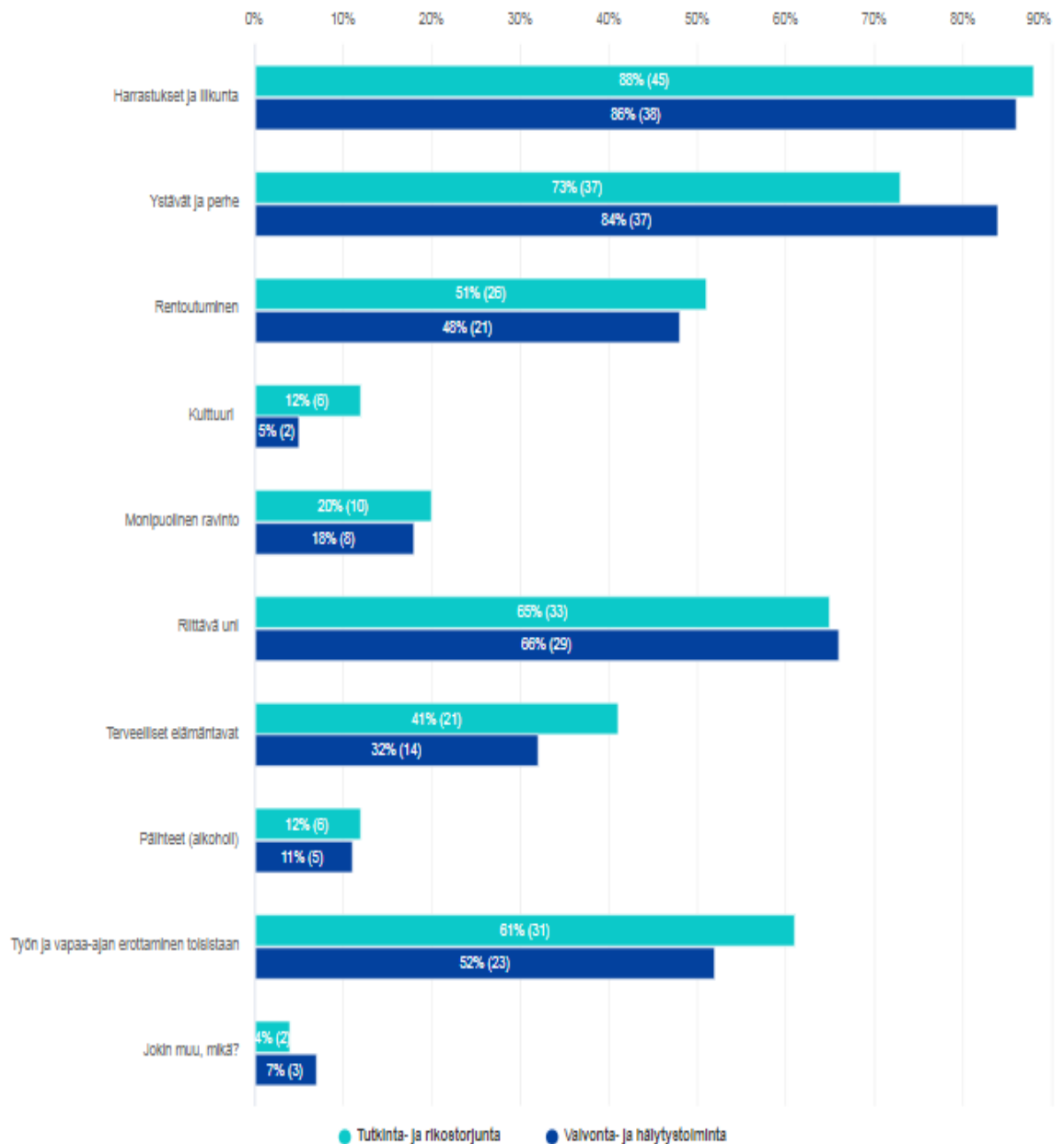
Valvonta- ja hälytystoiminnan puolen vastaajista (n=44), jopa 35 koki parhaaksi stressin hallinta keinoksi työssään myös työkaverit. Toiseksi parhaimmaksi koettiin työtehtävien vaihtelevuus ja kolmanneksi parhaimmaksi työviikon aikana käytettävä liikunta.

Hyväksi stressin hallintakeinoksi molemmissa työnkuvissa koettiin myös työpäivän suunnittelu etukäteen, rutiinit sekä työongelmista puhuminen työkavereille.

Vastaajilta kysyttiin keinoista, jotka auttavat parhaiten ennaltaehkäisemään stressiä vapaa-ajalla. Vastaajat saivat valita kysymyksen vaihtoehdoista useamman vaihtoehdon. Molempien työnkuvien vastaajat olivat samaa mieltä, että kolme parasta keinoa stressin ennaltaehkäisyyn ovat harrastukset ja liikunta, ystävät ja perhe sekä riittävä unen määrä. Muina hyvinä stressin ennaltaehkäisy keinoina pidettiin työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan, rentoutumista sekä terveellisiä elämäntapoja. Molempien työnkuvien vastaajista noin 10% oli valinnut yhdeksi ennaltaehkäisy keinoksi päihteet (alkoholin).

17. Valitse seuraavasta luettelosta vähintään 3 asiaa, joiden koet parhaiten auttavan sinua stressin ennaltaehkäisyssä?

Vastaajien määrä: 95, valittujen vastausten lukumäärä: 397



Taulukko 10. Stressin ennaltaehkäisy. Tulokset prosentuaalisesti ja numeraalisesti.

Stressin ennaltaehkäisyyn liittyen kyselyn avulla haluttiin myös selvittää kokeeko vastaaja tarvitsevansa tukea työkuorman hallintaan ja millä tavoin. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista 35% koki tarvitsevansa työssään tukea työkuorman hallintaan. Vastaavasti valvontaja hälytystoiminnan puolelta 16% koki tarvitsevansa tukea työkuorman hallintaan. Vastaajilta, jotka kokivat tarvitsevansa tukea työkuorman hallintaan, kysyttiin, millaista tukea he toivoisivat. Suurin osa vastaajista koki, että paras tuki työkuorman hallintaan olisi lisäresurssit. Aiemmin tutkimuksessa käsiteltiin asioita, jotka rasittavat työntekijöitä henkisesti eniten.

Vastauksista nousi silloin selkeästi esiin eniten henkisesti rasittavaksi asiaksi työntekijöiden vähäinen määrä ja tästä johtuva töiden liiallinen kasaantuminen yhden työntekijän harteille. Toinen asia mitä vastaajista suurin osa haluaisi työkuorman hallintaan, oli työnohjaus sekä vastuualueiden selkeämpi jakaminen töissä. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 43% koki, ettei tarvitse tukea työkuorman hallintaan ja valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta taas jopa 80% koki, ettei tarvitse tukea työkuorman hallintaan. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa tarvitsevatko tukea työkuorman hallintaan.

Kyselyssä haluttiin selvittää, että haluaisiko vastaaja työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn. Stressin ennaltaehkäisyyn yhtenä keinona työyhteisössä on työnantajan tuki työntekijälle ja työnantajan vastuulla on myös työntekijän työ hyvinvoinnista huolehtiminen. Vastaajalta kysyttiin haluaisiko hän työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista 43% ja valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista 36% koki haluavansa työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn. Kun kysyttiin millaista tukea vastaaja haluaisi työnantajaltaan, oli suurin osa vastannut haluavansa lisää resursseja ja niiden hoitamista kuntoon. Moni vastaajista haluaisi työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn myös liikuntaseteleiden, smartumien muodossa. Eräs vastaaja oli vastannut kysymykseen haluavansa tukea työnantajalta;

”Lisää resursseja. Avikin on tehnyt raportin rikospuolen ruuhkautumisesta ja tutkijoiden jaksamisesta. Poliisiorganisaatio on tiennyt tämän ja pitkään, mutta muutosta ei vain tule. Poliisilaki 1 kertoo hyvin, mitä poliisin täytyy tehdä. Nykytilanteessa rikospoliisissa se ei onnistu niin kuin haluaisi sen onnistuvan.”

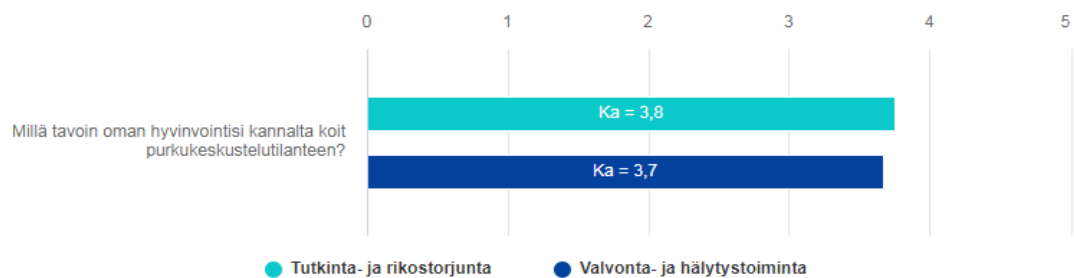
Tutkinta- ja rikostorjunnan puolelta 33% ja valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta 48% koki, ettei halua työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa haluaisivatko työnantajalta tukea stressin ennaltaehkäisyyn.

Poliisiorganisaatiossa on mahdollisuus osallistua purkukeskustelutilaisuuteen kriittisen työtilanteen jälkitoimenpiteenä, joka liittyy vahvasti työntekijän stressin ennaltaehkäisyyn kriittisen työtilanteen jälkeen. Purkukeskustelutilanteessa on tavoitteena käydä läpi työntekijän tuntemuksia kriittisessä työtilanteessa.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista 47% ja valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista 64% on osallistunut työpaikalla järjestettävään purkukeskustelutilaisuuteen. Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista noin 60% koki, että oman hyvinvoinnin kannalta purkukeskustelutilanne oli melko hyvä tai erittäin hyvä. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajista myös noin 60% koki, että purkukeskustelutilanne oli melko hyvä tai erittäin hyvä oman hyvinvoinnin kannalta.

21. Arvioi seuraavan asteikon mukaan purkukeskustelutilannetta, johon osallistuit.

Vastaajien määrä: 51



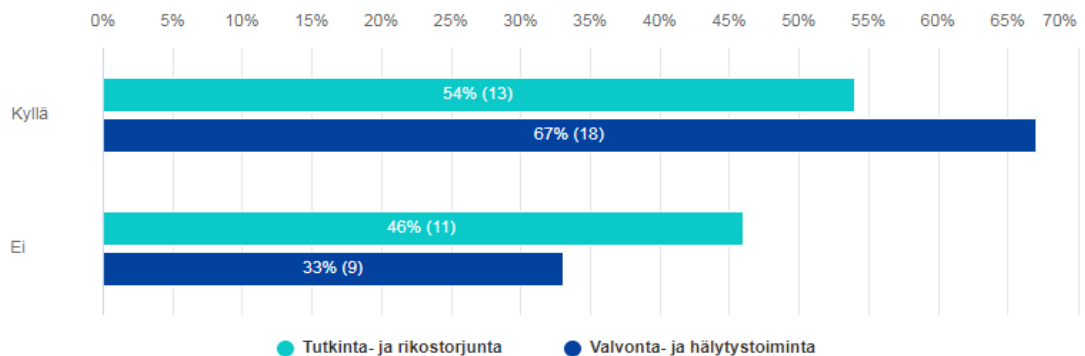
Taulukko 11. Purkukeskustelutilanne oman hyvinvoinnin kannalta. Tulokset keskiarvallisesti.

1 = Erittäin huono, 2= Melko huono, 3= Ei hyvä eikä huono, 4= Melko hyvä, 5= Erittäin hyvä.

Tutkinta- ja rikostorjunnan vastaajista, jotka osallistuivat purkukeskustelutilaisuuteen, jopa 54% koki, että purkukeskustelutilanne kriittisen työtilanteen jälkitoimenpiteenä auttoi vastaajaa ennaltaehkäisemään stressin syntyä. Vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnasta lähes 67% koki purkukeskustelun auttavan ennaltaehkäisemään stressin syntyä.

22. Koitko, että työpaikalla saamasi purkutilanne kriittisen työtilanteen jälkeen auttoi sinua ennaltaehkäisemään stressin syntyä?

Vastaajien määrä: 51



Taulukko 12. Purkukeskustelutilanne stressin ennaltaehkäisyssä. Tulokset prosentuaalisesti ja numeraalisesti.

6.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaavat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaako tutkimus juuri sitä, mitä sen on pitänytkin mitata ja reliabiliteetilla taas tarkoitetaan, että kuinka tarkasti tutkimusta mitataan (Vehkalahti 2014, 41).

Validiteetilla kuvataan tutkimuksessa uskottavuutta ja sitä onko tutkija osannut tutkimuksen analysoinnin perusteella, kuinka hyvin tuottaa tietoa muille ymmärrettäväksi. Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu tarkoin ja kysymyksiä ohjasi tutkimuskysymykset, joihin haluttiin vastauksia. Kyselyn kysymykset mittasivat pääsääntöisesti sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. (Menetelmäopetuksen tietovaranto).

Reliabiliteetilla tarkoitetaan, että tutkimusta tarkastellaan tulosten perusteella ja pohditaan, kuinka tarkasti tutkimuksen aihetta on mitattu ja onko tutkimuksessa ollut esimerkiksi riittävästi tutkimusjoukkoa. Tarkasteltaessa tutkimuksen luotettavuutta on osattava pohtia, kuinka esimerkiksi tutkimusaihe on saattanut vaikuttaa tutkimusjoukon vastauksiin.

Tutkimusjoukkona oli Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen (Mikkeli, Savonlinna, Pieksämäki ja Varkaus) tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijät. Webropol -ohjelmalla luotu kyselylomake lähetettiin sähköpostilla 232:lle työntekijälle, joista 95 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti kyselyyn oli noin 41%. Vastauksia kertyi tasaisesti tutkinta- ja rikostorjunnasta (51) ja valvonta- ja hälytystoiminnasta (44). Tutkimusjoukon suuruus vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja koska kyselyn vastausprosentti on 41% voidaan sitä pitää melko hyvänä tuloksena, sillä yleensä verkkokyselyihin vastausprosentti on alhainen, jopa alle 20%.

Kyselyissä on aina mahdollisuus, että eri vastaajat ymmärtävät kysymykset eritavoin tai, että vastaajat eivät vastaa kysymyksiin rehellisesti. Useissa kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot, jotka helpottivat kyselyn käsittelyä ja toivat selkeän yhtenäisen linjan asian käsittelyyn. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joilla haluttiin saada vastaaja kertomaan avoimesti omista kokemuksistaan stressiin liittyen. Kaikkiin kysymyksiin oli vastattu huolellisesti ja johdonmukaisesti. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu todella hyvin ja vastaajat olivat pohtineet kysyttäviä asioita peilaamalla niitä omaan työhön.

7 OMAT JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan työntekijöiden kokemuksia työstressistä. Tutkimuksella halusin saada vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Poliisin työssä kohdataan päivittäin haastavia tilanteita, ja esimerkiksi väkivallan kohtaaminen voi olla ihan arkipäivää poliisin työssä. Poliisin työ saatetaan mieltää usein vaaralliseksi, sillä poliisi joutuu menemään tilanteisiin, jossa voivat vahvasti olla läsnä väkivalta ja kuolema. Poliisi kohtaa työssään stressaavia tilanteita, joissa poliisi joutuu tekemään vaikeitakin päätöksiä kovan paineen alla. Poliisin työssä stressiä syntyy myös pitkällä ajalla ja tähän vaikuttavat monesti, niin henkiset kuin fyysisetkin tekijät.

Tutkimusmenetelmistä kyselytutkimus oli sopivin vaihtoehto tutkimukseeni, sillä tarkoitukseni oli tutkia koko eteläisen kenttäjohtoalueen työntekijöiden kokemuksia työstressistä ja vertailla näitä kentän ja tutkinnan välillä. Tutkimukseen tarvittiin iso tutkimusjoukko ja haastattelututkimus ei olisi ollut hyvä tässä opinnäytetyössä, sillä haastatteluilla en olisi saanut riittävän suurta otosta kentän ja tutkinnan työntekijöistä, eikä tutkimuksen tulokset olisi olleet luotettavia vähäisten haastateltavien vuoksi. Kyselytutkimus toimi hyvin ja se oli järkevästi koottu aihealueittain. Kyselylomake oli laadittu niin, että lomake oli vastaajalle sopivan pituinen vastattavaksi.

Käsitteenä stressiä on monesti vaikea määritellä ja siksi se toikin tutkimukseen lisää haastetta. Ihmiset käsittävät stressin eritavoin ja lisäksi myös jokainen kokee stressiä eritavoin. Toinen voi stressaantua pienemmästäkin asiasta, kun taas toinen kokee stressiä vasta esimerkiksi traumaattisen tapahtuman yhteydessä. Stressiä on myös hyvin erilaista ja siksi tutkimuksessa olikin äärimmäisen tärkeää avata stressi käsitteenä, jotta vastaajat saivat mahdollisen samanlaisen kuvan stressistä kyselyyn vastatessa.

Pohdintaa tutkimuskysymyksiä kautta

Kokonaisuutena kyselytutkimus oli onnistunut ja sain vastaukset suunnittelemiini tutkimuskysymyksiin, joita olivat;

- 1) Missä määrin työstressiä koetaan Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella?

- 2) Miten työstressi ilmenee työntekijöissä?
- 3) Mitkä asiat työssä vaikuttavat stressin syntyyn?
- 4) Miten työntekijöiden kokemukset työstressistä eroavat tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan osalta Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella?
- 5) Kummassa työstressiä koetaan enemmän, tutkinta- ja rikostorjunnan työssä vai valvonta- ja hälytystoiminnan työssä?

Työstressiä koetaan Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen molemmissa työnkuvissa. Työstressiä koettiin enemmän tutkinta- ja rikostorjunnan työssä, kuin valvonta- ja hälytystoiminnan työssä. Tutkinta- ja rikostorjunnan työntekijät kertoivat kyselyssä stressin aiheutuvan liian vähäisistä resursseista töissä. Tutkittavia juttuja tulee kokoajan lisää ja tämän myötä tutkijoiden työmäärä kasvaa ja jutut kasaantuvat liiallisiksi yhdelle tutkijalle. Tutkinnassa koettiin myös useammin kiireen tunnetta töissä ja tutkijat kokivat, että juttuja pitäisi saada tutkittua eteenpäin melkein pä samalla tahdilla kuin niitä tulee sisäänkin. Tutkittavia juttuja saattoi yhdellä tutkijalla olla useita kymmeniä, jopa satoja. Tämä on johtanut siihen, että tutkijoilla on erittäin kovat paineet juttujen tutkimisesta ja tämän myötä moni tutkija kokee työssään työstressiä ja osa on pahimmillaan joutunut kokemaan työuupumusta.

Valvonta- ja hälytystoiminnan työssä koettiin myös työstressiä, mutta ei läheskään niin paljon kuin tutkinta- ja rikostorjunnassa. Valvonta- ja hälytystoiminnan vastauksista myös suurimmaksi työstressiä aiheuttavaksi asiaksi koettiin resurssien vähäinen määrä. Eniten kenttätyössä resurssien vähäinen määrä vaikuttaa hätäkeskuksen antamien tehtävien hoitamiseen ja tämän myötä esimerkiksi vaativalle tehtävälle mentäessä tukipartio voi olla hyvinkin kaukana tilanteen eskaloituessa pahaksi, mikä aiheutti stressiä vastaajissa. Valvonta- ja hälytystoiminnan työssä koettiin myös jonkun verran kiireen tunnetta töissä, mikä johtui pitkälti myös resurssien niukkuudesta. Resurssien niukkuuden myötä joitakin hätäkeskuksen antamia tehtäviä joudutaan hoitamaan puhelimitse, sillä ei ole resursseja lähettää partiota jokaiselle tehtävälle. Toisena stressaavana tekijänä valvonta- ja hälytystoiminnan puolen vastauksista nousi esiin vuorotyön tekeminen ja yö valvomisen. Epäsäännöllinen työvuororytmi toi haasteita usean vastaajan niin henkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin.

Vastaajat kokivat pääsääntöisesti oman henkisen sekä fyysisen hyvinvointinsa hyväksi. Valvonta- ja hälytystoiminnassa koettiin henkinen hyvinvointi paremmaksi, kuin tutkinta- ja

rikostorjunnassa. Vastaavasti taas tutkinta- ja rikostorjunnassa fyysinen hyvinvointi koettiin paremmaksi. Molempien työnkuvien kokemukset työstressistä olivat melko samanlaiset, sillä molempien työnkuvien vastauksista nousi esiin samoja asioita, jotka vaikuttivat työstressiin. Henkisesti rasittavaksi asioiksi työssä koettiin erityisesti resurssien vähäinen määrä työpaikalla. Monet vastaajat niin tutkinta- ja rikostorjunnan kuin myös valvonta- ja hälytystoiminnan puolelta olivat vastanneet avoimiin kysymyksiin, että työntekijöitä on aivan liian vähän työmäärään nähden.

Työstressi ilmenee eritavoin riippuen siitä, miten ihminen reagoi erilaisiin tilanteisiin. Työstressi ilmeni eniten työssä väsymyksenä sekä työhön innostuneisuudessa. Työstressi ilmeni myös haluttomuutena lähteä töihin, jota koettiin tutkinta- ja rikostorjunnan puolella enemmän. Tärkeimpiä stressin hallintaan ja ennaltaehkäisyyn liittyviä keinoja olivat työkaverit, työtehtävien vaihtelevuus, harrastukset ja liikunta, sosiaaliset suhteet sekä riittävä uni.

Oma pohdinta

Hyvinvointi ja stressi oli mielenkiintoinen aihe ja olen pitkään ollut kiinnostunut niin fyysisestä kuin psyykkisestäkin hyvinvoinnista, joten tämän takia opinnäytetyötä oli mielekästä tehdä. Opinnäytetyöni herätti myös jonkun verran hyvää ja pohdiskelevaa keskustelua työharjoittelupaikkakunnallani Mikkeliissä. Työtä tehdessä opin itse tarkastelemaan omaa hyvinvointiani ja varsinkin nyt kun astun työelämään, niin opin tämän työn kautta varmasti myös tarkastelemaan omia tunteitani stressiin liittyen. Vastauksia oli äärimmäisen mielenkiintoista analysoida ja pohtia, sillä vastauksista nousi esiin paljon samoja asioita, joita työharjoittelussa tuli vastaan.

Uskon, että opinnäytetyöni hyödyttää myös Itä-Suomen poliisilaitosta ja ainakin eteläistä kenttäjohtoaletta, johon työni kohdistui. Opinnäytetyöstä on hyötyä mm. päällystön tason esimiehille, sillä he näkevät tutkimuksen tuloksia ja voivat mahdollisesti peilata niitä työelämään ja tarkastella näin ollen tarkemmin pienempienkin poliisiasemien tilannetta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyöni työstressistä hyödyttää varmasti kyselyyn vastanneita ja moni vastaaja olikin kiitollinen, että olin tehnyt kyselyn työstressistä. Uskon, että kysely laitto vastanneet työntekijät pohtimaan tarkemmin omaa työhyvinvointiaan ja mahdollisesti myös omia stressikokemuksia niin työ- kuin yksityiselämään liittyen. Toivoisin myös, että opinnäytetyöni ja tutkimuksen tulokset herättäisivät jonkinlaista pohdintaa

esimiestasolla alaisten työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta sekä mm. tutkinta- ja rikostorjunnan työntekijöiden työtilanteesta.

Pohdin, että tähän tutkimukseen voisi tehdä jatkotutkimuksia myös ihan saman kyselyn pohjalta. Tarkastelin tässä kyselyssä vain tutkinta- ja rikostorjunnan sekä valvonta- ja hälytystoiminnan keskenäisiä eroja. Jatkotutkimuksessa voisi käsitellä mm. vaikuttavatko virkaikä, virka-asema tai esimerkiksi sukupuoli jollain tapaa työstressin kokemiseen? Toisena hyvänä jatkotutkimuksena voisi olla esimiesten osuus alaisten työhyvinvointiin ja työstressiin.

Kyselylomakkeen lopussa oli avoin palaute kenttä, johon vastaajat saivat antaa kyselyyn liittyvää palautetta. Moni vastaajista oli kokenut, että kysely oli erittäin hyvä, sillä vastaajat kokivat saaneensa ns. ”avautua asioista” anonyymisti. Mielestäni kyselylomake oli paras tapa kerätä tietoa työntekijöiden stressistä, sillä vastaajat saivat anonyymisti kertoa tunteuksiaan aiheeseen liittyen. Tässä muutamia palautteita kyselyyni;

”Kiitos, tärkeän asian huomioimisesta.”

”Hyvä, että teet tällaista kyselyä/tutkimusta. Ehkä yhtenä hyvänä kysymyksenä voisi myös olla esimiesten osuus työhyvinvointiin, stressiin ja kaikkeen siihen liittyen. Esimiehellä tarkoitan tässä komisario tasosta ylöspäin.”

”Tsemppiä lopputyöhön! Aihe on hyvä ja varmasti antaa sinulle jatkoa ajatellen eväitä, miten käsitellä stressiä.”

”Hyvä kysely varmasti vielä työssään ylikuormitetuimmille tekijöille.”

”Tämän tyyppinen kysely on hyvä. Toivottavasti moni siihen vastaa ja vieläpä totuudenmukaisesti. Nähtäväksi jää, kuinka asioihin reagoidaan. Aiempien kokemusten mukaan epäkohtia on kyllä havaittu (barometrit), mutta konkreettiset toimet ovat jääneet tekemättä ja tämä aiheuttaa henkilöstössä selkeästi kyynistymistä.. Työyhteisössä selkeästi huomaa väsymistä ja uupumusta. Silti ollaan töissä, koska tiedetään, että se itseltä taakse jäävä työkuorma kuormittaa toisia entistä enemmän. Halu hakeutua muihin tehtäviin on lisääntynyt. Joillakin pienillä asemilla tilanne tutkinnassa on jo täysin korjaamattomassa tilassa.”

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto 12.11.2018. Luettavissa: <http://www.avi.fi/web/avi/avi-ita-suomi-toiminta-ja-tehtavat> Luettu 2.10.2019.
- Ammattinetti 2019. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/608_ammatti Luettu 2.10.2019.
- Ankkuritoiminta. Luettavissa: <https://ankkuritoiminta.fi/etusivu> Luettu 2.11.2019.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta Evan tiedote 4.4.2019: Suomalaiset luottavat poliisiin – poliitikot ja tiedotusvälineet menettäneet eniten asemiaan. Luettavissa: <https://www.eva.fi/blog/2019/04/04/suomalaiset-luottavat-poliisiin-poliitikot-ja-tiedotusvälineet-menettäneet-eniten-asemiaan/> Luettu 15.10.2019.
- Ellonen, Erkki & Nurmi, Lassi & Raivola, Petri & Välitalo, Tarmo & Välitalo, Unto 1997: Poliisityön psykologiaa – koulutusta ja kenttää varten. Helsinki, Oy Edita Ab.
- Finlex, poliisilaki 22.7.2011/872. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110872> Luettu 9.10.2019.
- Hakala, Juha T. 2004: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki, Gaudeamus. Kurssikirja.
- Helsingin yliopiston kielikeskus 2016. Kielijelppi. Luettavissa: <https://blogs.helsinki.fi/kielijelppi/> Luettu 21.10.2019.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004: Tutki ja kirjoita. Helsinki, Tammi. Kurssikirja.
- Huitti, Miia 2016: Stressikupla, Hyvää elämää ilman ahdistusta. Helsinki, Viisas Elää Oy.
- Hyyti, Jari 2019: Poliisiammattikorkeakoulun yleisvalmiuksien opettaja. Sähköpostit 9.8.2019 & 19.9.2019.
- Itä-Suomen poliisilaitos 2018: Henkilöstöbarometri Itä-Suomen poliisilaitos 2018, Aikasarjaraportti 2010-2018. Luettu 18.10.2019.
- Itä-Suomen poliisilaitos 2018: Henkilöstöbarometri Rikostorjunta eteläinen 2018, Aikasarjaraportti 2010-2018. Luettu 18.10.2019.
- Itä-Suomen poliisilaitos 6.9.2019: Poliisi Itä-Suomessa, poliisilaitoksen esittely. Luettu 2.10.2019.
- Itä-Suomen poliisilaitos, sisäinen julkaisu 1/2017: DNRO POL-2017-12933, Henkilöstöopas, mitä meidän jokaisen on hyvä tietää työyhteisöstämme. Luettu 2.10.2019.
- Itä-Suomen poliisilaitos, poliisilaitoksen julkaisu 1/2018: DNRO POL-2017-8129, Itä-Suomen poliisilaitoksen strategia. Luettu 2.10.2019.

Itä-Suomen poliisilaitos 2019: Itä-Suomen poliisilaitoksen työhyvinvointisuunnitelma 2019. Luettu 5.10.2019.

Kananen, Jorma 2011: Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 118.

Lehtonen, Anne, työterveyshuollon ja yleislääketieteen erikoislääkäri: Tunnista haitallinen stressi, Mehiläinen. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/tunnista-haitallisen-stressi> Luettu 24.10.2019.

Lehtonen, Tarja 2017: Kriittisten työtilanteiden purkukeskustelu, Esimiehille tarkoitettun koulutusmateriaalin suunnittelu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Lifted artikkeli: Eroon stressistä nyt - tunnista stressin oireet arjessasi. Luettavissa: <https://lifted.fi/blogi/tyohyvinvointi/eroon-stressista-tunnista-tunteen-aiheuttajat-arjessasi/> Luettu 24.10.2019.

Manka, Marja-Liisa 2015: Stressikirja, Mistä virtaa? Helsinki, Talentum.

Menetelmäopetuksen tietovaranto, KvantiMOTV, KvaliMOTV. Luettavissa: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html> Luettu 2.11.2019

Pojjula, Soili 2018: Resilienssi; Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki, Kirjapaja.

Poliisi 2019: Itä-Suomi. Luettavissa: <https://www.poliisi.fi/ita-suomi>. Luettu 16.9.2019.

Raine, Valli 2018: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-kustannus.

Terveyskirjaston artikkeli, työterveyspsykologi Kirsi Ahola, psykiatrian erikoislääkäri Katinka Tuisku ja työterveyshuollon erikoislääkäri Helena Rossi 29.6.2018: Työuupumus, Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681 Luettu 24.10.2019.

Tilastokeskus 2018: Kuntien avainluvut maakunnittain. Luettavissa: http://pxnet2.stat.fi/explorer/Kuntien_avainluvut_2017/maakuntakartta.html Luettu 22.10.2019.

Työterveyslaitos 2019: Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 17.10.2019.

Vehkalahti, Kimmo 2014: Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab.

Vilkkö-Riihelä, Anneli & Laine, Vesa 2013: Mielen maailma 5, Persoonallisuus ja mielenterveys. Helsinki, Sanoma Pro Oy.

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje kyselylomakkeeseen

Liite 2 Webropol -kyselylomake

Liite 1 Saatekirje kyselylomakkeeseen

Arvoisa viestin vastaanottaja,

Teen Poliisiammattikorkeakoulun opintoihin liittyen opinnäytetyön poliisin työstressistä. Tarkoitukseni on kerätä tietoa valvonta- ja hälytyssektorin sekä rikostutkinnan työntekijöiden kokemuksista työstressistä.

Toteutan opinnäytetyöhöni liittyen sähköisen kyselytutkimuksen Webropolilla. Tutkimustani varten olen laatinut kyselylomakkeen, joka on tarkoitettu Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisellä kenttäjohtoalueella (Mikkelin, Pieksämäen, Varkauden ja Savonlinnan poliisiasemat) valvonta- ja hälytyssektorissa sekä rikostorjunnassa työskenteleville poliiseille.

Sähköisellä kyselylomakkeella kerään tietoa seuraavista asiakokonaisuuksista: työstressi, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.

Minulle, tutkimuksen tekijänä on myönnetty Itä-Suomen poliisilaitoksesta Mikkelin poliisiasemalta lupa kyselyn toteuttamiseksi. Kyselyyn vastataan anonymisti ja käsittelen kaikki vastaukset ehdottoman luottamuksellisesti. Raportoin tulokset siten, että yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Kyselyyn on mahdollista vastata vain Tuve-verkon kautta. Lomake aukeaa ilman erillistä käyttäjätunnusta tai salasanaa. Sama henkilö voi osallistua kyselyyn vain kerran.

Toivoisin, että vastaisit kyselyyni viimeistään sunnuntaihin 6. lokakuuta mennessä. Vastamiseen kuluu arviolta aikaa noin viisitoista minuuttia. Jokaisen vastaus on tärkeä, jotta tutkimukseni aihepiiristä saadaan oikea ja mahdollisimman kattava kuva.

Pyydän Teitä vastaamaan kyselyyn sähköisellä kyselylomakkeella osoitteessa:
<https://link.webropolsurveys.com/S/8584EA3A0DC2FF9B>

Lomakkeen alkuun on koottu lyhyet vastausohjeet. Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Lisätietoja kyselystä:

Tanja Koljonen



POLIISI
ITÄ-SUOMI

Itä-Suomen poliisilaitoksen eteläisen kenttäjohtoalueen työntekijöiden kokema työstressi

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn. Alla muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen:

- * Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 15-20 minuuttia.
- * Kyselyyn voi vastata vain yhden kerran.
- * Kyselyyn vastataan anonyymisti.
- * Kysymyksiä on erilaisia, joten luethan kysymykset ja niiden vastausohjeet huolellisesti.
- * Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon.
- * Kyselyssä on myös muutama avoin kysymys, johon pyydän sinua vastaamaan.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

2. Ikä *

- 20-30 vuotta
 31-40 vuotta
 41-50 vuotta
 Yli 50 vuotta

3. Työnkuva *

- Tutkinta- ja rikostorjunta (ankkuri, eky, tekniikka, päivittäinen-, pitkäkestoinen-, paljastava-, talousrikos-, ja ulkomaalaistutkinta)
- Valvonta- ja hälytystoiminta (vht-, liikenne- ja kenttävalvonta ryhmät)

4. Virka-asema *

- Miestistö
- Alipäällistö
- Päällistö

5. Virkaikä *

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

6. Työpaikkakunta *

- Mikkeli
- Pieksämäki
- Savonlinna
- Varkaus

HYVINVOINTI

7. Arvioi seuraavat väittämät arvosanoilla 1-5. *

1 = Heikko 2 = Kohtalainen 3 = Keskinertainen 4 = Hyvä 5 = Erinomainen

Henkinen hyvinvointini on tällä hetkellä.

*

-
-
-
-
-

TYÖSTRESSI JA TYÖN KUORMITTAVUUS

10. Seuraavassa on vastausvaihtoehdot yhdestä viiteen. Valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto.

STRESSI: ihminen tuntee itsensä esim. levottomaksi, hermostuneeksi, jännittyneeksi, väsyneeksi tai ahdistuneeksi ja hänen on esimerkiksi vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Ihminen ei myöskään kykene hoitamaan normaaleja asioitaan työ- tai yksityiselämässä ja paineet näistä selviytymisestä ovat liian suuret.

TYÖUUPUMUS: pitkällä aikavälillä ihmiselle syntyy voimattomuuden tunnetta töissä ja näin ollen työtöiden hallinta on hiipumassa. Työ ei myöskään innosta, eikä työntekijä saa asioita hoidetuksi. Töissä oleminen tuntuu pakottavalta ja työntekijä on jatkuvasti rasittunut työstä. Työuupumus on usein pitkittyneen ja vakavan työstressin seurausta. *

	1 = En koskaan	2 = Harvoin	3 = Joskus	4 = Usein (viikoittain)	5 = Jatkuvasti (päivittäin)
Koetko työssäsi stressiä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko joutunut olemaan sairauslomalla stressin takia? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko tyytyväinen työhösi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko innostunut työstäsi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työsi kuormittavaksi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työsi <u>henkisesti</u> rasittavaksi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työsi <u>fyysisesti</u> rasittavaksi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaututko työn aiheuttamasta <u>henkisestä</u> kuormituksesta työvuoron jälkeen? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaututko työn aiheuttamasta <u>fyysisestä</u> kuormituksesta työvuoron jälkeen? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudutko omasta mielestäsi kantamaan liikaa vastuuta töissä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko työssäsi työuupumusta? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko joutunut olemaan sairauslomalla työuupumuksen eli burn outin takia? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

STRESSIN OIREET

11. Seuraavassa on stressin yleisimpiä oireita. Arvioi, onko sinulla viimeisen kuukauden aikana ollut joitakin seuraavista oireista työsi takia ja valitse sinulle parhaiten sopivin vaihtoehto. *

	1 = Ei koskaan	2 = Harvoin (kuukausittain)	3 = Usein (kerran parissa viikossa)	4 = Hyvin usein (viikoittain)	5 = Jatkuvasti (päivittäin)
Oletko väsynyt töissä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla nukahtamisvaikeuksia? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kärsitkö päänsärystä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kärsitkö pahoinvoinnista? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko ahdistunut? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko hermostunut? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko levoton? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla keskittymisvaikeuksia töissä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko tunnetta, että et haluaisi lähteä töihin? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnetko olevasi kiireinen töissä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko sinulla esiintynyt voimakkaita sydämen sykkeen vaihteluja? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko olevasi masentunut? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko, että suorituskykysi töissä on laskenut? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnetko itsesi kireäksi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkäätkö epäonnistumisia työssäsi? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välitteletkö sosiaalisia tilanteita töissä? *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. TUTKINTA- JA RIKOSTORJUNTA

Arvioi mitkä työhösi liittyvät asiat stressaavat sinua eniten. Valitse seuraavista vaihtoehdoista maksimissaan 7 asiaa. *

- Päivätyö
- Viikonlopputyö
- Iltatyö

- Työvuorot
- Keikkapartiossa oleminen
- Rikos1 / Tutkinta100 toimiminen
- Tutkittavien juttujen määrä
- Tutkittavien juttujen sisältö
- Tutkittavien juttujen laajuus
- Kuulustelut
- Asiakkaiden kohtaaminen
- Työmäärän hallitsemattomuus
- Työtehtävien liika määrä
- Kiire töissä
- Vähäiset resurssit
- Työilmapiiri
- ATK osaaminen
- Jokin muu, mikä?

13. VALVONTA- JA HÄLYTYSTOIMINTA

Arvioi mitkä työhösi liittyvät asiat stressaavat sinua eniten. Valitse seuraavista vaihtoehdoista maksimissaan 7 asiaa. *

- Yötyö
- Päivätyö
- Viikonlopputyö
- Kenttäjohtajana toimiminen
- Pitkät työvuorot
- Työmäärän hallitsemattomuus
- Työtehtävien määrä
- Hälytystehtävät yleisesti
- Vaaralliset työtehtävät
- Kiire töissä
- Vapaapäivien epäsäännöllisyys
- Voimankäyttötilanteet keikoilla
- Ikävät työtehtävät; esim. vainajakeikat, kuolinviestin vieminen jne.

Asiakkaiden kohtaaminen

Vähäiset resurssit

Työilmapiiri

ATK osaaminen

Jokin muu, mikä?

14. Kerro oma kokemuksesi sinua stressaavasta tilanteesta töissä, joka on jäänyt päällimmäisenä mieleen. *

STRESSIN HALLINTA JA ENNALTAEHKÄISY

15. Montako tuntia nuket keskimäärin yössä? *

Alle 6 tuntia

6-8 tuntia

8-10 tuntia

Yli 10 tuntia

16. Valitse seuraavasta luettelosta vähintään 3 parasta keinoa, jotka parhaiten auttavat sinua hallitsemaan stressiä työssäsi. *

- Työtehtävien aikatauluttaminen
- Työn ongelmien kohtaaminen ja niistä puhuminen
- Tavoitteiden asettaminen työhön
- Työpäivän suunnitteleminen etukäteen ja rutiinit
- Työongelmista puhuminen esimiehelle
- Työongelmista puhuminen työkavereille
- Työtehtävien vaihtelevuus
- Asiakkaiden kohtaamiset
- Työkaverit
- Tauot työpäivän aikana
- Työviikon aikana käytettävä liikunta (2h/vko)
- Jokin muu, mikä?

17. Valitse seuraavasta luettelosta vähintään 3 asiaa, joiden koet parhaiten auttavan sinua stressin ennaltaehkäisyssä? *

- Harrastukset ja liikunta
- Ystävät ja perhe
- Rentoutuminen
- Kulttuuri
- Monipuolinen ravinto
- Riittävä uni
- Terveelliset elämäntavat
- Päihteet (alkoholi)
- Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan
- Jokin muu, mikä?

18. Koetko tarvitsevasi työssäsi tukea työkuorman hallintaan? *

- Kyllä, millaista?
- En
- En osaa sanoa

