

Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan va- kipartiomallin vaikutus työhyvinvointiin

Yksilön ja lähityöyhteisön hyvinvointi poliisin kenttäryhmässä
Määttänen Mika

11/2020

Tiivistelmä

Tekijä(t) Määttänen Mika	Tutkinto Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan vakipartiomallin vaikutus työhyvinvointiin - Yksilön ja lähityöyhteisön hyvinvointi poliisin kenttäryhmässä	Julkisuusaste Julkinen
Ohjaaja Asunta Heikki Kärki Henri Niemi Jani	Opinnäytetyön muoto Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Tässä laadullisessa tutkimuksessa on pyritty selvittämään Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa käytetyn vakituisen partiojakomallin vaikutuksia yksilön ja työyhteisön hyvinvointiin.</p> <p>Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, vaikuttaako vakipartiomalli työhyvinvointiin ja miten vaikutukset ilmenevät. Työhyvinvoinnin merkitys työnteon sujuvuuden kannalta on saanut nykyaikana kasvavaa huomiota. Tutkimus on siis ajankohtainen ja poliisin kenttätöiminnän kannalta hyvinkin oleellinen. Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan, eli kenttätöiminnän partiot toimivat pareissa. Partion muodostavat kaksi erilaista yksilöä, joiden yhteensopivuus työnteon sujuvuuden, työnlaadun ja lopulta koko työyhteisön toimintaan on selvittämättä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluiden avulla ja haastatellut olivat kaikki valvonta- ja hälytystoiminnassa toimivia poliiseja.</p> <p>Aineiston pohjalta selvisi, että vakipartiomalli vaikuttaa työhyvinvointiin lähinnä positiivisesti. Vakipartiot sulautuvat yhteen ja heidän toimintansa kehittyy sujuvaksi ja tehokkaaksi. Vakipartion jäsenet tulevat mielellään töihin ja viihtyvät työssään, sekä kehittyvät yhdessä paremmiksi ammattilaisiksi. Vakipartiomallissa voi myös olla negatiivisia puolia silloin, kun partion jäsenet eivät tule keskenään toimeen.</p>	
Sivumäärä 49+2	Tarkastuskuukausi ja -vuosi Marraskuu /2020
Avainsanat Työhyvinvointi, vakipartio, vakipartiomalli, vakituinen partio, työyhteisö, työyhteisötaidot	

SISÄLLYS

KÄSITTEET.....	4
1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	6
2.1 Aiheen valinta.....	6
2.2 Aiheen rajaus	7
2.3 Muut aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset.....	7
3 TYÖHYVINVOINTI.....	8
3.1 Miten työhyvinvointi näkyy?	9
3.2 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö	10
3.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	12
3.4 Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli	13
4 TYÖYHTEISÖ.....	16
4.1 Työyhteisötaidot	18
4.1.1 Työyhteisökokemus	19
4.2 Sosiaalinen pääoma	20
5 TUTKIMUSMENETELMÄ	22
5.1 Tämän työn tutkimusmenetelmä	22
5.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	23
5.3 Haastateltavien valinta.....	24
5.4 Haastatteluiden toteutus	25
6 TULOKSET JA ANALYYSI.....	26
6.1 Haastateltavat	26
6.1.1 Haastateltava 1 (H1)	26
6.1.2 Haastateltava 2 (H2)	27
6.1.3 Haastateltava 3 (H3)	27
6.1.4 Haastateltava 4 (H4)	28
6.2 Teemoittelu.....	28
6.2.1 Vakiparin tunteminen ja henkilökemiat.....	29
6.2.2 Työssä viihtyminen.....	32
6.2.3 Työturvallisuus	34
6.2.4 Ammatillinen kehittyminen	36
6.2.5 Asema partiassa	37
6.2.6 Toimimattomat vakipartiot	38
6.2.7 Vakipartiot työyhteisössä.....	39
6.2.8 Vakipartiomallin haastaminen	40
6.3 Yhteenveto ja johtopäätökset	41

7 POHDINTA	42
7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	42
7.2 Mahdolliset jatkotutkimukset	44
7.3 Oma oppiminen	44
LÄHTEET	47
LIITTEET	50

KÄSITTEET

Vakipartio/vakipartiomalli on poliisin operatiivisessa kenttätöinnissä käytettävä valvonta- ja hälytystoiminnan, eli kenttätöinnin työvuorossa olevien poliisihenkilöiden vakituinen partiojakomalli. Työvuorossa olevat poliisit jaetaan tällöin ensisijaisesti partio-
muotoon vakipartiomallia noudattaen, jolloin samat henkilöt ajavat ennalta sovitusti yhdessä, eli luovat vakipartion.

Partionjohtaja/vanhempi partion jäsen tarkoittaa poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevien poliisipartioiden virkaiältään vanhempaa partion jäsentä, joka toimii partion partionjohtajana. Vanhempi partion jäsen kantaa lähtökohtaisesti vastuun partion sisällä tehdyistä päätöksistä.

Nuorempi partion jäsen tarkoittaa poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevien poliisipartioiden virkaiältään nuorempaa partion jäsentä. Nuorempi partion jäsen on lähtökohtaisesti vastuusta vapaa päätöksiensä teossa.

1 JOHDANTO

Suurin osa ihmisistä viettää valtaosan elämästään työelämässä. Joidenkin kohdalla työurat ovat pitkiä ja työpaikkoja on vähemmän, kun taas toisilla työurat saattavat olla monivivah-teisia ja työpaikat vaihtuvat useaan kertaan urakehityksen myötä. Olkoon henkilön työelä-mänkaari minkälainen tahansa, on työhyvinvoinnilla iso merkitys siinä, miten henkilö tuos-ta pitkästä matkasta suoriutuu.

Työhyvinvointi tutkimuksen aiheena on aina ajankohtainen. Työhyvinvointi on keskeinen osa nykypäivän työntekoa ja sen merkitystä työntekijän ja työyhteisön tehokkuudelle ei ole syytä vähätellä. Kun työntekijä voi hyvin, kokee hän omassa työssään merkityksellisyyden tunnetta ja jaksaa työssään paremmin. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja tapaturmia ja pidentää yksilöiden työuria. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on vaikutus myös henkilöstön vaihtuvuuteen. Vaihtuvuuden vähentyessä, myös työyhteisö pysyy tiiviimpänä. (Työterveydenlaitos - Työhyvinvointi on yhteinen asia)

Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan vaikutuksia työhyvinvointiin poliisin val-vonta- ja hälytystoiminnassa käytetyn vakipartiomallin kautta. Tutkimuksessa ei tutkita muiden partiojakojen tai muiden erilaisten työnjakovariaatioiden vaikutuksia työhyvin-vointiin. Työhyvinvoinnin teorian kannalta keskitytään myös enemmissä määrin etenkin yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta työyhteisön hyvinvointiin.

Ajatus tämän opinnäytetyön aiheesta nousi minulle esiin Poliisin AMK-tutkintoon liittyvän työharjoitteluni aikana. Harjoitteluun kuuluvan kenttäjakson aikana tutustuin vakipar-tiomalliin ja se sai minut pohtimaan aihetta syvällisemmin. Kävimme aiheen tiimoilta kes-kusteluita ohjaajani, sekä muiden kollegoideni kanssa. Poliisin operatiivisen kenttätoimin-nan, eli valvonta- ja hälytystoiminnan kenttäryhmä koostuu useista partioista, jotka hoita-vat näkyvää poliisitoimintaa ja suorittavat Hätäkeskukselta saatuja tehtäviä.

Partio koostuu siis kahdesta poliisihenkilöstä. Nämä kaksi poliisia kohtaavat vuoron tuo-mat haasteet joka kerta yhdessä. Kun työ on vaativaa niin henkisesti, kuin fyysisestikin, on vieressä seisovalla ihmisellä suuri merkitys. Vakipartio tarkoittaa käsitteenä sitä, että ky-seinen työpari toimii aina työvuorossa ollessaan yhdessä. Tähän tulee tietenkin väistämättä poikkeuksia lomien, sairauspoissaolojen tai muiden syiden vuoksi, mutta lähtökohtana on,

että samat henkilöt työskentelevät vakituisesti toistensa kanssa vakipartiomallissa. Tämän vuoksi on syytä tarkastella vakipartiomallia työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tähän tutkimukseen käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus on toteutettu teemahaastatteluilla. Haastattelin tutkimustani varten neljää eri poliisin valvonta- ja hälytystehtävissä, eli kenttätöyssä työskentelevää henkilöä, joilla oli kokemusta vakipartiomallista. Haastateltavani olivat Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta, sekä Helsingin poliisilaitokselta.

Käyn tekstissäni läpi työhyvinvointiin liittyvää teoriaa, sekä työhyvinvointia ohjailevaa lainsäädäntöä. Teoriaosuudessa keskitytään yksilön työhyvinvointiin ja työyhteisön hyvinvointiin. Teoriaosuuden jälkeen esittelen käytetyn tutkimusmenetelmän ja käyn läpi, miten tutkimus toteutettiin. Sitten siirrytään itse teemahaastatteluihin ja käydään läpi saadut tulokset, sekä analysoidaan ne. Analyysin avulla pyritään saamaan vastaus tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Analyysin pohjalta teen yhteenvedon ja johtopäätökset tuloksista. Lopuksi käyn läpi pohdinnoissa mm. tutkimuksen luotettavuutta, saavutettuja tavoitteita, sekä omaa henkilökohtaista oppimistani ja mahdollisten jatkotutkimusten tarvetta.

2 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

2.1 Aiheen valinta

Tutustuin vakipartiomalliin oman Poliisin AMK-tutkintoon kuuluvan 10 kuukautta kestävästä työharjoitteluni kenttäjakson aikana. Kenttäjaksolla harjoittelija on osallisena poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa, kuten vakituksessa työsuhteessa olevat poliisitkin. Itse toimin työharjoitteluni ajan vakipartiossa ohjaajani kanssa. Työharjoittelupaikassani Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella ovat vakipartiot käytössä myös yleisesti. Kävimme keskustelua ohjaajani kanssa vakipartioista, ja hänellä oli siitä hyviä mielipiteitä ja näkemyksiä. Kiinnostuin aiheesta itse enemmän ja aloin miettimään, miten sen saisi tutkimuksen aiheeksi. Minulle selvisi, että tutkimuksia vakipartioista ei ollut aiemmin tehty. Myöhemmin päädyin tarkastelemaan vakipartiomallia nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta.

2.2 Aiheen rajaus

Työhyvinvointi on valtavan laaja kokonaisuus, jonka kattavaan tutkimiseen ei yksi tutkimus riitä. Työhyvinvoinnista riittää kirjallisuutta, tutkimuksia ja opinnäytteitä. Tämän vuoksi olen rajannut oman tutkimukseni koskettamaan työhyvinvointia poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan vakipartiomallin kautta, jolloin opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan yksilön ja lähityöyhteisön hyvinvointiin partion jäsenten ja heidän kenttäryhmänsä työhyvinvoinnin kautta. Tämän lisäksi olen jatkanut rajaukseni koskettamaan yksilön ja työyhteisön henkistä hyvinvointia. Työhyvinvoinnin laajasta kirjosta jää siis rajauksen ulkopuolelle organisaation toiminnan ja johtamisen vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin osuuksien rajaus ei kuitenkaan ole täysin ehdotonta, työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden ja sen erittelyn vaikeuden vuoksi.

Lähityöyhteisöllä tarkoitetaan tässä kyseisessä tapauksessa poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan yksittäistä vuoroa, eli ryhmää. Aiheen rajauksen idea lähtee siitä, että vakipartion jäsenet ovat ne yksilöt, joihin vakipartiomalli ensisijaisesti vaikuttaa ja heidän kauttaan vaikutus näkyy muussa ryhmässä, eli lähityöyhteisössä. Ryhmä itsessään taas koostuu useasta eri vakipartiosta.

2.3 Muut aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimukset

Työhyvinvointia on suorasti ja epäsuorasti tutkittu pelkästään Poliisiammattikorkeakoulussa jo usean eri tekijän toimesta. Työhyvinvointi on erittäin monialainen ja laajalle ulottuva kokonaisuus ja sen päätyminen monen opinnäytetyön aiheeksi kuvastaa myös nykyaikaista ajattelumallia siitä, että työntekijän työkyky on vahvasti sidoksissa hänen omaan hyvinvointiinsa.

Työyhteisön vaikutuksia työhyvinvointiin ovat Kangastupa ja Kinnunen tutkineet samanimisessä opinnäytetyössään. Työ toteutettiin kvantitatiivisella, eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä ja siinä käytettiin lomakekyselyä. Kyselyllä selvitettiin yleisellä tasolla työyhteisön hyvinvointia yksilöiden omien näkemysten kautta. Opinnäytetyö on tehty Poliisiammattikorkeakoulussa ja työyhteisöt, joita työn kysely koski, olivat Seinäjoen ja Mikkelin poliisilaitoksilta. Kangastupan ja Kinnusen tutkimuksesta käy ilmi, että vastausten perusteella vastaajat kokivat yleisesti työyhteisön olevan merkittävässä asemassa yksilön omassa työhyvinvoinnissa (Kangastupa & Kinnunen 2018, 80). Vastauksien pohjalta oli myös

tulkittavissa, että työn kuormittavuus koettiin suurena ja työntekijöiden työssäjaksamisen tukeminen oli heikentynyt. Vastaajat kokivat kuitenkin työyhteisön auttavana tekijänä työssäjaksamisen, työilmapiirin, ja työn mielekkyyden kannalta. Työyhteisöissä oli vastausten perusteella myös toimiva keskinäinen luottamus, ja yksilöt kokivat pääsääntöisesti olevansa tärkeä osa työyhteisöä. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 81.)

Toinen työyhteisöön liittyvä myös Poliisiammattikorkeakoulussa tehty opinnäytetyö on Sanna Karhulan tekemä ”Sosiaalinen tukiverkosto - Perhe, ystävät ja työkaverit voimavarana arjessa”. Tässä työssä on tutkittu enimmäksi yksilön työn ulkopuolella olevaa sosiaalista tukiverkostoa, mutta myös työkavereiden ja työyhteisön osuutta on tutkittu. Haastatteluiden perusteella oli nähtävissä, että poliisin työssä kaikkea koettua ei voi jakaa työn ulkopuolisen tukiverkon kanssa esimerkiksi salassapitovelvollisuuksien vuoksi. Työtehtävistä ei myöskään välttämättä jaksaa tai edes saa puhua. Tämän vuoksi työkaverit koettiin yleisesti hyväksi osaksi sosiaalista tukiverkostoa ja Karhulan haastattelemat poliisit olivat nostaneet juuri työkavereiden kanssa puhumisen korkealle. (Karhula 2018, 26–27.)

Tämän työn aihetta vakituista partiojakoa, eli vakipartiomallia ei ole vielä Poliisiammattikorkeakoulussa tai muuallakaan tutkittu, eikä siten myöskään sen vaikutuksia työhyvinvointiin.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on moninainen ilmiö, joka koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Kaikki ihmiset haluavat olla onnellisia ja voida hyvin. Sama koskee myös työntekoa. Työelämässä olevat ihmiset haluavat viihtyä työssään ja olla iloisia sekä energisiä niin työssä, kuin sen ulkopuolellakin. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä. Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpito kuuluu niin työnantajalle, kuin työntekijällekin. Työhyvinvointia luodaan yhdessä ja sen lisäämisessä on merkittävässä asemassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapääri ja työntekijöiden oma ammattitaito. Työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät työssä jaksamisessa, työn tuottavuudessa, siihen sitoutumisessa, sekä sairauspoissaolojen määrissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna työhyvinvointi on käsitteenä erikoinen. Työhyvinvointi liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn. Työhyvinvoinnin suomalainen käsite taas sisältää myös työn sujumisen arjessa ja on siten paljon laaja-alaisempi käsite. Työn sujumiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen, työpaikan ilmapiiri, työ itsessään ja myös työntekijä itse omine tulkintoineen. (Manka & Manka 2016, 75.)



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Kuva: TTL.fi – ks. Manka & Manka 2016, 76).

Kirjassaan Työhyvinvointi (2016) ovat Marja-Liisa ja Marjut Manka kuvanneet työhyvinvoinnin eri osa-alueet ja vaikuttajat. Nämä tekijät ovat; organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja kaiken keskiössä on yksilö eli yksittäinen työntekijä. Kuviossa 1 on vaikuttavien päätekijöiden alle lueteltu myös niitä alatekijöitä, jotka työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttavat. (Manka & Manka 2016, 76.)

3.1 Miten työhyvinvointi näkyy?

Työhyvinvointi voi ilmetä monella positiivisella tavalla työyhteisön ja työntekijän toiminnassa. Työterveyslaitoksen suuntaa antavassa listauksessa (Kuvio 2) näkyy millaisina piirteinä hyvinvointi työyhteisössä ja työntekijässä näkyvät. Avainasemassa työhyvinvoinnin

luomisessa on havaittavissa etenkin työntekijöiden välinen kommunikointi, sekä mm. avoimuus, luottamus ja palautteenanto. Työhyvinvoinnin ollessa korkealla on hyvinvoiva työntekijä tehokas ja innostunut omasta työstään.

HYVINVOIVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ

- ollaan avoimia ja luotetaan
- innostetaan ja kannustetaan
- puhalletaan yhteen hiileen
- annetaan myönteistä palautetta
- pidetään työmäärä aisoissa
- uskalletaan puhua ongelmistakin
- säilytetään toimintakyky muutostilanteissa.

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ

- on motivoitunut ja vastuuntuntoinen
- pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan
- tuntee työnsä tavoitteet
- saa palautetta työstään
- kokee itsensä tarpeelliseksi
- kokee työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta
- onnistuu ja innostuu työssään, kokee työn imua.

Kuvio 2: Hyvinvoiva työyhteisö ja työntekijä. (Työterveyslaitos – Työhyvinvointi)

3.2 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Työntekoon liittyen Suomen lainsäädäntö ohjaa työn tekemistä ja sen toteuttamista muun muassa työturvallisuuden, työterveyden, työaikojen ja työsuojelun näkökulmasta (Työterveydenlaitos). Työlainsäädäntö koskettaa työhyvinvointia epäsuorasti usean eri lain kautta, koska varsinaista työhyvinvointilakia ei ole olemassa. Työlainsäädännön kehittämisestä ja valmistelusta vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Työlainsäädäntöön kuuluvia ja työhyvinvointia koskettavia lakeja ovat muun muassa: työturvallisuuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki, sairausvakuutuslaki, työsopimuslaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, vuorotteluvapaalaki ja opintovapaalaki. Työ- ja elin-

keinoministeriö valmistelee työlainsäädäntöä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa. Tämä merkitsee sitä, että työnantaja ei voi ohittaa lakia ja heikentää työntekijää koskevia etuja omin päin. Työlainsäädännön tarkoituksena on suojata työntekijää takaamalla laissa säädettyt vähimmäisvaatimukset työntekijän etuja koskien. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia keskenään parempia etuja kuin mitä laissa on säädetty. (Paanetoja 2005, 11.)

Työturvallisuuslaki määrittää työnantajan ja esimiehen velvollisuudeksi työhyvinvoinnista huolehtimisen. Työturvallisuuslain (738/2002) 2. luvun 8§:n mukaan työnantaja on tarpeellisia toimenpiteitä käyttäen velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Tämä velvoite koskee niin fyysistä, kuin henkistäkin terveyttä (Työturvallisuuslaki 1:1§).

Vaikka työnantajalla on ensisijainen vastuu työturvallisuudesta, on myös työntekijän asenteiden, ammattitaidon ja kokemuksen katsottu olevan keskeisessä asemassa työturvallisuuden toteutumisessa (von Gruenewaldt 2004, 11). Työturvallisuuslain 4. luvun 18§:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi työntekijä on velvollinen noudattamaan työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on lisäksi mahdollisuuksien mukaan huolehdittava niin omastaan kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Laki korostaa siis myös työntekijän vastuuta työturvallisuuden edistämässä, sekä asettaa selkeitä velvoitteita työntekijälle muun muassa työpaikalla toisiin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän välttämässä (von Gruenewaldt 2004, 11).

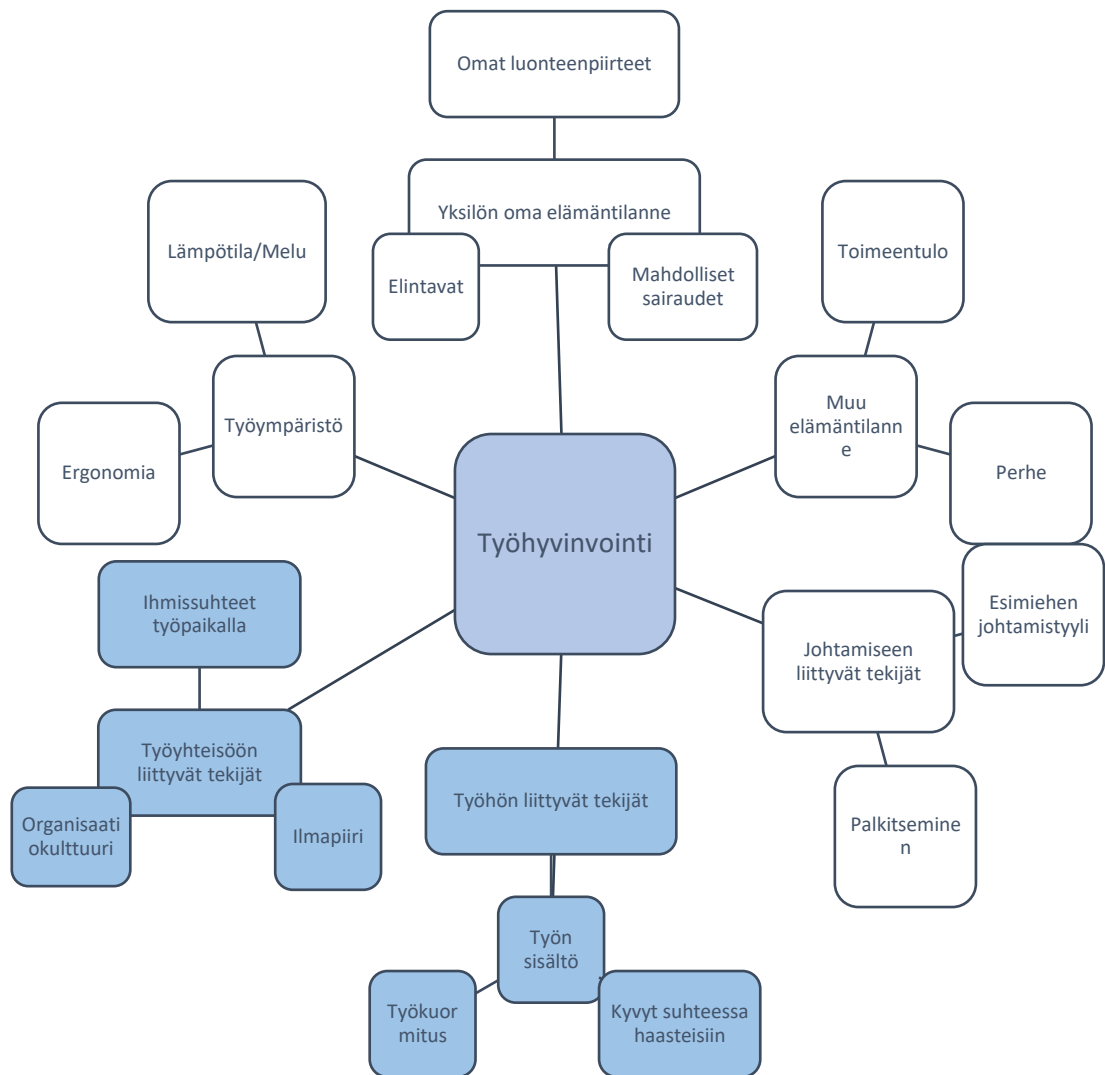
Työturvallisuuslain tarkoituksena on siis turvata työntekijän fyysisen hyvinvoinnin lisäksi hänen henkinen hyvinvointinsa. Tämä ilmenee työturvallisuuslain ensimmäisestä pykälästä, jossa on kuvattu lain tarkoitus: *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”* (TyöturvallisuusL 1§.) Laissa kuvattu terveyden haitta tai vaarantuminen viittaavat siis siten myös

henkisen hyvinvoinnin puutoksiin (von Gruenewaldt 2004, 11). Se miten laissa mainittu terveydellisen haitan uhka määritellään, on lain soveltamiskysymys. Niin tuomioistuinten, kuin työsuojeluviranomaisten ratkaisut erityistapauksiin liittyen tulevat näyttämään ajan myötä, miten lakia tullaan soveltamaan henkisen terveyden saralla (von Gruenewaldt 2004, 11–12.) Koska nykyaikana työhyvinvointiin ja erityisesti työntekijän ja työyhteisön henkiseen hyvinvointiin on ja ollaan edelleen panostamassa enemmän, on hyvin mahdollista, että tulevaisuudessa myös laissa tullaan tarkemmin määrittelemään henkisen terveyden vaatimukset työntekoon liittyen.

Yksinomaan laki ei kuitenkaan motivoi työpaikkoja paremman psykososiaalisen työympäristön kehittämiseen. Lain tosiasiallinen merkitys on toimia eräänlaisena takarajana, joka määrittää tavallaan vähimmäisvaatimukset työhyvinvoinnin kannalta. Esimerkiksi työturvallisuuslaki ei siis yksinään muuta mitään. Laki antaa tarvittavat välineet puuttua ongelmiin työssä jaksamisessa, mutta vasta työpaikan työsuojelu ja linjaorganisaatiosta huolehtivat saavat pykälät toimimaan tarkoituksenmukaisesti. Oikeudelliset vaatimukset eivät siis välttämättä ole tärkein motiivi työsuojelun kannalta. (von Gruenewaldt 2004, 10–11.)

3.3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat: Sosiaalinen, psyykkinen, fyysinen ja henkinen työhyvinvointi. Jaottelua tärkeämpää on kuitenkin muistaa se, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään nämä kaikki osa-alueet ja ne liittyvät, sekä vaikuttavat toisiinsa. Tämän vuoksi työhyvinvointia tulisikin tarkastella kokonaisuutena, eikä pelkästään yksittäisiä osa-alueita irrallisesti. (Virolainen 2012, 11–12.)

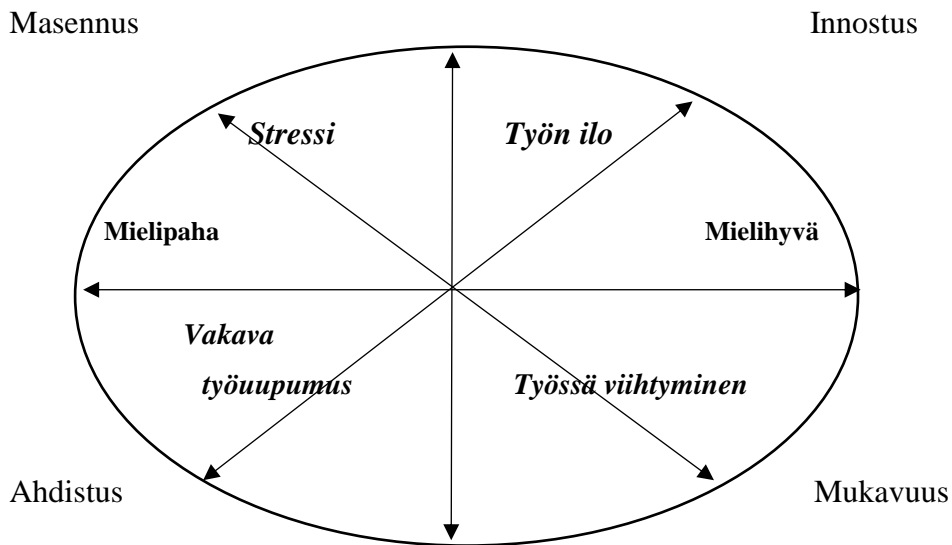


Kuvio 3 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (ks. Virolainen 2012, 13).

Oheisella kuviolla on pyritty havainnollistamaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta. Kuviosta on nähtävissä se, kuinka monialainen kokonaisuus työhyvinvointi on. Jokainen yksilö kokee oman työhyvinvointinsa omien henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kautta ja vaikuttaa samalla muiden työhyvinvointiin omana yksilönään.

3.4 Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli

Kirjassa Työhyvinvointi (Manka & Manka 2016) on esitetty henkilökohtaista työhyvinvointia kuvastava vitamiinimalli.



Kuvio 4 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin vitamiinimalli (Manka & Manka 2016, 109).

Mankan ja Mankan esittämä vitamiinimalli (kuvio 4) pohjautuu Peter Warrin samankaltaiseen hyvinvoinnin malliin. Tätä mallia on kutsuttu affektiivisen työhyvinvoinnin malliksi. Affektiivinen eli tunteisiin vahvasti liittyvä, tunnepitoinen hyvinvointi on yksilötasolla tarkasteltuna yksilön kokeman hyvinvoinnin ydin. Warrin mukaan hyvinvointi on jaoteltavissa siihen liittyvien erilaisten tunnekokemusten perusteella. Näistä kokemuksista hyvinvoinnin avainkokemuksia ovat 1) mieliala – mielihyvä 2) ahdistus – tyytyväisyys 3) masennus – innostus. (Virolainen 2012, 13.) Huomionarvoista on, että Mankan ja Mankan vitamiinimallissa on pitkälti samanlainen jaottelu. Heidän vitamiinimallinsa on jatkumoa Warrin affektiiviselle mallille ja se on kohdistettu tarkemmin työhyvinvointia koskevaksi, mallin alueiden pysyessä pääosin samankaltaisina.

Vitamiinimallissa tarkoitus on kuvastaa työn piirteiden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Mallin mukaisesti on yksittäisen henkilön kohdalla työ jaettu neljään eri osioon. Nämä osiot ovat: työn imun, työssä viihtymisen, stressin ja työuupumuksen alueet. Tässä jaotellussa työn imu ja työssä viihtyminen ovat mallin positiivisia alueita, kun taas stressi ja työuupumus ovat luonnollisesti negatiivisia alueita. (Manka & Manka 2016, 108–109.) Mitä enemmän työntekijä kokee kuvion oikealla puolella olevia tunteita omassa työssään, sitä parempi on myös hänen työhyvinvointinsa. Vasemman puolen tunteita kokiessaan työntekijä voi huonosti ja esimerkiksi sairauslomariski kohoaa. (Virolainen 2012, 14.)

Työn imulla, eli työn ilolla tarkoitetaan siis positiivista tilaa. Mallin mukaisesti työn imussa on kolme erilaista ominaisuutta, eli osa-alueita: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutu-

minen. *Tarmokkuus* on vahva tila, jossa energiatasot ovat korkealla ja henkilö jaksaa panostaa työhönsä. Vastakohtana tälle tilalle on väsymys. *Omistautuminen* taas on tila, jossa työ koetaan merkitykselliseksi ja työntekijä tuntee intoa työnsä tekoon. Omistautuneessa tilassa työntekijän ammattitilpeys on myös koholla. Omistautumisen vastakohta on kyynisyys. Viimeisenä ominaisuutena työn imulle on *uppoutuminen*, eli tila, jossa työntekijä keskittyy ja paneutuu työhönsä voimakkaasti. (Manka & Manka 2016, 109.)

Työn imu motivoi työntekijää sitoutumiseen. Työn imussa oleva työntekijä haluaa antaa parastaan ja toimimaan aktiivisesti työssään. Työn imulla on myös positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin työn ulkopuolella, kotona, parisuhteessa ja perhe-elämässä. Työn imun tila voi myös siirtyä toisiin työntekijöihin. (Manka & Manka 2016, 109.)

Työn imun ohella toisena positiivisena alueena vitamiinimallissa on viihtyminen työssä. Työssä viihtyminen on erittäin tärkeää. Tyytyväinen mielihyvää kokeva työntekijä palautuu paremmin työn tuomasta rasituksesta ja on valmis kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa, sekä pystyy nauttimaan työnsä jäljestä. Viihtyvyyden kautta hyvinvoiva työntekijä saattaa saada uusia innovaatioita työnsä kehittämisen kannalta. Jos työssä viihtyminen on jatkuva ja kaiken ajan vievä olotila, voi se kääntyä myös negatiiviseksi ominaisuudeksi. Viihtymisen alueella jatkuvasti pysyvät työntekijä saattaa pitkästyä ja ruveta haikailemaan uusia haasteita. Työssä viihtymisen alueen puuttuminen kokonaan on merkki siitä, että on syytä miettiä omaa tekemistä ja pyrkiä luomaan uusia tapoja palautumiselle ja sosiaaliselle kanssakäymiselle. (Manka & Manka 2016, 110.)

Myös stressin alue voi olla positiivinen. Tilana stressi panee ihmisen liikkeelle ja valmistee yksilöä kohti parempia suorituksia. Kuitenkin stressitila voi johtaa liialliseen kiireeseen ja tavoittamattomiin asetettuihin vaatimuksiin, joiden myötä omat virheet alkavat lisääntymään ja työstä palautuminen on koetuksella. (Manka & Manka 2016, 110.)

Työuupumuksessa työntekijä on niin sanotusti häiriötilassa. Tälle tilalle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyynistynyt suhtautuminen työhön ja työkavereihin ja oman ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Työuupumuksen alueelle työntekijä voi päätyä, kun hän ei koe saavansa työstä sitä vastinetta, mitä hän on sinne omalla työpanoksellaan, taidoillaan ja uhrauksillaan antanut. (Manka & Manka 2016, 110.)

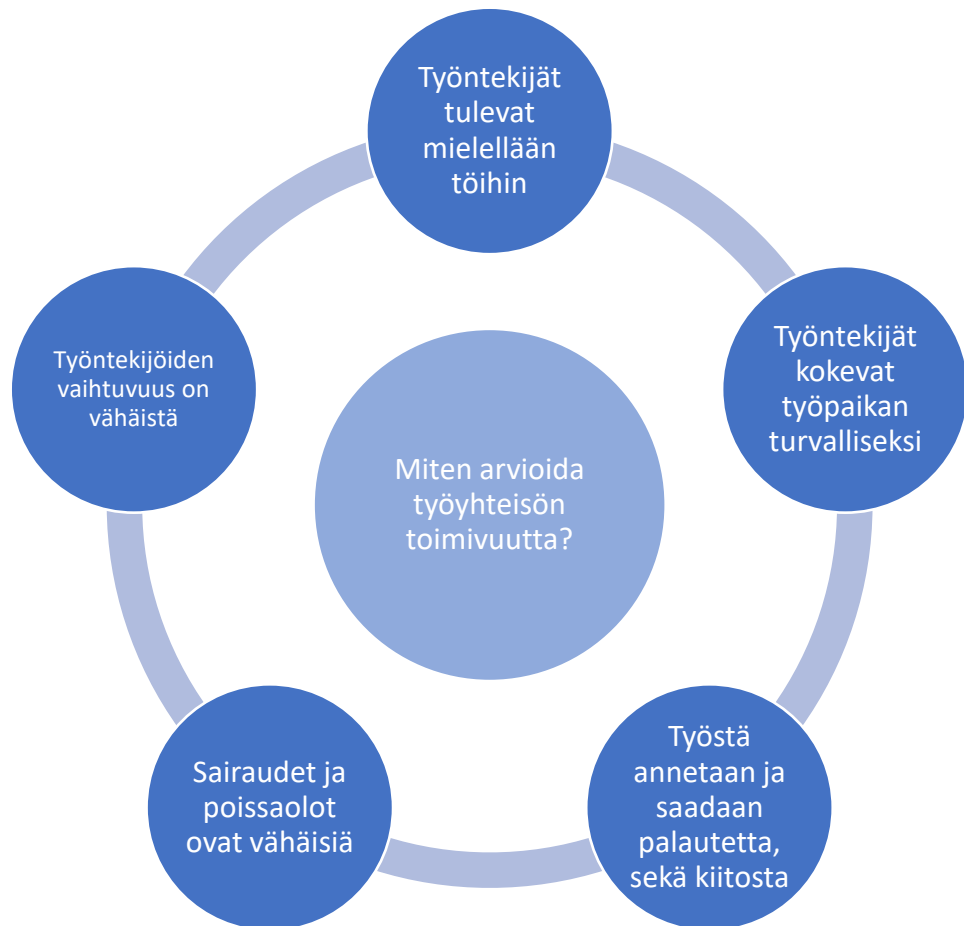
4 TYÖYHTEISÖ

”Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa ryhmän hyvinvointiin.” (Manka 2011, 77.)

Työhyvinvoinnin kannalta merkittävässä roolissa on työyhteisö. Yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde ja yhteisuuden tunne on keskeisin yhteiskuntaa koossa pitävä voima. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin ja kasvaa saadun positiivisen palautteen kautta. *”Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa pääsee täyteen kukoistukseensa.”* (Rauramo 2008, 122.)

Hyvinvoiva ja terve henkilöstö tekee tehokkaasti laadukasta työtä. Nykyaikainen organisaatio voi työsuojelun, koulutuksen ja johtamisen keinoin tavoitella henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä työpaikalla. (von Gruenewaldt 2004, 22.)

Hyvässä työyhteisössä on avoin ilmapiiri, turvalliset työolot ja töihin liittyvät vastuut ja vastuualueet on jaettu selkeästi. Avainasemassa hyvässä työyhteisössä on myös työntekijöiden arvostaminen. Avoimessa työyhteisössä yksilö pystyy itse esittämään omia mielipiteitään ja näkemyksiään siten, että muut kuuntelevat häntä tuomitsematta. Avoimuuteen liittyy myös mahdollisuus pyytää apua ja lupa erehtyä, ilman pelkoa tuomitsemisesta. Toimivan työyhteisön tuki näkyy työkaverien välisissä suhteissa arvostuksena. Kun työntekijät arvostavat toisiaan, pidetään jokaisen työpanosta tärkeänä. (von Gruenewaldt 2004, 46.)



Kuvio 5 Toimivan työyhteisön piirteitä (Talentia)

Työyhteisö kehittyy ja mukautuu ajan myötä. Lähtökohtaisesti mitä pidempään työyhteisö ja sen jäsenet ovat olleet yhdessä, sitä paremmin he tuntevat toisensa. Pidempään yhdessä olleet työyhteisön jäsenet ovat tietoisia toistensa toiminnasta ja toimintamalleista. Avainasemassa työyhteisön kehityksessä on sen jäsenten välinen vuorovaikutus. Tämän vuorovaikutuksen myötä työtä tekevät ihmiset puhuvat ainakin jossain määrin myös työasioista. Työasioista puhuttaessa työyhteisön jäsenet käyvät läpi sitä, miten töitä tehdään ja miten niitä kenties tulisi tehdä. (Manka 2011, 120.)

Puhuminen on avainasemassa työyhteisön vuorovaikutuksessa ja työyhteisö onkin siten puheidensa kaltainen. Minkälaista puhetta kunkin työyhteisössä puhutaan, siihen on jokaisen syytä keskittyä aina aika ajoin. Puheet voivat olla positiivisia, toisia arvostavia ja iloisia. Puheet voivat olla myös negatiivisia, jolloin puhe muuttuu ongelmapuheeksi. (Manka 2011, 120.)

Työelämässä on yleisesti annettu aina enemmän painoarvoa ammatilliselle osaamiselle ja sitä on pidetty tärkeämpänä kuin ihmissuhdetaitoja. Ihmissuhdetaitoihin on yleisesti suhtauduttu lähes itsestäänselvyytenä. Ihmissuhdetaidot ovat kuitenkin olennainen osa vuorovaikutusta. Asiakastyössä yksilön kyky kohdata ja asioida toisten ihmisten kanssa korostuu. Esimerkiksi vaje ihmissuhdetaidoissa, tai niiden puute kokonaan voi vaikuttaa työuupumuksen kehitykseen. (Työterveyslaitos, Hakanen ym. 1999, 88–89.)

4.1 Työyhteisötaidot

Seuraavaksi paneudutaan tarkemmin työyhteisötaitoihin. Työyhteisötaidot ovat monen eri tekijän summa ja niiden hallitseminen, sekä jatkuva kehittäminen ovat oleellisessa asemassa työyhteisön toimivuuden kannalta. Aineistoon perehdyttyäni näkisin, että niitä voisi kuvailla yhdistelmänä vuorovaikutustaitoja ja ihmissuhdetaitoja, hyvää itsetuntemusta ja kykyä joustaa, sekä kykyä ajatella yhteistä hyvää.

Työyhteisötaitoja on kutsuttu myös mm. alaistaidoiksi, kansalaistaidoiksi ja työelämätaidoiksi. Työyhteisötaito käsite kuvastaa paremmin tasavertaisuutta ja nykyaikaa, eikä termiin liity alistavaa autoritääristä vivahdetta. (Manka 2011, 122).

Työyhteisötaidot ovat taitoja, jotka ovat meillä päivittäisessä käytössä, mutta niihin kiinnitetään huomiota vasta kun niissä huomataan puutteita. Paneutuminen omiin työyhteisötaitoihin voi antaa uutta potkua kehittyä yksittäisenä työntekijänä, sekä työyhteisönä. Työyhteisötaitoja kehittämällä voidaan parantaa työhyvinvointia, työssäjaksamista ja sitä kautta työntehokkuutta. (Hiltula 2019, 6.)

Työntekijän keskeisiin taitoihin kuuluu se, että hän huolehtii vastuullisesti työhönsä kuuluvasta prosessista ja sen eri työvaiheista. Hyvä työntekijä pyrkii aktiivisesti kehittämään omaa työhön liittyvää tietotaitoaan ja jakamaan sitä muiden kanssa. Yksi tärkeimpiä työntekijän taidoista on kyky olla työyhteisön jäsenenä. Työelämässä ja työyhteisössä ei riitä vain se, että tekee oman työnsä, vaan on tiedostettava oma henkilökohtainen rooli osana suurempaa kokonaisuutta ja yhteistä työtä. Tämä vaatii työntekijältä niin kykyä osata olla johdettavana, sekä taidon olla työyhteisön jäsen ja lopulta ymmärryksen myös koko työyhteisön yhteisestä prosessista. (Mönkkönen & Roos 2010, 146.)

Työyhteisötaidot edistävät yhteisöllisyyttä. Toisten tervehtiminen töihin tullessa, auttaminen, kuunteleminen ja lupauksen pitäminen ovat taitoja, jotka korostuvat työyhteisön toiminnassa. Työyhteisötaidot näkyvät yksittäisessä työntekijässä omiin työtehtäviin sitoutumisena ja vastuullisuutena. Työyhteisön tasolla ne näkyvät yhteistyötä edistävänä toimintana. Työyhteisön yksilöt toimivat avuliaasti yhteisen hyvän vuoksi, jolloin esimerkiksi ei nipoteta turhasta ja kavereita autetaan, jopa pyyteettömästi. (Manka 2011, 122–123.)

Jari Salminen on kirjassaan *Työntekijän vastuu ja työelämätaidot* (2015) listannut itse koamansa yhteenvedon tärkeimmistä ja keskeisimmistä työyhteisötaidoista. Näiden taitojen merkitys ei ole sidoksissa henkilön työnkuvaan tai substanssiosaamiseen, eli tiettyyn alaan tai työnkuvaan liittyvään erityisosaamiseen, vaan työyhteisötaitojen merkitys on sama kaikille työntekijöille. Salmisen mukaan merkittäviä työyhteisötaitoja ovat:

- Oman ja muiden työntekijöiden roolin ja merkityksen ymmärtäminen omassa työyhteisössä
- Hyvät vuorovaikutustaidot ja palautteen antamis- ja vastaanottokyky
- Yhteisten pelisääntöjen ymmärtäminen ja niiden itsenäinen noudattaminen
- Kyky ratkaista ristiriitoja
- Hyvät ja kohteliaat käytöstavat
- Empaattisuus, eli kyky asettua tilanteessa muiden asemaan

Työyhteisötaidot ovat vahvasti liitoksissa sosiaalisuuteen ja vuorovaikutuskykyihin. Näitä taitoja ei ole jokaisella, mutta työyhteisötaitoja on mahdollista oppia. Haastamalla itseään ja osallistumalla erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin voi yksilö kehittyä myös työyhteisötaitojen saralla. Itsetutkiskelulla ja omien tuntemuksien, ajatuksien, sekä toiminnan tarkkailulla voi myös kehittää työyhteisötaitojaan. Tämä ei ole helppoa ja vaatii henkilöltä omatoimisuutta ja rohkeutta, sekä itsetuntemusta. (Salminen 2015, 135–136.)

4.1.1 Työyhteisökokemus

” Ei riitä, että osaa työnsä, pitää osata tehdä sitä yhdessä muiden kanssa.” (Mönkkönen & Roos 2010, 146.)

Jos henkilö omaa pitkän kokemuksen samasta työyhteisöstä, voi se lopulta kääntyä kaikkien positiivisten puolten jälkeen myös negatiiviseen suuntaan. Pitkä kokemus samasta työyhteisöstä voi sokeuttaa työyhteisön tavoille ja uskomuksille. Jotta henkilön työyhteisötaidot pysyvät päivittyneinä, on myös erilaisissa työyhteisöissä työskenteleminen merkittä-

vää työyhteisössä olemisen taitojen kasvattamiselle. Eri työyhteisöissä toimimalla, voi huomata käytäntöjen vaihtelevan suurestikin, mutta samalla huomaa, että samaa työtä voi tehdä hyvin eri tavoilla ja erilaisissa yhteisöissä. (Mönkkönen & Roos 2010, 146.)

4.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma on työyhteisön ja yksilön oma henkinen voimavara. Se kuvaa työyhteisön henkistä tilaa. Sen olemassaolo voi näkyä positiivisesti yhteisön toimintaan, tai vastaavasti sen puute negatiivisesti. (Manka 2016, 76, 132.) Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä. Työntekijät kokevat terveytensä paremmaksi, jos työpaikalla on paljon sosiaalista pääomaa. (Talentia.)

Sosiaalinen pääoma on vaikeasti määriteltävissä oleva käsite. Sille ei ole tällä hetkellä olemassa yhtä ja ainoaa oikeaa määritelmää, saati selkeää tapaa sen mittaamiseen. (Oksanen 2009, 12.) Sosiaalisen pääoman on kuitenkin monien tutkimusten perusteella osoitettu vaikuttavan terveyteen (Oksanen 2009, 5). Yksinkertaistettuna sosiaalisen pääoman voi mieltää yhteisön sisäisinä kytköksinä, jaettuina arvoina, sekä näkemyksinä. Näiden kautta työyhteisössä syntyy keskinäistä luottamusta ja se toimii yhdessä vastavuoroisesti (Keeley 2007, 104.)

Tuula Oksasen tutkimuksen perusteella sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttaa työntekijöiden terveyteen. Työpaikalla vietetään paljon aikaa, joten sen merkitys terveyden näkökulmasta on siis merkittävä. Työyhteisöissä, joissa sosiaalisen pääoman määrä on vähäistä, on riski terveyden heikentymiselle 1,3-kertainen keskimääräiseen verrattuna. Kyseisissä työyhteisöissä on myös kohonnut 30–50-prosenttinen riski masennusoireiden nousulle. Yksilöillä, joilla on vähän sosiaalista pääomaa, on sama riski terveyden heikentymiselle jo 1,8-kertainen. (Manka & Manka 2016, 132–133.)

Sosiaalista pääomaa syntyy yhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Sen kasvu on jatkuvaa. Tätä kasvua tapahtuu aina kun sitä käytetään. Tällöin työyhteisö, joka on pidempään yhdessä, omaa enemmän sosiaalista pääomaa ajan myötä. Sosiaalisen pääoman synty kehittää yhteisön välistä vuorovaikutusta ja toimintaa kasvattamalla keskinäistä luottamusta, vastavuoroisuutta, sekä verkostoitumista. Se toimii sekä yksilön, että työyhteisön voimavarana. Sen avulla voidaan tehostaa tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 132.)



Kuvio 6: Sosiaalisen pääoman syntyyn vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2016, 134.)

Kuviosta 6 on nähtävissä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat sosiaalisen pääoman syntyyn työyhteisössä. Kaikki tekijät vaikuttavat kokonaisuuteen ja ovat siten liitoksissa toisiinsa. Työyhteisön positiivinen toiminta, vuorovaikutus ja muut piirteet näkyvät sosiaalisen pääoman rakentumisena.

Sosiaalisen pääoman eri muodoista on tutkijoiden lomassa ilmennyt paljon eri näkemyksiä. Eräällä suhteellisen suoraviivaisella lähestymistavalla sosiaalinen pääoma jaetaan kolmeen pääkategoriaan. Näitä kategorioita ovat siteet (bonds), sillat (bridges) ja liitännät (linkages). Siteet yhdistävät ihmiset yhteisen identiteetin perusteella. Tämä tarkoittaa vahvaa ”me” tunnetta. Sitä ilmenee perheiden ja läheisten ystävien kesken, sekä saman kulttuurin tai etnisyyden jakavien joukossa. Silloilla taas tarkoitetaan yhteyksiä, jotka ulottuvat jaetun identiteetin ulkopuolelle. Esimerkiksi kaukasiin ystäviin, kollegoihin tai yhteistyökumppaneihin. Liitännöillä tarkoitetaan ihmisten ja ryhmien välisiä yhteyksiä, jotka liittävät heidät yhteen, heidän sosiaalisesta asemastaan riippumatta. (Keeley 2007, 103.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

5.1 Tämän työn tutkimusmenetelmä

Tämä työ on toteutettu kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimusmenetelmä tulee tyypillisesti kyseeseen niiden ilmiöiden kohdalla, joista ei vielä ole teorioita, eikä niitä siten ole vielä tarkemmin tutkittu. Ilmiötä ei siis vielä tunneta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään mikä jokin ilmiö on ja siten vastaamaan kysymykseen ”Mistä tässä (ilmiössä) on kyse?”. (Kananen 2017, 32.) Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaamisen, ymmärtämisen ja tulkinnan kautta ilmiön syvälinen ymmärtäminen (Kananen 2017, 35).

Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, kuten määrällinen tutkimus. Määrällisessä tutkimuksessa pohjalla on aina jo tunnettu ilmiö ja hyvä käsitys siitä. Laadullinen tutkimus on vasta selvittämässä tuota ilmiötä. (Kananen 2017, 32.) Laadullisessa tutkimuksessa käytetään tutkimuskeinoja sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin, ja niiden pohjalta tehtyihin yleistyksiin (Kananen 2017, 35).

Laadullinen tutkimus soveltuu erityisen hyvin tilanteisiin joissa:

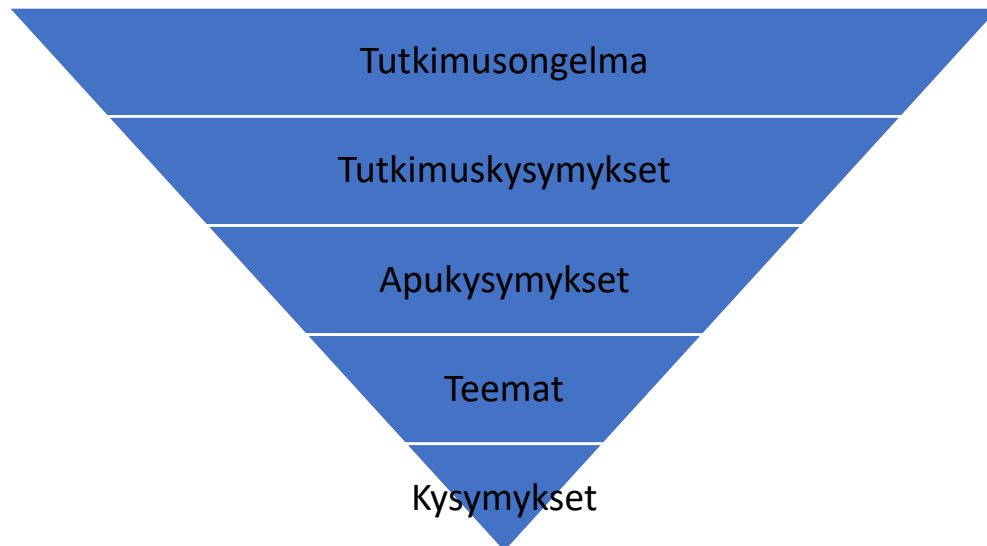
- Tutkittavasta ilmiöstä ei vielä ole tietoa, teorioita, eikä tutkimuksia.
- Ilmiöstä halutaan saada syvällisempi näkemys
- Halutaan luoda uusia teorioita ja hypoteeseja
- Ilmiöstä halutaan hyvä kuvaus

(Kananen 2017, 33.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on vakituisten partiojon vaikutus yksittäisen poliisin ja ryhmän (lähityöyhteisö) työhyvinvointiin. Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti ja se ei ole ilmiönä uusi tai tuntematon. Vakipartiomallia ei kuitenkaan ole vielä tutkittu, joten myös sen vaikutukset työhyvinvointiin ovat selvittämättä. Tieteelle on tyypillistä kaiken epäily (Kananen 2017, 33). Tämän vuoksi on syytä selvittää, miten vakipartiomallin vaikutukset näkyvät. Olen siis päättänyt tässä opinnäytetyössä käyttämään laadullista tutkimusmenetelmää, jotta tästä ilmiöstä saataisiin parempi käsitys ja sitä voitaisiin mahdollisesti tutkia tulevaisuudessa isommassa mittakaavassa ja eri näkökulmista. Tutkimus toteutettiin haastattelumenetelmällä.

5.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Jokaisen tutkimuksen taustalla on tutkimusongelma. Tutkimusongelma muutetaan tutkimusta varten tutkimuskysymykseksi, jonka tarkoitus on ratkaista tutkimusongelma. (Kananen 2017, 60.)



KUVIO 7 Tutkimukseen liittyvät erilaiset ja eritasoiset kysymykset. (Kananen 2017, 60.)

Laadullinen tutkimus rakentuu aina teemakysymyksien varaan, koska ilmiötä ei tunneta, jolloin ei voida esittää tarkkoja yksityiskohtaisia kysymyksiä (Kananen 2017, 61).

Tämän työn tutkimusongelmana on se, miten poliisin operatiivisessa kenttätoiminnassa käytettävä vakituinen partiojako vaikuttaa työhyvinvointiin. Tästä muotoutuu kaksi tutkimuskysymystä: ”Vaikuttaako poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa käytetty vakituinen partiojakomalli työhyvinvointiin?” ja ”Miten poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa käytetty vakituinen partiojakomalli vaikuttaa yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin?”.

Tutkimuskysymyksien tueksi olen määritellyt seuraavanlaiset apukysymykset:

1. Partiojaon merkitys työhyvinvoinnin kannalta
2. Henkilökemioiden merkitys
3. Vakipartion jäsenten välinen luottamus
4. Vakipartion yhteistyö
5. Partioiden jako ja siihen vaikuttaminen
6. Asema partiossa ja sen vaikutukset
7. Vakipartioiden muodostaman työyhteisön keskinäinen toiminta

Apukysymyksien pohjalta loin lopulta teemat teemahaastatteluita varten. Näiden teemojen kautta keskustelua käytiin haastateltavien kanssa. Olin luonut teemojen alle ranskalaisilla viivoilla kohtia, jotka jokaisen teeman kohdalla tulisi vähintään käydä haastateltavan kanssa läpi. Nämä kohdat näkyvät tarkemmin tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 1). Nuo kohdat eivät olleet välttämättä eksakteja kysymyksiä, vaan suuntaa antavia ohjenuoria ja toimivat tukena haastattelijan muistille. Useat näistä tarkentavista kohdista tulivat luonnollisesti keskustelun aikana esille haastateltavien kanssa. Haastatteluissa käytetyt teemat olivat:

1. Työssä viihtyminen
2. Vakipartion jäsenten välit ja kemia
3. Vakipartion toiminta työtehtävillä
4. Työturvallisuus
5. Asema vakipartiossa
6. Työyhteisön toiminta
7. Partioiden luominen

5.3 Haastateltavien valinta

Olen valinnut tätä tutkimusta varten haastateltavaksi neljä poliisihenkilöä, jotka kaikki työskentelevät valvonta- ja hälytystoiminnassa, eli kentällä. Haastateltaviksi valikoitui pelkästään valvonta- ja hälytystoiminnan henkilöitä, koska halusin haastatella juuri niitä henkilöitä, jotka toimivat parhaillaan vakipartiossa. Valitsin haastateltavikseni kolme poliisia Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta ja yhden poliisin Helsingin poliisilaitokselta.

Kolme haastateltavaa olivat siis Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta ja tarkemmin Espoon pääpoliisiasemalta. Laitoksella on vakipartiomalli käytössä, joten laitoksen henkilökunta oli looginen valinta tätä tutkimusta varten. Haastateltavien valinta ei ollut satunnainen, sillä suoritin itse esityötä siten, että haarukoin henkilöstöstä potentiaalisia haastateltavia, joilla olisi vakipartiomallin suhteen sanottavaa. Tämä valikointi suoritettiin niin objektiivisesti kuin pienen otannan valinnan voi mielestäni suorittaa. Minulle oli tärkeää saada henkilöitä haastatteluun, jotka olivat toimineet vakipartiossa ja halusivat siitä myös vapaasti puhua. Haastateltavien oma kanta vakipartiomallia koskien selvisi minulle tarkemmin vasta haastatteluiden myötä, eikä heidän lähestymiskulmansa aiheeseen vaikuttanut heidän valintaansa.

Helsingin poliisilaitokselta valikoitui yksi henkilö haastateltavaksi. Helsingin poliisilaitoksella vakipartiomalli ei ole käytössä, vaan siellä valvonta- ja hälytystoiminta pyörii niin

sanotusti vaihtuvalla/satunnaisella partiojaolla. Tämän muista eriävän haastateltavan valinnan taustalla on ollut saada toisenlainen näkemys vakipartiomallin ulkopuolelta. Haastattelutavalla oli kuitenkin myös kokemusta vakipartiosta harjoitteluohjaajan asemassa.

Haastateltavat ovat anonymiteetin säilyttämiseksi nimetty tässä opinnäytetyössä nimillä H1, H2, H3 ja H4.

5.4 Haastatteluiden toteutus

Haastatteluiden toteutuksessa on käytetty menetelmänä teemahaastatteluita. Teemahaastattelu tarjoaa tarkoitukseen sopivan avoimet raamit haastatteluille ja ilmiötä koskevan tiedon keruulle. Teemahaastattelussa haastateltavaa keskustelutetaan aiheeseen, eli ilmiöön liittyvistä asioista ja tällä tavoin tutkija pyrkii ottamaan ilmiön ja sitä koskevan tiedon haltuunsa. Tutkijan vastuulla on jonkinlainen ennakkonäkemys tutkittavasta ilmiöstä, jotta haastatteluun valitut teemat palvelevat tarkoitusta. (Kananen 2017, 95–96.)

Haastattelussa käytetyt eri teemat muodostavat keskustelun aiheen. Keskustelun aikana haastattelija esittää mahdollisimman yleisluontoisia, avoimia kysymyksiä, joiden tarkoituksena ja tuloksena haastateltava kertoo omaa tarinaansa ja omaa näkemystään aihealueesta. Avoimien kysymyksien kautta tutkija avartaa omaa ymmärrystään aiheesta. (Kananen 2017, 98.)

Teemahaastattelu pyörii nimensä mukaisesti teemojen ympärillä, mutta siihen kuuluu myös tarkentavia kysymyksiä, jotka voivat olla ennalta mietittyjä tai ne voivat muodostua haastattelun aikana. Teemahaastattelua onkin verrattu sipulin kuorimiseen, jolloin ilmiötä avataan kerros kerrokselta ja päästään lopulta asian ytimeen. (Kananen 2017, 96–97.)

Kaikki neljä haastattelua toteutettiin kasvotusten ja ne nauhoitettiin, sekä litteroitiin. Nauhoitus tehtiin sen vuoksi, että haastattelussa pystyttiin keskittymään tarkasti itse tilanteeseen ja siihen mitä haastateltava aiheesta kertoo, jolloin haastattelutilanteessa säilyi aito vuorovaikutus (Kananen 2017, 104). Haastatteluiden pohjalta saadut tallenteet yhteismitallistattiin, eli litteroitiin tekstimuotoon, jotta saatua aineistoa olisi helpompi käsitellä ja analysoida (Kananen 2017, 134).

Haastatteluiden pohjalta tuli neljä tallennetta, joissa oli yhteensä 175 minuuttia nauhoitettua puhetta. Litterointi toteutettiin karkeana litterointina, jossa jo litterointia tehdessä suoritettiin tekstin tiivistämistä (Kananen 2017, 134.) Tekstistä poistettiin ylimääräisiä äännähdyksiä ja tekstiin ei sisällytetty taukojen pituuksia, eikä äänenpainotuksia.

Litteroidessa tallenteet kuunneltiin läpi ensin 0,5 kertaisella nopeudella ja kirjattiin samalla kuultu tarkasti ylös. Toisella kuuntelukerralla nauhoitteet käytiin läpi normaalilla nopeudella, jotta saatiin varmistettua kirjatun tekstin paikkansapitävyys ja tehtiin mahdolliset muutokset ja tarkennukset. Litteroinnin kesto oli ajallisesti noin nelinkertainen haastatteluiden/nauhoitteiden pituuteen verrattuna. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 36 sivua. Litterointi tehtiin erillisille Word-tiedostoille ja litterointiin käytettiin fonttityyliä Times New Roman, fonttikokoa 12 ja riviväliä 1,15.

Tässä tutkimuksessa käytetyn teemahaastattelun runko on liitetty liitteenä tähän opinnäytetyöhön (liite 1).

6 TULOKSET JA ANALYYSI

Seuraavaksi käydään läpi haastatellut henkilöt ja heidän lyhyet taustatietonsa, sekä heidän kertomansa pohjalta saatua aineistoa ja analysoidaan saatua aineistoa teemoittelun avulla. Lopuksi tehdään yhteenveto tutkimuksella saavutetuista tuloksista.

6.1 Haastateltavat

Tässä kohtaa esitellään tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien taustatietoja. Kaikki osallistuneet olivat miehiä, jotka työskentelevät poliisin valvonta- ja hälytystoiminnassa, eli kenttätyössä.

6.1.1 Haastateltava 1 (H1)

Ensimmäinen haastateltu poliisi oli 27-vuotias mies, jolla on kokemusta valvonta- ja hälytystoiminnasta kolme ja puoli vuotta. Kokemukseen ei ole laskettu työharjoittelun osuutta. Haastateltava työskentelee Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella ja hänellä on kokemusta vakipartio-järjestelmästä käytännössä koko virkauraltaan. Hänellä on ollut jäsenenä viidessä eri vakipartiossa. Näistä viidestä on hän ollut kahdessa partiossa nuorempi partion jäsen

ja kolmessa hän on ollut vanhempi partionjäsen, eli partionjohtaja. Pisin yksittäinen kokemus vakipartiosta hänellä oli kaksi vuotta saman vakiparin kanssa partiossa, jossa H1 oli itse nuorempana partion jäsenenä.

6.1.2 Haastateltava 2 (H2)

Toinen haastateltava poliisi oli 57-vuotias mies. H2 työskentelee Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella. Hän on työskennellyt poliisissa vuodesta 1986 asti, eli 34 vuotta. Hän on työskennellyt koko uransa valvonta- ja hälytystoiminnan, eli kenttätyön puolella. H2 ei muistanut tarkkaa vakipartioiden määrää, joissa hän on osallisena ollut, mutta niitä on ollut useita ja viimeisin on pituudeltaan noin 7 vuotta. H2 on työskennellyt myös aiemmin kenttäjohtajana ja ollut omassa ryhmässään esimiesasemassa. H2 on mittavan kokemuksensa vuoksi ollut jo pitkään partionjohtajana niin vakipartioissa, kuin satunnaisissakin partioissa.

H2 oli ollut käytännössä koko mittavan työuransa vakipartioissa. Hän nosti haastatteluissa esille vahvasti sen, kuinka rutiinin kehittyminen työparin kesken parantaa yleistä tekemistä ja sitä kautta omaa tyytyväisyyttä työntekoon. H2 kertoi, kuinka pitkä työhistoria nykyisen vakipartiokaverin kanssa oli kehittynyt jo siihen asteeseen, että H2 tiesi jo ennalta työtehtävällä työparinsa toimintatavat ja tiesi lähtökohtaisesti ennalta, mitä partiokaveri seuraa-vaksi aikoi tehdä.

6.1.3 Haastateltava 3 (H3)

Kolmas haastateltava oli 31-vuotias mies Helsingin poliisilaitokselta. Hänellä on kolmen ja puolen vuoden työkokemus poliisissa, sekä Poliisin AMK-tutkintoon lukeutuva n. 10 kuukauden työharjoittelu. Valvonta- ja hälytystoiminnassa hän on työskennellyt kaksi ja puoli vuotta. H3 ei ole työskennellyt virallisesti vakipartiossa, koska Helsingin poliisilaitoksella ei ole vakipartioita käytössä. H3 on kuitenkin toiminut kahden eri Poliisin AMK-tutkinnon työharjoittelijan omana ohjaajana, jolloin hän on ollut vakituisesti tuon työharjoittelijan kanssa. Ohjaussuhteen voi rinnastaa vakipartiosuhteeseen, koska työvuoroon tullessa ohjaaja ja ohjattava työskentelevät lähtökohtaisesti yhdessä ennalta sovitusti pidemmän ajanjakson aikana. Myös H1 kohdalla ohjaussuhde laskettiin vakituiseksi partiosuhteeksi.

6.1.4 Haastateltava 4 (H4)

Neljäs ja viimeinen haastateltava oli 31-vuotias mies Länsi-Uudenmaan poliisilaitokselta. Hänellä on viiden vuoden työkokemus poliisissa, josta noin 4 vuotta on valvonta- ja hälytystoiminnassa. H4 on ollut neljässä eri vakipartiossa, joista kolmessa hän on ollut nuorempi partionjäsen. Pitkäaikaisin vakipartio hänellä oli kestoaltaan noin kolme vuotta, jossa H4 oli itse partionjohtajana. Kyseisessä partiossa H4:n ja hänen nuoremman partiokaverinsa virkaiässä oli noin vuoden ero. H4 mainitsi tuon partion olleen erittäin menestyksekkäs niin työssä viihtymisen, kuin työn sujuvuudenkin puolesta. H4 oli tullut lähes välittömästi hyvin toimeen partiokaverinsa kanssa, ja heidän välilleen oli kehittynyt tehokkaan työsuhteen lisäksi myös henkilökohtainen syvempi ystävyssuhde.

Se on se lähin tuki. Sä vietät sen (partiokaverin) kanssa varmaan enemmän aikaa kuin oman puolison, kyllä se on tärkeitä, että sen kanssa viihtyy. (H4.)

6.2 Teemoittelu

Tutkimusta tehdessä on aineistonkeruun jälkeen vuorossa aineiston analysoiminen. Aineiston keruuvaihe ja analysointivaihe voivat myös vuorotella. Tällöin kerättyä aineistoa analysoidaan jatkuvasti, kun sitä saadaan kerättyä ja tutkittavasta ilmiöstä saadaan jatkuvasti parempi näkemys. (Kananen 2017, 131.)

Haastatteluiden pohjalta saadun aineiston analysoimiseen olen tässä opinnäytetyössä käyttänyt teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottaa keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Teemoiksi voidaan hahmottaa sellaisia aiheita, jotka toistuvat aineistossa erinäisissä muodoissa. Analyysimenetelmänä teemoittelu etenee teemojen muodostamisen ja ryhmittelyn kautta yksityiskohtaisempaan tarkasteluun asti. (Jyväskylän Yliopiston Koppa.)

Teemoittelu on luonteva etenemistapa teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Haastateltavan kanssa on jo haastatteluhetkellä puhuttu eri teemoista. Saatu aineisto voidaan litte-roinnin jälkeen järjestellä teemoittain. Teemat voivat muistuttaa jo aineistonkeruuvaiheessa käytetyn haastattelurungon teemoja, mutta näin ei aina käy. On myös mahdollista, että aineistosta löytyy uusia teemoja, tai jo luodut teemat käsitellään eri tavalla. Tämän vuoksi

litteroidun aineiston käsittely onkin syytä suorittaa objektiivisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Itse haastatteluihin olin luonut tästä opinnäytetyöstä liitteenä löytyvät haastattelupohjat ja niissä oli itse määrittelemäni teemat, joiden pohjalta keskustelua käytiin. Aineiston analyysia varten olen teemoitellut saadun aineiston uudelleen vastaamaan haastatteluissa ilmenneitä aiheita.

Haastatteluiden pohjalta olen analyysivaiheeseen koonnut seuraavanlaisia teemoja vakipartiomallin vaikutuksista työhyvinvointiin:

- Vakiparin tunteminen ja henkilökemiat
- Työssä viihtyminen
- Työturvallisuus
- Ammatillinen kehittyminen
- Asema vakipartiossa
- Toimimattomat vakipartiot
- Vakipartiot työyhteisössä

Syntyneet teemat olivat vahvasti liitoksissa toisiinsa ja selkeää rajavetoa eri teemojen välille oli lopulta vaikea tehdä. Tämän vuoksi teemojen otsikoiden alla voi olla toisiaan sivuaavia, tai toisiinsa liittyviä kohtia. Näiden edellä mainittujen teemojen lisäksi keskustelun aiheeksi nousi myös vakipartiomallin haastaminen, johon sisältyi mahdolliset muut partiojakomallit. Käsittelen sen erillisenä otsikkonaan teemoittelun yhteydessä.

6.2.1 Vakiparin tunteminen ja henkilökemiat

Partiojaon merkitys, eli se kenen kanssa vakipartiossa työskennellään, oli kaikkien haasteltavien mielestä tärkeää. Aineistoa analysoidessa vakiparin tunteminen, avoimuus ja keskinäiset henkilökemiat osoittautuivatkin kaikkein oleellisimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Partiojaon ja henkilökemioiden merkitys nostettiin myös esille satunnaisissa/vaihtuvissa partioissa, joita saattaa syntyä väliaikaisesti yksittäiseen työvuoroon esimerkiksi sairastumisen vuoksi.

Sanon että se on tärkein yksittäinen tekijä sun työhyvinvoinnissa, että sulla on semmonen partiokaveri, jonka kanssa sä tulet toimeen ja kenen kanssa on kiva tehdä töitä (H4).

Vakipartiossa, jossa se homma ei toimi, autossa on hiljaista tai muutenkaan ajatukset ei sovi yhteen ja se on tosi raskasta. Silloin voi tulla jopa niitä tilanteita, että sä elät niistä vuoroista, kun sä huomaat, että se sun vakipari on esimerkiksi lomilla ja sä huomaat, että saat ajaa jonkun toisen kanssa. (H4.)

H4 kertoi olleensa vakipartiossa, jossa keskinäinen kommunikaatio ja henkilökemiat eivät yksinkertaisesti kohdanneet lainkaan. Hän kuvasi työvuorojen olleen hyvinkin raskaita, kun ajatukset eivät sopineet yhteen ja työvuorot kuluivat hiljaisesti autossa istuskellen. H4 mainitsi jopa tilanteen edenneen siihen asti, että vakiparin ollessa lomilla, oli hän kokenut ilontunnetta siitä, että pääsi työskentelemään toisten kanssa. H4:llä ja hänen työparillaan oli ollut koviakin sanallisia yhteenottoja työvuorojen aikana.

Et se ei niinku toiminut se homma. Oltiin niin eri mieltä joistain asioista, tai jos sovittiin jotain niin se sopiminen ei koskenut sitä toista osapuolta ollenkaan. (H4.)

H4 muistutti, että vakiparin kanssa tulee vietettyä lähes enemmän aikaa kuin oman puolisonsa kanssa, jolloin henkilökemioiden vaikutus työhyvinvointiin on hänen mielestään se tärkein yksittäinen tekijä.

Edellä mainitun tapauksen vastapainoksi H4:llä oli noin kolmen vuoden pituinen menestyskäs vakipartio, jossa he olivat vakiparinsa kanssa tulleet täydellisesti toimeen. H4 kertoi, että tässä partiossa oli kohdannut kemiat, työmotivaatio ja käytännössä kaikki muukin. H4 mainitsi tuon vakipartiokaveruuden olleen ”rakkautta ensi silmäyksellä”. H4 oli myös nyt jo vakipartion teiden erottua edelleen aktiivisesti tekemisissä vanhan parinsa kanssa, ja molemmat olivat edelleen läsnä toistensa elämässä. H4 olikin jopa huolissaan siitä, löytääkö hän enää yhtä toimivaa vakiparia rinnalleen.

Partiokaverin tunteminen ja rutiinien luominen oli H3:n mielestä ehdoton etu vakipartiomallissa. Hänen mukaansa tutun vakiparin kanssa yllätyksiä työtehtävillä tulee vähemmän ja partion toimintatapoja voi jatkuvasti hioa paremmiksi. Työtehtävillä kohdattujen tilanteiden läpikäynti ja keskustelu, sekä analysointi on paremmin mahdollista ja sitä kautta partion toiminta voi kehittyä paljon.

Myös H2 nosti jatkuvasti esille positiivisessa valossa partiokaverin tuntemisen. Kun tietää ja tuntee toisen osaamisen tason, hänen hyvät ja huonot puolensa, on helpompi roolittaa

tekemistä vakipartiossa. Pidemmän partiokaveruuden myötä H2 näki, että monista asioista ei tarvitse edes enää sopia ollenkaan erikseen, vaan tietyistä toimintatavoista on tullut jo automaatioita ja itse on jo oppinut lukemaan toista partiojäsentä.

H3:n kokemus vakipartiomallista oli tuonut mukanaan positiivisen näkemyksen partion keskinäiseen vuorovaikutukseen. He pystyivät partiokaverinsa kanssa puhumaan asioista laidasta laitaan, niin työstä, kuin sen ulkopuoleltakin. Hän ilmaisi tyytyväisyytensä siihen, että ei tarvitse olla pitkiä aikoja hiljaa autossa. H3 näki omassa vaihtuvassa partiijaossaan negatiivisena juuri uusien työparien kanssa työskentelyyn liittyvän pakollisen ”small talkin”.

H2 koki avoimuuden ja vuorovaikutuksen toteutuvan vakipartiomallin myötä hyvin. Hän on itse pystynyt puhumaan avoimesti vakipariensa kanssa vapaasti asioista työasioiden ulkopuoleltakin. Samanlaisia kokemuksia oli myös H1:llä ja H4:llä. Rehellinen ja aito vuorovaikutus toteutui paremmin, kun partiokaveri oli tuttu.

Kun on muodostunut varsinainen vakiparisuhde, niin on onnistunut. Siinä tulee semmoinen aika syvä luottamus siihen työpariin. Siihenhän se perustuu. (H2.)

Puhuttaessa vakiparin satunnaisesta vaihtumisesta toiseen partiokaveriin yksittäisessä työvuorossa, oli kaikilla haastateltavilla aiheesta hyvin ristiriitaisia tunteita. Edellä mainittuja tilanteita voi siis tulla esimerkiksi sairastumisen tai muun poissaolon vuoksi, jolloin vakipartio ajaa erillään ja partiokaveriksi tulee toinen henkilö omasta ryhmästä, tai sen ulkopuolelta.

Onhan se siten aina vähän se, että kenes kanssa sitä nyt itensä löytää. Voi olla kivaa, tai sit voi olla vähemmän kivaa. (H4.)

Haastateltavista H1, H3 ja H4 kokivat vakiparin vaihtumisen lähtökohtaisesti arpapelinä. Työvuoron kulku oli haasteltavien mukaan vahvasti sidoksissa siihen, kuka uusi partiokaveri on. Myös asema, jossa itse partiossa on, oli vaikuttava tekijä. H1 kertoi kokevansa raskaampana työvuorot uuden tuntemattoman partiokaverin kanssa, koska niihin kuului aina pakollinen tutustumiskeskustelu. H4 kertoi vakiparin vaihtumisen vaikuttavan jo työvuoron aloitukseen, kun huomaa, että ei vietäkään työpäivää sen henkilön kanssa, jonka kanssa tulee hyvin toimeen.

H2 näki satunnaisen vaihtelun hyvänä asiana. Jatkuva partiokaverin vaihtuminen ei häntä kuitenkaan miellyttänyt. Vaihtuvuus ei tuonut hänen mielestään pysyvyyttä ja liika vaihtuvuus alkaa käydä hänelle henkisesti raskaaksi. H2 mainitsi pitävänsä henkistä työvuoroon valmistautumista erittäin tärkeänä osana työvuoron sujuvuuden kannalta. Kun työvuoron alussa joutuu sopeutumaan uuteen tilanteeseen, voi se olla henkisesti raskasta.

Se työvuoro lähtee paljon sujuvammin käyntiin, kun että se valmistautuminen tapahtuu vasta siinä vaiheessa, kun tuut työpaikalle (H2).

H3 painotti, ettei äkillinen muutos haittaa häntä, jos hän saa sen tietää etukäteen. Kuitenkin samaan aikaan H3 mainitsi tilanteen riippuvan siitä, kuka partiokaveriksi lopulta tulee. Erityisen stressaavana H3 koki sen, että hän saa kuulla partiokaverin vaihtumisesta etukäteen, mutta ei saa tietää sitä kenen kanssa työskentelee. Tämänkaltaisen tilanteen H3 kertoi vaikuttavan käytännössä koko työvuoroa edeltävään päivään negatiivisesti.

Mutta jos mä en tiedä ollenkaan kenen kanssa mä ajan, niin kyllä se vaikuttaa siihen koko edeltävään päivään. Sanotaan, että jos mä oon menossa, vaikka yövuoroon ja mä tiedän että musta onki tullut nyt semmonen varamies, niin kyllähän se niinku stressaa ja ärsyttää jo valmiiksi. (H3.)

6.2.2 Työssä viihtyminen

H4 koki mielialansa töihin tullessa loistavaksi, silloin kun tietää työskentelevänsä oman hyvän vakiparin kanssa. Hän kertoi, että on kivaa tehdä töitä työparin kanssa, kun ajatukset kohtaavat, on hauskaa ja juteltavaa riittää muistakin kuin työasioista. Myös luottamus partiokaveriin oli H4:n mielestä tärkeää ja vaikutti mielialaan jo töihin tullessa. H4 totesi, että vakipari on se lähin tuki, jonka kanssa vietetään valtavasti aikaa.

H2 koki työn ennustettavuuden tärkeäksi oman työhyvinvointinsa kannalta. H2:n mukaan on mielekästä, kun tietää kenen kanssa työskentelee ja mitä työvuoron aikana ollaan tekemässä. Tuolloin pystyy valmistautumaan työvuoroon sopivalla tavalla.

Kun tulla töihin, niin koen sen mielekkääksi, että tiedetään mitä tullaan tekemään. Pystyy valmistautumaan työvuoroon ja tuota, yks merkittävä siinä on se, että tietää kenen kanssa

tulee työskentelemään. Semmonen henkinen valmistautuminen tulevaan työvuoroon. Se helpottaa sen työvuoron aloittamista ja työvuorossa työskentelyä. (H2.)

H2 näki vakipartiomallissa edun työssä viihtymisen osalta myös siinä, että vakiparin yhdessäolo muuttuu hyvin pian syvällisemmäksi. Alkutaipaleen tutustumiskeskustelut ja vastaavat perusteet on käyty jo läpi ja vakiparissa jää tilaa vakiparisuhteen, sekä työnteon kehittymiselle. H2 kuvasi tätä työnteon jatkumona, eli oman vakipartion työnkuvan jatkuvana kehittämisenä. Vakipari voi kehittää omia mielenkiinnon kohteita, joihin kohdennetaan omaa vapaasti ohjautuvaa työaika. Tätä toimintaa voi vakiparin kanssa jalostaa jatkuvasti pidemmälle. Tämänkaltainen toiminta ei H2:n mukaan ole mahdollista muuten kuin vakipartiossa.

Juuri itseohjautuvan työajan kehittämisen mahdollistaminen oli H2:n mielestä vakipartiomallin kulmakiviä niin työssä viihtymisen, kuin muutenkin työhyvinvoinnin kannalta.

Kuitenkin aina jää enemmän tai vähemmän vapaasti ohjautuvaa työaika, niin olisi se näkymä siitä, että mitä ollaan tekemässä vapaasti ohjautuvalla ajalla. Pidän sitä myös työhyvinvoinnin kannalta varsin merkittävänä. Sit jos sillä vapaasti ohjautuvalla työajalla voi tehdä sitä mikä niinku oikeasti kiinnostaa ja mitä oikeasti osaa, niin pidän sitä tosi hyvänä asiana. Sen mahdollistaa vakipartiosysteemi. (H2.)

H3 oli viihtynyt hyvin vakipartiossa ollessaan. Hän kuitenkin nosti esille sen, että viihtymiseen saattaa vaikuttaa hänen asemansa partionjohtajana ja ohjaajana. Tämän vuoksi H3 on saanut toteuttaa vakipartiossa ollessaan itselleen mieluisia asioita. H3 tiesi suoraan, että ollessaan mahdollisesti vakipartiossa joidenkin oman ryhmänsä jäsenten kanssa, olisi työ epämiellyttävää. H3 nosti henkilökemiat ja partion johtosuhteet merkittäväksi seikaksi työssä viihtymiselle.

Muiden haastateltavien tavoin myös H1 näki vakipartiomallin merkityksen olevan iso työssä viihtymiselle. Hän kuvasi mielialansa töihin tullessa olevan hyvä silloin, kun hän tiesi tulevaisuutta työskentelemään tutun vakiparin kanssa.

6.2.3 Työturvallisuus

Työturvallisuus nousi esiin aineistossa jatkuvasti. Se oli myös yksi teemahaastattelun aiheista. Työturvallisuutta sivuttiin kaikkien haastateltavien kanssa välillisesti ja siitä keskusteltiin myös suoraan aiheena. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että vakipartiomalli vaikuttaa pääsääntöisesti positiivisella tavalla työturvallisuuteen. Haastateltavien mukaan partiokaverin tuntemus nostaa työturvallisuutta, kun pystyy luottamaan toiseen, tietää mitä hän tekee ja tietää mitä hän osaa.

Puhuttaessa työturvallisuudesta mainitsi H1 vakipartiomallin eduksi sen, että partion toimissa alati yhdessä ja toiminnan harjaantuessa alkaa työturvallisuuskin parhaimmillaan olemaan korkealla tasolla. H1 koki työturvallisuuden toteutumisen hyvänä vakipartiossa. H1 mainitsi myös sen, että oli joskus nuorempana partion jäsenenä ollut vakipartiossa ollessaan tilanteessa, jossa partionjohtaja oli tehnyt hänen mielestään turvattomia ratkaisuja työtehtävällä, johon H1 ei ollut pystynyt alemman asemansa vuoksi vaikuttamaan.

Sä olet kuitenkin partiossa mukana niissä tilanteissa ja joudut niin sanotusti kärsimään niistä huonoista ratkaisuista, jotka voivat liittyä myös työturvallisuuteen (H1).

Sit on menty vaan vähän tilanteen mukana. Onneksi on aina selviydytty. (H1.)

H1:n kohdalla tapaukset ovat olleet satunnaisia ja yksittäisiä. H1 kertoi myös, ettei mitään mainittavaa ole oikeastaan tapahtunut, mutta hänestä itsestään on kyseisissä tilanteissa tunnettu, että tehty ratkaisu on ollut riskaabeli ja tilanne olisi pitänyt ottaa varovaisemmin ja tarkemmin. H1 näki kuitenkin vakipartiomallin etuna sen, että vakipari tietää ja tuntee toisensa ajatukset ja osaamisen tason. Tätä samaa tuntemusta ei todennäköisesti ole vaihtuvassa tai satunnaisessa partiossa, satunnaisen partiokaverin kanssa.

H2 näki työturvallisuuden vakipartiossa olevan merkittävästi parempi. H2 tuntee oman nykyisen partiokaverinsa niin hyvin, että tietää työtehtävän aikana jo ennalta ennen kuin partiokaveri siirtyy seuraavaksi fyysiseen voimankäyttöön asiakkaan kanssa.

Sen toisen käyttäytyminen on hyvinkin ennakoitavaa. Tiedän jo tätä nykyä hyvissä ajoin, kun partiokaveri alkaa painimaan, niin tiedän milloin se paini alkaa. Se ei tule yllätyksenä,

eli tiedän milloin se raja ylittyy. Luottamus siihen partiokaveriin ja tekeminen ei synny mitenkään muuten kuin yhdessä tekemällä. (H2.)

H2 kertoi esimerkkinä, että hän tietää esimerkiksi oman pitkäaikaisen vakiparinsa osaamisen voimankäytön saralla sillä tarkkuudella, että hän pystyy kertomaan minkälaisia osumia vakipari ampuu virka-aseella. H2 jatkoi esimerkkiään siten, että esimerkiksi eläimen lopeutus työtehtävällä hän tietää miltä etäisyydeltä hänen nykyinen vakiparinsa osuu lopetettavaan eläimeen ja miltä ei.

H2 jatkoi, että tietää työvuoroon lähtiessään sen, että heidän vakipartionsa toimii turvallisesti. H2 tietää missä hänen partiokaverinsa rajat tulevat vastaan ja miten hän käyttäytyy poikkeavissa väkivaltatilanteissa tai vastaavissa tilanteissa.

H3 näki vakipartiossa hyvänä asiana sen, että työtilanteet etenevät odotetulla tavalla, kun on erikseen vakiparin kanssa sovittu tietyt toimintatavat ja niitä on kehitetty, parannettu ja toistettu yhdessä. H3 mainitsi, että tämä toteutui hänen ohjattaviensa kanssa vakipartiossa ollessa, mutta palattuaan vaihtuvaan partiomalliin, on hän huomannut, että samanlaisissa tapauksissa tulee tilanteita, jolloin työturvallisuus ei toteudu samalla tavalla. Tilanteissa voi tulla yllätyksiä koska vaihtuvaan pariin ei ole välttämättä samanlaista tuntemusta. Myös voimankäyttötilanteissa H3 koki, että aiemmin vakipartiossa ohjattavan kanssa esimerkiksi fyysiset voimankäyttötilanteet olivat ennalta arvattavampia, kun tilanteessa toimiin harjoitellusti ja ennalta sovitusti.

Vakipartiossa siinä on hyvää, että sitten kun on sovittu toimintatavat ja niitä kehitetty ja parannettu, sekä toistettu niitä, niin sitten ne menee sillain odotetulla tavalla ne tilanteet (H3).

Nyt ajelen vähän kenen kanssa sattuu ja sitä näkee kaikenlaisia toimintatapoja. Sitten käy tommoisia just mitä sanoin, että odottamattomiakin juttuja keikoilla. (H3.)

Sitten voimankäytössä voi tapahtua sillä tavalla, että harkkarin kanssa ei oltais vielä alettu vääntää, mutta nyt jos mä ajan jonkun kanssa, jonka kanssa en ole hetkeen ajanut, niin sillä on jo täysmylly päällä. (H3.)

Myös H4:n mukaan työturvallisuus paranee vakipartiossa. H4 mainitsi muiden haastateltujen tavoin partiokaverin tuntemisen tärkeäksi vaikuttavaksi elementiksi työturvallisuuden saralla. H4 kertoi, että on tuntenut partiokaverinsa toiminta- ja ajattelutavan siten, että työtehtävillä ei ole tarvinnut välttämättä edes puhua. H4:n mukaan hän on pystynyt ennalta tuntemaan H2:n tavoin sen, milloin hänen partiokaverinsa ei enää jaksa kuunnella selityksiä ja siirtyy työtehtävällä keskustelusta voimankäyttöön tai kiinniottoon. Vakiparin kanssa ennalta sovitut kuviot tai toimintamallit vielä täydentävät työturvallista toimintaa.

Tottakai jos sulla on se oma partiokaveri, jonka kanssa sä puuhaat joka ikinen päivä ja pääsääntöisesti puuhastelette menemään, niin onhan sillä iso vaikutus työturvallisuuteen (H4).

6.2.4 Ammatillinen kehittyminen

Yksilön työn mielekkyyden kannalta ammatillinen kehittyminen nousi myös vahvasti esille haastatteluissa. Tämä osio aiheutti eniten vakipartiomalliin kohdistuvaa haastamista ja näkemyksiä, jotka olivat lopulta sitä vastaan. Etenkin H1 ja H3 näkivät tässä kohtaa vakipartiomallissa huonoja puolia. Myös H2 nosti esille sen, että satunnaiset vuorot muiden kanssa tuovat mukanaan etuja.

H1 oli vahvasti sitä mieltä, että ammatillinen kehittyminen laahaa vakipartiomallin myötä. H1 koki, että työhön liittyvä tieto ja osaaminen eivät liiku vakipartiomallissa yhtä hyvin, kuin ne voisivat liikkua ja vakiintuneiden toimintatapojen myötä toiminta ei enää paljon kehity. H1 mainitsi, että pitkään yhdessä oleva pari voi jäädä jumiin omiin kehittyneisiin toimintamalleihinsa, jolloin kehitys kärsii. Samanaikaisesti H1 näki kuitenkin nimenomaan edellä mainitun omien toimintamallien kehityksen positiivisena asiana.

H1 näki, että vakipartiomallin sijaan vaihtuvalla partiojaolla ja partiokaverilla uusi tieto liikkuisi kiistattomasti paremmin. H1 näki, että vakipartiossa henkilöt ajavat pitkälti vain toistensa kanssa, joka on lopulta yksipuolista. Esimerkiksi kenttäjohtajallakin on vakituinen partiokaveri, jolloin muut ryhmässä olevat eivät käytännössä pääse kenttäjohtajan työpariksi lainkaan, jolloin myös näkemys siitä kenttätöön osasta jää kokematta.

H1 mainitsi, että omakohtaiset yksittäiset työvuorot satunnaisten partiokaverien kanssa antavat usein uusia oppeja ja näkemyksiä asioista. Samalla linjalla oli myös H2, joka mai-

nitsi satunnaisten työvuorojen uusien partiokaverien kanssa tuovan ”uusia tuulia” työn tekemiseen. H2:n mukaan kyseiset vuorot tuovat usein mukanaan uusia näkemyksiä työtehtävien hoitoon, joita ei vakipartiossa samalla tavalla tulisi.

”Pääsääntöisesti joka ikisessä vuorossa. Aina kun ajaa jonkun toisen kanssa, kun yleensä, niin aina tarttuu jotain pientä. Se voi olla ihan mitätön juttu, joku tietojärjestelmään liittyvä ominaisuus, tai joku paikallistuntemukseen liittyvä juttu.” (H1.)

H1 haastoi vakipartiomallin myös partiojäsenten aseman suhteen. Nuorempi partion jäsen on vakipartiossa jatkuvasti nuoremman asemassa ja hän ei saa silloin samanlaista vastuuta kuin partionjohtaja ja oma kehitys voi junnata paikoillaan. Samaa mieltä aseman vaikutuksesta vastuun osalta oli myös H3.

H3 näki vakipartiomallissa sudenkuopan nuoremman partion jäsenen ammatillisen kehittymisen kohdalla. H3 koki, että vakipartiomallissa nuorempi partion jäsen ei pääse koskaan todellisesti johtamaan omaa vakipartiotaan, jolloin se voi olla iso este yksilön omalle kehittymiselle. H3 muistutti, että poliisin työ on jatkuvaa päätöstentekoa ja partiossa partionjohtaja kantaa aina lopulta sen vastuun päätöksenteosta. Tätä vastuuta nuorempi partion jäsen ei pääse tosiasiallisesti kokemaan.

H4:n kokemukset vakipartiomallin asemasuhteista olivat erilaiset. Hän tiedosti vastuun puutoksen mahdollisen vaikutuksen, mutta ei ollut itse kokenut sellaista. H4 oli myös itse ollessaan partionjohtaja antanut nuoremmalle partion jäsenelle suuren vaikutusmahdollisuuden tehtyihin päätöksiin ja päätökset oli myös tehty yhteistuumin.

Mulla on itellä se ajatus, että yhdessä näitä hommia tehdään. Harjoitteluohjaajanikin kysyi aikanaan minulta mielipidettä työtehtävään ja arastellessani hän sanoi, että yhdessä näitä tehtäviä tehdään. Mä tykkäsin siitä ja se on jäänyt itelle. (H4.)

6.2.5 Asema partiossa

H1:n haastattelussa nousi jatkuvasti esille se, kuinka partion jäsenien työssä viihtymiseen vaikuttaa heidän asemansa partiossa, eli kumpi on vanhempi partionjäsen (partionjohtaja) ja kumpi nuorempi partion jäsen. H1 oli lyhyehkön virkaikänsä vuoksi toiminut suuremman osan virkaurastaan nuorempana partion jäsenenä. Esiin nousi useaan otteeseen se, että

nuorempana jäsenenä vaikutus omaan yksittäiseen työpäivään on heikompi kuin partionjohtajalla. Tämä ilmiö korostui etenkin niissä työvuoroissa, joissa hän ei ollut syystä tai toisesta vakiparinsa kanssa, vaan satunnaisten partiokaverin kanssa.

”Nyt vakikokoonpanossa, jos sä oot se nuorempi partiossa, niin sä oot se nuorempi aina vuorosta toiseen.” (H1.)

Myös H3 koki oman asemansa partiossa vaikuttavan olennaisesti työssä viihtymiseen. Hänen mukaansa nuoremman asemassa korostuu vielä enemmän sen merkitys, kuka vanhempi partiokaveri on. H3:n mukaan nuorempana jäsenenä voi tulla tilanne, jossa työvuorosta tulee hyvinkin passiivinen, kun ei itse voi vaikuttaa tekemiseen. Tämän hän koki negatiivisena asiana.

H4 ei ollut itse kokenut oman asemansa partiossa vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Hän kuitenkin sanoi, että vaikutuksia todennäköisesti on varsinkin nuoremman partion jäsenen osalta. Hän mainitsi asiaan vaikuttavan olennaisesti sen, kuinka paljon virkaikäeroa partion jäsenten välillä on.

6.2.6 Toimimattomat vakipartiot

Kaikki haastateltavat olivat olleet vakipartioissa, joissa he olivat tulleet hyvin toimeen vakiparinsa kanssa. Haastateltavat olivat kuitenkin kohdanneet myös dysfunktionaalisia eli toimimattomia vakipartioita.

Haastatelluista ainoastaan H4:llä oli omakohtainen negatiivinen kokemus vakipartiomallista. H4:n neljästä vakiparista yksi oli ollut huono kokemus, jossa hän ja hänen vakiparinsa eivät olleet henkilökemioiden puolesta sopineet lainkaan yhteen. H4 oli lopulta käynyt ilmoittamassa asian ryhmän esimiehelle. Asiaan tuli kuitenkin muutos pian tämän keskustelun jälkeen luonnollisen poistuman kautta ja H4:n vakipartio hajotettiin.

H4:n ryhmässä oli myös ollut aiemmin toimimattomia partioita. H4:n mukaan toimimattomuus on johtunut yksittäisestä henkilöstä, joka ei ole tullut kunnolla muiden kanssa toimeen, tai hänen kanssaan ei olla haluttu työskennellä. Tämä on luonut ongelman vakituisen partiokaverin luomisessa. H4 mainitsi myös esimerkkinä työtehtävien puolesta toimimattoman vakipartion, joka oli yhdessä ollessaan käyttänyt aikaa esimerkiksi työvuorossa

nukkumiseen. Tämän partion keskinäiset välit olivat toki hyvät, mutta työnteon osalta toiminta oli kyseenalaista. H4 pohtikin, olisiko tähän ongelmaan pitänyt aikanaan puuttua esimiestasolta.

H2 oli aikanaan ryhmänjohtajana toimiessaan kohdannut vakipartioita, jotka eivät soveltuneet yhteen. H2:n mukaan asiaan oli tullut ratkaisu, kun toimimattoman partion jäsenet olivat häntä lähestyneet asiasta. Tämän jälkeen partiojakoa oli muutettu nopealla aikataululla ja jo yleensä seuraavassa vahvistetussa työvuorolistassa osalliset olivat erillään.

Silloin kun yhdessäolo tai yhteistyö ei ala sujumaan, niin ehdottomasti pitää vaihtaa (H2).

H2 kertoi toimimattomien partioiden näkyvän myös ulospäin työyhteisön, eli ryhmän sisällä. Luonnollisesti eniten toimimattomuus näkyi partion sisällä työnteon jäljessä ja partion jäsenten pahoinvointina. Oireilu saattoi näkyä myös kiukutteluna muille työyhteisön jäsenille ja erilaisina tapoina purkaa omaa huonoa oloa.

Myös H1 oli kohdannut omassa ryhmässään partioita, jotka eivät olleet toimineet kunnolla yhdessä. H1 luonnehti kyseisiä partioita ongelmallisiksi. Nuo partiot olivat lopulta hajotettu. H1 ei ollut kokenut, että toimimattomuus olisi kerennyt näkymään vakipartion ulkopuolelle työyhteisöön asti.

6.2.7 Vakipartiot työyhteisössä

Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän omat vakipartionsa olivat tulleet hyvin toimeen muiden työyhteisön jäsenien ja vakipartioiden kanssa. Jo edellisessä kappaleessa mainitut toimimattomat vakipartiot eivät olleet kerenneet suuremmin vaikuttamaan työyhteisön toimintaan.

H1 ilmaisi jo ammatillisesta kehitymisestä puhuttaessa, että vakipartiomallin myötä työyhteisön keskinäinen tiedonkulku ja osaamisen jakaminen vaarantuu. Hän koki, että yksittäiset vakipartiot kehittyvät omanlaisikseen ja toimivat myös enemmän omillaan. H1 näki, että vakipartiot toimivat liiaksi omillaan, jolloin työyhteisön keskinäinen toiminta ja tiedonkulku ei toimi optimaalisesti.

Aika paljon on sellaista, että partiot toimii omillaan partioina, jolloin se vuorovaikutus ja muilta oppiminen jää tietysti aika vähäiseksi (H1).

H2 ei ollut havainnut omassa ryhmässään samanlaista ilmiötä kuin H1. H2:n mukaan heidän ryhmässään partioiden välinen tieto liikkuu ja partiot keskustelevat hyvin töihin liittyvistä asioista keskenään ja myös sen ulkopuolelta.

Puhuttaessa siitä, kuinka kauan vakipartioiden tulisi olla yhdessä, oli H2 sitä mieltä, että varsinaista takarajaa ei ole. Hän kuitenkin lisäsi, että vakipartiomallissa piilee riski siinä, että vakipartiot saattavat pitkään yhdessä ollessaan eriytyä muista, jolloin partio tekee lopulta vain omia ja omanlaisia asioitaan. Tuolloin työyhteisön toiminta vaarantuu. Tämän ennakoiminen ja estäminen oli H2:n mielestä esimiehen vastuulla. Samaan aikaan juuri vakipartioiden oma toiminta vapaasti ohjautuvalla työajalla ja erikoistuminen johonkin omaan mielenkiinnon kohteeseen oli H2:n mielestä työyhteisönkin moninaisuuden kannalta hyvä asia.

H4 oli nähnyt työyhteisön toiminnan vakipartiomallin kautta hyvin positiivisena asiana. Hän koki, että tuttujen vakipartioiden kanssa toiminta oli ennustettavaa. H4:n mukaan hän tiesi yhteisillä työtehtävillä, miten mikäkin partio toimii, koska ryhmän vakiparit olivat olleet pidempään yhdessä.

6.2.8 Vakipartiomallin haastaminen

H1 oli valmis haastamaan nykyisen käytössä olevan vakipartiomallin ja ilmoitti olevansa vähintään halukas kokeilemaan jotain toista mallia. H1 ehdotti mallia, jossa ryhmän sisällä pyöritettäisiin vaihtuvaa partiojakoa, jolloin kaikki ryhmän jäsenet ajaisivat yhdessä. Samaan yhteyteen H1 oli ei kuitenkaan missään nimessä halunnut siirtyä sellaiseen malliin, jossa vaihtuva partion jäsen ei tulisi omasta ryhmästä, eikä ennalta olisi mitään tietoa siitä, kuka työpariksi tulee. Tämä toisi liikaa vaihtuvuutta.

H3:n kokemukset vakipartiomallista olivat toistaiseksi pelkästään positiivisia, kun taas vaihtuvasta partiomallista hänellä oli negatiivisia kokemuksia. H3 tiedosti kuitenkin itse, että hänen kokemuksensa vakipartiomallista oli vielä suppea ja hänen oma näkökulmansa partionjohtajana saattoi vääristää hänen positiivista kokemustaan. H3 näkikin siis lopulta, että haluaisi edelleen jatkaa vaihtuvassa partiomallissa. Hän mainitsi esimerkkinä valinnal-

le sen, että vaihtuvassa partiomallissa työtapoihin ei pääse jumiutumaan, vaan saa toimia useiden muiden kanssa ja oppii alati uusia asioita työhön liittyen. Hän koki osaamisen kehittyvän tällä tavalla rajusti ja työyhteisön pysyvän myös tiiviimpänä, kun ryhmä on aktiivisemmin tekemisissä toistensa kanssa.

Ehkä paikoissa, joissa vakipartiomallia käytetään, voisi olla hyvä välillä ottaa semmoinen jakso missä kierrätettäisiin. Sitten saataisiin sinne vakipartionkin sisälle haettua uusia työkaluja muualta. He kehittävät keskenään sitä omaa partion taitoa ja taktiikkaa, mutta ehkä jotta siinä päästäisiin vielä pidemmälle, niin voisi olla hyvä hakea sieltä ulkopuolelta vielä lisää työkaluja siihen. (H3.)

6.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Seuraavaksi käyn tiivistetysti läpi aineistosta itse poimimani pääkohdat. Tässä käyn myös läpi omia johtopäätöksiäni aineiston pohjalta ja avaan vakipartiomallin keskeisiä etuja ja ongelmakohtia.

Vahvasti koko tutkimuksen tuloksista ja haastatteluista paistaa se, että koko vakipartiomallissa tärkein yksittäinen vaikuttava asia lähes kaikilla työhyvinvoinnin alueilla mitattuna on partiokaveri. Merkittävää on siis sillä, kuka on tuo toinen henkilö, joka täydentää yksilön oman vakipartion. Vakipartion muodostaa kaksi henkilöä, joten tämä ehkä hyvin ilmiselvältäkin tuntuva asia on kuitenkin merkittävä. Näiden kahden ihmisen on tultava vähintäänkin toimeen keskenään, jotta työnteko voi sujua. Toimeentulo on ikään kuin vähimmäisvaatimus. Tästä eteenpäin kaikki on plussaa ja mitä paremmin nämä kaksi henkilöä tulevat keskenään toimeen, sitä paremmin myös vakipartio vaikuttaisi toimivan niin työntöön toimivuuden, kuin yksilöiden työhyvinvoinninkin kannalta. Hyvinvoivan vakipartion jäsenet viihtyvät työssään, jaksavat paremmin ja ovat tyytyväisiä ja työnteko on turvallista, sekä toimivaa. Työlaatu ja harjoitellut toimintamallit voivat kehittyä ulottuvuuksiin, joita ei välttämättä muilla partiomalleilla saavutettaisi koskaan, tai saavuttaminen kestäisi ajallisesti pidempään. Hyvinvoiva vakipartio näkyy positiivisesti työyhteisössä eli ryhmässä ja vaikuttaa siten myös muiden ryhmän jäsenten ja vakipartioiden omaan tekemiseen ja hyvinvointiin.

Toimimattomia vakipartioita oli esiintynyt ja niiden vaikutus oli selkeästi negatiivinen partion sisällä oleville henkilöille. Toimimaton vakipartio heijastui myös työyhteisöön asti,

mutta esille tulleissa tapauksissa oli asiaan päästy puuttumaan ajoissa, jolloin työyhteisön toiminta ei ollut vielä kärsinyt. Toimimattomaan vakipartioon onkin ilmeisesti syytä suhtautua vakavasti ja reagoida tarvittavalla tavalla.

Asema vakipartiossa koettiin myös merkittäväksi tekijäksi. Vakipartiomallin keskeinen heikkous voikin olla siinä, että partion valtasuhteet eivät vaihdu. Yleisesti henkilökemioiden kohdatessa tämä ei vaikuttanut ongelmalta, mutta partion ollessa pitkään yhdessä, voi nuoremalta partion jäseneltä jäädä ammatillisen kehittymisen kannalta vastuunotto olennaisesti puuttumaan.

Ammatilliseen kehitykseen liittyen nousi myös aineistosta esille se, että jonkinlainen partioiden vaihtuvuus olisi kuitenkin haastateltavien mielestä suotavaa. Vaihtuvuus antaa uusia tuulia ja tuo uusia näkökulmia. Poliisin työssä vankka tieto- ja taitotaso on merkittävässä roolissa, eikä kumpaakaan ole koskaan liikaa. Liika rutinoituminen ja jumiutuminen samanlaisiin, tuttuihin toimintamalleihin voi lopulta olla huono asia. H3:n mukaan myös motivoitunut vakipartio, joka pyrkii olemaan mahdollisimman hyvä toiminnassaan, hyötyisi jonkinlaisesta vaihtelusta, jolloin partio voisi saada uusia ideoita ja kehittää edelleen oman vakipartionsa toimintaa. Vaikka vaihtuvuutta kehitettiin, oli nimenomaan rutiinien luominen vakiparin kanssa se olennaisin osa työn sujuvuuden ja ammatillisen kehityksen kannalta. Vaihtuvuuden toteuttaminen käytännössä onkin lopulta vaikeampi kysymys.

Tutkimuksella saavutetut tulokset ovat siis mielestäni vakipartiomallin kannalta enimmäkseen positiivisia. Ongelmakohtia ilmeni ja niihin puuttumalla tarvittavalla tavalla voisi vakipartiomallia kehittää edelleen parempaan suuntaan. Vakipartiomalli osoittautuu tämän tutkimuksen pohjalta myötäisessä valossa. Aineistosta saadut tulokset ovat mielenkiintoisia ja ovat avanneet ainakin omassa mielessäni useitakin mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Näitä käydään läpi enemmän seuraavassa luvussa.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena haastattelumenetelmällä teemahaastatteluina. Koska vakituista partiojakoa ilmiönä ei ollut aiemmin tutkittu, oli laadullinen tutkimus selkeä vaihtoehto ilmiön selventämistä varten. Työhyvinvointi itsessään on jo

laajalti tutkittu aihe ja se ei ole enää ilmiönä tuntematon, ja siitä olisi teoriapohjaa riittänyt loputtomiin. Rajasin työhyvinvoinnin teoriapohjaa tähän työhön tarkoituksella vahvasti ja tarkoituksena olikin saada avattua sitä teoriaa, joka kosketi nimenomaan yksilön työhyvinvointia ja työyhteisön merkitystä. Nämä olivat ne aiheet, joihin myös vakipartiomalli mielestäni etenkin vaikuttaa ja samalla ne aiheet mitä tässä tutkimuksessa pyrittiin teema-haastatteluin tutkimaan ja sitä kautta vastamaan tutkimuskysymykseen.

Haastateltavien yksityisyyttä on kunnioitettu siten, että heistä on kerätty vain tarvittavat tiedot ja tutkimuksessa julkaistaan heistä vain sukupuoli, ikä, niin sanottu ”kenttäkoke-mus”, eli virkaikä valvonta- ja hälytystoiminnan osalta, sekä poliisilaitos, jolla he työskentelevät. Tämä on myös kerrottu ennen haastattelua haastateltaville ja uskon, että se on myös vaikuttanut saatuun aineistoon positiivisessa mielessä. Anonymiteetti tuo turvaa ja uskallusta kertoa vapautuneemmin asioista. Myös haastatteluiden nauhoittamisesta kerrottiin kuultaville ennen haastattelua ja heille selvennettiin mitkä tiedot heistä tulevat näkyviin lopulliseen työhön. Haastatteluista tallennetut nauhoitteet litteroitiin tekstimuotoon aineiston käsittelyä varten. Myös tämä kerrottiin haastateltaville. Tallenteet ja litteroinnit on poistettu tämän opinnäytetyön julkaisun yhteydessä.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on hankitun aineiston laadulla merkitystä. Haastateltavia oli lopulta neljä kappaletta. Haastateltavien määrä ei ole suuri, mutta jo tästä otannasta saatiin paljon aineistoa kasaan ja haastateltavat olivat erittäin halukkaita jakamaan tietoa ja kokemuksiaan vakipartiomallia koskien. Tämän tutkimuksen tarkoitus täyttyi siis jo tällä otannalla ja vastaus tutkimuskysymyksiin saatiin aineiston pohjalta. Vakipartiomalli vaikuttaa työhyvinvointiin ja vaikutustapoja on useita.

Sain tämän opinnäytetyön aiheen idean itse oman työharjoitteluni aikana, kun toimin nuorempana konstaapelina ja harjoittelijana vakipartiossa ohjaajani kanssa. Tämän vuoksi minulla on lähtökohtaisesti ollut jo jokin näkemys tutkittavasta aiheesta. En kuitenkaan tuntenut aihetta siten, että olisin luonut siihen jo valmiiksi tietyn vahvan tunnesiteen ja kiveen hakatun näkemyksen. Olen tietoisesti lähtenyt tutkimaan tätä ilmiötä objektiivisesti ja koen siinä myös onnistuneeni. En ole lähtenyt ajamaan tiettyä näkökulmaa puolesta tai vastaan, vaan olen yrittänyt selvittää ”totuuden” ilmiön takana. Olen oppinut tuntemaan tätä ilmiötä paremmin ja samalla ovat omat alkuperäiset näkemykseni ja mielipiteeni muokkautuneet aiheen tiimoilta. Koen, että tämän tutkimuksen myötä olen saanut arvokasta lisätietoa aiheesta omaa työuraanikin ajatellen.

7.2 Mahdolliset jatkotutkimukset

Tätä opinnäytetyötä tehdessä ilmeni, että vakituisella partiojaolla on suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus oli selvittää myös lähityöyhteisölle aiheutuvia vaikutuksia. Haastatteluiden myötä ilmeni kuitenkin, että vakipartioiden vaikutus työyhteisölle oli vaikea haarukoida perusteellisesti esille. Määrällisenä tutkimuksena toteutettu jatkotutkimus voisi avata vakipartiomallin vaikutuksia työyhteisölle paremmin. Samoin määrällinen tutkimus myös yksilön hyvinvoinnille voisi tuoda isompaa otantaa ja parempaa valtakunnallista selvyyttä tähän ilmiöön. Vakipartiomallia voisi tutkia myös monesta muusta näkökulmasta, tai jatkaa esimerkiksi tämän tutkimuksen aiheen rajausta vielä pidemmälle.

Opinnäytetyön ulkopuolelle oli rajattu muut partiojakomallit, joita kuitenkin sivuttiin haastatteluiden myötä. Haastateltavat vertasivat itse oma-aloitteisesti vakipartiomallia satunnaiseen/vaihtuvaan partiojakoon, joten sitä ei voinut jättää tutkimuksen ulkopuolelle kokonaan. Haastateltavat olivat Länsi-Uudenmaan ja Helsingin poliisilaitoksilta. Helsingin puolelta haastateltiin vain yhtä henkilöä. Kattavampi laadullinen tai määrällinen tutkimus, joka keskittyisi myös muihin poliisilaitoksiin voisi avata tätä ilmiötä enemmän. Vakipartiomallin vastapainoksi voisi tutkia myös muita partiojakoja.

7.3 Oma oppiminen

Opinnäytetyön tekeminen ei ollut minulle entuudestaan tuttua ja koko prosessi vaikutti niin mittavalta, että koin sen ajatuksen jopa suorastaan ylipääsemättömältä esteeltä opintojeni tiellä. Tiesin kuitenkin Poliisiammattikorkeakouluun hakiessani, että opinnäytetyö kuuluu olennaisena osana oppimiseen ja valmistumiseen. Tutkimuksen tekemiseen hankitun tiedon myötä opinnäytetyökään ei enää vaikuttanut niin mahdottomalta toteuttaa, mutta tiesin sen vievän aikaa. Harmikseni keksin oman opinnäytetyöni tutkimusaiheen hyvin myöhäisessä vaiheessa työharjoitteluni puolesta välissä. Ajatus alkoi silloin kyteä mielessäni ja olin hetken toiveikas siitä, että saisin ennen harjoittelun loppua työn hyvälle mallille. Työharjoittelu ja oma elämä kuitenkin imivät suurimman osan keskittymiskyvystäni ja resursseistani, ja sen vuoksi opinnäytetyö jäi mieleeni kytemään ajatustasolla. Aloitin virallisesti kirjoittamisen ja koko prosessin vasta harjoittelusta palatessani takaisin Poliisiammattikorkeakoululle.

Aluksi perehdyin valtavaan määrään tietoa työhyvinvoinnista, jotta voisin paremmin ymmärtää miten vakipartiomalli todellisuudessa voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän vuoksi oli minun itsenikin ensin opittava, mitä kaikkea työhyvinvointi pitääkään sisällään ja miten sen vaikutukset näkyvät työelämässä ja ihmisessä. Tämä vaihe oli erittäin mielenkiintoinen ja olenkin oppinut aiheen tiimoilta paljon uusia asioita, sekä syventänyt vanhaa tietämystäni. En voi väittää olevani aiheen tuntija, mutta tiedän aiheesta mielestäni jo kattavasti. Myös syvemmän asiaan perehtymisen myötä tapahtui jatkuvaa aiheeseeni liittyvää rajausta ja muutinkin rajaukseni täsmällisemmäksi useaan kertaan, jotta tutkimuksen kautta hankittu aineisto ei paisuisi valtavaksi epämääräiseksi massaksi ja palvelisi tutkimusongelmaa, sekä tutkimuskysymystä.

Koen, että tämä tutkimus saavutti tavoitellun tarkoituksensa ja vastasi tutkimusongelman kautta luotuun tutkimuskysymykseen. Vakipartiomallilla on vaikutus työhyvinvointiin niin positiivisessa kuin myös negatiivisessakin mielessä. Tämän tutkimuksen perusteella vaikutukset ovat enemmälti positiivisia. Koen kuitenkin myös, että tavoitteisiin ei päästy siinä mittakaavassa mitä olin itse alun perin toivonut. Ymmärsin tämän jo opinnäytetyön prosessin aikana. Samalla näen nyt, että omat alkuperäiset odotukseni olivat ylimitoitettuja ja mielestäni tällä tutkimuksella saavutettiin se mitä saavutettavissa oli. Tarve kattavammille ja tarkemmille jatkotutkimuksille on ilmeinen, jotta ilmiötä saadaan tutkittua lisää. Tämä ei olisi onnistunut tämän opinnäytetyön puitteissa. Muutoin kokonaisuus olisi levinnyt niin sanotusti käsiin. Kaikkea ei voi tutkia yhden tutkimuksen aikana.

Nyt työni loppuvaiheessa voin aidosti todeta, että olisin voinut jatkaa työtäni koskevan aiheen rajausta vieläkin täsmällisemmäksi. Lisärajausten avulla olisin voinut keskittyä vielä tarkemmin yksilön hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Valitsemallani tutkimustavalla ei työyhteisön hyvinvointia saanut tutkittua siinä määrin, mitä itse olisin toivonut. Uskon, että tämä tunne johtuu kuitenkin siitä, että tutkin ilmiötä, jota ei vielä ole tutkittu tarkemmin ja sen vuoksi tarkempi rajaaminen sille, mitä tuntemattomasta ilmiöstä etsitään, ei ollut alun perin mahdollinen. En etukäteen voinut tietää, kuinka paljon aineistoa saan kasaan haalittua.

Jokaisen haastattelun myötä opin kuitenkin alati lisää tästä ilmiöstä ja mielessäni kehittyivät jo useat eri jatkotutkimusmahdollisuudet, joita käsiteltiin edellisessä luvussa (7.2). Toi-

vonkin, että tämän tutkimuksen myötä avautuu ikkuna myös uusille jatkotutkimuksille erilaisten partiojakomallien vaikutuksista työntekoon.

LÄHTEET

Hiltula Soile: Työyhteisötaidot työyhteisön voimavaraksi (2019), Opinnäytetyö Oulun Ammattikorkeakoulu

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019060314484>

Jyväskylän Yliopiston Koppa

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Luettu 13.10.2020

Kananen Jorma: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä (2017), Suomen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print

Kangastupa Vesa, Kinnunen Susanna: Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin (2018), Opinnäytetyö Poliisiammattikorkeakoulu

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018080314429>

Karhula Sanna: Sosiaalinen tukiverkosto - Perhe, ystävät ja työkaverit voimavarana arjessa (2018), Opinnäytetyö Poliisiammattikorkeakoulu

Keeley Brian, 2007, Human Capital: How what you know shapes your life

https://www.oecd-ilibrary.org/education/human-capital_9789264029095-en

Manka Marja-Liisa: Työnilo (2011), WSOYpro Oy Helsinki

Manka Marja-Liisa, Manka Marjut: Työhyvinvointi (2016), Talentum Pro Helsinki

Mönkkönen Kaarina, Roos Satu: Työyhteisötaidot (2010), UNIPress, 2. painos

Oksanen Tuula: Workplace Social Capital and Employee Health (2009)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4083-7>

Paanetoja Jaana: Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille (2005), VATES-kirjat, Savion Kirjapaino Oy, Kerava

Rauramo Päivi: Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta (2008), Edita Publishing 1.painos

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Luettu 19.10.2020

Salminen Jari: Työntekijän vastuu ja työelämätaidot (2015), Grano Oy Helsinki 2. painos

Sosiaali- ja terveysministeriö

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Luettu 12.8.2020

Talentia

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>

Luettu 14.9.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö

<https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Luettu 18.8.2020

Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Luettu 4.8.2020

Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Luettu 4.8.2020

Työterveyslaitos, Ahola Kirsi, Hakanen Jari, Härmä Mikko, Kukkonen Ritva, Sallinen Mikael: Voiman lähteet - Työn voimavarojen ABC (1999)

Virolainen Harri: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (2012), BoD – Books on Demand, Helsinki

von Gruenewaldt Virpi: Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla (2004), Vammalan Kirjapaino Oy

LIITTEET

Liite 1.

Opinnäytetyön haastattelupohja

Tekijä: Määttänen Mika

Tekovuosi: 2020

Oppilaitos: Poliisiammattikorkeakoulu

Tutkimustyyppi: Tutkimuksellinen opinnäytetyö, teemahaastattelut

Aihe: Poliisin operatiivisen kenttätoiminnan vakipartio-järjestelmän vaikutus työhyvinvointiin – Yksilön ja lähityöyhteisön hyvinvointi poliisin kenttäryhmässä

Taustatiedot

1. Kuinka vanha olet?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt poliisissa?
3. Kuinka kauan olet työskennellyt kentällä (valvonta- ja hälytystoiminta)?
4. Oletko työskennellyt vakipartiossa?
5. Kuinka monessa eri vakipartiossa olet työskennellyt ja kuinka kauan vakipartiosi ovat olleet yhdessä?
6. Kuinka monta kertaa olet ollut nuorempi/vanhempi partion jäsen vakipartiossa?

Haastatteluteemat:

Työssä viihtyminen

- Vakituisen partiojaon merkitys (omalle) työhyvinvoinnille
- Partiojaon merkitys työssä viihtymiselle
- Mieliala töihin tullessa
- Vakituisen partiokaverin äkillisen vaihtumisen vaikutus (esim. sairaus, muu poissaolo)
- Tyytyväisyys omaan vakipartioon
- Viihdytkö työssä paremmin vakipartiossa, kuin toisenlaisessa partiojakomallissa?

Vakipartion jäsenten välit ja kemia

- Toimeentulo vakituisten partiokaverien kanssa
- Puhuminen ja avoimuus
- Puhuminen myös työasioiden ulkopuolelta
- Omat mielipiteet, toiveet ja tahtotila
- Vakituiseilta partiokaverilta saatu tuki

Vakipartion toiminta työtehtävillä

- Vakituisen partiojaon tuomat edut/haitat työnteossa
- Vakipartion välinen yhteistyö
- Luottamus vakituisen partiokaveriin
- Partiokaverin toimintatapojen tunteminen
- Rutinoituminen
- Työtehtävien hoito ja sujuvuus vakipartiossa, verrattuna muihin partiojakomalleihin
- Tyytyväisyys partion toimintaan
- Oletko kokenut pystyväsi toimimaan toivomallasi tavalla vakipartiossa ollessa?

Työturvallisuus

- Vakituisen partiojaon edut/haitat työturvallisuuden kannalta
- Työturvallisuuden toteutuminen vakipartiossa

Asema vakipartiossa

- Aseman vaikutus (partionjohtaja/partion jäsen)
- Vaikutusmahdollisuudet työnkuvaan nuorempana partion jäsenenä
- Ammatillinen kehittyminen nuoremman partion jäsenen asemassa
- Työtehtävien jako
- Vastuun jakautuminen
- Partionjohtajan vastuun merkitys

Työyhteisön toiminta

- Vakipartioiden keskinäinen yhteistyö
- Toimimattomat (dysfunktionaaliset) partiot työyhteisössä
- Vakipartioiden yhdessäoloaika
- ”Kuppikunnat”
- Miten oma vakipartiosi tuli toimeen muiden vuoron vakipartioiden kanssa?
- Palautteenanto toisille vakipartioille
- Liikkuuko työhön liittyvä tieto vakipartioiden välillä?

Vakipartioiden luominen

- Partioiden jakaminen ja siihen vaikuttaminen
- Koetko, että olisit halunnut vaihtaa partiojakoa?
- Jos saisit valita, haluaisitko edelleen toimia vakipartiossa, vai toivoisitko jonkinlaista muuta partiojakoa?