

# Työssäjaksaminen poliisissa

*”Jos joku poliiseista jonain päivänä flippaa totaalisesti -- niin kenellä on siinä vaiheessa vastuu?”*

Sini Laitila & Sivi Puolitaival

5/2021

# TIIVISTELMÄ

**Tekijät:** Sini Laitila & Sivi Puolitaival: Työssäjaksaminen poliisissa

**Opinnäytetyön muoto:** Tutkimuksellinen

**Julkisuusaste:** Julkinen

**Ohjaaja:** Jari Hyyti

**Tutkinto:** Poliisi (AMK)

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee poliisien kokemaa työuupumusta. Tutkimuksella haluamme tuoda poliisien inhimillisyyden ihmisten tietoisuuteen. Poliisit ovat oman alansa rautaisia ammattilaisia, jotka työskentelevät tiukoissakin paikoissa ammattitaitoisesti. Poliisin virkamerkin takana on kuitenkin ihminen, joka voi kokea kuormitusta työssään ja tarvita jaksamiseen apua ilman että se olisi osoitus heikkoudesta.

Opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla neljää poliisiorganisaatiossa työskentelevää työuupumuksen kokenutta henkilöä. Uskomme heidän tarinoidensa antavan muille poliiseille rohkeutta puhua avoimemmin omista ongelmistaan sekä tarvittaessa ottamaan vastaan apua.

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, miten poliisiorganisaatio voi auttaa työuupuneita työntekijöitään. Asiaa tarkasteltiin selvittämällä, miten työuupumus poliisissa oireilee ja mitkä asiat lisäävät työn kuormitusta. Lisäksi selvitettiin millaisilla keinoilla poliisit itse huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan sekä mikä merkitys työyhteisöllä on.

Tutkimuksessa selvisi, että työuupumus ei useimmiten johdu pelkästään työstä, vaan kaikilla elämän osa-alueilla on vaikutuksensa. Poliisin työtä kuormittaa työn määrä sekä työn sisältö. Poliisi kohtaa työssään monenlaisia ennalta-arvaamattomiakin tilanteita, jolloin jaksamisen merkitys erityisesti korostuu.

Poliisi työnantajana voisi tarjota uupuneelle työntekijälle muun muassa vaihtoehtoisia työtehtäviä. Tämä edellyttää, että esimiehellä on riittävä tieto eri auttamismahdollisuuksista. Työyhteisössä jokainen on vastuussa omasta ja kollegan hyvinvoinnista. Mielestämme vastuu poliisien jaksamisesta on myös päättäjillä, jotka määrittelevät poliisien resurssit.

---

**Sivumäärä:** 36

**Tarkastuskuukausi ja vuosi:** 5/2021

**Avainsanat:** myötätuntouupumus, stressi, työhyvinvointi, työuupumus, vuorotyöunihäiriö

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen tavoite ja toteutus .....	2
1.2 Haastateltavat sekä tutkimuskysymykset .....	3
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>4</b>
2.1 Kvalitatiivinen tutkimus .....	4
2.2 Teemahaastattelu .....	5
2.3 Aineistonkeruu ja analyysi .....	5
2.4 Eettisyys .....	5
<b>3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT</b> .....	<b>6</b>
3.1 Stressi .....	6
3.2 Työuupumus .....	7
3.3 Myötätuntouupumus .....	9
3.4 Vuorotyöunihäiriö .....	9
3.5 Työpahoinvoinnista työhyvinvointiin .....	10
3.6 Työhyvinvoinnin edistäminen .....	11
3.7 Takaisin työn imuun .....	12
<b>4 TYÖNANTAJAN VASTUU TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINNISTA</b> .....	<b>12</b>
4.1 Työnantajalla on velvollisuus auttaa .....	12
4.2 Poliisiorganisaation auttamisstrategiat .....	12
4.3 Työterveyshuoltolaki .....	14
4.4 Työturvallisuuslaki .....	14
<b>5 TULOKSET</b> .....	<b>15</b>
5.1 Viimeinen niitti .....	15
5.2 Oireilu .....	17
5.3 Vuorotyön vaikutukset jaksamiseen .....	19
5.4 Työyhteisön suhtautuminen .....	20
5.5 Esimiehen suhtautuminen .....	20

5.6 Apu.....	22
5.7 Toipumisen tie voi olla pitkä .....	23
5.8 Työkyvyn ylläpitäminen .....	24
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>25</b>
6.1 Miten poliisiorganisaatio työnantajana voi auttaa uupunutta työntekijää? .....	25
6.2 Miksi erityisesti poliisin työssäjaksamisesta tulisi kantaa huolta?.....	27
6.3 Mikä poliisia kuormittaa? .....	28
6.4 Auttaminen uuvuttaa.....	29
6.5 Avoimuus .....	29
6.6 Avun tarvitseminen ei ole heikkouden merkki .....	30
<b>7 POHDINTA.....</b>	<b>32</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>35</b>
<b>LIITE 1 .....</b>	<b>37</b>
<b>LIITE 2 .....</b>	<b>38</b>

# 1 JOHDANTO

Työ on suuri osa ihmisen elämää, yksi suurimmista. Työ kertoo meistä ihmisenä enemmän kuin ymmärrämmeekään. Erityisesti poliisina työskenteleviin kohdistuu tietynlaisia oletuksia. Poliisi organisaationa tunnetaan hieman "macho-kulttuurisena", jossa raavaat miehet menevät ja tekevät mitä miehen täytyy, itkemättä.

Päästessämme poliisikouluun ja työharjoitteluun saimme iloksemme kuitenkin huomata, että poliisissa työskentelee aivan tavallisia kuolevaisia ihmisiä. Heillä jokaisella on oma ainutlaatuinen taustansa, mutta heitä kaikkia yhdistää jokin sanoinkuvaamaton side. Se side on halu taistella samassa rintamassa paremman elämän puolesta.

Työssä jaksamista ja työuupumusta on tutkittu erittäin paljon monilla eri aloilla. Poliisin työuupumusta kuitenkin vähemmän. Aiheesta on kyllä tehty opinnäytetöitä, mutta tämänkaltainen syventyminen työuupumukseen puuttui. Samaan aihepiiriin kuuluvat tutkimukset liittyvät muun muassa työhyvinvointiin, työyhteisöön, stressiin ja joidenkin erityisalojen kuten lapsirikostutkijan työssä jaksamiseen. Hyvän käsityksen aihepiiristä saa Marko Patasen ja Valtteri Kauppilan opinnäytetyöstä (2020): *Poliisin psyykkinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – Katsaus AMK- aikana tehtyihin opinnäytetöihin*.

Mikä sitten sai meidät valitsemaan tutkimuksemme aiheeksi työuupumuksen poliisissa? Erään poliisimiehen lausahdus sivumennen jäi mietityttämään, kun hän sanoi, että fyysisistä vammoista voi kyllä töissä puhua, mutta jos pään sisäisistä ongelmista puhuu, joutuu "sisälle paperihommiin". Jäimme miettimään, onko todella näin. Jos työuupumuksesta, tai uupumuksesta ylipäätään, ei uskalleta poliisissa puhua, mitkä voivatkaan olla pahimmat seuraukset. Poliisinhan erityisesti olisi tärkeä ylläpitää omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan.

Poliisi tekee työtä ihmiselämän nurjan puolen kanssa päivittäin. Silloin, jos koskaan olisi erittäin tärkeää, että poliisin oma mieli olisi tasapainossa. Poliisin kun täytyy pystyä tekemään suuriakin ratkaisuja äkillisissä ja ennalta-arvattomissakin tilanteissa. Jaksaminen ja mielen tasapaino ovat silloin erityisen tärkeitä, sillä poliisilla on suuri vastuu ja oikeus puuttua toisten ihmisten perusoikeuksiin.

Usein ajatellaan, että poliisi on kaiken osaava, jaksava ja kestävä henkilö, joka ei tunne heikkoutta, ei fyysistä eikä psyykkistä. Poliisi työskentelee yhteiskunnan kaikkien ihmisryhmien kanssa ja näkee sekä kokee asioita, joista niin sanotut tavalliset ihmiset eivät ole tietoisia. Kun poliisin oma mieli on koetuksella, voi olla, että työ käy yli voimavarojen ja alkaa kuluttamaan poliisia loppuun johtaen

lopulta totaaliseen uupumiseen ja loppuun palamiseen. Pahimmillaan siitä kärsivät myös asiakkaat. Jokaisen olisi tärkeä pysähtyä oman ja kollegan jaksamisen äärelle, jotta meillä jatkossakin olisi poliisi, johon voi turvallisesti mielin hädän hetkellä luottaa. Vastuu tästä on niin jokaisella henkilökohdaisesti kuin myös työkavereilla sekä esimiehillä, aina valtion päättäjiin asti.

Poliisin työ on julkista, vahvasti valvottua ja lain säätelemää eikä ulkopuolistenkaan arvostelulta vältytä. Poliisi on jatkuvasti tarkkailun ja arvioinnin kohteena, niin kuin pitääkin olla. Se voi lisätä stressiä ja samalla korostuu työssäjaksamisen tärkeys.

Pidimme aiheita tärkeänä, sillä työuupumuksen tunnistamisen ja torjumisen tulisi olla poliisiorganisaatiossa, sillä tasolla, että jokainen yksittäinen poliisi saisi apua jaksamiseensa jo ennen kuin se on ääri rajoilla. Tällä tutkimuksella halusimme tehdä näkyväksi, että uupumus voi kohdata kenet vain – työn kuormitus, jatkuva kiire ja liian suuri työmäärä voivat saada vahvimmankin ihmisen polvilleen.

Aihe on aina, ajankohdasta riippumatta, tutkimuskohteena trendikäs. Mielestämme työssäjaksamisen esillä pitäminen on aina erittäin tärkeää ja mikä onkaan kiinnostavampaa kuin tutustua ihmisen mielenmaisemiin.

Tämä tutkimus olkoon osoituksena, että asioista uskaltaa ja pitää puhua. Olkoon tämä myös muistutuksena, ettei kenenkään tarvitse olla yhtään sen enempiä mitä on, vaan jokainen saa olla vapaasti kaikkine iloineen ja suruineen. Jos tulee ongelmia, apua on tarjolla.

Keskustelu työyhteisöissä voisi lisätä inhimillisyyden kokemusta ja auttaa huomaamaan, että monilla muillakin on samankaltaisia ajatuksia ja ongelmia. Mikäli jää pohtimaan niitä yksin, ne voivat kasvaa kohtuuttomiksi aiheuttaen moninaisia ongelmia. Jaettu taakka on kevyempi kantaa.

## **1.1 Tutkimuksen tavoite ja toteutus**

Työssäjaksaminen koskettaa lähes kaikkia aikuisia ihmisiä. Siitä on alettu yhteiskunnallisellakin tasolla puhumaan viime aikoina yhä avoimemmin. Työn tekeminen on muuttunut nopealla tahdilla, puhumattakaan maailman ja yhteiskunnan muuttumisesta. Myös yksilön omat sekä yhteiskunnan odotukset ovat muuttuneet radikaalisti.

Tässä opinnäytetyössä syvennyimme neljän poliisimiehen tarinaan, joissa voimat olivat loppuneet ja mieli murtunut tehden työnteosta vaikeaa. Työ toteutettiin teemahaastatteluna. Halusimme ottaa selvää, miten työuupumus oli oireillut ja miten siitä oli selvitty. Yksi tutkimuksen tavoitteista oli selvittää, miten henkistä hyvinvointia ja työssäjaksamista tuetaan poliisiorganisaatiossa. Halusimme tuoda työuupumuksen kokeneiden äänen kuuluville ja siksi kysyimme heiltä, millaista apua he olisivat tuossa tilanteessa toivoneet organisaation suunnasta saavansa.

Lukijan on tärkeä ymmärtää, että jokaisen tarinan taustalla on yksittäisen poliisin henkilökohtainen elämäntarina. Uskomme haastateltaviemme tarinoiden tuovan erityisen arvokasta tietoa siitä, miten työssä uupumisen oireet heijastuvat poliisin työhön. Heillä on varmasti myös ajatuksia, kuinka työyhteisö voisi vastaavissa tilanteissa olla tukemassa ja auttamassa työntekijää. Sitä kautta on mahdollista löytää ratkaisuja, miten poliisiorganisaatiossa pystyttäisiin ennaltaehkäisemään jaksamisen ongelmia.

Koska tutkimuksen otanta on pieni ja perustuu yksittäisten poliisien kokemuksiin, eivät tutkimustulokset ole kaiken kattava totuus asiasta. Uskallamme kuitenkin ajatella, että moni poliisissa työskentelevä voi samaistua haastateltaviemme tarinoihin. Aihe jo itsessään voi antaa ajattelemisen aihetta jokaiselle, niin poliisissa, kuin sen ulkopuolellakin työskentelevälle.

Tämä opinnäytetyö etenee siten, että aluksi esittelemme hieman haastateltaviamme sekä esitämme tutkimuskysymyksemme. Tämän jälkeen käymme läpi käyttämämme tutkimusmenetelmät. Sitä seuraa teoriaosuus, jonka jälkeen tulee teoriaan pohjautuva analyysi. Analyysin jälkeen esitämme työmme johtopäätökset ja lopuksi pohdimme kokonaisvaltaisesti tutkimuksemme toteutusta.

Tämä opinnäytetyö on täysin julkinen. Toivomme tämän herättävän ajatuksia, että poliisikin on ihminen, jota koskee täysin samat lainalaisuudet kuin muitakin ihmisiä. Toivomme tämän tutkimuksen myös lisäävän avoimuutta työuupumuksesta puhumiselle työpaikoilla ilman, että kenenkään täytyy pelätä tulevansa leimatuksi hulluksi.

## **1.2 Haastateltavat sekä tutkimuskysymykset**

Puhuimme valitsemastamme aiheesta avoimesti poliisissa työskentelevien henkilöiden kanssa ja saimme iloksemme huomata, että vaikka aihe on arka, tutkimukseen osallistuttiin mielellään. Lopujen lopuksi halukkaita olisi ollut enemmänkin, mutta olimme hakeneet tutkimuslupaa vain 4–5 henkilölle, joten jouduimme jättämään osan halukkaista tutkimuksen ulkopuolelle.

Valitsimme haastateltaviksemme neljä poliisissa työskentelevää henkilöä, jotka ovat kokeneet työuupumuksen ja halusivat kertoa avoimesti kokemuksistaan. Halusimme ottaa tähän tutkimukseen mukaan henkilöitä, jotka ovat jo sinut työuupumuksensa kanssa ja pystyvät tarkastelemaan menynyttä objektiivisesti. Haastateltavat olivat valmiita kertomaan avoimesti uupumukseensa johtaneista tekijöistä ja siitä, kuinka he tunnistivat ja selviytyivät tilanteesta. Emme kerro tässä enempää haastateltavien valintaan johtaneista tekijöistä, jotta heidän anonymiteettinsä säilyisi mahdollisimman hyvin.

Haastateltavat eroavat toisistaan niin iän, sukupuolen, virkapaikkansa, työtehtäviensä kuin senkin osalta, kuinka kauan he olivat työskennelleet poliisissa ennen uupumuksen ilmenemistä. Haastatel-

tavista pisimpään poliisina työskennellyt oli toiminut poliisina melkein 19 vuotta ja vähiten työkokemusta poliisina työskentelystä oli haastateltavalla, jolla uupumuksen oireet olivat alkaneet jo poliisiopintojen aikana. Haastateltavat ovat myös henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja elämäntilanteiltaan toisistaan poikkeavia. Ainoat heitä yhdistävät tekijät ovat työskentely poliisina sekä uupuminen poliisin työssä.

Keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä ovat poliisiorganisaation sekä työyhteisön merkitys ja vaikuttamismahdollisuudet työssä uupuneen auttamiseksi?
- Miten työuupumus oireilee poliisilla?
- Mitkä tekijät lisäävät kuormitusta poliisiin työssä?
- Mikä on työssäjaksamisen merkitys poliisiorganisaatiossa?

Haastattelurunko kysymyksineen liitteenä 1.

## **2 TUTKIMUSMENETELMÄT**

### **2.1 Kvalitatiivinen tutkimus**

Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella. Sen avulla voidaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys. Tämän tyyppinen tutkimus kohdistuu muutamaankin yksikköön, joita voidaan tutkia perusteellisesti laadullisella menetelmällä. Yleistämisen mahdollisuutta ei ole, vaan tulos on pätevä ainoastaan kohdetapauksissa. Laadullisella tutkimuksella pyritään löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Tavoitteena on tulkita, kuvata ja ymmärtää ilmiöitä. (Kananen 2017, 33, 35.)

Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan yhdestä havaintoyksiköstä kaikki mahdollinen irti. Tapaukseen syvennytään perusteellisesti ja sillä on tarkoitus selvittää kuinka tutkittavat kokevat ja näkevät reaali maailman. Ideana on, että tutkijan ja tutkittavan välillä on suora kontakti, esimerkiksi haastattelut tai havainnot. Kvalitatiivinen tutkimus etenee yksittäisistä havainnoista tuloksiin. Sen päättelyssä edetään yleensä yksittäisistä havainnoista tuloksiin ja johtopäätöksiin. (Kananen 2017, 36.)



## 2.2 Teemahaastattelu

Laadullisen tutkimuksen muodoista valitsimme tähän tutkimukseen puolistrukturoidun haastattelumenetelmän eli teemahaastattelun. Muodostimme haastatteluihin kysymykset, joihin haastateltavat vastasivat. Lisäksi annoimme haastateltaville mahdollisuuden kertoa vapaasti omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Emme sitoutuneet vain omiin kysymyksiimme, sillä halusimme antaa haastateltaville mahdollisuuden kertoa heidän mielestään tärkeistä ja huomioon otettavista asioista, jos emme olleet itse osanneet ottaa niitä huomioon. Haastatteluiden tavoite oli tuoda esille yksittäisten poliisien kokemuksia sekä ajatuksia ja niiden avulla saada vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Teemahaastattelun etuna on, ettei se sido haastattelua kvalitatiiviseksi tai kvantitatiiviseksi. Se antaa mahdollisuuden haastatella useita kertoja ja näin mahdollistaa pääsyn syvemmälle aiheeseen. Teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen mukaan eikä se ole sidottu yksityiskohtaiseen kysymyksiin. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 47.)

## 2.3 Aineistonkeruu ja analyysi

Keräsimme aineiston lähettämällä haastattelukysymykset (liite 1) tutkittaville sähköpostin liitteenä. Laitoimme sähköpostin liitteeksi myös tutkimuslupamme ja salassapitositoumuksemme, joihin tutkittavat saivat halutessaan tutustua. Tutkittaville annettiin kaksi viikkoa aikaa tutustua aiheeseen ja kysymyksiin, jonka jälkeen he palauttivat vastauksensa meille. Lähetimme osalle haastateltavista lisäksi tarkentavia kysymyksiä, jos jokin asia oli jäänyt epäselväksi.

Haastatteluiden vastausten perusteella jaoimme niissä ilmenneitä pääkohtia teemoittain ja tutustuimme näihin teemoihin lähemmin. Tarkoituksena oli tutkia haastatteluissa ilmeneviä työuupumukseen liittyviä asioita tarkemmin ja keskittyä aiheisiin, jotka olivat yhtenäisiä vastauksissa tai nousivat yksittäisissä vastauksissa voimakkaimmin esille.

## 2.4 Eettisyys

Tässä tutkimuksessa haluamme kunnioittaa haastateltaviemme elämäntarinoita ja yksityisyyttä. Siksi pyrimme salaamaan haastateltavien henkilöllisyydet mahdollisimman hyvin. Tutkittavat saivat ennen vastauksien antamista tutustua heille esitettyihin kysymyksiin. Heitä myös pyydettiin huomioidaan, että vaikka lupasimme heille anonymiteetin, emme voi luvata, ettei joku yksittäisen tutkittavan tarinan tarkoin tunteva ja tämän tutkimuksen lukeva henkilö, tunnistaisi heitä siitä.

Ennen tutkimuksen julkaisemista haastateltavat saivat sen luettavakseen. He saivat vielä mahdollisuuden tarkistaa omalta osaltaan kertomuksensa, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä. Heillä oli mahdollisuus halutessaan poistaa tai muuttaa osia omasta kertomuksestaan ja muutoinkin kommentoida työtä.

Kaikki haastattelumateriaali säilytettiin tutkijoiden tietokoneilla, eikä kenenkään tutkittavan vastauksia tallennettu missään vaiheessa pilvipalveluihin. Tutkijoiden tietokoneet ovat salasanoin salattuja, eikä muilla henkilöillä ollut mahdollisuutta päästä käsiksi haastattelumateriaaliin. Opinnäytetyön valmistuttua kerätty aineisto hävitettiin tutkijoiden tietokoneista.

### 3 TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa tutustutaan työmme teoreettisiin lähtökohtiin. Tarkoituksena on avata lukijalle tutkimuksemme keskeisiä käsitteitä sekä teoriaa. Tutkimuksemme kannalta tärkeimmät käsitteet, jotka tulevat esille myös työmme myöhemmissä vaiheissa, ovat: *stressi*, *työuupumus*, *myötätuntouupumus*, *vuorotyöunihäiriö* sekä *työhyvinvointi*.

Suomessa työuupumuksesta, stressistä ja työhyvinvoinnista puhutaan koko ajan enemmän. Ei siis ollut yllättävää, että löysimme runsaasti kirjallisuutta aiheeseen liittyen. Pyrimme valitsemaan lähteiksi mahdollisimman uutta kirjallisuutta ja käyttämään ainoastaan tutkittua tietoa.

Ihmisestä ei voi erottaa elämän eri osa-alueita. Vaikka käsittelemme tässä tutkimuksessa työuupumusta, on muistettava, että elämä ei ole vain työtä tai siviilielämää, vaan ne nivoutuvat tiukasti yhteen ja vaikuttavat toisiinsa. Työuupumus ei siis välttämättä ole pelkästään työstä johtuvaa uupumusta, vaan se voi olla, ja usein onkin, kokonaiskuormituksen summa.

#### 3.1 Stressi

Stressiksi kutsutaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, etteivät hänen voimavaransa enää riitä niihin sopeutumiseen. Lähes minkälainen tahansa muutos, myönteinen tai kielteinen, voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Yksilön vastustus- ja sietokyky vaikuttavat siihen, kuinka yksilö reagoi muutoksiin. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole haitallista. Lyhytaikainen stressi voi olla jopa hyödyksi ja saada ihmisen toimimaan parhaansa mukaan. (Mattila 2018.)

Stressiä aiheuttavat muun muassa jatkuva kiire, sopimaton työ, työttömyys, meteli, liika vastuu, perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset. Äkillinen traumaattinen tapahtuma, kuten onnettomuus tai läheisen kuolema, voi aiheuttaa akuutin tai traumaperäisen stressihäiriön. Työelämässä stressiä voivat aiheuttaa muun muassa työn hallinnan tai tuen puute, liialliset vaatimukset, ihmishuoneongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, arvostuksen puute tai syyllisyys tekemättömistä töistä. (Mattila 2018.) Traumaperäisestä stressihäiriöstä kerrotaan enemmän luvussa 4.2.

Stressi vaikuttaa usein ihmiseen fyysisesti, vaikka itse stressikokemus on psykologinen. Stressi voi ilmetä fyysisesti esimerkiksi päänsärkynä, huimauksena, sydämentykytyksenä, pahoinvointina, vatsavaivoina, tihtyneenä virtsaamisen tarpeena, hikoiluna, flunssakierteenä tai selkävaivoina. Stressin psyykkisiä oireita ovat usein jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmien, päätöksen teon vaikeus ja unen häiriöt. Kun stressitila jatkuu ja muodostuu vakavaksi, sitä voi seurata masennus ja työuupumus, päihteiden väärinkäyttö tai jopa itsetuhoiset ajatukset. Stressi voi näkyä elämässä myös perhe- ja parisuhdeongelmina sekä eristäytymisenä. (Mattila 2018.)

Stressin alkuvaiheessa henkilön voimavarat aktivoituvat vastustamaan stressiä aiheuttavia tekijöitä. Tämän vaiheen oireita ovat autonomisen hermoston muutokset esimerkiksi lihasjännityksen kasvu ja sydämen sykkeen, hengityksen ja hikoilun kiihtyminen sekä suoliston toiminnan muutokset. Stressin jatkuessa siirrytään vaiheeseen, jossa elimistö pyrkii sopeutumaan tilanteeseen tehostamalla immuunijärjestelmän toimintaa. Tässä vaiheessa oireiksi muodostuu usein ärtyneisyys ja väsymys, keskittymis- ja univaikeudet sekä joissain tapauksissa myös toistuvat ja pitkittyneet tulehdussairaudet. Stressin pitkittyessä yksilön voimavarat kuluvat loppuun ja ihminen uupuu. (Lehtonen, luettu 24.2.2021.)

Stressaavassa tilanteessa elimistö erittää kortisolia, joka tunnetaan kansankielessä stressihormonina. Sen tarkoitus on antaa yksilölle energiaa stressitilanteesta selviämiseen ja se valmistaa ihmisen "taistele tai pakene" -tilaan, jolloin elimistö toimii ylikierroksilla. Kortisolia erittyy noin 15–30 mg vuorokaudessa lisämunuaisten kuorikerroksessa. Elimistön stressireaktio lisää tilapäisesti kortisolin tuotantoa, jonka jälkeen sen kuuluu palautua normaalille tasolle. Krooninen stressitila voi kuitenkin aiheuttaa sen, että kortisolin tuotanto voi jäädä pysyvästi normaalia korkeammalle tasolle. Jos kortisolitasot ovat jatkuvasti koholla, tila altistaa kehon herkemmin muun muassa flunssalle. (Mehiläinen: stressi, luettu 23.2.2021; Sovijärvi ym. 2018, 38–39.) Tämän opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa käymme tarkemmin läpi kortisolin vaikutusta vuorokausirytmiiin.

### **3.2 Työuupumus**

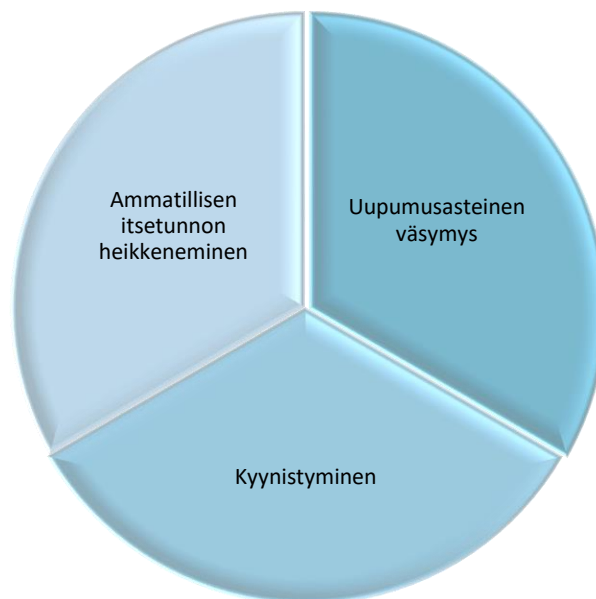
Työuupumus on pitkittyneen stressin seurauksena kehittynyt tila, jossa työntekijän voimavarat ehtyvät. Työuupumus eroaa pitkän keston takia hetkellisestä ja ohimenevästä työstressistä. Jotta voidaan puhua työuupumuksesta, uupumuksen sijaan, on täytyttävä kolme seuraavaa elementtiä: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon lasku. (Mäkikangas ym. 2017, 106–107.)

Uupumusasteinen väsymys on kokonaisvaltaista väsymystä, joka on jatkuvaa riippumatta tilanteesta tai rasituksen määrästä. Väsymykseen ei auta lepo, eikä viikoittaiset vapaapäivät ja lopulta lomakaan ei ole tuo toivottua helpotusta. (Nissinen 2007, 29.)

Kyynisyyden käsitteellä tarkoitetaan sitä, kun työntekijä menettää työnilonsa ja työn merkityksellisyys katoaa. Työ voi muuttua helposti rutiininomaiseksi suorittamiseksi, johon ei haluta panostaa. Kyynisyys näyttäytyy palvelutyössä etäisenä ja kylmänä suhtautumisena asiakkaisiin. (Nissinen 2007, 29; Mäkikangas ym. 2017, 107.)

Aikaisemmin motivoitunut ja vastuuntuntoinen työntekijä ei välttämättä kestä ristiriitaa välinpitämättömyyden, kyynisyyden ja heikentyneen työstä suoriutumisen välillä, vaan aiheuttaa kokemuksen, ettei hän selviä työstään haluamallaan tavalla. Tämä johtaa ammatillisen itsetunnon romahtamiseen, mikä on kolmas työuupumuksen elementti. Merkkejä ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä ovat pelko siitä, ettei työasiat pysy hallinnassa ja ettei työntekijä suoriudu työstään. (Nissinen 2007, 29–30.)

Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat liian suuri työmäärä, vähäinen sosiaalinen tuki ja ennakkoimattomuus työssä. Työntekijä saattaa pyrkiä hallitsemaan työssään kokemaansa kiirettä, painetta ja stressiä laiminlyömällä taukoja ja venyttämällä työpäiviä selviytyäkseen työkuormasta. (Ahola ym. 2018.)



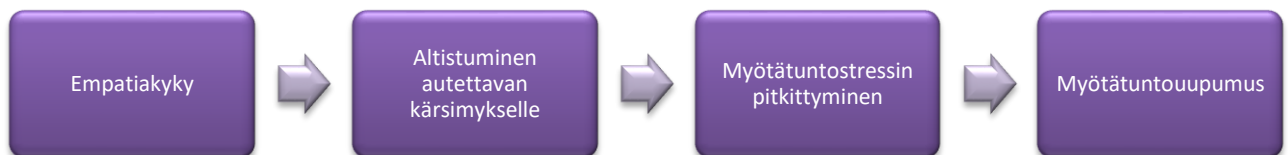
Kuva 1. Työuupumuksen kolme ydinelementtiä.

Ulkopuoliset näkevät työuupumuksen helposti ihmisen omana ongelmana. Myös työuupumuksesta kärsivä saattaa syyllistää itseään siitä, että on uupunut. (Marila & Valonen 2020, 16.) Työuupumus lisää riskiä sairastua masennukseen, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Lisäksi työuupumuksen on havaittu lisäävän ahdistuneisuutta, työkyvyttömyyttä ja tapaturmien riskiä. (Ahola ym. 2018.)

Työuupumuksessa ihminen ei kykene hallitsemaan omaa tilannettaan. Työuupumuksesta kärsivän työntekijän työrooli voi rakoilla ja virheiden määrä kasvaa. Hänestä voi tulla itkuherkkä tai hän saattaa saada yllättäviä raivokohtauksia. Kun työuupumus voimistuu, yliaktiivisuus voi muuttua lamaanukseksi, jolloin psyykinen energia loppuu eivätkä asiat enää etene tai onnistu. (Marila & Valonen 2020, 14.) Lisäksi uupumus oireilee siten, että työntekijä etäännyttää itseään työstä jättäen työtehtäviä tekemättä tai suorittamalla niitä rutiininomaisesti. Uupuneella voi olla keskittymisvaikeuksia, vaikeutta aloittaa työntekoa tai muistamattomuutta sovituista asioista. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18–19.) Työuupumuksen hälytysmerkkejä liitteessä 2.

### 3.3 Myötätuntouupumus

Myötätuntouupuminen uhkaa kaikkia, jotka ammatikseen auttavat muita. Riski johtuu yksinomaan työn sisällöstä. Ammattiauttajat joutuvat työssään psyykkisesti kuormittaviin vuorovaikutustilanteisiin. Kun ihminen toistuvasti jakaa tai todistaa toisten ihmisten kärsimystä ja tuskaa, ne voivat täyttää hänen mielensä ja siitä voi seurata myötätuntouupuminen. Myötätuntouupumus oireilee kuten työuupumus: fyysisinä stressioireina, psyykkisinä oireina sekä ihmissuhdeongelmina. Kun empaattinen työntekijä näkee autettavan ahdingon, hän kokee kovaa tarvetta auttaa. Empatiakyvyllä on kuitenkin myös kääntöpuoli, se altistaa auttajaa emotionaaliselle kuormitukselle. Auttaja saattaa tuntea voimakasta myötätuntoa autettavaa kohtaan ja samaistua autettavan kokemuksiin ja tunteisiin. Auttaja voi jäädä kiinni kokemiinsa tunteisiin ja altistua sitä kautta ylivoimaiselle stressille. Hoitamaton myötätuntostressi johtaa myötätuntouupumukseen. (Nissinen 2007, 54–55, 59.)



Kuva 2. Myötätuntouupumuksen synty (Nissinen 2007, 58).

### 3.4 Vuorotyöunihäiriö

Suomessa säännölliseksi työajaksi määritellään enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa kestävä työ (Työaikalaki 5.7.2019/872). Työaika on epäsäännöllistä, kun se poikkeaa edellä mainitusta perussäännöstä. Yötyötä on työ, joka ajoittuu kello 23:n ja kuuden välille. (Partonen, 2020.)

Yötyötä sisältävä vuorotyö lisää uni-valvetilanhäiriöitä, työtaturmien sekä sydän- ja verisuonitautien ja syöpien riskiä. Riskit ovat yksilötasolla mitattuina suhteellisen pieniä, mutta altistuneiden

suuri määrä sekä niihin liittyvien sairauksien ja terveyshaittojen moninaisuus muodostavat yötyöstä yhden keskeisimmän työterveysriskin. Mikäli edellä mainitut uni-valvetilanhäiriöt johtuvat vuoro-työstä, niitä kutsutaan vuorotyöunihäiriöiksi. Vuorotyöunihäiriöissä unettomuutta tai poikkeavaa väsymystä esiintyy vain vuorotöiden yhteydessä, mutta ei pitempien taukojen kuten loman aikana. Jotta voitaisiin puhua vuorotyöunihäiriöstä, tulee oireiden keston kuitenkin olla vähintään kolme kuukautta. Työterveyshuolto pyrkii terveystarkastuksilla löytämään työntekijöitä, joilla on suurin riski terveyshaitoille yötyön vuoksi. (Hublin ym. 2019.)

Kun vireystila laskee, ihmisen kyky vastaanottaa, käsitellä ja soveltaa tietoa, heikkenee. Väsymyksenä ottaa helpommin riskejä ja usein mielialakin on matalampi. Se voi johtaa ärtyisyyteen tai motivaation heikkenemiseen. Öisin työskentely heikentää vireystilaa ja suoriutumistason heikkeneminen on havaittavissa vielä seuraavanakin päivänä. (Hublin ym. 2019.)

Yöllä työskentely sekoittaa elimistön fysiologista säätelyjärjestelmää ja unirytmiiä, sillä ihmisen elintoiminnot noudattavat säännöllistä vuorokausirytmiiä. Vuorokausirytmiiä säätelee kortisolihormoni. Kortisolia erittyy sykleittäin siten, että sen erityys on suurinta aamulla. Se auttaa ihmistä heräämään ja lisää vireystilaa. Sen erityys laskee iltapäivän ja on normaalisti alimmillaan puolenyön aikaan. Tutkimusten mukaan tämä on yksi vakaimmista vuorokausirytmiiä ylläpitävistä ilmiöistä elimistössä. Vuorokausirytmiiä häviäminen on yhdistetty muun muassa uupumukseen, unihäiriöihin, aineenvaihdunnan häiriöihin sekä yleisesti huonoon elämänlaatuun. (Sovijärvi ym. 2018, 38-39.)

Tässä opinnäytetyössä emme pysty arvioimaan tai muutoinkaan ottamaan mitään kantaa haastateltaviemme kortisolipitoisuuksiin ja sen vaikutuksesta heidän työuupumuksensa syntyyn. Kyseisen ilmiön tutkiminen vaatisi laajemman ja syvällisemmän tutkimuksen aiheesta. Halusimme kuitenkin nostaa tämän näkökulman esille tuodaksemme ilmi, ettei ihmistä ole synnynnäisesti tarkoitettu valvomaan.

### **3.5 Työpahoinvoinnista työhyvinvointiin**

Työuupumus jatkuu, kunnes henkilö tunnistaa oman tilansa ja puhalttaa pelin poikki. Harva selviää uupumuksesta yksin. Uupunut tarvitsee ystävien, työyhteisön ja ammatti-ihmisten apua. (Koivisto 2001, 178.)

Kun uupunut alkaa etsiä apua tilanteeseensa, voi olla tarpeen keskustella tilanteesta työterveyshoitajan, työterveyslääkärin tai työterveyspsykologin kanssa. He ovat tottuneet käsittelemään työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Varsinkin, jos työuupumukseen liittyy unihäiriöitä, masennusta tai ahdistuneisuutta on tärkeää kääntyä terveydenhuollon ammattilaisten puoleen. Lisäksi uupunut voi yhdessä esimiehensä kanssa pyrkiä järjestämään ja muokkaamaan työnkuvaansa siten, että se tukee työssäjaksamista. (Nurmi 2017, 20.)

Työuupumus on tärkeää havaita varhaisessa vaiheessa. Vaikeasta työuupumuksesta toipuminen voi viedä kuukausia ja se voi muuttaa aivotoimintaa pysyvästi. Työuupumus ei ole lääketieteellinen diagnoosi, mutta se voidaan kuitenkin kirjata diagnoosiin terveysongelmaan liittyvänä tekijänä. Jos uupunut työntekijä ei palaudu vapaa-ajalla, voi lääkärin määräämä sairausloma olla tarpeen. (Mehiläinen: työuupumus, burn out, luettu 3.2.2021.)

Ennen kaikkea työterveyden ja organisaation tulisi kuitenkin yhdessä panostaa ennaltaehkäisevään hoitamiseen ja varhaiseen puuttumiseen eikä niinkään oireiden hoitoon. Työntekijä tulee ottaa huomioon kokonaisvaltaisesti eikä vain määrätä lääkkeitä ja sairauslomaa. (Pyykkönen 2017, 158.)

### **3.6 Työhyvinvoinnin edistäminen**

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Sitä ei saavuteta niin sanotuilla ”terveystempauksilla”, vaan hyvinvointia edistävän toiminnan tulee olla jatkuvaa ja pitkäjänteistä. Työhyvinvointi on asia, joka vaikuttaa myös organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Voidaan siis ajatella, että työhyvinvointiin investointi maksaa itsensä takaisin. Työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoistumiin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos: työhyvinvointi, luettu 11.4.2021.)

Työhyvinvointia voidaan pyrkiä edistää lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisön vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa itse työhönsä, hän kokee vähemmän stressiä. Työn arki on täynnä erilaisia epäkohtia, jotka haittaavat työn sujuvuutta ja vaikuttavat negatiivisesti työyhteisöön. Työntekijä tuntee itse parhaiten oman työnsä ja työympäristönsä epäkohdat, joten työntekijää kuuntelemalla voidaan hallita kuormittavia tekijöitä. (Työterveyslaitos: työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia, 2017.)

Työntekijän voidessa hyvin työ antaa energiaa ja voimavaroja myös työn ulkopuoliseen elämään. Sujuva ja mielekäskin työ kuormittaa ja sen vastapainoksi tarvitaan palautumista niin työpäivän aikana kuin työn ulkopuolellakin. Työpaikalla hyvinvointiin ja viihtymiseen vaikuttaa vahvasti työyhteisön ilmapiiri. Työntekijä voi itse vaikuttaa ilmapiiriin olemalla reilu, kohtelias ja aktiivinen muiden auttamisessa sekä osallistumalla työntekoon. Kun työpaikalla on avoin ilmapiiri, apua on tarvittaessa helppo pyytää ja haastavatkin tilanteet ratkeavat helpommin. (Mieli, luettu 11.4.2021.)

Sanotaan, että erilaisuus on rikkaus, mutta jos liian erilaiset persoonat laitetaan työskentelemään yhdessä, se voi aiheutua kitkaa. Hyvässä työpaikassa erilaisuus ymmärretään ja otetaan huomioon. Jos erilaisuus kuitenkin aiheuttaa kitkaa työyhteisössä, on työnantajalla velvollisuus puuttua siihen. Hänen velvollisuutensa on tarkkailla työyhteisön ilmapiiriä ja edistää työntekijöiden keskinäisiä sekä työnantajan ja työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan on järjestettävä työpaikalle sellaiset puitteet, että työpaikalla voidaan hyvin. Mikäli työyhteisössä on havaittavissa ongelmia tai

haasteita, koko työyhteisön tulisi osallistua rakentavan ja kannustavan työilmapiirin luomiseen. (Pyykkönen 2017, 158.)

### **3.7 Takaisin työn imuun**

Kun työtehtävät tempaavat mukaansa kiinnostavalla ja merkityksellisellä tavalla, on työntekijä niin sanotussa työn imussa. Imussa työntekijä saa mielekkäitä, tarpeeksi haastavia ja vaihtelevia työtehtäviä. (Mieli, luettu 11.4.2021.)

Työntekijä on tyytyväinen omaan työpanokseensa, eikä työ tunnu niin kuormittavalta, kun hänellä on työhönsä nähden riittävä pätevyys ja ammattitaito. Oma osaamistaan voi ja kannattaa kehittää aina mahdollisuuksien mukaan. Se on mahdollista muun muassa osallistumalla työnkiertoihin ja täydennyskoulutuksiin. Oman ammattitaidon kehittäminen kannattaa ottaa puheeksi esimiehen kanssa, jos tuntuu, että jonkinlainen muutos työssä olisi tarpeen. Esimiehen kanssa voi pohtia mahdollistaisiko esimerkiksi lisäkoulutus mielekkäämpiin tehtäviin siirtymisen. (Keva, luettu 11.4.2021.)

## **4 TYÖNANTAJAN VASTUU TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINNISTA**

### **4.1 Työnantajalla on velvollisuus auttaa**

Poliisina työskennellessä ei ole aina mahdollista vaikuttaa omaan työympäristöön tai -olosuhteisiin. Poliisi voi joutua työpäivänsä aikana stressaaviin ja nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Poliisi ei koskaan tiedä, mitä työpäivä tuo tullessaan. Hän saattaa ensin olla syömässä jäätelöä torilla kansalaisten kanssa keskustellen ja seuraavaksi joutua jonkin, jopa traumaattisen tapahtuman keskipeeseen. Poliisiorganisaatioissa on sen erityisyyden vuoksi, työterveyshuollon lisäksi, mahdollisuus osallistua posttraumatyöpajaan sekä kokemukselliseen purkukeskusteluun.

Suomessa laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden hyvinvoinnista, jaksamisesta sekä työturvallisuudesta.

### **4.2 Poliisiorganisaation auttamisstrategiat**

Poliisi altistuu työssään lyhytkestoisille ja äkillisille uhka- ja väkivaltatilanteille sekä vaatimuksiltaan erittäin kuormittaville tilanteille, jotka voivat johtaa traumatisoitumiseen. Työn vaarallisia puolia ei voi poistaa kokonaan, minkä vuoksi tulee kiinnittää erityistä huomiota kriittisistä tilanteista selviämiseen ja työyhteisön tukeen. (POL-2019-14546, ID-1969250.)



Kokemukselliset purkukeskustelut perustuvat vertaistukeen. Keskustelun järjestämisen vastuu on lähiesimiehellä ja operatiivisessa tilanteessa kenttäjohtajalla tai yleisjohtajalla. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin vastuu siitä, että tieto vakavasta tilanteesta välitetään esimiestasolle. Purkukeskustelu tulisi järjestää välittömästi tapahtuman jälkeen ennen tilanteeseen joutuneiden työvuoron päättymistä. Esimiehen tehtävä on seurata purkukeskustelun jälkeen työntekijän mahdollisen traumaattisen reaktion pitkittymistä ja hänen tulee tarvittaessa ohjata työntekijä työterveyshuoltoon. (POL-2019-14546, ID-1969250.)

Kriittisissä tilanteissa työntekijä kohtaa sellaisia poikkeuksellisia tapahtumia, jotka voivat aiheuttaa terveyttä haittaavia stressireaktioita. Tilanteista voi seurata traumaperäisiä stressireaktioita, kuten väkisin mieleen tulevia ajatuksia, tunteita ja aistimuksia tai esimerkiksi painajaisunia. Kriittisten tilanteiden jälkitoimet ovat sellaisia henkisen työsuojelun keinoja, joihin työturvallisuuslaki velvoittaa. (POL-2019-14546, ID-1969250.)



Kuva 3. Traumaperäinen stressihäiriön (PTSD) oireita (Käypä hoito, 2020). Kaikkien kuvan oireiden ei tarvitse täyttyä, jotta voidaan puhua traumaperäisestä stressihäiriöstä.

Poliisihallitus järjestää vuosittain posttraumatyöpajoja. Ne on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat olleet erityisen vaikeissa työtilanteissa, tai jotka kokevat työnsä vuoksi kumulatiivista eli pitkään jatkunutta stressiä. Työntekijä voi hakeutua pajaan itse tai työterveys voi lähettää hänet sinne. (POL-2019-14546, ID-1969250.)

### 4.3 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittää, mitä työterveyshuollon tulee sisältää ja miten se tulee toteuttaa. Lain mukaa työnantajan on järjestettävä työterveyshuoltoon kuuluvia työpaikkakäyntejä, joissa arvioidaan työn ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Lisäksi työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on selvitettävä, arvioitava ja seurattava työperäisiä terveysvaaroja ja -haittoja, työntekijöiden terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä, mukaan lukien työstä ja työympäristöstä johtuva sairastumisen vaara. Työterveyshuollon kuuluu myös ehdottaa toimenpiteitä, joilla työn terveellisyyttä ja turvallisuutta voitaisiin parantaa sekä seurata ehdotettujen toimenpiteiden toteutumista. Työntekijän tulee saada tietoa, neuvoa ja ohjausta työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijän terveyttä koskeissa asioissa. Työnantajan on seurattava ja edistettävä vajaan kymmen vuoden työntekijän työssä selviytymistä sekä ohjattava kuntoutusta koskevaan neuvontaan ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 12§.) Liitteessä 2 on työuupumukseen ensiapua antavien yhteystietoja.

### 4.4 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi lain tarkoitus on torjua ja ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitautteja sekä muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Laki määrittää, että työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon seikat, jotka liittyvät työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Työnantajan on myös selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Edellä mainittuja arvioidessa tulee ottaa huomioon esimerkiksi ammattitaudit, työperäiset sairaudet, työntekijän ikä, sukupuoli ja ammattitaito, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset sekä työn kuormitus. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta edellä mainittuihin toimenpiteisiin, hänen tulee käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita. Työn suunnittelussa ja mitoituksessa tulee huomioida työntekijän fyysiset ja henkiset edellytykset. Jos työntekijä kuormittuu työssään hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, on työnantajan ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

## 5 TULOKSET

Tässä luvussa käsittelemme haastateltaviemme kokemuksia työuupumukseen johtaneista seikoista aina toipumiseen ja nykytilaan asti. Jokaisella haastateltavalla on oma erityinen tarinansa, mutta heidän kertomuksistaan löytyi myös paljon yhteneväisyyksiä.

Olemme nostaneet haastateltavien kertomuksista esille teemoja, joita he pitivät tärkeinä. Haluamme antaa haastateltaviemme äänen kuulua ja siksi kaikki sitaatit ovat suoria lainauksia heidän vastauksistaan. Muutimme ainoastaan vuosiluvut muotoon "xxxx", jotta haastateltavien anonymiteetti säilyisi mahdollisimman hyvin.

Luvun alussa käsittelemme niitä seikkoja, jotka johtivat uupumukseen. Sen jälkeen on luku oireista, eli miten työuupumus oli oireillut. Tämän jälkeen nostamme yksittäisenä teemana esille vuorotyön merkityksen työssäjaksamiseen. Vuorotyö nousi esille ainoastaan yhden haastateltavan vastauksissa, mutta koimme sen olevan tärkeä teema liittyen poliisin työssäjaksamiseen. Luvun keskivaiheilla käsittelemme työyhteisön ja työnantajan merkitystä ja luvun loppupuoli keskittyykin sitten toipumisprosessiin ja työkyvyn ylläpitämiseen.

Pyrimme kussakin alaluvussa ottamaan esille niitä tekijöitä, jotka olivat yhteneviä haastateltavien vastauksissa. Lisäksi käsittelemme muutamia yksittäisiä työuupumukseen liittyviä teemoja, jotka tulivat voimakkaimmin esille yksittäisten tutkittavien vastauksissa.

### 5.1 Viimeinen niitti

Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat eivät kokeneet uupumusta pelkästään työstä johtuvana, mutta kertoivat sen vaikuttaneen myös työhön, joten lukijan on hyvä huomata, että kyse on osittain myös kokonaisvaltaisesta uupumuksesta.

*"En halua puhua työuupumuksesta. Haluan puhua uupumuksesta." (H2)*

Eräs haastateltava kertoi kuormittuneensa jo opiskeluaikana. Kuormitusta olivat aiheuttaneet perheen ja opiskelun yhteensovittaminen sekä pitkä välimatka kodin ja koulun välillä.

*"Kilometrejä auton ratissa tuli yli 1000 km/vk -- Kun lopulta valmistuin, olin pyörittänyt ihan käsittämätöntä oravanpyörää kaksi ja puoli vuotta." (H1)*

Valmistuttuaan koulusta ja saatuaan työpaikan hän koki, että vihdoinkin oli aikaa ja lupa pysähtyä, joten "kuppi kippasi nurin", eivätkä haastateltavan kokema työpaine sekä esimiehen korkeat odotukset helpottaneet alkavaa uupumusta.

*“Osittain lopullinen niitti uupumiseen oli myös se valtava paine töistä, mikä oli jatkuvana niskassa. Jatkuva paine siitä, että jos oli mitään mahdollisuutta, että lähiesimies pääsee sanomaan jostakin puutteesta/virheestä, hän sen tekee. Kehä olikin valmis, paine lisäsi väsymystä, väsymys lisäsi virheitä ja unohduksia ja sanomista tuli aina vain enemmän ja aina vain herkemmin ja pienemmistä asioista.... Ja aina olisi pitänyt pystyä vähän enempään ja paremmin. Töihin lähtö oli lopulta täyttä myrkkyä mielelle”*  
(H1)

Samainen haastateltava kertoi myös, ettei työpainetta helpottanut se, että hän oli uran alussa ja koko ajan oli paljon uutta opittavaa.

Toinenkin haastateltavistamme kertoi “päästäneensä irti” kun pitkään jatkunut raskas elämäntilanne oli helpottanut ja vihdoinkin oli aikaa myös omille asioille. Hän kertoi, että työ oli vaikuttanut hänen uupumuksensa syntyyn, mutta se ei kuitenkaan ollut ainoa uupumukseen johtanut tekijä.

*“Siihen asti olin taistellut väkisin väsymystä ja uupumusta sekä masennusta vastaan.”* (H2)

Eräs haastateltavista nosti esille työuupumuksen syntyyn, omien henkilökohtaisten elämäntapahtumien lisäksi, vaikuttaneina tekijöinä työtehtävien vaihtumisen vastentahtoisesti sekä työnantajan puolelta epäreilun kohtelun.

*“Lisäksi asiaan vaikutti pakosiirto väkivaltarikostutkinnasta esikäsittelyyn. -- Minulle luvattiin, että saan vaikuttaa asiaan minne siirryn. Lopulta laitoksella päättivät siirtää minut sinne missä talo tarvitsi henkilökuntaa.”* (H4)

Haastateltava kertoi, ettei kokenut uusia työtehtäviään itselleen sopiviksi. Hänen kohdallaan kysymys oli nimenomaan työn määrästä, ei työn sisällöstä.

*“Sairastumiseeni vaikutti myös minulle sopimattomat työtehtävät eli massarikostutkinta esikäsittelyssä. Tarkan luonteeni puolesta sovin paremmin vaativaan tutkintaan, jossa työmassa suuri muttei aivan niin suuri kuin massapuolella. --Työn sisällön en ole koskaan kokenut vaikuttavan minuun negatiivisesti.”* (H4)

Vaikka työuupumus ei aina johdu vain työstä, voi poliisin työssä kohdatut tehtävät, tapaukset ja asiakkaiden kohtalot jäädä työntekijän mieleen ja vaikuttaa poliisin hyvinvointiin. Yksi haastateltavistamme kertoi juuri työn olleen uupumisensa syy. Työ oli jo pidempään kuormittanut häntä ja lopullinen niitti oli, kun hän sai tutkittavakseen jutun, joka jäi vaivaamaan.

*“Keskitetyn tutkinnan jutut olivat kuormittavia ja vuosien mittaan (näin jälkikäteen ajatellen) kumulatiivinen stressi kasvoi hiljalleen saavuttaen sitten huippunsa xxxx, kun tutkin lähisuhdemurhaa, jota todisti pariskunnan lapsi. -- En normaaliin tapaan päässyt irti tästä jutusta vaan se jäi vaivaamaan.”*  
(H3)

Kuten aiemmin nostimme esille, uupumuksen syyt harvoin johtuvat pelkästään työstä, vaan työuupumus on monien eri tekijöiden summa. Useampi haastateltavistamme nosti esille yhtenä uupumiseen vaikuttaneena tekijänä mm. omien läheistensä menetykset.

## 5.2 Oireilu

Työuupumuksen oireet olivat kaikilla haastateltavillamme keskenään samankaltaisia, vaikka he painottivatkin omissa kertomuksissaan hieman eri asioita. Kaikki haastateltavamme kertoivat menettäneensä yöunensa. Osa kertoi, että nukkui vähän tai ei ollenkaan. Yöunet olivat lyhyitä ja lähes kaikki kertoivat yön menneen “sängyssä pyörimiseksi”. Lisäksi yksi haastatelta kertoi nähneensä painajaisia.

*“En saanut nukuttua ja kun nukuin, niin näin erilaisia painajaisia mm. ruumiista, joita olin nähnyt eri juttujen yhteydessä. Painajaisissa ruumiiden suusta, nenästä ja silmistä tuli matoja ja ne puhuivat minulle.”* (H3)

Useampi haastateltava kertoi uupuneena kokeneensa kärsimättömyyttä ja aggressiivisuutta. Eräs haastateltavamme kertoi havahtuneensa omaan käytökseensä töissä, kun hän alkoi käyttäytymään asiakkaita kohtaan hänelle epätyypillisesti, aggressiivisesti, ja sitä kautta ymmärtäneensä hakea itselleen apua.

*“Saatoin menettää hermot ihan jostain pikkuasiasta. Itse tajusin asian kun olin ensin menettänyt hermot asiakkaaseen joka ei ollut millään muotoa yhteistyökykyinen tai -haluinen. Hänet otettiin kiinni ja kiinnioton yhteydessä asiakas sai sen verran ylimääräistä kyytiä, että häneltä lohkesi hampaat. -- Se oli sellainen pimeä hetki. En pystynyt enää itse kontrolloimaan omia tekojani ”* (H2)

*“Toinen kerta oli vähän samanlainen. Olin poliisivankilalla vartijana ja partio toi vastustelevan asiakkaan sisään. Säilöönpanon yhteydessä tämä asiakas yritti rimpuilla ja havahtui taas siihen kun olin nostanut tämän asiakkaan säilön seinälle. Tämän jälkeen varasin itselleni lääkäriajan.”*  
(H2)

Kyseinen haastateltava kertoi käyneensä tapahtuman jälkeen lääkärissä. Hän kertoi, ettei lääkärissä käynnistä ollut ollut tällä kerralla apua ja tilanne oli päässyt jatkumaan.

Kaksi haastateltavaa otti esille motivaation laskun. Toisen kohdalla uupumus oireili monien muiden oireiden lisäksi siten, ettei hän saanut tartuttua töihinsä, vaan kaikki tuntui ylivoimaiselta ja sitä kautta hän tunsi olevansa huonompi työntekijä kuin muut. Väsymys oli vienyt voimat työnteosta.

*“Töissä olin ihan turhake, koin olevani totaalisen huono työntekijä ja täysin kyvytön suoriutumaan minulle annetuista tehtävistä. Koin etten osaa mitään ja muut hoitivat jutut paremmin kuin minä.” (H1)*

*“Työnteokoani kuvasi parhaiten mielikuva väsyneestä virkamiehestä valttavan paperipinon keskellä työpöydän ääressä, jossa kyseinen virkamies tuijottaa vain tyhjää. En nukkunut ja olo oli ihan helvettiä.” (H1)*

Toinen puolestaan kertoi motivaation loppuneen yhdessä kroppansa kanssa.

*“Kroppa oireili ensin monella tavalla fyysisesti. Migreeni vaivasi todella usein, jaksamisen ja motivaation kanssa oli jatkuvasti tekemistä -- En pystynyt keskittymään ja muisti alkoi pätkiä pahasti” (H4)*

Poliisin työhön kuuluu oleellisena osana fyysisen kunnon ylläpitäminen. Kuntoa seurataan erityisesti opiskeluaikana, mutta myös työelämässä sitä testataan tasaisin väliajoin. Yksi haastateltavista kertoi kokeneensa paineita opiskeluaikana suoritettavista kuntotesteistä. Hän kertoi osallistuneensa koulun fyysisiin testeihin usein pienessä flunssassa ja lopulta saaneensa sen seurauksena keuhkokuumeen ja sydänlihastulehduksen. Hän oli urheillut ilman että pääsi kunnolla palautumaan.

*”Menin ajoissa ”nukkumaan”, että saisin edes muutaman tunnin unta, ennen kun herään aamuyöllä. Sitten kun muut nukku, minä treenasin. Muistan kerrankin kun -- heräsin taas aamuyöllä, kävin juoksemassa neljältä aamulla, eikä se ollut yksi eikä kaksi kertaa kun näin tein. Kaikki aika oli hyödynnettävä, jos ei nukuttanut ja olin yksin, urheilin kellonajasta riippumatta, yleensä aamuyöllä. Lisäksi olin jatkuvasti -- sairaana, ihan koko ajan minua vaivasi flunssa ja pieni kuume.” (H1)*

Melkein kaikki haastateltavamme kertoivat “romahtaneensa” kokonaan, kun olivat myöntäneet uupumuksensa hakeutuessaan avun piiriin. Sitä ennen he olivat ikään kuin kitkutelleet pinnalla.

Tämän tutkimuksen pohjalta voimme siis tulla siihen lopputulokseen, että työuupumus oireilee samankaltaisesti riippumatta siitä, työskenteleekö työuupumuksen kokenut henkilö poliisissa vai jos-

sakin muualla. Tutkimuksessamme kuitenkin korostui poliisin työn erityisyys. Poliisi kohtaa työsään jopa epäreiluilta tuntuvia ihmiskohtaloita ja muita henkisesti raskaita asioita, jolloin riski työuupumiselle on suurentunut.

### 5.3 Vuorotyön vaikutukset jaksamiseen

Kun kansalaiset nukkuvat, poliisi valvoo. Häätä ei katso kellonaikaa, joten tarvittaessa poliisin on oltava saatavilla ajasta ja paikasta riippumatta. Vuorotyössä työskentelevät poliisit, etenkin valvontaja hälytystehtävissä toimivat, saattavat tehdä useitakin pitkiä yövuoroja jakson aikana. Vuorotyö koskettaa suurta osaa poliiseista, eikä sen vaikutuksista varmasti koskaan puhuta liikaa.

Yhdessä tämän tutkimuksen haastattelussa nousi vahvasti esille vuorotyö ja sen vaikutus työuupumuksen syntyyn. Haastateltava oli sitä mieltä, että työvuorot oli suunniteltu työntekijöitä ajattelematta.

*“Sanon tämän nyt ihan suoraan. Kentän työvuorot on suurilta osin suunniteltu niin päin vittua, että niitä ei juurikaan paskemmin enää voisi suunnitella.” (H2)*

Haastateltava koki, että kentän työvuorot on suunniteltu siten, että vuorokausirytmiksi on täysin sekaisin koko ajan, eikä palautumiselle ole jätetty aikaa tarpeeksi.

*“Työvuoroissa ei ole mitään rytmiä eikä logiikkaa. Saattaa olla, että viikossa on 5-6 vuoroa ja sekaisin on yötä sekä päivää ja erilaista painopistevuoroa. Vuorokausirytmiksi menee ees taas samaan tahtiin kuin tuuliviiri pyörii katolla. Usein käy niin, että edellisestä työvuoroputkesta ei edes ehdi toipua, kun uusi jo alkaa.” (H2)*

Hän oli ottanut asian puheeksi työvuorosuunnittelusta vastaavan kanssa. Työvuorosuunnittelusta vastaava oli kommentoinut asiaa:

*”jos ei jaksa, niin pitää etsiä jotain sellaista työtä, jota jaksaa.” (H2)*

Kyseinen haastateltava oli vaihtanut tutkinnan puolelle töihin ja kertoi olevansa tyytyväinen nykyiseen tehtäväänsä, niin työn kuin työaikojen puolesta.

Vuorotyö voi siis osaltaan olla yksi uupumukseen johtavista tekijöistä. Jos vuorotyö aiheuttaa ongelmia, niin kuin tässä haastateltavallemme aiheutti, ei ratkaisu organisaation kannalta ole se, että

henkilö vaihtaa työtehtäviä ja tilalle otetaan toinen henkilö tekemään kyseinen työ. Koska itse ongelma on työvuorojen epäsäännöllisyydessä, aivan samalla tavalla seuraajalla on riski uupua. Ongelma ei siis välttämättä poistu työntekijää vaihtamalla.

#### 5.4 Työyhteisön suhtautuminen

Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän työyhteisöissään uupumukseen oli suhtauduttu hyvin. Heitä oli kohdeltu tasavertaisina työntekijöinä, aivan kuten ennenkin.

*“Pitivät huolta ja kannustivat, mutteivät paaponeet.” (H4)*

Yksi haastateltavista kertoi saaneensa paljon tukea työyhteisöstään ja kerrottuaan uupumuksestaan, oli käynyt ilmi, että työyhteisössä oli tarvetta vertaistuelle.

*“Olen saanut paljon tukea ja minusta on tullut omassa työyhteisössä vähän kuin vertaistukihenkilö, jolle vastaavista oireista ja ongelmista kärsivät tulevat avautumaan” (H2)*

Eräs haastateltavista korosti avoimuuden merkitystä. Hän kertoi, että työyhteisössä koko ajan tiedettiin tilanteesta ja toivoi omasta avoimuudestaan olevan hyötyä uupumuksen ennaltaehkäisyssä.

*“Minusta avoimuus on tässä asiassa tärkeää. Ja jos avoimuudella voin auttaa jotain kollegaa esim. välttämään niin pahan tilanteen mihin itseni saatoin.” (H4)*

Kuten huomasimme haastateltavien vastauksista, myös poliisiorganisaatiossa uskaltaa kertoa omasta uupumuksestaan ja osa haastateltavista jopa erityisesti kannusti siihen. Työkavereilta voi saada apua ja tukea tilanteeseen ja oma avoimuus voi auttaa muitakin uupumuksesta kärsiviä saamaan apua tilanteeseensa.

#### 5.5 Esimiehen suhtautuminen

Tutkimuksessa kävi ilmi, ettei esimies aina ollut ollut tilanteen tasalla. Kaksi haastateltavista kertoi esimiehen ottaneen puheeksi tuottavuuden laskun ja oli siitä syystä “uhannut tiputtaa palkkaa”. Kummankaan palkkaa ei oltu kuitenkaan laskettu.

*“Eräs esimiehistäni ilmoitti -- tavoite- ja kehityskeskusteluissa haluavansa laskea palkkaani, koska en ollut vuonna xxxx niin tuottava kuin muut.” (H3)*



Kyseinen haastateltava kertoi tutkineensa kuitenkin yhden haastavan jutun lisäksi "tukun muitakin juttuja". Hänen mukaansa esimies ei ollut ymmärtänyt mitä kaikkea hän oli käynyt edellisen vuoden aikana läpi, eikä hän kyennyt tämän jälkeen arvostamaan esimiestään entisenlailla.

Toisella haastateltavalla oli hyvin samankaltainen kokemus. Hänenkin esimiehensä oli ottanut puheeksi syyttäjälle lähtevien juttujen määrän.

*"Lopulta siitäkin tuli sanomista lähiesimieheltä, että syyttäjälle menneiden juttujen määrä on vähentynyt osaltani ja se mahdollisesti jatkossa vaikuttaisi henkilökohtaiseen palkanosaani." (H1)*

Tämän haastateltavan kohdalla työkaverin tuki oli tullut tarpeeseen ja tilanne oli saatu rauhoitettua.

*"Välillä koin, ettei lähiesimieheni ymmärrä tilannetta lainkaan ja kertaalleen itkettyäni silmäni turvoksiin työkaverin sohvalla vapaa-ajalla, tämä kyseinen kaveri totesi lähiesimiehelleni, ettei nyt enää kannata lähteä kaivamaan syvempää kuoppaa minun kohdalleni, jonka jälkeen paine rauhoittui hetkeksi." (H1)*

Eräs haastateltavista oli ollut sairauslomalla useita kuukausia. Palatessaan takaisin töihin työkokeilun muodossa, hänen oireensa olivat heti palanneet. Hän olisi toivonut työnantajalta mahdollisuutta muihin järjestelyihin, muttei ollut saanut niihin tukea. Lopulta hän oli irtisanoutunut kokonaan poliisin töistä.

*"Yritin töihin paluuta työkokeilun turvin oltuani sairauslomalla huhtikuusta vuoden loppuun xxxx. Olin tammikuun xxxx lyhennetyllä päivällä työkokeilussa. Sain rauhassa fiilistellä töihin paluuta tutkinnassa. -- Oireet (unettomuus ym.) palasivat heti työkokeilun aikana. -- Työnantaja ei ollut valmis tulemaan vastaan muulla tavalla työtehtävien suhteen. Halusivat että pysyn tutkinnassa. Minun sivutoimilupani peruttiin -- ja minulle ei annettu virkapaata, jotta olisin voinut ottaa turvallisesti hieman etäisyyttä organisaatioon ja työhön ja tehdä jotain muuta hetken. -- Lopulta päädyin vaikeaan päätökseen ja irtisanoin itseni." (H4)*

Tutkimuksessa tuli esille, että esimies ei aina ollut ollut tilanteen tasalla, eikä pystynyt tukemaan työssä uupunutta työntekijää. Kävi myös ilmi, että joissain tapauksissa esimiehet olivat enemmän huolissaan tuottavuuden laskusta, kuin työntekijän hyvinvoinnista.

## 5.6 Apu

Niin kuin aikaisemmin olemme tässä tutkimuksessa todenneet, voi poliisiorganisaatiossa työskentelevän olla vaikea myöntää itselleen ja varsinkin muille olevansa uupunut. Uupunut ei välttämättä itse tunnista uupumustaan ja sen vuoksi työyhteisö ja läheiset ovat erityisen tärkeässä asemassa. Pelkkä työkavereiden ja läheisten tuki ei kuitenkaan ollut kaikille haastateltavillemme riittävä apu toipumiseen. Siihen tarvittiin lisäksi sairauslomia, terapiaa ja lääkehoitoa.

Yksi haastateltavista kertoi työkavereidensa ottaneen tilanteen haltuun viemällä hänet kädestä pitäen työterveyteen, jossa hän pääsi purkamaan pitkään jatkunutta tilannettaan.

*”Kaikki kulminoitui keväiseen päivään xxxx, kun töihin tultuani minua otettiin kädestä kiinni ja saatettiin työterveyteen.” (H3)*

*“-- Pääsin keskustelemaan psykiatrin kanssa. Tapaamisia oli muutama, joissa “oksensin” kaiken mitä vuosien varrella olin nähnyt ja kokenut. Keskusteluavun lisäksi hän määräsi minulle mielialalääkkeitä.” (H3)*

Samainen haastateltava koki kuitenkin saaneensa erityisesti tukea ihmissuhteistaan.

*“Oman perheen tuki, erityisesti puolison, oli korvaamatonta. Kodin, perheen, työ- ja siviilikavereiden sekä lääkkeiden avulla aurinko alkoi hiljalleen paistaa ja tuntui, että maistan ja haistan taas normaalisti.” (H3)*

Toinen haastateltava kertoi tilanteesta, jossa hän oli saanut raivokohtauksen kotona. Vaimo oli ymmärtänyt, ettei kaikki ole ennallaan ja vei hänet lääkäriin. Hän oli hakenut ongelmiinsa apua jo aikaisemmin tuloksetta. Tällä kertaa apua tuli.

*“Vaimo varasi minulle lääkäriajan ja kuljetti minut lääkäriin. -- Sain siltä seisomalta useamman viikon sairauslomaa ja mielialalääkkeet sekä lähetteen psykologille. Minulla todettiin masennustila. -- Annoin vihdoinkin periksi väsymykselle joka johti siihen, että hajosin henkisesti ihan pirstaleiksi.” (H2)*

Eräs haastateltava kertoi saaneensa apua psykoterapiasta ja levosta. Hän nosti esille myös sen, kuinka vaikeaa psykoterapiaan pääseminen oli tuossa tilanteessa ollut.

*“Sain apua työterveydestä koko oireilun ja sairastelun ajan, siis niin kauan, kun olin organisaatiossa. Irtisanouduttuani olin omillani. Työterveydestä sain keskusteluapua (työterveyslääkäri, psykologi, psykiatri). Sain levätä*

*sairauslomalla. Pääsin psykoterapiaan työterveyden avustuksella. Psykoterapiaan pääsy oli tuossa olotilassa raskas ja pitkä prosessi. Kohtuuton tehtävä, kun olin aivan loppuun palanut ihmisriekale. Psykoterapiasta ja levosta oli iso apu.” (H4)*

Yksi haastateltavista koki työn jatkamisen olleen hänelle parempi vaihtoehto kuin sairausloman ja kertoikin palanneensa töihin jo muutaman sairauslomapäivän jälkeen.

*“Ei varmaan ollut järkevää mennä niin pian takaisin töihin, mutta se tuntui minusta kuitenkin oikealta ratkaisulta. Koin olevani tärkeä ja osa kokonaisuutta.” (H3)*

Myös poliisiorganisaation post-trauma työpaja nousi esille ja se koettiin erittäin tarpeelliseksi.

*”xxxx osallistuin poliisiorganisaation parhaaseen ”koulutukseen” post-trauma työpajaan. Tuolta sain vielä viimeisen niitin omaan parantumiseeni.” (H4)*

## **5.7 Toipumisen tie voi olla pitkä**

Tässä nostamme esille haastatteluissa ilmi tulleita toipumisen kannalta merkittäviä seikkoja. Haastatteluissa ilmeni, että toipuminen vaati toisilta kokonaisvaltaisen irtioton töistä, toisilta pidemmän sairausloman.

Kaksi haastateltavista kertoi ottaneensa etäisyyttä poliisin työhön. Toinen olemalla pidemmän ajan vanhempainvapaalla, toinen irtisanoutumalla kokonaan.

*“Olin vuoden pois töistä --. Sain olla kotona rauhassa ja elää arkea perheen kanssa ilman yhtään ajatusta siitä, mikä paine töissä voidaan asettaa. -- Ennen töihin paluutani huomasin alkavani miettiä sitä, että sinne pitää palata. -- Palasin kuitenkin töihin, tein parhaani ja yritin pitää omanarvontuntoni kasassa.” (H1)*

Haastateltava kertoi, että hetken päästä töihin palaamisen jälkeen hän oli pitänyt pitkän pitämättömän lomansa, jonka aikana hän oli saanut töitä toisesta ryhmästä, jonne hän oli sitten lomalta palannut ihan hyvillä mielin. Kyseinen poliisi kertoi töihin menemisen tuntuvan nykyään mukavalta.

Joissain tapauksissa vain ottamalla etäisyyttä ja olemalla tarpeeksi kauan erossa kuormittavasta työstä voi katkaista uupumuksen kierteen. Eräs haastateltava kertoi töistä irtisanoutumisen olleen

hyvä ratkaisu, vaikkei se helppo ollutkaan. Irtioton avulla hän pystyi myöhemmin hakeutumaan takaisin poliisin töihin.

*”Irtisanoutuminen ja etäisyyden ottaminen poliisin työhön oli järkevää. Se oli raskas päätös, mutta etäisyys ja aika paransivat ja pystyin reilun vuoden päästä hakeutumaan takaisin poliisiin.” (H4)*

Hän kertoi haastattelussaan, että hänen parantumiseensa meni yhteensä noin neljä vuotta. Hän kertoi, että uupumus kuitenkin jätti jälkensä hänen keskittymiskykyynsä ja muistiinsa ja ne näkyvät edelleen hänen elämässään.

## 5.8 Työkyvyn ylläpitäminen

Poliisin ammatti voi olla se lapsuuden haave, tarkoin harkittu alanvaihto tai jotain aivan muuta. Poliisiksi pääsystä usein haaveillaan ja sen ympärille luodaan tiettyjä odotuksia. Matka organisaation sisällä haluamiinsa tehtäviin voi viedä hetken ja vaatia pinnistelyä, mutta kun oma paikka löytyy ja pääsee tekemään juuri sitä itselleen sopivaa työtä, voi huomata päivä päivältä nauttivansa työnteosta aina vain enemmän.

Eräs haastateltava kertoi pitävänsä yllä omaa jaksamistaan viettämällä aikaa omassa työhuoneessaan ja valitsevansa itse ne kohtaamiset työpaikalla, jotka tukevat hänen työssäjaksamistaan.

*”Vietin aikani työhuoneessani, ettei minun tarvitse näyttäytyä ihmisille varsinkaan huonoimpina päivinä. Siitä oikeastaan muodostui tietynlainen ”turvatapa”, jota huomaan toteuttavani edelleen ja viihdyn erittäin paljon huoneessani ja valikoin ihmiset kenen kanssa olen töissä ollessani tekemisissä, että olisi positiivisia kohtaamisia, jotka tukevat työssäjaksamistani.” (H1)*

Useammassa haastattelussa nousi esille perheen, ystävien, liikunnan ja ulkoilman merkitys. Poliisin työssä vaaditaan hyvää fyysistä kuntoa ja uskomme, että lähtökohtaisesti poliisiksi hakeutuukin henkilöitä, jotka haluavat pitää huolta fyysisestä kunnostaan ja nauttivat liikunnasta sekä vaativista suorituksista. Sen lisäksi, että liikunta ylläpitää ja kehittää kuntoa, se auttaa jaksamaan myös psyykkisesti paremmin. Liikunta ja ulkoilu piristävät mieltä ja kamppailevat väsymystä vastaan.

*”Vietän aikaa perheen ja ystävien kanssa, käyn kävelyllä ja pyöräilemässä, teen pihahommia, luen, katselen elokuvia, kuuntelen musiikkia. Olen tarkoituksella joskus ihan itsekseni.” (H3)*

*”Liikkumalla, ulkoilemalla, urheilemalla, soittamalla, laulamalla, kuuntelemalla musiikkia, touhuumalla koirieni kanssa.” (H4)*

Myös työn organisointi ja asioiden ylös kirjaaminen nousi esille, jotta “hallittu kaaos” ei olisi pelkääntään omassa päässä. Lisäksi yksi haastateltavamme kertoi pyrkivänsä unohtamaan työnsä, kun painaa työpaikan oven kiinni.

Työssäjaksamisen ylläpitäminen ei siis ole rakettitiedettä, vaan ollaan aivan perusasioiden äärellä. Kun ihmisen elämän kaikki osa-alueet ovat tasapainossa, työssäkin jaksaa paremmin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa sidomme tutkimuksessa ilmi tulleet teemat isompiin kokonaisuuksiin. Samalla vastaamme esittämiimme tutkimuskysymyksiin ja pohdimme keinoja poliisien työssäjaksamisen edistämiseen.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työuupumus oireilee poliisilla täysin samalla tavalla kuin kenellä tahansa muullakin. Kaikki työuupumuksen kolme ydinelementtiä (kuva 1) olivat havaittavissa haastateltavien vastauksissa: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan tuoneet kaikkia oireita selvästi esille, toiset korostivat tiettyjä asioita enemmän kuin toiset. Voimakkaimmin esille tuli väsymys. Se korostui kaikissa haastatteluissa. Syy tähän voi olla se, että väsymys on oireista helpoimmin tunnistettava, sillä se häiritsee elämää kokonaisvaltaisesti.

### 6.1 Miten poliisiorganisaatio työnantajana voi auttaa uupunutta työntekijää?

Yksi tutkimuksemme päätavoitteista oli selvittää, miten työnantaja voi auttaa työssä uupunutta työntekijäänsä. Kuten tulikin jo aiemmin selville, työnantaja oli tarjonnut työterveyspalveluita sekä osalle haastateltavista mahdollisuuden osallistua post-trauma työpajaan.

Työnantaja ei välttämättä pysty auttamaan uupunutta työntekijää. Joskus uupunut voi olla niin väsynyt, ettei edes tiedä miten kukaan voisi auttaa. Myös avun piiriin hakeutuminen voi olla kovan työn takana.

*“En tiedä. Rehellisesti sanottuna en muista. Halusin vain olla kotona ja levätä, koska en jaksanut tehdä mitään. Mutta eihän kenellekään makseta palkkaa kotona makaamisesta.” (H1)*

*“Psykoteraapiaan pääsy oli tuossa olotilassa raskas ja pitkä prosessi. Koh-  
tuuton tehtävä, kun olin aivan loppuun palanut ihmisriekale.” (H4)*

Voiko työnantaja edes auttaa työntekijää, joka ei itse tunnista tai myönnä ongelmaansa?

*“Työnantaja ei oikeastaan pysty auttamaan millään tavalla jos työntekijä ei  
myönnä asioita itselleen. Kaiken avain on siinä, että työntekijä myöntää  
aluksi itselleen, että on uupunut. Sen jälkeen täytyy myöntää, että ei pär-  
jää ilman apua. Vasta sen jälkeen apua voi saada, tai siitä on ylipäättään  
mitään hyötyä.” (H2)*

Työnantaja pystyy kuitenkin auttamaan työntekijää, kun työuupumus on tullut ilmi ja työntekijä on valmis ja halukas ottamaan apua vastaan. Poliisi on siitä monipuolinen organisaatio, että sen sisällä on monia erilaisia työtehtäviä, joihin kaikkiin kelpaa sama tutkinto. On siis mahdollista tarjota vaihtoehtoisia työtehtäviä, joita myös yksi haastateltavistamme oli toivonut saavansa, tuloksetta.

*“Tukea ja kannustusta ja joustoa työtehtävien suhteen siinä kohtaa, kun  
työkokeilu ei tuottanut toivottua tulosta.” (H4)*

Toisaalta voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan siihen tehtävään, jossa työntekijä jo on. Muuttamalla työaikoja, vähentämällä sen hetkistä työmäärää sekä laskemalla odotuksia voisi työntekijän työtaakka helpottaa ainakin hetkeksi.

Yksi uupumuksen riskiä lisäävä tekijä on vuorotyö. Se nousi yhden haastateltavan vastauksissa voimakkaasti esille. Hän kertoi, että jatkuva rytminkääntö on hänelle kaikkein uuvuttavin tekijä vuorotyössä.

*”Yli 10 vuotta vuorotyötä tehneenä uskallan sanoa, että paras rytmi vuoro-  
työssä on tasainen rytmi. Ei ykkösvapaita eikä yksittäisiä työpäiviä. Itse  
tekisin mielelläni kolme vuoroa putkeen ja sen jälkeen tulisi aina muutama  
päivä vapaata ja ehtisi palautua. Jos rytmi pysyy tasaisena niin siihen tot-  
tuu.” (H2)*

Annammekin kehitysehdotuksena, että työvuorot järjestettäisiin siten, että samaa vuoroa tehtäisiin aina kokonainen jakso kerrallaan. Siten rytmi pysyisi samana ainakin kolme viikkoa, eikä rytmiä tarvitsisi jatkuvasti muuttaa. Toinen vaihtoehto olisi löytää työntekijöistä ne yksilöt, joille yötyön tekeminen sopii ja jakaa työvuorot siten, että heille annettaisiin enemmän yövuoroja.

Jos työtehtävä on liian kuormittava, on mahdollista vaihtaa tehtävää. Osa haastateltavista saikin toivomansa toisen tehtävän, joka sitten oli se onnistunut siirto, eikä työ enää kuormittanut samalla tavalla kuin edellinen.

*”Siirryin vuoden vaihteessa pitkäkestoiseen / vaativaan tutkintaan ja olen ollut hyvin tyytyväinen.” (H2)*

Toinenkin haastateltavista kertoi saaneensa paikan ryhmästä, jossa työskenteleminen tuntui mielekkäältä ja tuki uupumuksesta palautumista.

Esimies pystyy auttamaan alaistaan, jos hän itse tunnistaa uupumisen merkit ja tietää mitä vaihtoehtoja organisaation sisällä on tarjota. On erittäin tärkeää, että esimiehet osaavat auttaa ja heiltä uskalletaan pyytää apua. Esimiehet tarvitsevat tietoa työuupumuksen oireista, jotta he osaavat ottaa asian puheeksi, jos alainen uupuu. Lisäksi heidän on tiedettävä eri vaihtoehtoista, joita he voivat tarjota uupuneelle työntekijälle.

Työkavereiden merkitystä ei voida ylikorostaa. Työyhteisössä jokaisella on vastuu omasta ja kollegan jaksamisesta. Uupunut kollega voi olla se, joka tuntuu ”erakoituneen” pois joukosta. Olisikin erittäin tärkeää, ettei ketään jätetä porukan ulkopuolelle, vaan jokainen saisi tuntea kuuluvansa joukkoon. Eräs haastateltava kertoi osan hänen työkavereistaan hyljänneen hänet, kun hän oli irtisanoutunut uupumuksen takia työstään. Ihmisellä on perustarve tulla hyväksytyksi ja kuulua joukkoon.

*”Tosin irtisanottuani organisaatiosta todella moni työkaveri, joiden kanssa olin ollut tekemisissä myös vapaalla, katkaisi välit minuun.” (H4)*

Haastatteluissa kuitenkin pääsääntöisesti ilmeni, että työkaverit olivat tukemassa ja auttamassa toipumisen tiellä. Se kertoo poliisiorganisaation sisällä olevan ilmapiirin olevan toisia tukeva ja kannustava. Tutkimuksessa oli myös nähtävissä, että raskaiden asioiden kokeminen yhdessä tiivistä työyhteisöä entisestään.

*”Tunsin edelleen olevani yksi työperhettä. Lähin työyhteisöni oli kuin toinen perhe, koimme yhdessä asioita, jotka yhdistivät meitä.” (H3)*

## **6.2 Miksi erityisesti poliisin työssä jaksamisesta tulisi kantaa huolta?**

Niin kuin tässäkin tutkimuksessa useampaan kertaan on tullut esille, poliisin työ on siitä ainutlaatuista, että poliisin tehtäviin kuuluu mennä juuri sinne, mistä toiset pakenevat. Poliisi tekee töitä ih-

misten kanssa välillä täysin ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Poliisin pään on siis oltava kunnossa, ettei ylilyöntejä tapahtuisi. Koska poliisilta odotetaan vahvaa osaamista ja kykyä toimia tilanteessa kuin tilanteessa, se nostaa kynnystä hakea apua itselleen, vaikka sitä tarvitsisikin.

*“Poliisi toimii äärimmäisissä stressitilanteissa ja paineen alla. Jos kotelo ei kestä painetta, niin seurauksena voi pahimmillaan olla ihmisen kuolema pelastumisen sijaan.” (H2)*

*“Poliisi tekee jokapäiväisessä työssä suuria päätöksiä ja isoja ratkaisuja, jotka voivat vaikuttaa monien ihmisten perusoikeuksiin. Tällaisia ratkaisuja tehdessä ajatusten pitäisi leikata partaveitsen lailla eikä olla jumissa jossain entisessä heilassa tai henkilökohtaisissa ongelmissa.” (H2)*

*“Poliisilla on erittäin iso vastuu enkä missään nimessä halua unohtaa sitä faktaa, että jos joku poliiseista jonain päivänä flippaa totaalisesti -- ja alkaa ampumaan vastaantulijoita, niin kenellä on siinä vaiheessa vastuu?” (H2)*

On siis erittäin tärkeä tunnistaa ja tunnustaa, mikäli työ käy liian kuormittavaksi. Apua on tarjolla.

### **6.3 Mikä poliisia kuormittaa?**

Poliisina oleminen herättää usein poliisissa itsessään ylpeyden tunnetta ja työt halutaan tehdä laadukkaasti. Työssäjaksaminen on koetuksella, kun työntekijä ei kiireen vuoksi kykene suoriutumaan työtehtävistään niin hyvin kuin haluaisi. Kiireestä johtuva työn laadun lasku aiheuttaa poliiseissa turhautuneisuutta ja riittämättömyyden tunnetta. Valvonta- ja hälytystehtäville mentäessä resurssien vähäisyys voi aiheuttaa sen, että tapahtumapaikalle pääsyyn menee aikaa. Poliisipartio voi saada tästä välittömän palautteen asiakkaalta, mikä vielä lisää poliisin turhautumista. (Poliisihallitus 2019, 74: Valvonta- ja hälytystoiminnan tila.)

Resurssien vähäisyys aiheuttaa myös sen, että varsinkin harva-asutusalueella hälytystehtävät hoidetaan yhdellä partiolla, eikä tukipartiota ole saatavissa. Työturvallisuuden puute tällaisilla tehtävillä aiheuttaa edelleen työhyvinvoinnin laskua. Henkilöstövähennyksiä pidetään uhkana jaksamiselle ja oikeusturvalle. Kun työmäärä kasvaa, kuluu työntekijäkin nopeammin loppuun. (Poliisihallitus 2019, 74, 106: Valvonta- ja hälytystoiminnan tila.)

Poliisien määrän kasvattamisesta on viime vuosina puhuttu julkisuudessa paljon. Suomessa on tällä hetkellä virassa noin 7380 poliisia. Määrä on kasvanut viime vuosista jonkin verran, mutta pitkällä aikavälillä tarkasteltaessa määrä on kuitenkin laskenut. Esimerkiksi vuonna 2010 oli 7876 poliisia. (Suomen Poliisijärjestöjen Liitto, luettu 25.4.2020.)



Tutkimuksessa tuli ilmi, että poliisin työ on henkisesti kuormittavaa. Sen lisäksi oli nähtävissä, että työn kuorma yksittäiselle poliisimiehelle on suuri. Poliisiammattikorkeakouluun pyrkivillä on kokemuksemme mukaan korkea motivaatio päästä toimimaan poliisina. Jos työn kuormitus ajaa poliisit loppuun, voi olla, että pian on poliisista poispyrkiviä ammatinvaihtajia. Poliisi siis tarvitsee lisää resursseja, jotta kansalaiset saavat jatkossakin palvelua luotettavalta ja turvalliselta poliisilta. Poliisien määrän lisäämisellä voitaisiin yksittäisen poliisimiehen kuormaa vähentää ja siten vaikuttaa työssäjaksamiseen.

#### 6.4 Auttaminen uuvuttaa

Empaattinen ihminen myötäelää toisen ihmisen tunteita ja samaistuu syvästi toisen kokemaan. Sympatia on kykyä iloita, surra ja kärsiä yhdessä. Myötätuntoinen ihminen kokee surua toisen kärsimyksistä ja haluaa auttaa ja poistaa sen. (Nissinen 2007, 69-70.)

*”Totta kai jotkut jutut menevät ihon alle, en ole tunteeton kone.” (H4)*

Ihminen saattaa myötäelää toisen ihmisen kärsimystä voimakkaastikin, jopa niin voimakkaasti, että tuntee itse sitä samaa kärsimystä. Myötäelämisen ollessa vahvaa, toistuvaa tai pitkäkestoista se alkaa uuvuttamaan työntekijää. (Nissinen 2007, 58-59, 69-70.)

Poliisin työssä voi tulla vastaan asioita, joista ei pääse eroon edes tilanteesta poistuessa. Se on täysin inhimillistä, koska onhan poliisikin kaikesta koulutuksesta huolimatta tunteva ihminen.

Yksi haastateltavista kertoi, ettei ollut päässyt irti tutkittavana olevasta jutusta, vaan se oli jäänyt vaivaamaan häntä.

#### 6.5 Avoimuus

Mielsimme yhdeksi hypoteesiksi ennen tätä tutkimusta sen, ettei poliisissa voi puhua työuupumuksesta. Uupumus saatetaan mieltää heikkoutena ja yhteisön ja yhteiskunnan paineen alla saattaa helposti kuvitella, ettei poliisi saisi tällaisia ”heikkouden” merkkejä osoittaa. Poliisiorganisaatio mielletäänkin usein sellaiseksi ”miehisten miesten” yhteisöksi, jossa ongelmat huuhdotaan saunalauteilla viemäriin.

*” Töissä en juurikaan puhunut asiasta. Masennus on sellainen asia poliisissa, että siitä ei juurikaan ole ääneen huudeltu.” (H2)*

On eri asia uskaltaa kuin voida. Poliisissa voi puhua ääneen myös niistä ikävistä ja raskaista asioista. Ensin vain pitää uskaltaa avata suunsa. Haastateltavamme ovat kokeneet uupumuksen poliisiorganisaation sisällä ja kannustavat avoimesti puhumaan omista ongelmista. Mielestämme tämä

jo kertoo siitä, että kyllä voi ja uskaltaa puhua. Kun poliisi puhuu avoimesti uupumuksestaan työyhteisössään, hän voi huomata saavansa ympäriltään enemmän tukea kuin osasi ajatella. Avoin ilma-  
piiri voi auttaa myös muita samassa tilanteessa olevia kertomaan omasta pahoinvoinnistaan ja  
saamaan tätä kautta apua tilanteeseen. Voimme siis todeta, että puhuminen todellakin kannattaa.

*”Lopulta oltuani pari kuukautta pois töistä xxxx loppupuolella päätin, että haluan nyt tulla kaapista ulos.” (H2)*

*”Kannustan puhumaan ja kertomaan rohkeasti asioista, erityisesti niistä jotka tuntuvat kurjilta ja vaikuttavat työhyvinvointiin.” (H3)*

*”Olen puhunut asiasta koko ajan avoimesti. Minusta avoimuus on tässä asiassa tärkeää. Ja jos avoimuudella voin auttaa jotain kollegaa esim. välttämään niin pahan tilanteen mihin itseni saatoin.” (H4)*

## 6.6 Avun tarvitseminen ei ole heikkouden merkki

Jokaisen olisi hyvä välillä pysähtyä ja kysyä itseltään, miten minä voin. On hyvä pohtia omaa jaksamistaan ja voimavarojaan. Toisaalta tulisi myös huomioida ympärillä olevat ja kysyä myös kollegoiltaan, miten he voivat. Työntekijänä olet riittävä sillä panoksella, johon kykenet. Kenen tahansa jakaminen voi jossain vaiheessa elämää olla koetuksella.

*”Sinä olet riittävä ja kaikilla on lupa väsyä, se ei tee sinusta heikkoa. Yritit olla vaan liian pitkään vahva. Ole armollinen itsellesi, tee asioita joista nautit ja elä. Meillä ei ole kuin yksi elämä, ei anneta sen mennä hukkaan.” (H1)*

Yksin pärjääminen nähdään usein vahvuuden merkinä. Avun tarvitseminen ei kuitenkaan ole osoitus heikkoudesta, vaan nimenomaan vahvuudesta, vahvuudesta tunnistaa omat rajansa ja kyvystä kasvaa ihmisenä.

*”Mielikuva poliisista on vahva ja voimakas. Poliisi on sellainen joka ei kysy apua vaan menee tarvittaessa läpi harmaan kiven ja poliisilla on aina vastaus kaikkeen ja poliisi auttaa aina. Erityisesti silloin kun kukaan muu ei auta. Mutta kuka auttaa poliisia? Nämä kaikki nostavat omalta osaltaan sitä kynnystä hakeutua avun piiriin, koska silloin joutuu myöntämään itselleen, että tarvitsee apua. Siinä samalla joutuu myös myöntämään sen, ettei pärjää yksin. Ja juuri nämä ovat ne kaksi asiaa mitä poliisihenkilö haluaa ikinä itselleen myöntää, koska se, että ei jaksaa on heikkoutta. Ja heikkouksia ei myönnetä. Se se vasta onkin heikkoutta.” (H2)*

Uskalla ottaa apua vastaan, jos sitä tarvitset. Aina elämän kipukohdista ei selviä ilman ulkopuolista apua.

*“Menkää lääkäriin. Jos tuntuu siltä, että ei jaksa, niin silloin täytyy pysähtyä. Ei se ajatus mieleen tyhjästä ole tullut. Kun hakeutuu hyvissä ajoin avun piiriin, niin selviää paljon vähemmällä poissaoloilla ja pienemmällä työllä.” (H2)*

*“Ole rehellinen itsellesi. Hae apua ja ota sitä vastaan avoimin mielin. Anna itsellesi aikaa parantua. Ole itsellesi armollinen. Rakasta itseäsi.” (H4)*

Kuten olemme aikaisemmin tässä työssä kertoneet, työnantajalla on lain määrittämä velvollisuus auttaa työntekijäänsä. Olemme kertoneet myös poliisiorganisaation omista auttamisen muodoista ja keinoista. Niihin kannattaa suhtautua avoimin mielin ja mahdollisuuksien mukaan osallistua organisaation järjestämiin pajoihin. Eräs haastateltava toi esille ajatuksen, että omasta itsestään voi aina oppia jotain uutta. Aina voi kehittää itseään ja kunhan antaa itselleen mahdollisuuden, voi olla onnellisempi.

*“Käy ainakin kerran virkaurasi aikana -- posttraumatyöpajassa, vaikka et mielestäsi sitä tarvitsekaan.” (H4)*

Työ on osa ihmisen identiteettiä ja se muovaa sitä, millaisia olemme myös työn ulkopuolella. Työ voi parhaimmillaan olla intohimo. Työstä voi nauttia ja se voi antaa energiaa myös muuhun elämään. Kun työnteosta nauttii, sitä on helppo tehdä antaumuksella. Tunnollisuus on hyve, jota työntekijässä usein kaivataan, mutta liian pakonomainen työn täydellisyyden tavoittelu voi käydä rasakaksi ja uuvuttaa työntekijän. Onkin hyvä muistaa, että työ ei ole koko elämä.

*“Loppujen lopuksi tutkittavat jutut eivät ole tutkittavan omia, vaan organisaation.” (H3)*

## 7 POHDINTA

Ennen opinnäytetyömme aiheen valitsemista keskustelimme yhdessä useammastakin mahdollisesta vaihtoehdosta. Kaikki vaihtoehdotimme pyörivät kuitenkin työhyvinvoinnin ympärillä. Päädyimme lopulta tähän aiheeseen, sillä se kiinnosti meitä eniten ja halusimme valita työmme aiheeksi asian, jota voi pitää jopa hieman haastavana. Haastavuutta aiheeseen tuo, kuten olemme jo aikaisemmin tässä työssä kertoneet se, että työuupumus ja henkinen pahoinvointi vaikuttavat olevan poliisiorganisaatiossa vielä tänäkin päivänä tabuja. Kun puhuimme valitsemastamme aiheesta ääneen, saimme kyseenalastavia kommentteja siitä, löydämmekö ikinä haastateltavia tutkimukseemme. Niitähän kuitenkin olisi ollut jonoksi asti.

Olemme molemmat henkilöinä hyvin itsenäisiä ja meillä voi olla vahvojakin mielipiteitä asioista. Tämän työn tekeminen yhdessä oli hyvin opettavaista. Joskus jonkun toisen näkemys asiasta voikin olla se parempi vaihtoehto. Omalle tekstilleen tulee helposti sokeaksi ja siksi on hyvä, että itsensä lisäksi joku toinen lukee sitä. Saimme prosessin aikana käydä useita rakentavia keskusteluja aiheen tiimoilta. Uskommekin että syvennyimme yhdessä aiheeseen enemmän, mitä olisimme yksin tehneet.

Olimme suunnitelleet aloittavamme työmme kokonaisvaltaisen työstämisen ja kirjoittamisen joulukuussa 2020. Aikamme vitsaus, korona, kuitenkin hankaloitti yhteisen työajan löytämistä ja haastattelujen organisointia. Lisäksi hidasteeksi muodostui tutkimuslupaohjeistuksen muuttuminen. Vanha ohjeistus oli, että jos haastateltavia oli maksimissaan viisi, ei tutkimuslupaa tarvinnut. Tutkimusluvan saaminen kesti lähes kaksi kuukautta, joten aikataulu työn tekemiseen kiristyi huomattavasti. Onneksemme haastateltavat kuitenkin vastasivat kysymyksiimme ripeästi ja kerkesimme hyvin tutustua kerättyyn aineistoon.

Tutkimuksen toteutus teemahaastatteluna tuntui parhaalta vaihtoehdolta. Halusimme saada tutkittavien ääneen kuuluviin. Tutkimuksen olisi voinut suorittaa myös kyselytutkimuksena, jolloin olisimme saaneet vastauksia laajemmalta otannalta. Haastateltavien tarinat olivat kuitenkin mielestämme tämän tutkimuksen suola.

Aihe on sen verran arka, että olisimme mielellämme halunneet tutustua tutkittaviimme syvällisemmin haastatteluiden yhteydessä. Koronatilanne kuitenkin hankaloitti sitä mahdollisuutta. Uskomme että, jos olisimme päässeet tapaamaan jokaisen heistä henkilökohtaisesti, olisimme saaneet muodostettua syvemmän yhteyden ja samalla olisimme voineet paremmin osoittaa heille olevamme heidän tarinoidensa arvoisia.

Tutustuessamme haastateltaviemme tarinoihin oli hienoa huomata, kuinka luottavaisesti he kertoivat omista henkilökohtaisista ja herkistä asioistaan meille. He antoivat haavoittuvuutensa näkyä ja

olivat mielellään osana tätä projektia. Myös he pitivät aiheitamme tärkeänä ja halusivat omien kokemuksiensa kautta tehdä poliisista hieman läpinäkyvämmän paikan työskennellä. Mitä syvemmälle haastateltaviemme sielunmaisemaan pääsimme, sitä enemmän meille tuli myös itsellemme tunne, että kyllä poliisiorganisaatiossakin uskaltaa ja saa olla inhimillinen ihminen.

Olemme haastateltavillemme suuren kiitoksen velkaa. Ilman heitä tämä tutkimus ei olisi ollut mahdollinen. Haastateltavat osoittivat suurta rohkeutta kertoessaan meille omista ainutlaatuisista kokemuksistaan. Oli voimaannuttavaa nähdä, kuinka onnellisiksi haasteltavamme tulivat saadessaan olla osa tätä tutkimusta.

Oma mielenkiintomme tätä aihetta kohtaan kasvoi sitä mukaan, mitä enemmän siihen tutustuimme. Teimme tutkimusta molemmat omilta tahoiltamme usean sadan kilometrin päässä toisistamme. Emme kuitenkaan antaneet sen haitata, vaan soittelimme toisillemme usein ja pidimme pienimuotoisia etäpalavereja siitä, missä mennään. Jos välillä olikin sellainen päivä, että töiden jälkeen olisi vain halunnut romahtaa sohvalle, sai toisen innostunut puhelinsoitto, taas uudesta keksitystä näkökulmasta, omankin innostuksen työtä kohtaan nousemaan ja voittamaan sohvannurkan.

Mietittäessä työmme luotettavuutta voimme todeta, että tutkimuksemme on kyllä täynnä elämää ja todellisuutta. Haastatteluista saatu tieto on kuitenkin yksittäisten poliisien kertomuksiin perustuvaa kokemusperäistä pohdintaa, eikä sitä siksi voida yleistää. Uskomme kuitenkin, että moni poliisissa työskentelevä voi samaistua näihin kertomuksiin. Kvalitatiiviset tutkimusraportit ovat yleensä hyvin henkilökohtaisia ja sisältävät myös paljon tutkijan omaa pohdintaa (Eskola & Suoranta, 1998, 153). Haastateltavia ei työssämme ollut kuin neljä, se on kuitenkin lähellä sitä normia, mikä useissa muissakin opinnäytetöissä esiintyy.

Luotettavuutta arvioidessa on huomioitava myös se, että haastateltavamme saivat itse päättää, mitä kertoivat. On siis mahdollista, että he eivät halunneet kertoa aivan kaikkea aiheeseen liittyvää. Mahdollisesti siksi, että asia olisi ollut liian kipeä kerrottavaksi tai jotain asiaa ei edes yhdistänyt työuupumukseen liittyväksi. Ja onhan se myös niin, että usein jää jotain kysymättä ja kertomatta.

Työmme luotettavuutta pitää arvioida myös lähdekirjallisuuden perusteella. Aiheesta löytyy paljon tutkittua tietoa organisaatiomme ulkopuolelta, mutta ei juurikaan sen sisältä. Tietoa pystyttiin kuitenkin soveltamaan myös poliisiorganisaation puolelle. Poliisi on organisaation työntekijä ja työntekijän hyvinvointia voidaan myös poliisissa hoitaa ja ylläpitää samoilla periaatteilla kuin muissakin organisaatioissa.

Yhdeksi tutkimuksen haasteeksi muodostui juurikin se, että teoriaa löytyi niin paljon. Meidän täytyi osata rajata löydetystä materiaalista oikeat asiat käyttöömme. Tutkimus olisi helposti voinut lähteä rönsyilemään hyvinkin laajalle, joten teimme heti itsellemme selväksi, että aihe täytyy rajata tarkoin.

Teroitimme myös mieliimme sen, että tässä tutkimuksessa ollaan niin ihmisen peruselämän ja normaalien asioiden ytimessä kuin vain voidaan olla. Emme siis edes pyrkineet tekemään tästä "tähtitiedettä".

Tästä aiheesta olisi saanut ammennettua enemmänkin. Jos aloittaisimme työmme tekemisen nyt, olisi aiheellista pohtia kyselytutkimuksen tekemistä isommalle joukolle. Se jääköön jatkotutkimusmahdollisuudeksi seuraavaan tutkimukseen. Aiheesta olisi syytä tehdä jatkotutkimuksia myös muista näkökulmista katsottuna. Tässä tutkimuksessa yksi esille noussut teema oli vuorotyö. Sitä olisi aiheellista tutkia enemmän ja tarkemmin, jotta saataisiin selville poliisiorganisaatiossa vuorotyötä tekevien jaksamisen todellinen tila ja voitaisiin löytää enemmän toimivia välineitä jaksamisen ylläpitämiseen.

Koemme onnistuneemme tutkimuksessamme, jos yksikin tämän tutkimuksen lukenut havahtuu näkemään, kuinka tärkeää poliisin hyvinvointiin panostaminen on. He ovat oman alansa rautaisia ammattilaisia, jotka kyllä kestävät paljon, mutta hekin voivat tarvita tukea ilman, että se on osoitus heikkoudesta. Kukaan ei selviä elämästä yksin.

## LÄHTEET

- Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2018: Lääkärikirja Duodecim, työuupumus (burnout). Luettavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). Luettu 3.2.2021.
- Aulankoski, Sanna & Lundahl, Maaret 2018: Voimat takaisin -Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hublin, Christer & Härmä, Mikko & Puttonen, Sampsa 2019: Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, miten yötyö vaikuttaa terveyteen? Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>. Luettu 11.4.2021.
- Kananen, Jorma 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kurssikirja.
- Keva: Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. Luettavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heitentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>. Luettu 11.4.2021.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija 2008: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Poliisihallitus 14.06.2019. Määräys: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisihallinnossa (POL-2019-14546.)
- Koivisto, Kari 2001: Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Käypä hoito -suositus, Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Psykiatriyhdistys ry:n ja Suomen Lastenpsykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä, 2020: Traumaperäinen stressihäiriö. Luettavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50080>. Luettu 5.5.2021.
- Lehtonen, Anne. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/tunnista-haitallinen-stressi>. Luettu 24.2.2021.
- Marila, Rosanna & Valonen, Liisa 2020: Työuupumuskirja. Docendo Oy, Jyväskylä.
- Mattila, Antti S. 2018: Lääkärikirja Duodecim, stressi. Luettavissa [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976). Luettu 24.2.2021.
- Mehiläinen: Stressi. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/stressi>. Luettu 23.2.2021.
- Mehiläinen: Työuupumus, burn out. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>. Luettu 3.2.2021.

Mieli: Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä. Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>. Luettu 11.4.2021.

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

Nissinen, Leena 2007: Auttamisen rajoilla. Myötätuntuupumuksen synty ja ehkäisy. Edita publishing Oy, Helsinki.

Nurmi, Heli 2017: Työuupumuksen itsehoito. Duodecim Oy, Helsinki.

Partonen, Timo 2020: Lääkärikirja Duodecim, epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Luettavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>. Luettu 11.4.2021.

Poliisihallitus 2019: Valvonta- ja hälytystoiminnan tila, selviytymishankkeen loppuraportti.

Pyykkönen, Minea 2017: Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edista Publishing Oy, Helsinki.

Sovijärvi, Olli & Arina, Teemu & Halmetoja, Jaakko 2018: Biohakkerin stressikirja. Hallitse hermostosi, palaudu tehokkaasti ja saavuta unelmasi. Biohacker Center BHC Oy, Helsinki.

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto: Tilastoja. Luettavissa: <https://www.spjl.fi/viestinta/mediapankki/tilastoja>. Luettu 25.4.2020

Työterveyslaitos: Työhyvinvointi. Luettavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 11.4.2021.

Työterveyslaitos: Työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia 2017. Luettavissa <https://www.ttl.fi/blogi/tyon-kehittaminen-yhdessa-tuo-tuloksia/>. Luettu 11.4.2021.

Työterveyslaitos: Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 11.4.2021.



# LIITE 1

## Haastattelukysymykset

Kysymykset koskevat ajanjaksoa, jolloin koit uupumusta työssä ja elämässä. Voit vapaasti kertoa asiasta kysymysten ulkopuolelta, jos huomaat ettemme ole osanneet ottaa jotain tärkeää aiheeseen liittyvää seikkaa huomioon. Voit halutessasi vaikka lisätä kysymyksiä, joihin vastaat.

Haastateltava:

Työtehtävä:

Työpaikka:

1. Kuinka kauan olit työskennellyt poliisissa?
2. Missä tehtävissä toimit tuolloin?
3. Mitkä tekijät johtivat työuupumukseen?
4. Tiedettiinkö työyhteisössäsi uupumuksestasi?
5. Kuinka työuupumus ilmeni?
6. Järjestikö työnantaja helpotusta/vaihtoehtoisia työtehtäviä?
7. Miten työyhteisössä suhtauduttiin tilanteeseesi?
8. Kuinka palautuit työuupumuksesta? (Kauanko kesti? Millaista apua sait? jne.)
9. Miltä töihin palaaminen tuntui?
10. Miten työyhteisö otti sinut vastaan?
11. Muuttuiko suhtautuminen sinuun organisaation sisällä jotenkin?
12. Millaista apua olisit toivonut työnantajasi puolelta?
13. Miten ylläpidät nykyään työhyvinvointiasi?
14. Mitä haluaisit sanoa samassa tilanteessa oleville?
15. Onko jotain, mitä haluat vielä kertoa?

## LIITE 2

### TYÖUUPUMUKSEN HÄLYTYSMERKKEJÄ

- Et saa illalla unta, heräilet aamuyöstä
- Ärsynnyt jatkuvasti pikkuasioista
- Et jaksa töiden jälkeen mitään muuta kuin maata sohvalla
- Tunnet huonoa omaatuntoa tekemättömien asioiden loputtomasta listasta
- Unohtelet asioita
- Turvaudut joko tunnesyömiseen tai ruoka ei maistu enää yhtään
- Lohdutat itseäsi alkoholilla
- Saat toistuvia päänsärkyjä
- Työsi ei tunnu enää merkitykselliseltä
- Olet stressaantunut, mutta ajattelet: lepään sitten joskus myöhemmin  
(*Marila & Valonen 2020, 16.*)

### ENSIAPUA TYÖUUPUMUKSEEN

- Valtakunnallinen mielenterveysneuvonta. Puh. 0203 91920
- Valtakunnallinen kriisipuhelin. Puh. 09 2525 0111
- Tukinet, kriisikeskus verkossa. [www.tukinet.net](http://www.tukinet.net)
- Mielenterveystalo. [www.mielenterveystalo.fi](http://www.mielenterveystalo.fi)
- Mielenterveyden keskusliitto. Vertaistukipuhelin, puh. 0800 177 599  
(*Marila & Valonen 2020, 17.*)