

Työhyvinvointi poliisissa

Kirjallisuuskatsaus poliisin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Antti Kamppuri

08/2022

SISÄLLYS

1 Johdanto	3
2 Työhyvinvointi	4
2.1 Työhyvinvointia tuottavat tekijät	5
2.2 Työsuojelu	6
2.3 Työhyvinvointi poliisissa	6
2.4 Liikunta	7
3. Työnohjaus.....	9
3.1 Purkukeskustelut ja jälkipuinti	9
4. Johtaminen ja resurssit.....	11
5. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys.....	13
6. Menetelmä	14
6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	14
6.2 Aineisto.....	15
6.3 Aineiston analyysi	16
7. Tulokset	18
7.1 Työpaikkaliikunta	18
7.2 Työnohjaus	19
7.3 Purkukeskustelut ja jälkipuinti	21
7.4 Johtaminen	22
7.5 Työhyvinvointia kuormittavat seikat.....	23
8. Johtopäätökset ja pohdinta.....	25
8.1 Visio työhyvinvoinnin rakenteesta poliisissa	26
9. Lähteet	28
10.1 Kirjallisuuskatsauksen aineistona käytetyt opinnäytetyöt:.....	30

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Antti Kamppuri

Julkaisun nimi: Työhyvinvointi poliisissa - Kirjallisuuskatsaus poliisin työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Satu Tiainen & Jari Hyyti

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämän tutkimuksen on tarkoitus kartoittaa poliisin työnhyvinvointia tukevia asioita poliisihallinnossa. Tutkimuksessa tutustutaan Poliisiammattikorkeakoulussa tehtyihin opinnäytetöihin ja pyritään selvittämään työhyvinvoinnin määritelmä sekä sen tila poliisissa. Lisäksi pyritään kartoittamaan mitkä seikat ovat työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä ja mikä on työnhyvinvoinnin tila poliisissa.

Tutkimus toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jossa tarkasteltiin kahtakymmentäkuutta opinnäytetyötä. Tutkimusta tehtiin aiemman teorian ja tutkimuksen pohjalta, jonka perusteella laadittiin synteesi, jossa vastataan annettuihin tutkimuskysymyksiin.

Työhyvinvointiin liittyviä opinnäytetöitä on tehty Poliisiammattikorkeakoulussa verrattain paljon. Aihealueen ovat olleet monipuolisia, mutta liikuntaan liittyvät aiheet nousevat määrällisesti korkeimmaksi. Toisena esiin nousevana teemana on johtaminen ja siihen liittyvät ongelmat. Työhyvinvoinnista on tehty myös muutamia toiminnallisia opinnäytetöitä, joissa annetaan opastusta muun muassa unen ja levon merkitykseen ja talviuinnin merkitykseen jaksamisessa.

Sivumäärä: 34

Tarkastuskuukausi ja vuosi:

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen

1 Johdanto

Olen valinnut AMK-opinnäytetyön aiheeksi poliisin työhyvinvoinnin. Aiheen olen valinnut sen vuoksi, että olen oman poliisiurani aikana työskennellyt työyhteisöissä, joissa on voitu todella hyvin ja toisaalta todella huonosti. Nämä erilaiset työyhteisöt ovat opettaneet minulle, kuinka huolehtia omasta työhyvinvoinnista ja koko työyhteisön hyvinvoinnista.

Aika ajoin myös mediassa on käsitelty hyvinvoinnin merkitystä poliisissa, muun muassa MTV uutisoi viime vuonna ”Tero ehti olla poliisina viisi vuotta, kunnes sai tarpeekseen – resurssien puute ja työhyvinvointi suurimmat ongelmat.” (MTV, 2021.) Vaikka työnkuva ja tehtävät ovat hyvin erilaisia, työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat hyvin samanlaisia. Pyrin tässä tutkimuksessa selvittämään tärkeimmät työhyvinvointia tukevat tekijät poliisissa ja kuinka niitä toteutetaan hallinnossa.

Olen tavannut työyhteisössä nuoria poliiseja, jotka ovat juuri valmistuneet ammattiin ja haluavat hoitaa työnsä suurella motivaatiolla. Kun työtä on paljon ja aika sen tekemiseen on rajallinen, ollaan helposti tilanteessa, jossa työnhyvinvointi kärsii. Kun näiden ihmisten hyvinvointia huoltaa työterveyshuolto sairauslomilla, on edetty pisteeseen, jossa työn tekeminen vuosia ja vuosikymmeniä tulee olemaan erittäin raskasta. Työnhyvinvoinnin tulisi olla kiinteä osa työtä ja sen arvo työtä edistävänä voimana tulee olla läsnä kaikessa poliisitoiminnassa.

Tässä opinnäytetyössä pyrin selvittämään määritelmänä mitä työhyvinvointi tarkoittaa, sekä mitä se tarkoittaa poliisissa. Selvitän myös, mitkä ovat työhyvinvointia tukevat tekijät ja mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Selvitän kirjallisuuskatsauksen avulla, miten asiaa on Poliisiammattikorkeakoulussa tutkittu ja mikä on tutkimusten päätelmä työhyvinvoinnista poliisissa. On mielenkiintoista nähdä, missä tilassa työhyvinvointi on ja kuinka sitä hallinnossa tuetaan.

Poliisin työympäristö on muuttuvassa maailmassa jatkuvan muutoksen alla. Hallinnossa on koettu monia erilaisia pienempiä organisaatiouudistuksia ja kolme suurta poliisihallinnon rakenneuudistusta (Pora-hankkeet). Kaikissa näissä uudistuksissa on pyritty tehostamaan toimintaa sekä samalla vähennetty satoja virkoja. Samaan aikaan työmäärää on kuitenkin lisätty uusilla tehtävillä. Uusien tehtävien lisäksi, myös lukuisat lakiuudistukset ovat lisänneet työmäärää. Esimerkiksi tutkintavankien säilyttämistä poliisin tiloissa, on rajoitettu voimakkaasti. Kun toimintaa on tehostettu ja resursseja pienennetty, on niiden vaikutukset ulottuneet myös työnhyvinvointia tuottaviin tekijöihin. Esimerkiksi vielä kymmenen vuotta sitten voimissaan ollut poliisiurheilu, on ajettu tällä hetkellä minimiin. Kun muutoksia on tehty ja monia vanhoja etuja kadonnut, on mielenkiintoista tutkia, onko työnhyvinvoinnin tila enää poliisissa hyvä.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä on hyvin laaja ja monimuotoinen. Työhyvinvointi voidaan määrittää subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat työkykymme, terveytemme, työ, työympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Lisäksi työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä, jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, johtamisesta, hyvästä ja toimivasta työyhteisöstä sekä mahdollisuudesta hallita omaa työtään. (Mäkikangas ym. 2017, 13.)

Jaottelua voidaan suorittaa monin eri tavoin, mutta peruslähtökohta on se, että työhyvinvointi on positiivinen ja voimaa antava kokemus. Vastakohtana työhyvinvoinnille lienee erilaiset työnhyvinvointia heikentävät ilmiöt kuten työpaikka kiusaaminen, työuupumus ja johtamisongelmat. Työhyvinvointiin liittyy hyvin laaja-alaisesti kaikki työpaikoilla tapahtuva toiminta, joka voi olla kiinteästi sidottuna työtehtäviin, mutta se voi olla myös varsinaiset työtehtävien ulkopuolella olevaa toimintaa. Näistä toiminnoista hyvin usein käytetään nimeä TYKY; työkuoron ylläpitävä tapahtuma tai TYHY; työhyvinvointia edistävä toiminta (Työterveyslaitos 2022).

Mäkikankaan, Maunon ja Feldin kirjassa *Tykkää työstä* on läpikäyty monia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia. Tutkimustulokset vahvistavat, että mitä energisempiä, omistautuneempia ja keskittymiskykyisempiä työntekijät ovat, sitä tuottavampia ja uusiutumiskykyisempiä he myös ovat. Riippumatta työpaikan tehtävästä tai siitä onko työpaikka yksityinen vai valtiollinen, työntekijän hyvinvointi on oleellinen osa hyvää työkykyä ja sitä kautta tuottavuutta. Tästä syystä erilaisten tuottavuusohjelmien sisällöissä olisi tärkeää huomioida työhyvinvointi tekijänä, jolla tuotettavuutta voidaan parantaa samoissa määrin kuin erilaisilla säätötoimilla. (Mäkikangas ym. 2017, 120.)

Näistä syistä voidaankin olla hyvin pitkälle sitä mieltä, ettei työpaikoilla ole tapahtumia tai työtehtäviä, joita voitaisiin miettiä työhyvinvointia sivuuttamatta. On tärkeä mieltää, että työnhyvinvointiasioiden ollessa kunnossa, koko asia saattaa tuntua hyvinkin kaukaiselta, mutta hyvinvoinnin puuttuessa, se vaikuttaa työntekijään hyvin monelta eri suunnalta. (Kaunisto ym. 2021, 372.)

Marja-Liisa Manka puhuu kirjassaan *Työn ilo* työhyvinvoinnista työn ilona. Työ, iloa antavana voimana olisi se tavoiteltava tila, joka auttaisi ihmistä voimaan hyvin, tekisi työntekemisestä tuloksellista ja auttaisi jaksamaa myös vaikeissa tilanteissa. Ensimmäiseksi olisikin tärkeää oppia, että työn tekeminen sinänsä on jo aineetonta pääomaa ja tärkeä elämässä ohjaava tekijä. (Manka, 2011, 139)

2.1 Työhyvinvointia tuottavat tekijät

Riitta Hyppänen on kirjassaan *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin* (2010, 19) koonnut parhaita työhyvinvointia lisääviä käytäntöjä kymmenen vuoden ajalta. Kirjassa käydään läpi ”henkilöstöteko” kilpailuja, joissa on etsitty keinoja parantaa työhyvinvointia erilaisissa työpaikoissa. Kilpailuissa on tehty valtavat määrät ehdotuksia ja parannusideoita työpaikoille. Niiden keskeinen sisältö on ollut työajan joustavuudessa, fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpitämisessä sekä työntekijöiden mahdollisuudesta vaikuttaa päivittäiseen työhön.

Parannusehdotuksista suosittuja ovat olleet erilaisten työaikapankkien rakentamiset, alaistaidot ja johtamista helpottavat ryhmäkeskustelut. Hyvin menestyneiden ehdotusten joukossa on myös erilaisia koulutukseen liittyneitä uudistuksia, joiden perussisältö on tiedon siirtyminen kokeneemmalta joukolta nuoremmalle. Kilpailuissa on ollut mukana myös julkisia organisaatioita, valtion laitoksia, kuntia, liittoja ja järjestöjä runsaasti. Näistä menestystä parhaiten saavutti Vantaan kaupunki vuonna 2005, voittamalla kilpailun työssä jaksamisen projektillaan ”Tuolin viemää”. Kilpailutyönä oli tuolloin kehittää henkilöstölle malli hyvin muutoksiin ennakoivasta ja oppivasta henkilöstöstä. (Hyppänen 2010, 103.)

Uusina työhyvinvointia tukevin keinoina on otettu käyttöön viime vuosina erilaiset työnohjaukset. Niissä työyhteisön ulkopuolisen, koulutetun henkilön kanssa käydään läpi työpaikan työhön, henkilöstöön ja työntekijöiden omaan rooliin liittyviä asioita. Työnohjauksen tarkoituksena on tuoda esiin työpaikan ongelmia ja pyrkiä ratkaisemaan niitä keskustelujen avulla. Työnohjauksen tarkoitus ei ole toimia johtamisvälineenä, vaan sen on tarkoitus tuoda ratkaisuja arjen ongelmiin ja vähentää henkistä kuormitusta työpaineiden alla (Keski-Luopa, 2018).

Hyvinvoiva työntekijä on siis tuottava. Jos työntekijät ei voi hyvin ja tuottavuus laskee, olemme helposti tilanteessa, jossa yhden huonosti työssä voivat työntekijän panos on murto-osa hyvinvoivasta työntekijästä. Tämä seikka on erittäin tärkeässä asemassa, kun halutaan tehostaa toimintaa ja tuoda uusia työskentelymalleja työpaikoille. (Hyppänen 2010)

2.2 Työsuojelu

Koska työhyvinvointi koetaan koko organisaatiota palvelevaksi hyveeksi, on sen valvomiseen perustettu työsuojelua tukevia toimintoja. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26§ sisältää velvollisuuksia aina työterveyteen, työoloihin, suojavälineisiin ja muihin hyvin tärkeisiin työhyvinvointiin liittyviä lakisääteisiä määräyksiä, joita ei voida laiminlyödä työpaikoilla. Myös erilaiset lait lomista ja työajoista ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnissa ja niiden puuttuminen tai rikkeet kuuluvat työnsuojelun piiriin. (Tarkkonen 2014, 64.)

Työsuojelusta vastaa monilla työpaikoilla esimiesten lisäksi erillinen työsuojeluvaltuutettu. Työnsuojelun tehtävän on tuoda julki mahdollisia epäkohtia työpaikalla, sekä valvoa prosesseja epäkohtien ilmetessä. Monesti epäkohdat ovat kiinteästi liittyneet esimiesten toimiin ja tästä syystä työsuojelulle tarvitaan myös erillinen organisaatio. Työsuojelua tukee työpaikoilla monesti myös luottamusmies, jonka rooli on työsuojelullinen ja työntekijää suojeleva. Luottamusmies on liittoutuneiden työntekijöiden edustaja ja hänet voidaan tarvittaessa kutsua ratkomaan ongelmia, joita ilmenee työnantajan ja työntekijän välillä. Työturvallisuuslaki sekä Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta muodostavat työsuojelun yhteistoiminnan lakisääteisen perustan. (Työterveyslaitos, 2022.)

2.3 Työhyvinvointi poliisissa

Poliisi on tietointensiivinen palveluorganisaatio. Sen mittakaavaltaan suurin ja merkitykseltään tärkein resurssi on henkilöstö. Henkilöstö menoihin kuuluu lähes 80 % poliisitoimen menoista (Poliisi 2020, 16). Henkilöstö on poliisin tärkein voimavara, on sen hyvinvointi tai pahoinvointi ratkaisevassa asemassa siinä, pystyykö poliisi suorittamaan sille laissa määrätyt tehtävät. Suomen poliisi on ajautunut tilanteeseen, jossa henkilöstöltä vaaditaan jatkuvasti enemmän. Tällöin tehtävien ja tutkintatoimien rajoittaminen, sekä priorisointi ovat arkipäivää. Tästä syystä lienee selvää, että työhyvinvoinnin tulisi olla henkilöstössä todella korkealla tasolla, jotta lisääntyvistä tehtävistä selvitään. Poliisi ei voi tehdä konkurssia ja lopettaa, vaan sen on selvitävä tehtävistään kaikissa olosuhteissa ja niillä resursseilla, jotka sille ohjataan. (Mansikka-Aho 2021, 30.)

Poliisin työhyvinvoinnin tilasta on saatu huolestuttavia tutkimustuloksia niin kotimaisissa kuin kansainvälisissäkin tutkimuksissa. Näyttää siltä, että olemme tilanteessa, jossa poliisi kulkee

työhyvinvoinnissa eri suuntaan kuin valtavirta, jolloin myös työn tekemisen tehokkuus laskee. (Kaunisto ym, 2021, 428.)

Poliisi sopeuttaa toimiaan säästösyistä tai tehostaakseen toimintojaan, mutta se ei pysty samaan aikaan sopeuttamaan sille tulevien tehtävien määrää. Poliisin tehtävät pysyvät kuitenkin samana tai jopa lisääntyvät, jolloin resurssien väheneminen tarkoittaa vääjäämättä tehtävien lisääntymistä yksittäiselle työntekijälle. Toisena mahdollisuutena on tehtävien priorisointi, jolloin osa tehtävistä jätetään hoitamatta tai niiden hoitamista lykätään Tästä syystä lakeja säättävän eduskunnan tulisi jo miettiä, olisiko esimerkiksi esitutkintavelvollisuudesta joiltain osin mahdollista luopua. (Kolehmainen, 2022.)

Poliisissa ollaankin suuren haasteen edessä, kun mietitään, kuinka yhä lisääntyvät tehtävät ja vähenevät resurssit yhteensovitetaan. Kuten tutkimukset ovat osoittaneet, vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy nostamaan työntekemisen tehokkuutta ja tätä ei tulisi niukkenevien aikojenkaan koittaessa unohtaa (Hyppänen, 2010, 302).

2.4 Liikunta

Poliisissa on pitkät perinteet liikunnan ja urheilun parissa. Poliisissa oli merkittävä poliisiurheilujärjestelmä aina vuoteen 2014 asti (Poliisiurheilulehti 2/2014), jonka jälkeen mahdollisuus poliisiurheiluun osallistumiseen työaikana on poistunut. Poliisissa oli aiemmin virallisia urheilulajeja, joihin osallistumiseen kilpailijat komennettiin urheilutapahtumiin ja heidän kustannuksensa tapahtumissa korvattiin. Tästä syystä poliisiurheilu oli suosittua ja lajeissa taso oli korkealla. Vaikka poliisiurheilukilpailuissa kilpailtiin pääsääntöisesti kerran vuodessa, lajien harjoitteluun käytettiin paljon aikaa. Suurin osa tästä ajasta oli vapaa-aikaa, koska lajien harjoittelu ei ollut pääsääntöisesti sallittua työajalla.

Poliisin ammatissa on aina tarvittu fyysisyyttä, koska poliisin perustehtäviin kuuluu järjestyksen ylläpitäminen ja rikosvastuuseen saattaminen. Tällöin on selvää, että poliisin on viranomaisena puututtava ihmisten käytökseen. Tämä johtaa usein fyysisiin kontakteihin ihmisten kanssa ja poliisin hyvät fyysiset ominaisuudet ovat helpottaneet työn tekemistä. Tästä syystä niin ammattikunnan sisällä kuin ulkopuolellakin on pidetty poliisin perikuvana hyvässä fyysisessä kunnossa olevaa poliisimiestä. (Niemi, 2015, 112–113.)

Poliisimiehet voivat käyttää viikossa kaksi tuntia työaikaa liikuntaharjoitteluun, mikäli työtilanne sen sallii ja esimies hyväksyy liikkumaan lähtemisen. Tätä kahden tunnin viikoittaista oikeutta harrastaa liikuntaa työajalla kutsutaan viikkoliikunnaksi. Tämän kahden tunnin viikoittaisen

liikunnan harrastamisen on pääsääntöisesti tapahduttava poliisiyksikön omissa tiloissa tai sen on alettava ja päätyttävä poliisiyksikköön. Viikkoliikuntaa käyttämässä olevan poliisimiehen on oltava esimiehen tavoitettavissa ja tarpeen vaatiessa valmiina palaamaan työtehtäviinsä pikaisesti. Poliisiyksiköiden velvollisuus on huolehtia, että yksikön omat liikkumiseen tarkoitetut tilat ovat varusteltu riittävästi ja niitä käytetään monipuolisesti. Mikäli poliisiyksikössä ei ole liikuntatiloja on liikuntavuoroja tai liikuntatiloja vuokrattava kunnilta tai yksityisiltä palveluntarjoajilta, jotta yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus eivät kärsi. (Poliisihallituksen määräys, POL-2017-21571.)

Jorma Niemi on liikuntalääketieteen Pro gradu-tutkimuksessaan tutkinut liikuntaa poliisin työkunnan ylläpidon välineenä Vantaan poliisilaitoksella vuonna 2015. Tuolloin tutkimuksen tulokset ovat olleet, että valtaosa (85 %) poliiseista liikkuu säännöllisesti ja hyvin. Kaikkien näiden hyvin liikkuvien kohdalla on kuitenkin syytä huomata se, että liikkumiseen vaikuttaa paljon omat mieltymykset. Jos viikkoliikunnan aikana ei ollut mahdollista harjoittaa omaa harrastustaan, liikuntamahdollisuus saattoi jäädä käyttämättä. Tämä tieto olisi syytä ottaa huomioon, kun suunnitellaan millaisia liikuntamahdollisuuksia poliiseilla on viikkoliikunnan aikana. (Niemi, 2015, 65)

3. Työnohjaus

Työnohjaus on vakiintunut työn ja ammatillisen identiteetin kehittämisen muoto. Lisäksi työnohjaus tavoittelee yksilön ammatillista kasvua, jossa keskeisenä välineenä on vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Tavoitteena työnohjauksessa on ennalta ehkäistä työuupumusta, tarkastella ja jäsenellä omia kokemuksia, tunteita sekä kysymyksiä. (Ruutu & Salmimies 2015, 15–16.)

Työnohjauksessa voidaan ohjata niin työntekijöitä kuin yksilöitä. Molemmissa tapauksissa ohjaaja pyrkii reflektiivisten keskustelujen avulla lisäämään ohjattaviensa ammatillisia ja persoonallisia vahvuuksia. Tavoitteena voi olla myös esimies- ja alaistaitojen kehittäminen ja tätä kautta työpaikan vuorovaikutussuhteiden parantaminen. Työnohjaus luo valmiuksia kohdata erilaisia muutostilanteita sekä auttaa selviämään paremmin stressaavista tilanteista. (Ruutu & Salmimies 2015 15–16, 26.)

Työnohjauksessa pyritään vaikuttamaan työyhteisöön epäsuorasti, jotta työntekijät keksisivät itse ratkaisuja työpaikkansa ongelmiin. Työnohjaus on vapaaehtoista ja siinä vältetään negatiivista ilmapiiriä ja tämän vuoksi käskeminen sekä pyytämättä neuvominen eivät kuulu työnohjauksen työkaluihin. Johdon tuella on suuri merkitys ohjauksen onnistumiseen. Johdon oman työnohjauksen puuttuminen voi koitua ongelmaksi, koska silloin valmiudet ymmärtää ohjausta ovat heikot ja merkitys jää pinnalliseksi. (Paunonen-Ilmonen 2001, 33.)

3.1 Purkukeskustelut ja jälkipuinti

Poliisin traumaattisten tilanteiden hoitoon on kehitetty kaksipuolainen järjestelmä, purkukeskustelu ja jälkipuinti. Purkukeskustelu on suomennettu alkuperäisestä termistä defusing, jossa puretaan eli pois ladataan, tapahtuman jälkeen kasvanut henkinen stressi. Jälkipuinti on taas tapahtumasta ajallisesti kauempana tapahtuva keskustelutilaisuus, jossa tapahtuman lisäksi pureudutaan tapahtuman tuoneisiin tunnetiloihin syvemmin ja käydään mahdollisesti läpi sen aiheuttamia ongelmia. (Rantaeskola ym., 184–186, Saari, 150–151.)

Välittömästi tapahtuman jälkeen käytävä purkukeskustelun on kehittänyt amerikkalainen psykologi Jeffrey Mitchell 1980-luvun lopulla. Mitchell kehitti defusing-menetelmänsä ammattihmisten traumaattisten kokemusten välittömään purkamiseen. Menetelmä on tarkoitettu juuri sellaisten ammattilaisten käyttöön, jotka kohtaavat työssään paljon traumaattisia tilanteita, kuten poliisit, pelastushenkilöstö, sairaaloiden henkilökunta. (Saari, 2000, 49.)

Purkukeskustelulle on määritelty neljä tavoitetta. Tavoitteet ovat kriittisten tilanteiden aiheuttamien reaktioiden vähentäminen, työkyvyn palauttaminen ja tilanteen normalisointi, kokemusten jakaminen vertaisryhmän kanssa sekä jatkotoimenpiteiden arviointi.

Purkukeskustelussa ei paneuduta taktisiin tai teknisiin yksityiskohtiin, eikä uppouduta mahdollisiin virheisiin tai väriin valintoihin tilanteessa. Tärkeintä on löytää vertaistukiverkosto ja saada traumatisoitunut työntekijä huomaamaan, etteivät ole tuntemuksineen yksin, vaan muiden tilanteessa olleiden reaktiot ovat samankaltaisia. (Rantaeskola ym. 2015, 184–187. Nurmi, 2007.)

Purkukeskustelun kesto pyritään pitämään melko lyhyenä, noin 20–45 minuutin mittaisina.

Purkukeskustelun vetäjän tulisi olla omasta työyhteisöstä oleva henkilö, jolla on omien kokemusten ja koulutuksen kautta tarpeeksi näkökulmaa esillä olleeseen tapahtumaan.

Varsinkin poliisin kokemia traumaattisia kokemuksia voi olla muiden kuin poliisien vaikea purkaa, käytettävän kielen ja esillä olevien taktisten ja teknisten seikkojen vuoksi. Vaikka istunnon tarkoitus ei ole pureutua toimintaan tilanteessa taktisia tai teknisiä seikkoja tarkastellen, on se poliisin työyhteisöissä aina läsnä. Purkukeskustelun vetäjällä on tapahtuman purkamisen lisäksi velvollisuus kartoittaa mahdollista jatkotoimenpiteiden tarvetta ja sopia tulevasta jälkipuinnista tarvittaessa. Keskustelussa pyritään päästämään kaikki tapahtuman kokeneet ääneen ja kuulla heidän tunnereaktioistaan sekä lopuksi vetää yhteen tapahtumien kulku ja siinä tapahtuneet asiat. Koko istunnon tärkeimpiä pelisääntöjä on luennon luottamuksellisuus. Vaikka itse tapahtumasta voidaan puhua jälkikäteen, on istunnon aikana läpikäytyt tunteet ja niiden esiintuominen ehdottoman luottamuksellisia tietoja istuntoon osallistuville. (Nurmi 2007).

Jälkipuinti-istunto järjestetään traumaattisen tapahtuman jälkeen noin 1–3 viikon päästä. Tässä istunnossa vetäjänä toimii yleensä psykologi tai muu psykologisen alan koulutettu vetäjä.

Ajaltaan istunto on pidempi, kestoltaan noin 2–3 tuntia ja se pidetään ilman taukoja. Istunnossa käydään läpi useita vaiheita, joiden tarkoitus on avata tapahtuma vielä kerran ja käydä kaikkien mukana olleiden tuntemukset läpi. Tämän jälkeen siirrytään stressinhallin

kouluttamisvaiheeseen, jossa pyritään antamaan tekniikoita stressinhallintaan ja itsearviointiin.

Lopussa ”palataan maanpinnalle” ja todetaan, että elämä jatkuu kaikesta huolimatta. Vetäjille tulisi jäädä istunnosta kaikkien yhteystiedot ja selvyyys siitä, onko mahdolliselle jatkohoidolle tarvetta. (Nurmi, 2007.)

4. Johtaminen ja resurssit

Johtamisen ydin on saada aikaan hyviä tuloksia yhteistyössä alaisten kanssa. Johtaa voi vain ihmisiä, asioita ei voi johtaa. On tärkeää, että johtaminen on tavoitesuuntautunutta, vuorovaikutteista sosiaalista toimintaa. Johtamisella pyritään siihen, että joukko ihmisiä toimii paremmin, kuin ilman johtamista. Johtaminen tapahtuu aina ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Roussu & Lanne-Eriksson, 2021, 20.)

Poliisissa johtamista on monella tasolla. On erilaisia tilanne- ja kenttäjohtamisjärjestelmiä, jotka ovat kiinteä osa päivittäis- ja operatiivista toimintaa. Päivittäisjohtamisen lisäksi poliisia johdetaan laissa määrätyillä arvoilla, joita ovat palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi (Poliisi.fi 2022). Johtaminen poliisissa on siis hyvin monen muotoista ja erilaisista tilanteista riippuvaa. Tiukoissa voimakäyttöä vaativissa tilanteissa johtaminen voi vaatia kovia ja määrätietoisia käskyjä, kun taas kehitys- ja tavoitekeskusteluissa voidaan puhua eettisistä arvoista ja niiden toteuttamisesta. Poliisin johtamista toteuttavat koulutetut poliisiesihenkilöt, alipäällystö ja päällystö. Poliisin arvoihin on sitoutunut koko henkilöstö vannotessaan poliisin eettisenvalan (PolAMK.fi 2022). Esimiestyö on vaativaa ja se vaatii paljon osaamista. Jokaisella työntekijällä on oikeus olla hyvin johdettu ja saada riittävää esimiespalvelua (Salminen, 2017, 21).

Poliisihallinnon johtamista ohjaa muun muassa byrokratia, tulosjohtaminen ja laatujohtaminen. Kaikki johtaminen pyrkii siihen, että siinä saadaan organisaation vahvuudet esille ja annetuista tehtävistä suoriudutaan mahdollisimman hyvin. Turhien ja päällekkäisten tehtävien karsiminen ja laatutason korkealla pitäminen ovat keinoja kustannustehokkuuden nostamiseksi (Lumijärvi, 2011, 96–97, 110).

Loppukädessä johtaja on se, jonka kautta määräytyvät olosuhteet työpaikalla. Johtaja on se, joka määrittää tehtävät työt ja niiden kiireellisyyden sekä tekee priorisointia ajan käytön suhteen. Johtaja vaikuttaa alaisiinsa ja heidän työhyvinvointiinsa viestimällä sekä vuorovaikutuksen kautta. Johtamisen pyrkimys on näin vaikuttaa työnteon tehokkuuteen sekä työssä viihtyvyyteen. Hyvän johtajan ominaisuuksiin kuuluu kuunnella alaisia ja kyky erottaa olennainen kaikesta viestinnästä. Johtajan on pyrittävä tasapuolisuuteen kaikessa tekemisessä ja oltava esimerkkinä uusiin asioihin suhtautumisessa ja muutosten läpiviemisessä. (Huotari, & Vuorensyrjä, 2011, 71.)

Hyvällä johtamisella pystytään luomaan hyvää työilmapiiriä ja terveyttä edistäviä toimintatapoja työyhteisöön. On tärkeää, että kaikki pääsevät vaikuttamaan työpaikan toimintaa ja kehittämiseen ja tuntevat tätä kautta olevansa mukana sen toiminnassa (Juuti & Vuorela, 2015,

23–24). Johtaminen tulisi ymmärtää vuorovaikutukseksi esimiehen ja alaisen välillä. Molemmilla on siinä roolit ja ne vaikuttavat toisiinsa. Puutteellinen ymmärrys vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon muutoksissa ja tätä kautta jarruttaa niiden toimeenpanemista. (Manka, ML & Manka, M 2016, 135–136.)

Sisäinen turvallisuus on nyt voimassa olevan hallituksen painopiste alue. Poliisin resursseja on pyritty nykyisellä hallituskaudella parantamaan ja virrassa olevien poliisien määrää lisäämään. Poliisille kuuluva toimintakenttä on kuitenkin muuttunut viime vuosina huomattavasti isommaksi ja moninaisemmaksi kokonaisuudeksi. Voimavarojen ollessa tiukassa tarvitaan kompromisseja ja yhteen hiileen puhaltamista, jotta kokonaisuuteen kuuluvat toiminnot saadaan tehdyksi. (Valtioneuvosto, 2021, 3.)

Hälytystehtävien määrät ovat olleet kasvussa jo vuosia. Poliisin toimivalmiusaika kenttätoiminnassa on ollut laskussa jo vuosia. Poliisin toimintavalmiusajalla tarkoitetaan sitä aikaa, joka tehtävän vastaanottamisesta kestää siihen, kun poliisi on hälytyskohteessa valmiina toimimaan. Haastavinta toimintavalmiusajan kanssa on oltu erityisesti syrjäseuduilla. Tutkinnassa vakavien rikosten selvittämisprosentti on pysynyt aiemmalla tasolla, mutta erityisesti lievempien rikosten selvittämisessä on menty reilusti huonompaan suuntaan. Tämä lienee yksi selkeimmistä kohdista, joissa resurssien vähyys näkyy. (Valtioneuvosto, 2021, 24.)

Poliisien määrää pyritään kasvattamaan vuoteen 2030 mennessä niin, että tuolloin virassa olevien määrä olisi 8200 (Valtioneuvosto 2021, 46.). Tämä on merkittävä resurssin lisäyssi suunnitelma, kun nykyisten poliisien määrä on noin 7500. Tämän resurssin lisäyksen on tarkoitus vastata toimintavalmiusaika ongelmiin, erityisesti haja-asutus alueilla. Lisäksi resurssia on tarkoitus kohdistaa lievempien rikosten selvittämiseen parantamiseen ja kehittää nuorille suunnattua ennalta estävää työtä. Tulevaisuus tulee näyttämään, toteutuuko tämä poliisien lisäys, vai onko vaillinaisilla resursseilla toimimisesta tullut pysyvä toimintatapa poliisissa.

5. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tutkimuskysymyksiksi muodostui:

1. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti poliisin työhyvinvointiin?
2. Mitkä asiat työssä koetaan kuormittavina?

Näihin kysymyksiin peilaten, on tarkoitus löytää aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseita työhyvinvoinnin vaikuttimia. Lisäksi tarkoituksena on etsiä tutkitusta tiedosta esiin ne yksinkertaiset ja jokapäiväiset apukeinot jaksamiseen ja työnhyvinvointiin. Poliisi ei vielä nykyisen lainsäädännön mukaan pysty rajoittamaan tehtäviään ja näin ollen työmäärään ei ratkaisevasti voida vaikuttaa (Kolehmainen, 2022). Tästä syystä on vain sopeuduttava vallitsevaan ja pyrittävään käyttämään työhyvinvoinnin edistämiseksi muita keinoja ja järjestelyjä.

Tutkimuskysymysten kautta pyritään myös selvittämään mikä on työhyvinvoinnin tila poliisissa yleisellä tasolla ja kuinka se koetaan tehtyjen tutkimusten perusteella. Nopeasti tarkasteltuna opinnäytetöiden otsikot antavat viitteitä, siitä että työhyvinvoinnin tilassa on myös parannettavaa. Otsikoista Sini Laitilan opinnäytetyö: ”Jos joku poliiseista jonain päivänä flippaa totaalisesti – niin kenellä on siinä vaiheessa vastuu” ja Sara Parpalan ”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen” kertovat jo lähtökohtaisesti jonkinlaisen ongelman selvittämisestä poliisin sisällä. On varmasti selvää, että poliisinkin sisällä on paljon kuormittuneisuutta ja väsymystä ja tästä syystä tällä tutkimuksella pyritään selvittämään ja konkretisoimaan ne seikat, jotka on todettu aiemmissa tutkimuksissa auttavan työhyvinvoinnissa.

6. Menetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus sisältää lukuisia erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja hänen elämänsä tutkimiseksi, joten se ei ole minkään tietyn tieteenalan tutkimusote tai vain yhdenlainen tapa tutkia. Yhteistä koko laadullisen tutkimuksen kirjolle on elämismaailman tutkiminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskiössä merkitykset, jotka ilmenevät mitä moninaisimmin tavoin (Eskola & Suoranta 2000)

6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Tyypillisesti, kirjallisuuskatsauksia on kolmea eri tyyppiä, kuvaileva, systemaattinen ja meta-analyysi. Tähän tutkimukseen on valittu kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka kirjallisuuskatsauksista yleisin ja muotomääräyksiltään väljin. Kuvailevan ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen muotomääräykset ja erot ovat melko vaikeasti määriteltävistä. Voidaan kuitenkin sanoa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tieteellisyyden olevan vahvempaa kuin kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleiskatsaus ja sen aineiston valintaa eivät ohjaa metodiset tiedot. (Salminen 2011, 12–13.)

Lähtökohta kirjallisuuskatsauksessa on, että sillä pyritään kartoittamaan, millaista tietoa joltakin rajatulta alueelta tai rajatusta aiheesta on olemassa. Tätä tiedonhankintaa ohjaa tutkimuskysymykset ja tutkimusongelma, joihin pyritään hakemaan ratkaisu asiasta tehdyn tutkimusaineiston perusteella. (Salminen 2011, 9.)

Poliisiammattikorkeakoulu on toiminut ammattikorkeakouluna vuodesta 2008 lähtien, sitä ennen se oli Poliisikoulu. Ammattikorkeakoulutasoisia opinnäytetöitä löytyy Theseus-tietojärjestelmässä vuodesta 2016 alkaen. Poliisin koulutus järjestelmää uusittiin vuonna 2014 ja siihen sisällytettiin tuolloin alemman ammattikorkeakoulun tasoinen opinnäytetyö, jolloin ensimmäisten ammattikorkeakoulu opinnäytetöiden valmistuminen oli kaksi vuotta uudistuksen jälkeen.

6.2 Aineisto

Aineistoa on rajattu seuraavilla perusteilla:

1. Aineiston tulee käsitellä työhyvinvointia lisääviä asioita.
2. Aineistosta tulee saada vastauksia annettuihin tutkimuskysymyksiin.
3. Aineiston tulee olla vähintään ammattikorkeakoulutasoisia lopputöitä.
4. Aineiston tulee olla 2000-luvulla tuotettua.
5. Aineistossa ei käsitellä päivittäistoiminnan ulkopuolisia työyhteisötilaisuuksia.

Tähän tutkimukseen liittyvän aineiston haku tehtiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa haettiin tutkimuksen tekemiseen liittyvää taustatietoa. Tämä tarkoitti käytännössä perustietoa tutkimuksen tekemisestä ja siihen liittyvistä ohjeista. Lisäksi pyrittiin löytämään kirjallisuutta koskien työhyvinvointia yleensä, sekä erikseen poliisihallinnossa. Kirjallisuuden avulla pyrittiin myös selvittämään työhyvinvointiin kiinteästi vaikuttavia tekijöitä.

Toisen vaiheen haulla kerättiin varsinainen tutkimusaineisto. Aineiston keräyksen aluksi tutkittiin, millaisia tutkimuksia Poliisiammattikorkeakoulussa on tehty poliisin työhyvinvoinnista. Alussa hakua tehtiin laajemmin, jotta hahmotettiin, kuinka suosittu aihe työhyvinvointi on Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksissa. Tämä jälkeen keskityttiin muutamaan tutkimukseen, josta pyrittiin selvittämään, mikä on poliisin työhyvinvoinnin tila, suhteessa työhyvinvointiin muissa ammateissa.

Aineiston keruussa havaittiin, että Poliisiammattikorkeakoulussa tehty tutkimus työhyvinvoinnista on laaja-alaista. Avainsanoja tarkastellessa ilmeni, että työhyvinvointiin liittyvä tutkimus piti sisällään muun muassa työpaikkaliikuntaan, jaksamiseen, uupumukseen ja johtamiseen sisältäviä teemoja. Kaikki nämä teemat ovat kiinteässä suhteessa työhyvinvointiin ja näiden asioiden tutkiminen on varmasti ollut auttamassa kehittämään työhyvinvoinnin tilaa monilla työpaikoilla. Moni tutkimus on myös tehty ratkaisemaan työpaikalla koettuja ongelmia. Esimerkiksi tutkimus Järvenpää resursseista tutkinnassa (Kivelä, 2020) tai Lohjan päivittäistutkinnan psyykinen kuormittavuus (Juntura & Ranta-Moutio 2020) ovat eräänlaisia korjauskehotuksia asioiden parempaan suuntaan saattamiseksi. Kun jokin ongelma osoitetaan tieteellisellä tutkimuksella ja sen ratkaisemiseksi annetaan työkaluja, on asioiden parempaan suuntaan vieminen helpompi perustella esimiehille ja päälliköille. Jos asiat ovat huonosti ja siitä pystytään puhumaan muutenkin kuin ”mutu”-tuntumalla, on toimenpiteiden vaatiminen ja asioiden parempaan tilaan saattaminen perustellumpaa ja helpompaa.

Lopullinen aineisto koostui AMK-opinnäytetyöt 21.4.2022 tehdyssä haussa (Theseus). Tämän haun mukaan Poliisiammattikorkeakoulussa on tehty suomenkielisiä AMK-opinnäytetöitä 1113 kappaletta. Niistä 29:ssä käsiteltiin työhyvinvointia poliisissa. Yksi opinnäytetyö oli tehty yhteistyössä Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun kanssa ja se jätettiin hakutulosten ulkopuolelle, koska aihe käsitteli vain pelastusalaa. Koska työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja, olivat lopputöiden aiheetkin hyvin erilaisia.

Poliisiammattikorkeakoulussa tehtyjen opinnäytetöiden lisäksi mukaan otettiin Teemu Ahokankaan opinnäytetyö Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta, koska siinä käsiteltiin työnohjauksen toimivuutta Keskusrikospoliisissa.

YAMK opinnäytetyöt 21.4.2022 tehdyssä haussa (Theseus), Poliisiammattikorkeakoulussa on tehty suomenkielisessä YAMK-koulutuksessa kolme kappaletta opinnäytetöitä, joissa käsiteltiin työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen liitteenä on luettelo Poliisiammattikorkeakoulussa tehdyistä AMK- ja YAMK-opinnäytetöistä, jotka koskettivat työhyvinvointia.

6.3 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsaus metodina tutustuttaa ilmiöön ja antaa käsitteitä, näkökulman ja teorian aiheesta. Katsauksen luonteeseen kuuluu, ettei aineiston keruussa käytetä järjestelmällistä seulaan. Sisällön analyysi on tehty aineistolähtöisesti ja laajaa aineistoa on käyty läpi yksityiskohtaisesti ja tutkimuskysymyksiin vastauksia hakien. (Salminen, 2011, 12.)

Aineistolähtöisessä (induktiivisessa) sisällönanalyysissä lähdetään aineiston yksityiskohdista ja muodostetaan niistä laajempia kokonaisuuksia, luokkia ja luokkia yhdistämällä teemoja. Käsitteitä yhdistellään ja saadaan vastaus tutkimustehtävään. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellistä näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

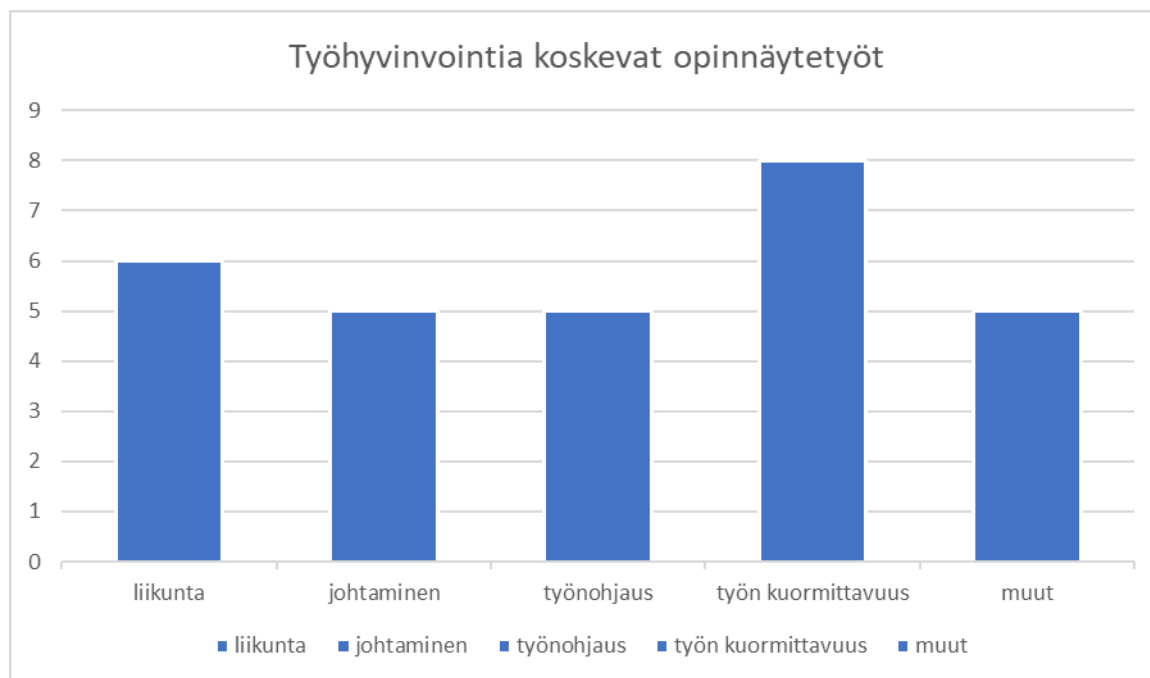
Aineistoa analysoitiin alkuun otsikoiden ja sisällysluettelon mukaan. Tällä tekniikalla päästiin viiden pääteeman äärelle, joita olivat työpaikkaliikunta, työhyvinvointiin liittyvä johtaminen, työnohjauksen piiriin kuuluvat tukikeskustelut ja työhyvinvointia kuormittavat tekijät. Teemojen määrittämisen jälkeen analyysissä siirryttiin tutkimaan opinnäytteiden tuloksia ja analyysiä, sekä opinnäytteessä käytettyä tutkimustyyppiä. Tämän jälkeen pyrittiin löytämään opinnäytteistä toistuvia päätelmiä ja ongelmia ja niiden perusteella tehtiin uutta analyysiä monista eri tutkimuksista. Kun tutkimuksessa analysoitiin valittuja teemoja, tutustuttiin myös laajemmin teemoista tehtyihin tutkimuksiin. Näin pystyttiin avaamaan teemojen käsitykset ja analysoimaan

niistä tehty tutkimus kirjallisuuskatsauksen keinoin. Kirjallisuuskatsaus on tällöin luonteeltaan tekninen vaihe, jolla kerätään aiemman tutkimuksen esittely yhteen kohtaan (Salminen 2011, 45).

Poliisiammattikorkeakoulussa tehdyistä opinnäytetöistä, jotka koskevat työhyvinvointia nousi esille viisi selkeää teemaa. Teemat ovat työpaikoilla tapahtuva liikunta, erilaiset työnohjaukset, johtaminen ja erilaiset poliiseja työssään kuormittavat tekijät. Muut-osiossa opinnäytetyöt koskettavat työhyvinvointia toiminnallisuuden kautta muun muassa antamalla toiminnallisia ohjeita nukkumisen parantamiseen. Lisäksi on tutkittu myös talviuinnin merkitystä ja omien henkilökohtaisten varustekassien sisältöjä. (kaavio 1)

Eniten tutkitut teemat on otettu tässä opinnäytetyössä tarkasteluun. On selvää, että muitakin aiheita poliisin työhyvinvointiin on olemassa, mutta tarkastellessa tehtyjä opinnäytteitä päädytään näihin viiteen pääteemaan.

Kaavio 1. Työhyvinvointia koskevista opinnäytetöistä



7. Tulokset

7.1 Työpaikkaliikunta

Martti Lauri ja Miika Laine (2019) tutkivat opinnäytetyössään poliisissa työharjoittelussa olleiden opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua viikkoliikuntaan. Opinnäytetyö oli toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena Webropol -ohjelmaa hyödyntäen ja kysely oli tehty Poliisiammattikorkeakoulun 2017/3 peruskurssille.

Tutkimuksessa todettiin, että opiskeluvaiheessa olevat poliisiharjoittelijat ovat varmasti toteuttaneet viikkoliikunnan vain esimiesten siihen antaessa luvan. Tutkimuksessa 55,4 prosenttia vastanneista totesi viikkoliikunnan parantavan työhyvinvointia huomattavasti ja 33,9 prosenttiakin totesi työhyvinvoinnin parantuneen hieman. Vastaajista 10,7 ei osannut arvioida oliko liikunnalla vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta kukaan vastaajista ei kokenut liikunnan heikentävän työhyvinvointia. Tuloksia voidaan pitää hyvin oletettuina ja sopivina poliisiyhteisöön (Laine & Martti 2019, 22).

Samassa tutkimuksessa kuitenkin pystyttiin osoittamaan, että vain 17,5 prosenttia vastaajista pystyi käyttämään joka viikko sallitut kaksi tuntia liikuntaan. Toisaalta vain seitsemän prosenttia ei ollut päässyt liikkumaan koskaan, joten liikuntaan päästiin harrastaan miltei kaikkialla. Kahden tunnin viikoittainen toteutuminen näytti tosin olleen vaikeaa monessa paikassa. Suurimpana syynä siihen, ettei viikkoliikuntaa ollut pystytty pitämään, tutkimus osoitti olevan työpaineen. Peräti 87,2 prosenttia perutuista tai pitämättä jääneistä liikuntavapaista johtuivat työpaineesta, joka sopii hyvin mielikuvaan kuormittuneesta poliisista. (Laine & Martti, 2019, 22,30,33.)

Teemu Ahtilaisen opinnäytetyö käsittelee työssäjaksamista Vantaan poliisiasemalla. Tutkimuksessa on kerätty tietoa haastattelemalla eri sektoreilla työskenteleviä poliiseja ja heidän tapojaan liikkua työ- ja vapaa-aikana. Opinnäytteestä käy hyvin selville, että liikunnalla koetaan olevan suuri merkitys työhyvinvoinnille ja viikkoliikunnan käyttämistä työntekijöiden keskuudessa pidetään kannatettavana. (Ahtiainen, 2019, 28–29.)

Vantaalla viikkoliikunnan toteutuminen tuntui olevan hyvällä mallilla, lukuun ottamatta kenttä- ja hälytyssektoria, jossa työvuorojen ja työpaineen vuoksi sen toteutuminen oli hyvin satunnaista. Tutkinnasta viikkoliikunnoille pääsi paremmin, mutta osalla tutkinnan sektorin esimiehistä tuntui olevan viikkoliikunnan sallimisesta huolimatta nuiva suhtautuminen liikuntaan. (Ahtiainen, 2019, 28–29.)

Mikko-Martti Hietalan opinnäytetyö vuodelta 2020 Hämeenlinnan poliisiasemalta on tuloksissaan hyvin saman tyylinen kuin Teemu Ahtilaisen. Viikkoliikunta koetaan erittäin voimakkaasi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Myös Hämeenlinnassa on mahdollisuus käyttää viikkoliikuntaa hyvin, mutta kenttä- ja hälytyssektorilla sen käyttäminen oli haasteellisempaa kuin tutkinnassa. Tämä johtuu työtehtävien luonteesta, työtilanteen äkillisistä muutoksista ja resurssipulasta. Tutkintatehtävissä työskentelevät poliisimiehet pystyvät käyttämään viikkoliikuntansa säännöllisesti, jopa useammalle eri päivälle jaettuna, koska tutkintatehtävissä tutkija voi itse rytmittää päivänsä kulun paremmin. Kuitenkin kaikki pystyivät toteuttamaan liikuntaa työajallaan kohtuullisen hyvin ja siihen oltiin esimiestasolla myötämielisiä. Opinnäytteen toteuttamistapa oli kuitenkin sellainen, ettei sillä välttämättä tavoitettu niitä ihmisiä, jotka eivät käyttäneet viikkoliikuntaa lainkaan. Haastattelututkimukseen oli valittu ihmisiä vain sähköpostikyselyllä ja kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat aktiivisia liikkujia niin vapaa-aikana kuin työaikanakin. Tästä syystä jäikin hieman epäselväksi, onko liikuntavapaiden hyvästä käytöstä kysymys vain omista motivaatiotekijöistä liikuntaa kohtaan. Hietala oli tehnyt opinnäytetyönsä kvalitatiivisena haastattelu tutkimuksena ja sen laajuus oli ollut kolme haastateltavaa. (Hietala, 2020, 21,26.)

Anton Pouttu on tutkinut opinnäytetyössään viikkoliikunnan vaikutuksia Rauman valvonta- ja hälytyssektorin työnhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena ja siinä haastateltiin neljää poliisimiestä. Poutun tutkimustulokset ovat hyvin positiiviset liikunnan merkityksestä työhyvinvointiin. Tutkimustulokset Raumalta korostavat asioiden helppohoitoisuutta, kun työyhteisö on pieni ja asioiden ja aikataulujen hoitaminen näin ollen helpompaa kuin suuressa yksikössä. Suurimmat syy viikkoliikuntajärjestelmän sujuvaan toimintaan Raumalla ovat poliisiaseman koko ja äärimmäisen hyväksi koettu työyhteisö. Pienemmällä poliisiasemalla on resursseja ja toimintakykyä ajatellen omat hyvät sekä huonot puolensa, mutta viikkoliikuntajärjestelmää ajatellen pieni koko on luettava ehdottomasti hyväksi puoleksi. (Pouttu Anton 2020, 30.)

7.2 Työnohjaus

Työnohjauksen toimimista poliisissa on tutkittu jonkin verran. Mikko Ahokangas päättelee opinnäytetyössään, että työnohjausta tulisi käyttää ennakoivasti, eikä vasta sitten kun tilanne on tulehtunut. Kun jännitteitä alkaa syntyä, ne tulisi tunnistaa ja käydä läpi ennen kuin tilanne menee pahaksi. Tutkimuksen osallistuneet olivat sitä mieltä, että työnohjaus on parhaimmillaan,

kun se on pitkäkestoista ja säännöllistä. Tällöin ongelmiin päästää pureutumaan jo tuoreeltaan. Samoin säännöllisyyden etuna pidetään turvallista tapaa kokoontua ilman, että läsnäolijoille tulee tunne leimautumisesta tai tuomitsemisesta ongelmien esille tuojana. Isona ongelmana oli pidetty myös sitä, jos esimies toimi työnohjaajana keskusteluissa ja samaan aikaan päivittäisjohtajana työtehtävissä. Tällöin alaisten oli vaikea tuoda esille asioita tai kehittämiskohteita esimiehessä, koska roolien erottaminen päivittäisjohtajana ja työnohjaajana on vaikeaa, jopa mahdotonta. Ulkopuolisen työnohjaajan rooli on siis toimia puolueettomana keskustelun vetäjä ja pyrkiä siihen, että kaikki saavat äänensä kuuluviin ja kaikkia kuunnellaan tasapuolisesti. (Ahokangas, 2015, 30,34.)

Gisela von Porat on tutkinut opinnäytetyössään (2018) lapsirikostutkijoiden jaksamista Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Opinnäyte toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena ja siinä haastateltiin kolmea lapsirikostutkijaa ja yhtä lapsirikostutkinnan ryhmänjohtajaa. Kaikilla oli useamman vuoden kokemus vaativasta rikostutkinnasta ja heidän työtään pystyi pitämään henkisesti kuormittavana. Hänen tutkimuksestaan tulee hyvin esille, kuinka rankkaa työtä tekevien poliisien tulisi saada työnohjausta. Tutkimuksen mukaan työnohjauksen aiheina tulisi olla rankat kokemukset työssä, stressiä ja muita kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Von Porat esittää työnohjaukseen liitettävän vielä liikunnan tai luonnossa olemisen, joiden molempien on todettu vähentävä stressiä. Ehdotus kuulostaakin erittäin hyvälle ja varmasti myös toimivalle, mutta kuten itsekin tutkimuksessa toteaa, toteuttamiskelpoisuudeltaan melkoisen haastavaksi. Tutkimuksen perusteella voikin todeta tilanteen olevan paikoitellen erittäin haastava, kun edes kaikista suurimman henkisen rasituksen piirissä olevat työntekijät eivät saa säännöllistä työnohjausta. (Von Porat, 2018, 37.)

Työnohjaus on poliisissa uusi asia ja eikä ole vielä laajalta käytössä. Vaikka työnohjauksesta on hyviä kokemuksia siviilityöelämästä, työnohjauksen laaja rantautuminen poliisiin ei ole tapahtunut. Työnohjausta käytetään poliisissa lähinnä vaativassa rikostutkinnassa ja erilaisissa erityistehtävissä toimivien poliisien tukena, eikä näissäkään tehtävissä työnohjaus ole välttämättä säännöllistä. Työnohjauksesta on tehty pilottihankkeita ja siitä saadut palautteet ovat olleet hyviä. Tarkkaa syytä työnohjauksen laajemman käytön puuttumiselle on vaikea löytää, mutta resurssien rajallisuus voi olla yhtenä tekijänä. Kun rahaa on rajallisesti, voi uusia kustannuksia tuovan työmallin toteutus olla hankalaa. Toisaalta resurssien vähyyden tuoman työpaineen ja kiireen kasvaessa työnohjaus voisi olla keino helpottaa henkistä painetta, jonka on todettu aiheuttavan paljon sairauspoistumia. Työnohjauksen tulisikin olla työnhyvinvointia edistävä tekijä, jolla pystytään etukäteen välttämään tilanteita, joissa työkuunto putoaa. Työnohjauksella olisi mahdollista puuttua tilanteisiin työyhteisössä ennakkoiden ja välttää näin työyhteisöjen paineita. Samoin työnohjauksella olisi mahdollista auttaa yksilöitä työstressin käsittelyssä ja saada vertaistukea samoin kokevilta kollegoilta. Helpotukset näissä asioissa

voisivatkin olla kustannustehokkaita pidemmässä juoksussa, koska erilaisten stressi- ja uupumissairauksien hoitaminen voi olla erittäin pitkäaikaista ja työkuuntoon toipuminen vaikeaa. (Penttilä, 2017, 22–27.)

7.3 Purkukeskustelut ja jälkipuinti

Riku Lempiö on tutkinut opinnäytetyössään poliisien suhtautumista purkukeskusteluihin opinnäytetyössään. Tutkimus on tehty Webropol-kyselynä Helsingin sekä Itä- ja Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksilla ja sillä on pyritty tavoittamaan purkukeskusteluihin osallistuneita poliisimiehiä. Tutkimuksen tuloksissa hän toteaa poliisien suhtautuvat erittäin myönteisesti purkukeskusteluiden pitämiseen. Tutkimuksen mukaan keskusteluiden henki on hyvä, niistä koetaan olevan konkreettista hyötyä ja niiden käyttöön matalalla kynnyksellä kannustetaan. Purkukeskustelut ei tulisi olla vapaaehtoisia, vaan kiinteä osa poliisityötä, jos ja kun jotain traumaattista tapahtuu. Purkukeskusteluihin osallistuneet poliisit olivat tutkimuksessa kokeneet ryhmäkeskustelut erittäin hyviksi, ja niissä mukana olleet olivat halunneet kehittää toimintaa antamalla ehdotuksia tuleviin keskusteluihin. Kun purkukeskusteluista on tullut selkeä ja rutiiniomainen toimintatapa poliisiin, on sen todettu pitävän hyvää huolta poliisin työhyvinvoinnista myös yleisellä tasolla (Lempiö, 2021, 56–59).

Myös Outi Harkkila ja Stina Hirvonen ovat tutkineet opinnäytetyössään poliisin purkukeskustelu toimintaan, kun työssä kohdataan väkivaltaisia tilanteita. Lisäksi tutkimuksessa on pyritty selvittämään, onko poliisiin kohdistunut väkivalta lisääntynyt. Tutkimuksessa on todettu purkukeskustelujen tuottavan juuri sen palvelun, johon se on kehitetty. Traumaattisten tilanteiden jälkeen työkyvyn palauttaminen ja tilanteen normalisointi ovat tärkeimpiä purkukeskustelun tavoitteita. Lisäksi purkukeskustelujen kynnyks on nykyisin matala ja traumaattisten tilanteiden tunnistaminen on hyvää. Purkukeskustelut ovatkin lisääntyneet, koska poliisin kohtaamien väkivaltatilanteiden on todettu lisääntyneen. Purkukeskustelut ovat kehittyneet paljon ja niitä pitävien ohjaajien taidot ovat hyvällä tasolla (Harkkila, O & Hirvonen, S 2022, 25–26).

Kaisa Sedikin tutkimuksessa todetaan, että esimiehen tunneäly on erittäin tärkeässä roolissa, kun jälkipuinti-istuntojen merkitystä mietitään. Esimiehellä tulee olla hyvä käsitys purkukeskusteluista ja jälkipuinnista prosessina, jotta hän pystyy arvioimaan niiden tarpeen työyhteisössä. Esimiehen on myös pystyttävä auttamaan hoitoon ohjaamisessa työterveyshuoltoon ja muihin psyykkisen palautumisen palveluihin. Näiden prosessien kouluttamiseen tulisikin kiinnittää huomiota poliisi hallinnossa ja erilaisten ongelmien tunnistaminen tulisi olla osa esimieskoulutusta (Sedig, 2020, 56–58).

Työnohjaus ja purkukeskustelut eivät ole prosessina kovin erilaisia. Purkukeskustelut liittyvät johonkin juuri koettuun tapahtumaan ja työnohjaus toimii ennakoivana purkukeskusteluna jokapäiväisessä työelämässä. Vaikka työnohjaus onkin arkea tukeva työkalu, voi sen piirissä olevat keskustelunaiheet ollaan luonteelta hyvin samankaltaisia kuin purkukeskusteluissa. Poliisi kohtaa väkivaltaa ja muita traumaattisia asioita säännöllisesti ja näiden asioiden läpikäyminen on panostusta työhyvinvointiin. Työnohjauksen juurtuminen osaksi päivittäistoimintaa lieneekin vain ajan ja resurssien kysymys. (Sedig, 2020, 56–58.)

7.4 Johtaminen

Jarkko Lappi pohtii Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyössä esimiehisyydestä: *Työpäivän aikana on lukuisia kohtaamisia, joissa itse työ on sivuseikka. Esimiehenä tulee kuunnella paljon, kuunteleminen on tärkeä taito. Ihmiset haluavat kertoa asioita ja purkaa tuntojaan, ja esimiehen tulee kuunnella, mielestäni se tärkeä osa johtamista ja esimiestoimintaa, joka edistää osaltaan työyhteisön työhyvinvointia.* Kun poliisin arvojen joukkoon on nostettu myös työhyvinvointi, on siitä esimiehen kannettava vastuu samalla lailla kuin esitutkinnasta tai päivittäisjohtamisesta. Kaikkeen ei poliisissa voida vaikuttaa ja siitä syytä on tärkeä pitää huolta tärkeimmästä voimavarasta, joka poliisilla on. Tämä voimavara on osaava poliisin henkilöstö. (Lappi, 2019, 48.)

Marko Patanen ja Valtteri Kauppila ovat opinnäytetyössään *Poliisin psyykkinen työhyvinvointi ja jaksaminen* todenneet, että työyhteisö koetaan voimaannuttavaksi. Työssä arvioidaan myös hyvin johtajan roolia työyhteisössä ja johtajan tukea korostetaan. Johtajan on johdettava ryhmäänsä sekä kuultava jokaista alaista. Vuorovaikutuksen on oltava olemassa, olipa johtajan ja alaisen henkilökohtaiset ominaisuudet millaisia tahansa. Patanen ja Kauppila ovat todenneet tutkimuksessaan myös ihmisten henkilökohtaisten taipumusten olevan isossa roolissa työhyvinvoinnin ja jaksamisen suhteen. Uni, ravinto ja muut elämäntavat ovatkin tärkeitä asioita, jotta kiireen keskellä on voimia keskittyä työhön hyvin. Tässä suhteessa johtamisen onkin tuettava jokaisen henkilökohtaista elämäntilannetta, koska esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla on varmasti haasteita näiden keskeisten asioiden kanssa. (Patanen & Kauppila, 2020, 36.)

Teemu Ahtiaisen tutkimuksessa *Liikunnan merkitys työssäjaksamiselle* todetaan, että esimiehillä oli hyvin erilaisia suhtautumistapoja viikkoliikunnan pitämiseen. Osalle johtajista oli jouduttu perustelemaan osallistumista viikkoliikuntaan, vaikka tämän pitäisi olla työtilanteen salliessa

itsestäänselvyys. Tutkimuksessa todetaankin, että johtajien pitäisi pikemminkin kannustaa liikkumaan, eikä pyrkiä rajoittamaan sitä, koska liikunnan vaikutukset työhyvinvointiin ja tätä kautta työtehokkuuteen ovat kiistattomat. Toisaalta osa johtajissa oli ollut hyvin myönteisiä liikunnan suhteen ja kannustaneet käyttämään mahdollisuutta käydä liikkumassa työaikana. Tutkimuksen mukaan nämä esimiehet olivat omalta taustaltaan aktiivisempia liikkujia ja tätä kautta ymmärsivät liikkumisen tuomia hyötyjä. Tutkimus osoittaa hyvin, kuinka erilaista johtamista voi olla samankin laitoksen sisällä ja eri yksiköissä. Vaikka ohjeistus ja resurssit olisivat käytännössä samat yksiköissä, voi johtajat tulkita niitä hyvinkin eri tavalla ja tehdä omia tulkintoja niiden käytöstä. Tämä on omiaan aiheuttamaan ristiriitaisia tilanteita poliisi yksiköissä ja ohjeiden ja määräysten noudattaminen tulisivatkin olla yhtenäistä koko hallinnossa. (Ahtiainen, T 2019, 28–29.)

7.5 Työhyvinvointia kuormittavat seikat

Patrik Hömpin opinnäytetyössä pohditaan hyvin sitä, kuinka lyhytjänteistä poliisien resurssointi on. Jokainen hallitus tekee omat päätökset poliisien määrärahojen suhteen ja suunnittelu pidemmälle on haastavaa. Poliisi toimintaa on tehostettu ansiokkaasti ja poliisia pidetään jo nykyisellään varsin tehokkaana toimijana. Poliisi onkin tilanteessa, jossa sen on ollut pakko priorisoida tehtäviensä suorittamisjärjestystä. Kiireelliset hälytystehtävät ovat aina olleet ja tulevat aina olemaan pakollisia hoitaa välittömästi. Resurssien kaventaminen tällä sektorilla on mahdotonta. Näin ollen henkilöstöä on jouduttu karsimaan lievempien rikosten tutkinnasta ja ennalta estävästä työstä. (Hömppi, 2021, 21–23.)

Poliisin työ on jo valmiiksi kuormittavaa. Pitkät työajat, vuorotyö, henkisesti raskaat tehtävät ja satunaiset fyysiset kuormitushuiput tekevät työstä raskasta. Kun vielä resurssista on niukkuutta, voidaan jo päätellä sen vaikuttavan ihmisten työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Työhyvinvoinnin jatkuva laiminlyönti ei ole järkevää ja aiheuttaa pitkässä juoksussa resurssivajetta lisää, koska sairauspoissaolot ja muut työuupumuksesta johtuvat seuraukset tulevat lisääntymään. (Kivelä, 2020, 31–33.)

Sara Parpala on tehnyt opinnäytetyön poliisin kyynistymisestä. *Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen*, on strukturoidulla lomakekyselyllä tehty tutkimus, jossa suuri vastanneiden määrä oli yllättänyt tutkijan. Tutkimuksessa on käyty ansiokkaasti läpi kuormittumista ja kyynisyyttä aiheuttavia tekijöitä poliisissa. Tutkimuksessa monet ovat löytäneet syitä kuormittumiselle organisaation ulkopuolelta ja organisaation sisällä oleminen on koettu voimaannuttavaksi. Tutkimukseen osallistuneet ovat olleet turhautuneita Suomen

oikeusjärjestelmään sekä sen jäykkään byrokratiaan. Asiakastilanteista turhautumista ovat aiheuttaneet jatkuvat kohtaamiset samojen asiakkaiden kanssa, jolloin poliiseille on muodostunut kuva, ettei omalla työllä saada asioita muuttumaan. Parpala totesi tutkimuksessaan kyynisyyden olevan paljon yleisempää kuin aluksi kuvitteli ja tutkimuksessa todetaankin kyynisyyden olevan työuupumuksen ala oire. (Parpala, 2021, 31–33.)

Ville Junturan opinnäytetyö *Lohjan päivittäisrikostutkinnan psyykkisestä kuormittavuudesta* tuo hieman erilaista näkökulmaa kuormittavuuteen. Koska päivittäisrikostutkinnan rikosasiat eivät lähtökohtaisesti ole traumaattisia tai kovin väkivaltaisia, on tutkintaosaston kuormittavuuteen vaikuttavat seikat toisaalla. Jatkuva alimiehitys ja vakituisen henkilöstön puute sekä suuri tutkittavien rikosten määrä oli koettu hyvin kuormittavaksi tekijäksi. Työntekijöiden haastattelussa esille tuomat ongelmat olivat hyvin selkeästi resurssien ja johtamisen ongelmia, joiden ratkaisemiseksi ei ollut suoria ratkaisuja. Tutkimuksessa todettiin työyhteisö voimaannuttavana ja kannustavana, mutta työyhteisöt ongelmat voimaa vievinä tekijöinä. Tutkimuksen pohdinnoissa todettiin hyvin, että tämän tyyppinen tilanne saattoi olla hyvin yleinen Suomen muissa päivittäisrikostutkinnoissa. Rikostutkijoiden liikkuminen toisiin tehtäviin on ilmiö, josta on tullut arkipäivää ja haaste moneen yksikköön. (Juntura & Ranta-Muotio, 2020, 28–30.)

Anna Pyykön tutkimuksessa Meri-Lapin rikostorjunnasta käy hyvin ilmi, kuinka asiat ovat muuttuneet vuosien myötä. Pyykön haastattelemat, kokeneet rikostutkijat, kertovat nykyisten rikostutkintojen määrien ja työpaineen olevan selvästi suurempi kuin aikaisemmin. On todettu, että samalla ja pienemmällä määrällä henkilöstöä, on pystyttävä samoihin tuloksiin kuin aiemmin. Lisäksi on koettu, että lakiin tulleet muutokset, ovat olleet lisäämässä poliisin työmäärää huomattavasti. (Pyykkö, 2021, 12–16.)

Sini Laitilan opinnäytetyössä haastateltiin jo työssään uupuneita poliisihenkilöitä. Opinnäytetyn nimi, *Jos joku poliiseista jonain päivänä flippaa totaalisesti – niin kenellä on siinä vaiheessa vastuu* kertoo karusti, kuinka työuupumus ja masentuneisuus voi johtaa erittäin näköalattomiin ajatuksiin. Tutkimukseen osallistuneet ovat pohtineet poliisissa vallinnutta käsitystä siitä, että kaikesta pitää selvitä ja avun hakeminen tulkittaisiinkin heikkoudeksi. Lisäksi on koettu kovaa painetta onnistua tehtävissään, vaikka resurssit ja mahdollisuudet työn hyvään hoitamiseen ovatkin olleet heikot. Syyt uupumiseen työssä ovat olleet tutkimuksen mukaan laajat ja monelta osin ulottuneet myös organisaation ulkopuolelle. Tutkimuksessa nähtiin positiivisena se, että ongelmat oli tunnistettu ja niihin oli saatu asiantuntevaa apua. (Laitila & Puolitaival, 2021, 25,30,32.)

8. Johtopäätökset ja pohdinta

Työhyvinvointi koskettaa poliisia hyvin laajasti. Opinnäytetöitä on tehty eriasemassa olevien poliisihenkilöiden työssäjaksamisesta ja kuormittuneisuudesta sekä paljon työhön liittyvistä stressitekijöistä. Myös poliisin viikkoliikuntaan on keskitytty monessa työssä ja sen on katsottu olevan tärkeänä osana poliisin työhyvinvointia. Poliisin AMK-opinnäytetöistä saa tukea väitteelle, että liikunnan harrastaminen on poliisille työhyvinvointia lisäävä tekijä. (Ahtiainen, 2019; Hietala 2020; Poutu 2020; Tuomainen 2021)

Poliisiammattikorkeakoulussa tehtyjen opinnäytetöiden mukaan, jotka koskettavat työhyvinvointia poliisissa, antavat suuntaa siitä mistä työhyvinvointia koskevat asiat koostuvat. Aiheet työhyvinvointia tuottavista tekijöistä liittyvät hyvin usein liikuntaan ja johtamiseen. Opinnäytetyöt koskettavat paljon viikkoliikuntaa, joka koetaan yhtenä parhaista työhyvinvointia tuottavista tekijöistä. Kääntöpuolena asiassa on se, että viikkoliikunnan jäädessä kiireen tai muiden syiden vuoksi väliin, sen merkitys muuttuu selvästi enemmän työhyvinvointia kuormittavaksi seikaksi. Samoin viikkoliikunnan ongelmana koettiin sen epätasapuolinen jakauma eri toimintasektoreiden välillä. Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla on vähemmän mahdollisuuksia suunnitella päivien rakennetta työnluonteen takia, kun taas rikostutkinnassa liikunnan sisällyttäminen viikkoaikatauluun oli helpompaa (Ketola, 2021; Kiiveri, 2020; Laine & Martti, 2019)

Havainto opinnäytetöistä on, että työhyvinvointia lisääviä aiheita on hyvin vähän. Aiheet liittyvät yleensä kuormittavuuteen ja siihen, että työ on rankkaa. Työt eivät keskittyneet niinkään siihen, mitkä olisivat niitä tekijöitä, joilla työssä voitaisiin jaksaa paremmin. Myös työkuntoa ylläpitävää toimintaa ja työhajausta koskevia opinnäytetöitä oli niukasti. Toisaalta työnohjaus on asiana uusi poliisissa, eikä vielä laajemmin käytössä.

Poliisityö koetaan raskaaksi, vaikkakin antoisaksi. Jo nuorten, vasta poliisiammattiin valmistuvien opiskelijoiden opinnäytteistä käy selväksi, että ammatti on raskas ja siinä jaksaminen koetaan velvollisuudeksi. Erilaiset stressitekijät ovat usein läsnä ja niitä ei aina pystytä ratkaisemaan. Kiire ja työpaine ovat arkipäivää, mutta niiden kanssa on pystyttävä toimimaan.

Tutkittaessa Poliisiammattikorkeakoulun tuottamia opinnäytetöitä liittyen työhyvinvointiin voidaan tehdä päätelmä, että poliisissa voidaan pääsääntöisesti hyvin. On paljon henkilöitä, jotka kokevat työnsä mielekkääksi sekä tärkeäksi ja he ovat hyvin motivoituneita. Näillä ihmisillä on paljon töitä, mutta korkean motivaation vuoksi, he pystyvät selviämään työtehtävistään ja työn laatu on korkeaa. Poliisissa työskentelevillä on erittäin hyvä taito selvittää tilanteesta kuin

tilanteesta, kovan tahdon, tietämyksen ja luovuuden avulla. Sen vuoksi on myös selvää, että näitä selviytymiskeinoja käytetään myös selviytymiseen perusarjesta. (Keskitalo, 2022; Kilpinen, T & Kuisma T 2019)

Toisaalta on myös henkilöitä, joiden stressitaso ja työssäjaksaminen ovat heikolla tasolla. Näiden henkilöiden on vaikea selvitä työtehtävistään, vaikka työtehtävien määrä ei olisikaan suuri. Näiden henkilöiden kohdalla olisi tärkeää, että johtajat tunnistavat tilanteet ja pystyvät tuomaan helpotusta arkeen. Pahoinvoivan työntekijän työnteho on murto-osa hyvinvoivan henkilön työtehosta ja tämän vuoksi näiden henkilöiden hyvinvoinnin eteen tulee tehdä määrätietoisesti työtä. Lisäksi pahoinvoivan työntekijän ongelmiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, koska pahoinvoinnilla on tapana levitä myös muihin työntekijöihin. Huomion arvoista on myös se, että tällaiset henkilöt voivat toimia samassa yksikössä, vaikka vierekkäisissä työpisteissä. Tästä tullaankin päätelmään, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on hyvin yksilöllistä. Samaa työtä tekevien henkilöiden suoritusasossa, työn laadussa ja määrässä, jonka yksilö pystyy hoitamaan, on suuria eroja. (Häkkinen, 2020; Salmi, 2021; Parpala, 2021)

8.1 Visio työhyvinvoinnin rakenteesta poliisissa

Poliisin työhyvinvointia lisäävät tekijät eivät ole kovin monimutkaisia. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksista on vedettävissä johtopäätös, että liikunta on monelle poliisille erittäin paljon työhyvinvointia tuottava tekijä. Lisäksi tutkimuksista tuli esille, että poliisissa työskentelevät ovat tyytyväisiä siihen, kuinka erilaisia traumaattisia tilanteita käsitellään ja puretaan. Poliisissa ei tutkimusten mukaan ole käytössä säännöllistä työnohjausta. Työnohjausta on muutamissa yksiköissä, joissa kuormitus on kovaa, lähinnä traumaattisten asioiden käsittelemisen vuoksi. Työnohjauksessa voisikin olla uusi keino arkipäivän ongelmiin ja tuottavuuden parantamiseen. Vaikka työnohjauksella ei pystytä lisäämään resursseja tai vähentämään tehtäviä, olisi sillä mahdollista saada vielä lisää tehokkuutta ja avoimuutta työyhteisöihin. Työnohjausta olisi tarpeen selvittää poliisissa laajemmin arjen tuen työkaluna ja välineenä, joka ei olisi vastaus tuleviin ongelmiin vaan työkalu ennalta estämään niitä. (Ahjokangas, 2021; Penttilä, 2017)

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on suuri merkitys sillä, kuinka sitä johdetaan. Resursseilta niukkakin yksikkö voi voida hyvin ja tehdä hyvää tulosta, jos sen johtaminen on onnistunutta. Johtajan on kyettävä aistimaan yksikkönsä työhyvinvointia koskevia tekijöitä. Johtajan on puututtava ajoissa ongelmiin ja pyrittävä luomaan ilmapiiri, jossa jokainen voi tuntea itsensä tehokkaaksi. On otettava huomioon yksilöiden erot ja pystyttävä rakentamaan siltoja erilaisten ihmisten välille. Johtajalla on oltava riittävä kokemus ja näkemys työnjohtamisen lisäksi myös

poliisityön erityisluonteesta ja sen vaikutuksista henkilöstöön. (Hömpfi, 2021; Sedig, 2021; Tiri, 2019)

Organisaation tärkein resurssi on inhimillinen pääoma, mielen sitkeä, vahva ja joustava taito vastata työn haasteisiin, palautua kuormasta, oppia uutta ja kehittyä. Organisaation systeemin tulee olla toimiva, jotta inhimillisiä resursseja vahvistetaan ja käytetään oikein. (Gustafsberg 2018)

9. Lähteet

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen

Fink, A. 2005: Conducting Research Literature Reviews. From paper to the internet, Sage, Thousand Oaks.

Gustafsberg, H. 2018: "DO PEOPLE GET SHOT BECAUSE SOME COPS PANIC?" : Enhancement of individual resilience through a police resilience and efficiency training program

Hakala, J. T. 2004: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille, Helsinki, Gaudeamus, 2. painos.

Huotari, V. & Vuorensyrjä, M. 2011: Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41.

Hyppänen, R. 2010: Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki, Talentum.

Juuti, P & Vuorela, A 2015: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä, PS-kustannus.

Kallio T. J. 2006: Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. Hallinnollinen tutkimus.

Kaunisto, J.& Hyyti, J.& Koskelainen, M. ja Nieminen, A. 2021: Poliisityön psykologia. Vaasa, Grano.

Keski-Luopa, L 2018: Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa - Työnohjaus intersubjektiivisena kehitysprosessina. BoD – Books on Demand E-kirja <https://kirja.elisa.fi/ekirja/kohti-kokonaisvaltaista-tyonohjauksen-teoriaa-tyonohjaus-intersubjektiivisena-kehitysprosessi>, luettu 18.4.2022

Kolehmainen, S, Poliisiylijohtaja. 2022: Luento Itä-Suomen turvallisuusseminaari Kuopio 26.8.2022.

Lumijärvi, I 2011: Laatuajattelusta voimavaroja poliisin johtamiseen. 2. painos. Teoksessa: Poliisin johtamista kehittämässä. Honkanen, Risto & Senvall Nora (toim.). Poliisiammattikorkeakoulu

Manka M-L. 2011: Työn ilo. Helsinki, WSOY pro 1.–2. painos

Manka, M-L & Manka, M 2016: Työhyvinvointi. Helsinki, Talentum Pro.

Mansikka-Aho, H. 2021: Poliisi, mistä tulet, minne menet? Valtionhallinnon rakenneohjelmien tavoitteiden toteutumisen arviointi poliisin hallintorakenneuudistuksissa. Tampereen yliopiston väitös-kirjat 467 <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/134277>

MTV, Uutiset 2021, <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tero-ehdi-olla-poliisina-viisi-vuotta-kunnes-sai-tarpeekseen-resurssien-puute-ja-tyohyvinvointi-suurimmat-ongelmat-eihan-tyo-onnistu-niin-kuin-pitaisi/7740978> , luettu 16.8.2022

Mäkikangas, A., Mauno S. ja Feld T. 2017: Tykkää Työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, PS-kustannus.

Niemi, J 2015: Liikunta poliisin työkuoron ylläpidon välineenä, Pro gradu-tutkimus, Itä-Suomen yliopisto

Nurmi, L 2007: Valmiusyksikön psykologinen defusing-koulutus paketti, 9.-10.1.2007 PowerPoint esitys ja luennot

Poliisin henkilöstöstrategia vuosille 2005–2009
<https://seitti.poliisi.fi/pages/24980/Poliisin%henkilöstöstrategia%202205-2009.ppt#260> , luettu 26.10.2022

Poliisin arvot: <https://poliisi.fi/poliisin-arvot>, luettu 26.10.2022

Poliisin vala: <https://polamk.fi/eettinen-vala>, luettu 26.10.2022

Paunonen-Ilmonen, M 2001: Työnohjaus – Toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Tummuvuoren Kirjapaino Oy, Vantaa

Rantaeskola, S & Hyyti, J & Kauppila, J & Koskelainen, M. 2015: Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. Helsinki, Talentum.

Roussu, S & Eriksson-Lanne, M. 2021: Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia ammattikorkeakoulu julkaisuja

Ruutu, S & Malmimies, R. 2015: Työnohjaajan opas – Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Hansaprint Oy, Vantaa.

Saari, S. 2000: Kuin salama kirkkaalta taivaalta – kriisit ja niistä selviytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava 5.painos

Salminen, A. 2011: Mikä kirjallisuuskatsaus. Vaasan yliopistonjulkaisuja.

Tarkkonen, J. 2014: Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. UNIPress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos 2022: Työhyvinvointi ja työkyky <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky> , luettu 16.10.2022

Valtioneuvosto, 2021: Valtioneuvoston selonteko sisäisestä turvallisuudesta. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:48. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163149/VN_2021_48.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu: 6.10.2022

Vuorensyrjä, M. 2009: Tulos- ja kehityskeskustelujen arviointi ja kehittäminen poliisihallinnossa. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 37/2009.

10.1 Kirjallisuuskatsauksen aineistona käytetyt opinnäytetyöt:

Aaltonen, O. 2019: Kumulatiivisen stressin vaikutukset poliisiyöntelemiseen ja henkilökohtaisiin suhteisiin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Ahjokangas, T. 2021: Työnohjaus Keskusrikospoliisissa – Prosessin toimivuus ja kehittäminen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AMK-opinnäytetyö.

Ahtiainen, T. 2019: Liikunnan merkitys työssäjaksamiselle Vantaan poliisiasemalla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Harkkila, O & Hirvonen, S. 2022: Poliisin kohtaama väkivalta ja purkukeskustelut sen käsittelyssä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Hietala, M-M. 2020: Viikkoliikunnan merkitys työhyvinvointiin: Hämeenlinnan poliisiasemalla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Häkkinen, A. 2020: Mitä poliisin pitää sietää: Poliisimiesten kokemuksia maalittamisesta. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Hömppi, P 2021: Sisäinen turvallisuus ja strateginen johtaminen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Juntura V & Ranta-Muotio A 2020: Lohjan päivittäisrikostutkinnan psyykkinen kuorittavuus. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Keskitalo, I 2022: Talviuinti poliisin työkyvyn ylläpitämisen tukena. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Ketola, A 2021: Viikkoliikunnan merkitys työhyvinvointiin Vaasan poliisiasemalla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kiiveri, K. 2020: Harjoitteluohjaus valvonta- ja hälytyssektorilla Jyväskylän poliisiasemalla: ohjaajien kokemukset ja työssä jaksaminen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kilpinen, T & Kuisma, T. 2019: ”Nukuitko hyvin?”- unen laadun merkitys poliisityössä: narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kivelä, H. 2020: Resurssien vaikutus työhyvinvointiin Järvenpään poliisiasemalla: Tarkastelussa valvonta- ja hälytystoiminnan sektori. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Koret, J & Jormanainen, I. 2021: Resilienssin kehittämisopas: käytännön opas poliisille resilienssin kehittämiseen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kosonen, K 2019: Poliisin omakustannevarusteet ja keikkakassin sisältö: varusteiden merkitys työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Kosonen, M 2021: Asuinpaikan vaikutus poliisina työskentelevän henkilön työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Laine M & Martti, L. 2019: Työhyvinvoinnin edistäminen poliisiorganisaatiossa: poliisiopiskelijoiden osallistuminen viikkoliikuntaan ja työhyvinvointi-tapahtumiin poliisiyksikössä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Laitila, S & Puolitaival, S. 2021: Työssä jaksaminen poliisissa: ”Jos joku poliiseista jonain päivänä flippaa totaalisesti – niin kenellä on siinä vaiheessa vastuu”. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Lappi, J. 2019: Esimiehen työssä jaksaminen: esimies osana työyhteisöä. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Lempiö, R. 2021: Kokemuksellinen purkukeskustelu poliisissa -poliisin kokemuksia. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Manninen, L. 2020: Perehdyttämisprosessit Helsingin poliisilaitoksen talousrikosyksikössä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Määttänen, M. 2020: Poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan vakipartiomallin vaikutus työhyvinvointiin: yksilön ja lähityöyhteisön hyvinvointi poliisin kenttäryhmässä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Nieminen, U. 2020: Kanta-Hämeen tutkintayksikön työhyvinvoinnin tila: Henkilökohtaiset vaikutusmahdollisuudet. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Nuorala, K. 2019: Sisäilmaongelma-Case Oulun poliisilaitos, Rata-aukio. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Parpala, S. 2021: ”Samaa paskaa lapioidaan päivästä toiseen”: Poliisin kyynistymiseen vaikuttavia tekijöitä. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Patanen, M & Kauppila, V. 2020: Poliisin psyykinen työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – katsaus AMK-aikana tehtyihin opinnäytetöihin. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Penttilä, J. 2017: Työnohjaus lapsiin kohdistuvien väkivalta- ja seksuaalirikosten tutkijoiden tukena. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Pihl, S. 2022: Helsingin poliisilaitoksen lapsirikostutkijoiden kokema työn kuormittavuus. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Poutu, A. 2020: Viikkoliikunnan vaikutus valvonta- ja hälytyssektorilla toimivan poliisin fyysiseen toimintakykyyn Raumalla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Pyykkö, A. 2021: Työperäisen stressin vaikutus hyvinvointiin Meri-Lapin rikostorjunnan työntekijöiden näkökulmasta. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Saastamoinen, K. 2021: Poliisiauton ergonomia: opas poliisiauton ergonomiaan ja taukoliikuntaan. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Salmi, V. 2021: Väkivaltarikostutkijoiden kokemuksia työssäjaksamisesta Helsingin poliisilaitoksella. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Sedig, K. 2021: Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisitoiminnassa: johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulma. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Tepponen, S. 2021: Etätyö: Uhka vai mahdollisuus. Poliisiammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

Tiri, S. 2019: Pisteytysjärjestelmän vaikutus poliisityöhön ja työhyvinvointiin: Kokemuksia Pohjanmaan poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilta. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Tuomainen H. 2021: Viikkoliikunnan vaikutukset työhyvinvointiin Joensuun poliisiasemalla. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Von Porat, G. 2018: Lapsirikostutkijan työssäjaksaminen Lounais-Suomen poliisilaitoksella. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.