

Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen

Lauri Kähkönen

11/2022

TIIVISTELMÄ

Kähkönen Lauri: Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Jari Hyyti ja Tiina Väkiparta

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Opinnäytetyön aiheena on työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen. Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä selvitän, minkälaisia vaikutuksia työkavereilla voi olla yksittäisen työntekijän työssä jaksamiseen, työmotivaatioon sekä työn tulokseen. Samalla syvennyn myös siihen, minkälaisia ovat hyvän työkaverin piirteet. Tutkimus on suunnattu erityisesti poliisiorganisaatiossa työskenteleville, mutta tutkimuksen tuloksia voi soveltaa myös muiden alojen työyhteisöihin.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivista- eli laadullista menetelmää käyttäen ja tutkimusosio on toteutettu haastatteluina. Tutkimusta varten haastattelin viittä konstaapelia, jotka työskentelevät Seinäjoen poliisiasemalla. Haastatelluista henkilöistä kolme työskentelee rikostorjuntasektorilla ja kaksi valvonta- ja hälytyssektorilla. Molemmilta sektoreilta yksi haastateltava työskentelee ryhmänjohtajan tai ryhmän varajohtajan asemassa.

Tämän tutkimuksen perusteella, työkavereilla on merkittävä vaikutus yksittäisen työntekijän työssä jaksamiseen, työmotivaatioon sekä heidän tekemänsä työn tulokseen sektorista riippumatta. Yhtenä tärkeimpänä hyvän työkaverin piirteenä pidettiin luottamusta. Luottamuksen koettiin vaikuttavan ratkaisevasti työyhteisön toimintaan ja luovan pohjan työkavereiden väliselle vuorovaikutukselle.

Sivumäärä: 38 + 2

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 11/2022

Avainsanat: Työssä jaksaminen, työyhteisö, vuorovaikutus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN	3
2.1 Työyhteisö ja työssä jaksaminen	4
2.2 Yhteistoiminta	6
2.3 Työmotivaatio	6
2.4 Työuupumus.....	7
2.5 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ja niiden hallinta	8
2.6 Poliisien jaksaminen	10
2.7 Työkyky	11
3 TYÖKAVERIT	14
3.1 Työilmapiiri	14
3.2 Sosiaalinen toimintakyky.....	15
3.3 Vuorovaikutus työkavereiden kanssa.....	15
3.4 Millainen on hyvä työkaveri.....	16
4 TUTKIMUS.....	17
4.1 Tutkimusmenetelmä.....	17
4.2 Teemahaastattelu	17
4.3 Tutkimuskysymykset.....	18
4.4 Haastateltavien valinta ja esittely	18
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	20
5.1 Vuorovaikutus työkavereiden kanssa.....	20
5.2 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon	21
5.3 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen vuosien varrella	21
5.4 Eri laitosten ja sektoreiden erot työssä jaksamisen ja työilmapiirin näkökulmasta.....	23
5.5 Työkavereiden vaikutus työn tulokseen.....	23
5.6 Johtamisen vaikutus työilmapiiriin	24
5.7 Työyhteisön ilmapiiri	25
5.8 Hyvän työkaverin luonnehdintaa	26

6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	28
6.1 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen	28
6.2 Työkavereiden vaikutus työn tulokseen.....	30
6.3 Hyvä työkaveri	31
7 POHDINTA.....	33
7.1 Eettisyys	34
LÄHTEET	36
LIITE 1 Haastattelurunko.....	39

1 JOHDANTO

Poliisin ammatissa olemme lähes poikkeuksetta jatkuvassa vuorovaikutuksessa työkavereiden kanssa. Poliisilaitoksesta tai sektorista riippumatta, on vuorovaikutus työkavereiden kanssa väistämätöntä. Tiiviin työyhteisön ja jatkuvan vuorovaikutuksen kannalta on ratkaisevaa, että viihdymme hyvin työyhteisössä ja koemme työilmapiirin tukevan hyvinvointiamme.

Hyvä työilmapiiri ja sen vaikutukset poliisin työssä jaksamiseen voivat säteillä myös siihen, miten poliisi kohtaa työssään asiakkaita, joka puolestaan vaikuttaa siihen, miten asiakas kokee kohtaamisen poliisin kanssa. Useat kansalaiset ovat tekemisissä poliisin kanssa vain harvoin, joten sillä, miten yksittäinen poliisi hänet kohtaa, voi olla vaikutusta hänen seuraavaan kohtaamiseensa poliisin kanssa. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työilmapiiri tukee työssä jaksamista.

Ajatus tälle opinnäytetyölle syntyi työharjoitteluni aikana, jonka suoritin Pohjanmaan poliisilaitoksen Seinäjoen poliisiasemalla. Huomasin itse rikostorjuntasektorilla vuorovaikutuksen työkavereiden kanssa olevan jatkuvaa ja keskustelimme vuorovaikutuksen tärkeydestä useaan otteeseen. Rikostorjunnan- eli tutkinnan sektorilla työskentelevät henkilöt kokivat oman työssä jaksamisen kannalta merkittäväksi työkaverit sekä heidän kanssaan käydyt keskustelut.

Tässä opinnäytetyössä tutkin, minkälaisia vaikutuksia työkavereilla on työssä jaksamiseen, työmotivaatioon sekä töissä viihtymiseen. Pehdyn myös siihen, onko työkavereilla haastateltavien mukaan ollut positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia heidän tekemänsä työn tulokseen. Haastateltaville on esitetty kysymys myös siitä, onko työkavereiden merkitys työssä jaksamiseen muuttunut vuosien aikana ja onko sillä eroja eri laitosten ja sektoreiden välillä. Tutkin myös, onko Seinäjoen poliisiaseman työilmapiirissä parannettavaa ja millainen on hyvä työkaveri. Työskennellessäni tutkinnan sektorilla aloittelevana poliisimiehenä, sain paljon apua kokeneemilta kollegoilta. Työkavereista oli merkittävä apu omalle työssä jaksamiselleni, joka vaikutti suoranaisesti tekemäni työn tulokseen. Huomasin myös, miten paljon työilmapiirillä on merkitystä siihen, millä motivaatiolla tulemme töihin. Koen tutkimani aiheen mielenkiintoisena ja työhyvinvoinnin aina ajankohtaisena asiana.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsittelen eri aineistoja hyödyntämällä työssä jaksamista ja työkavereita. Käsittelen teoriaosiossa sitä, mistä työssä jaksaminen koostuu ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Työkavereista kertovassa teoriaosuudessa kirjoitan työilmapiiristä ja työkavereiden vaikutuksista esimerkiksi työn mielekkyyteen, työmotivaatioon sekä työn tulokseen.

Tämän opinnäytetyön tutkimusosiossa esittelen haastateltavien vastauksia ja vertailen niitä keskenään. Tutkimusosio keskittyy pääsääntöisesti haastatteluihin ja niistä saatuihin vastauksiin.

Menetelmänä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista menetelmää. Haastateltavat on valittu Seinäjoen poliisiaseman rikostorjunnan- sekä valvonta- ja hälytystoiminnan sektoreilta.

Haastateltavista kolme toimii rikostorjunnan sektorilla ja kaksi valvonta- ja hälytystoiminnan eli kenttätoiminnan sektorilla. Molemmilta sektoreilta olen valinnut yhden henkilön, jonka toimenkuva on ryhmänjohtaja tai ryhmän varajohtaja. Muut haastateltavat toimivat vanhemman konstaapelin virassa. Valitsin haastateltavat, joilla on erilainen työhistoria, jotta jokainen voisi antaa erilaista näkökulmaa opinnäytetyötä varten.

Vastaavanlaisesta aiheesta on tehty opinnäytetyö aikaisemmin. Kangastupa ja Kinnunen ovat tutkineet opinnäytetyössään työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin. Heidän opinnäytetyönsä on tehty kvantitatiivista menetelmää käyttäen ja sen kysymykset on osoitettu Seinäjoen sekä Mikkelin poliisiasemien poliiseille. Heidän opinnäytetyössään on vertailtu vastaajien näkemyksiä ja eroja sektorien sekä kahden laitoksen välillä. (Kangastupa & Kinnunen, 2018.) Tekemäni tutkimus eroaa aikaisemmasta opinnäytetyöstä siten, että tämä opinnäytetyö on tehty kvalitatiivista menetelmää käyttäen. Valitsemani menetelmä mahdollisti avoimen keskustelun haastateltavien kanssa ja antoi haastateltaville mahdollisuuden perustella heidän argumenttejaan. Tämän opinnäytetyön tutkimusosio keskittyy pelkästään Seinäjoen poliisiasemaan ja siellä työskenteleviin henkilöihin ja aseman työilmapiiriin.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työssä jaksaminen on merkittävä osa työhyvinvointia ja se perustuu yksilön fyysiselle ja henkiselle terveydelle sekä jaksamiselle. Jaksaminen tässä yhteydessä voi tarkoittaa niin työssä jaksamista, kuin siviilielämänkin jaksamista, koska niillä on suora vaikutus toisiinsa. Työssä jaksamisen perusedellytyksinä voidaan pitää kunnollisia työoloja, tarvittavaa osaamista, mielekästä työtä, työkykyä sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Kunnollisiin työoloihin kuuluu turvallinen työpaikka, jossa olosuhteet työn tekemiselle ja työn järjestelyt ovat kunnossa. Työn määrän tulee olla sopivassa suhteessa henkilön voimavaroihin ja taitoihin. Työntekijän osaamiseen ja sen kehittämiseen on yhteydessä työn vaativuus, vaihtelevuus sekä uuden oppimisen mahdollisuus. Oppimiseen pitää olla jatkuva mahdollisuus etenkin silloin, jos työnkuva sen vaatii. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.) Poliisin ammatissa työpäivät harvoin ovat samanlaisia ja oman oppimisen täytyy kehittyä silloin, kun jokin uusi asia tulee vastaan. Esimerkiksi työkierrot ja erilaisten työtehtävien aloittaminen vaatii henkilöltä uusien asioiden oppimista, jotta työstä suoriutuminen on mahdollista. Uuden oppiminen ja asioiden osaaminen myös tukee työssä jaksamista ja työn mielekkyyttä.

Yksittäinen työntekijä pystyy hallitsemaan ja vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa edistämällä omaa terveyttä ja jaksamistaan. Keinot oman työhyvinvoinnin parantamiseen lähtee terveellisistä elämäntavoista. Myös esimerkiksi osaaminen, asennoituminen ja oma aktiivisuus työyhteisön sisällä kasvattaa oman ja työyhteisön työhyvinvointia, sen ilmapiiriä sekä sen kehittymistä. (Kaunisto 2021, 372.)

Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta puhuttaessa, usein nostetaan esille erilaiset firmojen virkistyspäivät. Kuitenkin yksittäisten virkistyspäivien sijaan, työhyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen on suuri prosessi, joka ottaa aikaa ja useamman työntekijän panoksen. Työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja hallitsemista tukee työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työjärjestelyihin, työmäärään ja omaan palautumiseen sekä mahdollisiin lomiin. Kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta kaikkein oleellisinta on, että päivittäinen työn tekeminen ei kuormita liikaa ja työ on itselleen mieleistä ja sujuvaa. (Kaunisto 2021, 372–373.)

Työstä saatu motivaatio sekä kokemus työn mielekkyydestä voivat vaihdella eri aikoina. Näiden säilymiseksi tarvitaan työpaikalla luottamusta, oikeudenmukaista esimiestyötä ja arvostusta tehdystä työstä. Työssä jaksamista tukevat toimiessaan myös henkilösuhteet sekä työyhteisön välinen vuorovaikutus. Toimivat henkilösuhteet sekä työyhteisön välinen vuorovaikutus voivat tukea työssä jaksamista. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.) Työssä jaksaminen on pitkälti myös sitä, millainen yrityskulttuuri, kommunikointi ja yhteisö työpaikalla työntekijää ympäröi.

Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla ei ole vain yksittäisten tahojen oma asia, vaan sitä voidaan pitää kaikkien työyhteisössä työskentelevien yhteisenä asiana. Myös yhteiskunnan rakenteilla on vaikutusta päämäärän saavuttamiseksi, joka on hyvinvoiva työympäristö. Terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttaa moniammatillinen yhteistyö, voidaan pitää menestyksellisenä vain, jos kaikki keskeiset tahot tuntevat itsensä motivoituneiksi ja osallistuvat toimintaan. Tällaisessa tapauksessa ratkaisut ovat yleensä työpaikalle parhaita ja niihin pystytään yhdessä sitoutumaan. (Työterveyslaitos (A).)

2.1 Työyhteisö ja työssä jaksaminen

Työyhteisön määrittely on tulkinnanvarista. Siitä, mikä se on tai mitkä eri tekijät sen määrittelevät, ei ole yleisesti hyväksyttyä käsitystä. Myös ihmisten omat näkemykset työyhteisöön liittyvistä asioista vaihtelevat. Työyhteisö on kuitenkin luonteva suomenkielinen ilmaisu, joka vakiintui työpsykologiseen kielenkäyttöön Suomessa 1990-luvulla. (Leppänen 2002, 36–37.)

Työyhteisö koostuu ja työyhteisöksi voitaisiin määritellä kaikki ne, jotka työskentelevät tavoitteen saavuttamiseksi tai saman perustehtävän toteuttamiseksi. Tähän lukeutuvat työpaikan työntekijät ja esimiehet sekä työnantajat. Toisin sanoen se koostuu siis henkilöistä, jotka tekevät töitä samassa yhteisössä. Jokainen työyhteisö on erilainen ja onkin hyvin vaikeaa kuvailla asioita, mitkä pätevät jokaiseen työyhteisöön niiden ollessa niin erilaisia. Työyhteisö voi olla myös työyksikkö, osasto tai työryhmä. Työyhteisöt voivat olla myös pysyviä tai projektiluotoisesti työtehtäviä suorittava ryhmä. (Leppänen 2002, 36–38.)

Hyvän työyhteisön piirteenä voidaan pitää avoimuutta, jossa työntekijät kannustavat toisiaan. Tämä vaikuttaa myös siihen, että ongelmistakin on helppo puhua, eivätkä ne tuota lisää ongelmia. Hyvässä työyhteisössä tiedonkulku on sujuvaa, sekä kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä siihen, miten työyhteisö toimii. (Talentia.) Hyvässä työyhteisössä tuetaan uuden tiedon tuottamista ja yhteistä oppimista, sekä ihmisten välillä vallitsee luottamus ja arvostus. Hyvän työyhteisön piirteisiin kuuluu myös, että jokainen työyhteisön jäsen kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Hyvässä työyhteisössä jokaisella olisi halutessaan mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Toimivaa työyhteisöä voisi kuvata siis siten, että se on samaan aikaan turvallinen, terveellinen, hyvinvoiva sekä tuottava. Työturvallisuuskeskus on listannut toimivan työyhteisön piirteiksi tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, toimivan vuorovaikutuksen sekä sopivasti kuormittavat tehtävät. Toimivassa työyhteisössä myös tuen antaminen ja sen saaminen korostuvat. Työpaikan ja eri työtehtävien tavoitteiden tulisi olla jokaiselle työntekijälle selkeitä, työn johtaminen toimivaa ja kunkin

työntekijän vastuut tulisi olla tasapainossa. Toimivassa työyhteisössä jokainen toimija kokee olevansa tervetullut sekä kokee häntä arvostettavan työyhteisön sisällä. (Työturvallisuuskeskus (A).) Työntekijän kokema arvostus ei riipu ainoastaan siitä, miten häneen suhtaudutaan asioiden mennessä hyvin, vaan myös siitä, miten häneen suhtaudutaan asioiden mennessä huonosti. Asiaa voi tarkastella myös niin, että työntekijän epäonnistumisen hetkellä ei tarvitse pelätä sitä, että hän saisi haukut mahdollisen virheen vuoksi, vaan häneen suhtauduttaisiin ymmärtäväisesti. (Furman ym. 2004, 14–15.)

Työssä jaksaminen on osa yksittäisen työntekijän työhyvinvointia. Tämä tarkoittaa turvallista, terveellistä sekä tuottavaa työtä, jota työpaikalla saadaan aikaan. Myös johtamisella on merkitys työyhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta yksittäisen työntekijän työssä jaksamiseen. On merkittävää, että työntekijät kokevat tekemänsä työn mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallinnan tunnetta lisääväksi. Työhyvinvointi on niin sanotusti työntekijän oma kokemus siitä, miten hän kokee työn tukevan omaa hyvinvointiaan. Tähän liittyy esimerkiksi kokemus siitä, miten turvallista, terveellistä, johdettua tai organisoitua hänen työnsä on. Myös yksittäisen työntekijän saama tuki työpaikalla on oleellinen asia työhyvinvoinnissa. (Ammattiliitto PRO.)

Ammatillinen	Epäammattillinen
työ- ja ihmissuhteet erillään	työ- ja ihmissuhteet sotkeutuvat
ristiriidat ammatillisia	ristiriidat ihmisten välisiä
vuorovaikutus avointa ja asiallista	vuorovaikutus klikkiytynyttä ja tunnevaltaista
keskinäinen luottamus ja arvostus	keskinäinen epäluottamus ja arvostuksen puute
hyödynnetään ihmisten erilaisuutta, kokemusta ja luovuutta	hukataan ihmisten erilaisuus, kokemus ja luovuus

Kuva 1: Amatillinen ja epäamatillinen työyhteisö (Järvinen 2017, 82) mukaan.

Pekka Järvinen on kirjassaan ”Menestyvän työyhteisön pelisäännöt” kuvannut ammatillisen ja epäammattillisen työyhteisön eroavaisuuksia edellä kuvatun kaavion avulla. Amatillisesti toimivassa työyhteisössä ihmiset kokevat viihtyvänsä paremmin, koska siellä he voivat ilmaista mielipiteitään avoimesti, kyseenalaistaa asioita, tuoda esiin ongelmia ja olla kriittisiä. Amatillisessa työyhteisössä ei työntekijän tarvitse pelätä sitä, uskaltaako hän tuoda oman mielipiteensä esiin. Avoin kanssakäyminen työyhteisössä myös lisää siinä työskentelevien henkilöiden välistä luottamusta. (Järvinen 2017, 82.)

2.2 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan yhtenä tavoitteena voidaan pitää työyhteisön toiminnan sekä työolojen parantamista. Näiden lisäksi yhteistoiminnalla on tarkoitus edistää henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen päämäärien toteutumista. Yhteistoiminnan menettelyiden merkitys korostuu erityisesti niissä tilanteissa, jossa henkilöiden työelämä on muutostilanteessa. Toiminnan tavoitteina on edistää vuorovaikutusta yrityksen ja sen henkilöstön välillä sekä kehittää organisaation toimintaa sekä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia työtään koskevissa asioissa. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Yhteistoimintalain (1333/2021) eli niin sanotun YT-lain tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön välisiä suhteita. Yhteistoimintalain tarkoituksena on myös edistää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja työpaikkansa asioihin. (Suomi.fi 2022.) Lisäksi lain tarkoituksena on myös se, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvasti sekä sen toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan. Lisäksi sen tarkoituksena on turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työyhteisön henkilöstön välillä. Laki turvaa myös henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin, kun päätös koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantaja ja työntekijät ylläpitävät ja parantavat yhteistyössä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Voisi kuitenkin ajatella, että yhteistoimintaa ei tule toteuttaa vain lain määräämänä toimintana, vaan se edistää tuloksellisuutta ja työn iloa. Tämä vaikuttaa selvästi siihen, miten työssä jaksamme ja millaisella motivaatiolla menemme töihin.

2.3 Työmotivaatio

Motivaatiolla on vaikutus siinä, miten käyttäydymme ja mihin suuntaamme energiamme sekä missä määrin olemme kiinnostuneita jostain tietyistä asiasta. Motivaatio voi olla joko ulkoista- tai sisäistä motivaatiota. Ulkoinen motivaatio perustuu palkkioiden eli esimerkiksi rahan saavuttamiseen ja on myös riippuvainen ympäristöstä. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan, että ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja tyydyttäväksi, mikä puolestaan vähentää työstä aiheutuvaa haitallista kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Yleensä sisäinen motivaatio sekä työn tuottavuus kulkevat yleensä yhdessä ja yleinen ajattelutapa on, että mikäli lisätään motivaatiota, vaikuttaa se positiivisesti myös työn tuottavuuteen. Monesti sisäisesti motivoitunut työntekijä on tuottavampi kuin sellainen, joka vain tekee työnsä, mutta ei ole

motivoitunut. (Paju 2019.) Sisäinen motivaatio perustuu läheisyyteen, hyvän tekemiseen, vapaaehtoisuuteen ja kyvykkyyteen, joka vaikuttaa suoranaisesti työn tekemiseen. Yleensä sisäisen motivaation omaavat henkilöt myös menestyvät työurallaan muita paremmin. (Turunen 2022.)

Poliisin ammatissa työmotivaation säilyttäminen on tärkeää, koska se voi säteillä muihin työyhteisössä työskenteleviin henkilöihin. Työmotivaation vaikutukset voivat näkyä esimerkiksi kenttätoiminnan partion aktiivisuudessa ja oma-aloitteisuudessa. Laskenut työmotivaatio vaikuttaa siihen, miten aktiivisesti partio suorittaa muita, kuin hätäkeskukselta saatuja tehtäviä partioinnin yhteydessä. Partion jäsenten motivaatioiden erot voivat aiheuttaa heidän välisensä yhteistyön ja kanssakäymisen heikkenemistä, mikä voi vaikuttaa molempien jäsenten työhyvinvointiin negatiivisesti.

2.4 Työuupumus

Useimmat työntekijöistä ovat varmasti jossain vaiheessa uraa miettineet, miten jaksaisivat seuraavan työtehtävän tai työpäivän. Monet ovat myös varmasti kokeneet jonkinasteisen työuupumuksen, eli toisin sanoen burnoutin. Työuupumus itsessään ei ole sairaus, mutta siihen liittyy sairastumisen riski (Uusitalo-Arola ym. 2022).

Työuupumus syntyy silloin, kun itse työn vaatimukset ylittävät ihmisen voimavarat toistuvasti. Toisin sanoen, työntekijä ei pysty omalla jaksamisellaan tai taidoillaan vastaamaan niihin työn vaatimuksiin, mitkä hänelle on asetettu. Työuupumuksen riski on korkeampi ahkerilla ja tunnollisilla työntekijöillä, jotka pyrkivät suoriutumaan työtehtävistä edelleen hyvällä tasolla, vaikka oma jaksaminen on selvästi heikompi. Työuupumus usein kehittyykin huomaamatta. (Kaunisto 2021, 366.)

Työuupumus ei ole diagnosoitava mielenterveyshäiriö. Sillä on kuitenkin merkittävä vaikutus muiden terveyshäiriöiden, kuten esimerkiksi masennuksen syntymiseen. Työuupumuksen oireisiin voi kuulua mielenkiinnon hävittäminen töitään kohti, jatkuva uupumus, joka ei helpota levolla ja ammatillisen itsetunnon laskeminen. Ammatillisen itsetunnon laskeminen voi johtua siitä, että työntekijä itse syyttää itseään siitä, ettei pysty vastaamaan työn hänelle asettamiin vaatimuksiin. (Kaunisto 2021, 366.)

Työuupumuksen hoitamiseen on erilaisia keinoja. Välttämättä pelkät sairaslomat ja lääkkeet eivät ole riittävä keino siihen, että työntekijä selviää työuupumuksesta. Työuupumusta voisi hoitaa esimerkiksi muuttamalla työn kuormittavuutta, määrää sekä laatua. Tämän lisäksi on tärkeää keskittyä siihen, että työuupumuksen kokeneen henkilön ajatusmalleja ja työhön suhtautumista lähdetään parantamaan. (Kaunisto 2021, 366–367.) Yksittäinen työntekijän selviämiseen työuupumuksesta, tarvitaan myös muiden työntekijöiden apua. Ison roolin tässä paranemisessa ottavat työntekijän

esimiehet. Havaitessaan työntekijän uupumuksen, tulisi miettiä, onko järkevää laskea työntekijän työtaakkaa, tai mahdollisesti muuttaa hänelle osoitettuja työtehtäviä.

Poliisissa työhyvinvointia voidaan kehittää joko työn taakkaa tai vaatimuksia kohtuullistamalla tai voimavaroja vahvistamalla. Työn voimavaratekijöihin lukeutuu esimerkiksi mahdollisuus työn hallintaan, esimiehen tuki, tehdyn työn arvostaminen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Näillä on vaikutusta myös työn imuun, joka käsitteenä tarkoittaa kokemusta työn innostavuudesta ja merkityksellisyydestä. Eli tehty työ koetaan mielekkääksi ja siitä nautitaan. Työn imun piirteisiin lukeutuu tyypillisesti tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. (Sinetti-uutiset, 2022.)

2.5 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ja niiden hallinta

Työntekijän työssä jaksamiseen ja työn kuormittavuuden hallintaan voivat vaikuttaa lukuisat asiat. Nämä asiat jaetaan tässä luvussa kolmeen pääkohtaan. Ensimmäisenä vaikuttavana asiana on työntekijän henkilökohtaiset asiat kuten esimerkiksi motivaatio, asenne tai osaaminen. Toisena asiana pidetään kodin ja vapaa-ajan asioita, kuten esimerkiksi työn ja muun elämän yhteen sovittamista, perheen tukea ja palautumista. Kolmantena asiana pidetään työyhteisöä ja työpaikalla tapahtuvia asioita. Näitä ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki, työilmapiiri ja työyhteisön hyvinvointi. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työterveyshuolto tukee ja liittyy kaikkiin edellä mainittuihin asioihin. Työnantajan on huolehdittava työntekijälle järjestetystä työterveyshuollosta, josta voi saada apua myös työntekijän henkilökohtaisiin ongelmiin ja työssä jaksamista kuormittaviin asioihin. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Työterveyshuollon palveluihin kuuluu myös esimerkiksi työkykyarviointi, työterveysneuvottelut sekä neuvonta ja ohjaus (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Yksittäinen työntekijä pystyy osaltaan vaikuttamaan siihen, miten hyvin hän työssään jaksaa. Yksi tapa kehittää itseään ja samalla työyhteisön viihtyvyyttä, ovat hyvät vuorovaikutustaidot. Työpaikalla työskentelevät henkilöt ovat etenkin poliisin ammatissa lähes poikkeuksetta vuorovaikutuksessa joko työparin tai ryhmän kesken. Hyvät vuorovaikutustaidot luovat avointa ja arvostavaa ilmapiiriä, mikä voi vähentää yksittäisen työntekijän kokemaa työn kuormitusta. Hyviin vuorovaikutustaitoihin lukeutuu myös toisen kuunteleminen, luottamus ja luotettavuus. Luottamusta ja luotettavuutta voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä piirteistä poliisin ammatissa. Muita tärkeitä vuorovaikutuksen ominaisuuksia ovat myös esimerkiksi kyky asettua toisen asemaan sekä halu ja kyky kompromissien tekoon. Vuorovaikutustaitoja voi myös oppia ja niitä pystyy harjoittelemaan. Kuten jo aiemmin sanottua, vuorovaikutus poliisin ammatissa on jatkuvaa. Siksi on tärkeää, että omaamme hyvät vuorovaikutustaidot. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Toinen tärkeä asia on yksittäisen työntekijän motivaatio. Esimerkiksi yksittäinen poliisi pystyy omalla asenteellaan ja motivaatiollaan vaikuttamaan siihen, miten muutkin henkilöt ryhmässä tai partiossa asennoituvat erilaisten tehtävien hoitamiseen. Motivaatio ohjaa siis sekä omaa että muiden työyhteisössä työskentelevien käyttäytymistä. Sisäisestä motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan sitä, että ihminen kokee työnsä mielekkäänä ja tyydyttävänä, mikä myös omalta osaltaan vähentää työstä aiheutuvaa haitallista kuormitusta. Motivaatiolla on siis suora vaikutus työntekijän työssä jaksamiseen. Motivaatiota on vaikeaa harjoitella sekä kehittää, mutta siihen voi vaikuttaa hakeutumalla työtehtäviin, joita itse pitää mielekkäinä. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Poliisin ammatissa voi nähdä sitä, että työntekijä on jähmettynyt johonkin tiettyyn tehtävään ja menettänyt motivaation työstään. Sillä voi olla vaikutusta siihen, miten hänen kanssaan työskentelevät henkilöt kokevat työn mielekkyyden.

Yhtenä työn kuormittavuuteen vaikuttavana asiana on työntekijän oma asenne. Yksittäisen työntekijän asenne on vastaavanlainen asia, kuin motivaatiokin. Yksittäinen poliisi pystyy omalla asenteellaan vaikuttamaan muiden työyhteisössä työskentelevien asenteeseen. Esimerkiksi myönteinen tai kielteinen asenne voi johtaa siihen, että jonkin asian parissa työskentelevät henkilöt asennoituvat jo ennalta tietyllä tavalla tulevaan työtehtävään. Kuitenkin asenne voi olla myös välinpitämätön, joka osaltaan voi vaikuttaa siihen, että se voi jumittaa tekemisen paikalleen. Asenteella on vaikutusta työntöön koettuun mielekkyyteen ja työpaikan ilmapiiriin. Positiivinen asenne myös kuormittaa vähemmän ja kohentaa koko työyhteisön työssä jaksamista. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Edellä esitetyillä asioilla yksilö pystyy vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseensa ja työyhteisön ilmapiiriin. Yksilön vuorovaikutustaidoilla, asenteella ja motivaatiolla on merkitystä siihen, millainen hänen työssä jaksamisensa on. Kuitenkin on myös asioita, joihin vaikuttavat muut työyhteisössä työskentelevät henkilöt. Tällainen jokaisen vastuulla oleva asia on hyvä työkäyttäytyminen. Se on tapa, jolla edistetään koko työyhteisön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Tähän kategoriaan kuuluu esimerkiksi hyvät käytöstavat, reiluus, huomaavaisuus, rehellisyys sekä avoimuus. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Myös työyhteisön esimiehillä ja työnantajalla on vaikutusta siihen, miten hyvin työyhteisön sisällä jaksetaan. Esimerkiksi työn kasautuminen ja jatkuva kiireen tuntu vaikuttaa yksilöiden työssä jaksamiseen. Työnantajalla on myös lakiin perustuva huolehtimisvelvollisuus liittyen työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin seikkoihin. On myös merkittävä seikka, että työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Työntekijän vaikutusmahdollisuus onkin yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Työntekijälle on muodostuttava tunne ja käsitys, että häntä

kuunnellaan ja, että hänellä on työpaikalla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

2.6 Poliisien jaksaminen

Poliisityötä pidetään yhtenä stressaavimmista ammateista maailmassa. Kuitenkin tästä huolimatta, poliisissa työskentelevät ovat yleensä todella motivoituneita poliisin töiden tekemiseen ja ylläpitääkseen oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Poliisien hyvinvointi ja jaksaminen ovat väistämättömiä sen vuoksi, että poliisi selviää hänelle määrätystä työtehtävistään stressitekijöistä huolimatta. Poliisin ammatti on hyvä henkilöstön hyvinvoinnin tutkimiseen, koska ammatti yleensä ottaen on niin vaativaa sekä stressaavaa. Stressin aiheuttajat ovat erilaisia sen mukaan, missä toimenkuvassa poliisi työskentelee. Monet tutkimuksista ovat keskittyneet työnkuvaan, mihin liittyy kriittiset tilanteet ja väkivallan uhka, mutta on olemassa myös muunlaisia organisaatiolle tyypillisiä stressitekijöitä, jotka eivät liity kriittisiin tilanteisiin tai väkivaltaan. Esimerkiksi lyhytaikaisessa rikostutkintatehtävissä työskentelevien poliisien on osoitettu kärsivän usein rutiininomaisista organisaation stressitekijöistä, kuten toistuvista työtehtävistä tai aikapaineesta. (Saari ym. 2019, 85–86.)

Poliisien työhyvinvointia seurataan poliisihallinnon henkilöstölle tehtävällä kyselytutkimuksella, jota kutsutaan henkilöstöbarometriksi. Se on koko henkilöstölle suunnattu kysely, jota käytetään poliisiyksiköissä työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin seuraamiseksi. Henkilöstöbarometrista saatujen tulosten avulla Poliisiammattikorkeakoulu tekee koko poliisihallintoa koskevaa tutkimusta. Tämän jälkeen poliisiyksiköt hyödyntävät saatuja tuloksia oman henkilöstönsä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja laativat yksikkökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat (Sinetti-uutiset, 2022).

Vuonna 2018 toteutettu tutkimus kertoo, että suomalaisten poliisien jaksamisen ongelmat ovat yleistyneet. Tuloksissa kerrotaan mm. siitä, että poliiseilla on kokemus oman yksikön henkilöstövajeesta. Myös ajatukset työpaikan vaihtamisesta ovat yleistyneet joka kyselyssä ja poliisit kokevat oman jaksamisensa ja energisyytensä entistä heikommiksi. Työssä jaksamisen heikkenemistä ja uupumusta on havaittu erityisesti keski-ikäisten ikäluokassa. Kuormittuneimmiksi ryhmiksi poliiseista kerrotaan olevan väkivaltarikostutkijat sekä lyhytkestoisessa tutkinnassa ja päivystyksessä olevat poliisit. (Kaunisto 2021, 368.)

Henkilöstön hyvinvointi on yksi poliisin arvoista. Tämän teeman pääviestejä ovat esimerkiksi seuraavanlaiset:

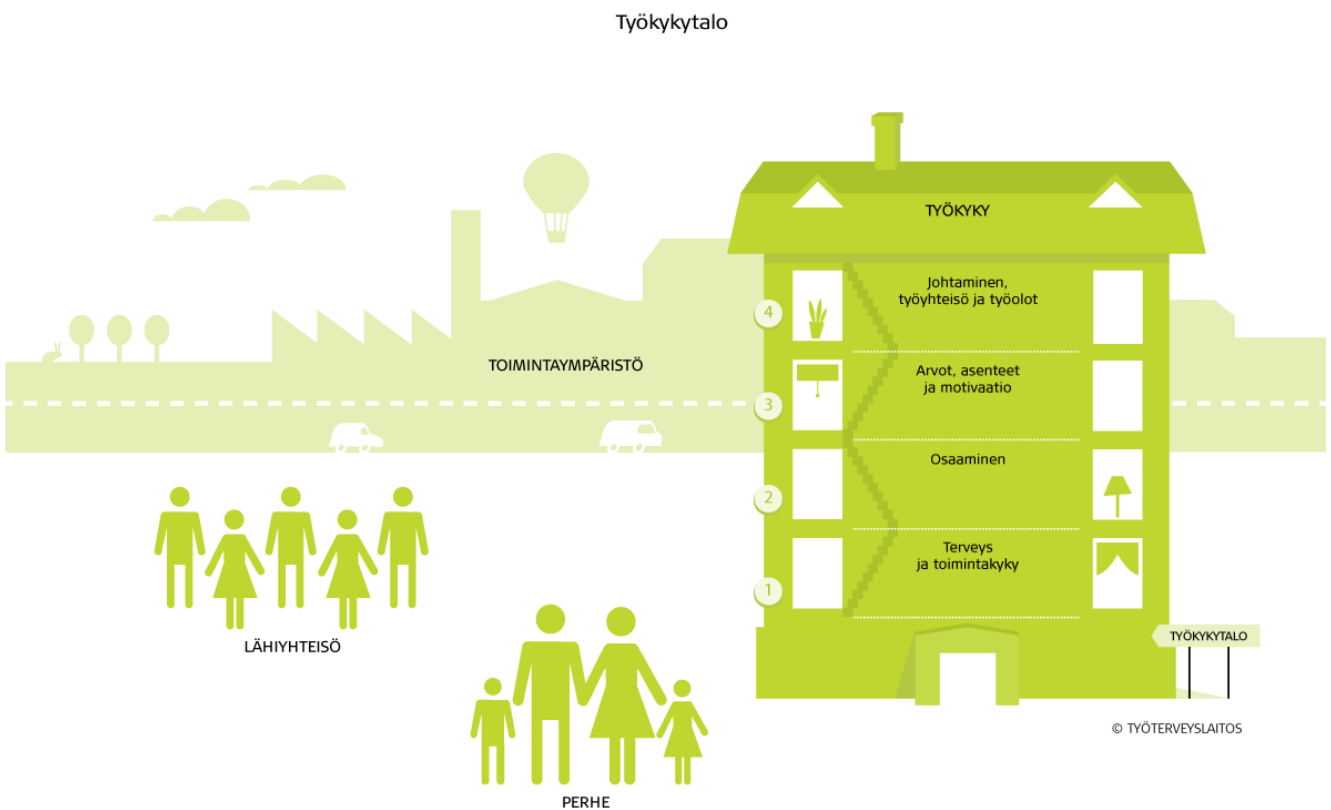
- Motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö saa aikaan tuloksia.
- Vaikutamme itse positiiviseen ja kannustavaan ilmapiiriin, yhdessä tekemiseen ja omaan työkykyymme.

- Arvostamme työkavereitamme.
- Johtaminen on ammattitaitoista.

Poliisissa työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen on useita keinoja. Näihin keinoihin lukeutuu esimerkiksi osaamisen kehittäminen, työsuojelutoiminnot, terveyshuollon palvelut, työyhteisön kehittäminen ja purkukeskustelut. Poliisin hallinnossa ongelmakohtiin puututaan ja niihin pyritään löytämään ratkaisuja parhaalla mahdollisella tavalla. (Sinetti-uutiset, 2022.)

2.7 Työkyky

Ihmisen työkykyyn voivat vaikuttaa monet eri tekijät. Työkykyä voidaan kuvata neliportaisena, kuten alla kuvatussa työterveyslaitoksen kuvassa näkyy. Nämä portaavat ovat kuvattu tässä työssä siten, että terveys ja toimintakyky ovat ensimmäinen porttas. Toisessa portaassa on työntekijän osaaminen ja kolmas porttas koostuu työntekijän arvoista, asenteista sekä motivaatiosta. Neljännessä portaassa on työpaikan johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Näihin portaisiin vaikuttavat tekijät tulevat esimerkiksi työntekijän omasta henkisestä tai fyysisestä hyvinvoinnista, hänen perheestään, lähiyhteisöstä sekä toimintaympäristöstä. (Työterveyslaitos (B).)



Työterveyslaitos

Kuva 2: Ihmisen työkyky kuvattuna neliportaisena työkykytalon (Työterveyslaitos (B)) mukaan.

Ensimmäisenä kerroksena eli talon rakenteina ovat terveys ja toimintakyky. Tähän lukeutuu työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, joka luo pohjan hyvälle työkyvyllä. Myös terveys vaikuttaa siihen, miten työkykyisiä olemme. Tässä yhteydessä voidaan puhua niin fyysisestä-, kuin psyykkisestäkin terveydestä. Myös se, miten työkykyisenä itseään pitää, vaikuttaa osaltaan siihen, miten työkykyinen on. Terveysteen ja toimintakykyyn vaikuttavat pitkälti myös perhe ja lähiyhteisö. (Työterveyslaitos (B).)

Työterveyslaitoksen työkykytalon toisena kerroksena on osaaminen. Poliisin ammattia voisi kuvata jatkuvana oppimisena. Työmaailmassa työkykyvaatimukset muuttuvat ja uusia osaamisen alueita tulee jatkuvasti, joten yksittäisen työntekijän kannalta on merkittävää kehittää itseään sen mukana. Myös järjestelmien jatkuvasti muuttuessa on tärkeää, että pidämme itsemme työkykyisenä ja hallitsemme uudet sekä muuttuneet järjestelmät. (Työterveyslaitos (B).)

Työkykytalon kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Kerros on kuvattu työelämän ja siviilielämän välille, tarkoittaen sitä, että tässä vaiheessa ne kohtaavat ja niitä pitäisi pystyä yhteensovittamaan. Työntekijän asenne ja työn mielekkyys vaikuttavat työn tekemiseen, työkykyyn sekä työssä jaksamiseen. Mikäli työtä pidetään pakollisena ja haastavana, vaikuttaa se työssä jaksamiseen negatiivisesti. Työelämän ja siviilielämän yhteensovittaminen voi olla välillä haastavaakin, mutta sen onnistuessa on sillä vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen positiivisesti. (Työterveyslaitos (B).)

Työterveyslaitoksen kuvassa neljännessä kerroksessa on kuvattu työpaikkaa ja sen johtamista, työyhteisöä ja organisaatiota. Työkyvyn ja työssä jaksamisen ylläpito työpaikalla on monen tekijän summa. Osaltaan se, miten hyvin työyhteisö toimii ja miten sitä johdetaan vaikuttaa siihen, miten yksittäinen työntekijä työssään jaksaa. Työpaikan esihenkilöillä ja johtajilla on myös vastuu siitä, että työpaikalla on hyvin järjestetty eri keinoja ylläpitää ja kehittää työkykyä ja sen seurauksena työssä jaksamista. (Työterveyslaitos (B).)

Työkykytaloissa kuvatut kerrokset tukevat toisiaan. Kun näissä kerroksissa kuvatut asiat ovat tasapainossa, näyttäytyy myös työssä jaksaminen ja työkyky parempana. Poliisin ammatissa työkyvyn säilyttäminen on todella tärkeä osa työstä suoriutumista.

Työkyvyn ylläpitäminen on poliisin ammatissa merkityksellistä juuri sen vuoksi, että olemme päivittäin tekemässä oikeiden ihmisten kanssa. Poliisin ammatissa tulisi kyetä tekemään toimenpiteitä huolellisesti, lakia noudattaen ja tasapuolisesti. Samaan aikaan tulee kuitenkin pitää mielessä, että

työn tulee hoitua tehokkaasti, nopeasti ja tarvittaessa priorisoimalla. Tässä ilmenee monesti kamppailu omien voimavarojen ja työnkuvan odotusten ja vaatimusten kanssa. (Kaunisto 2021, 428.)

Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet käyvät pääsääntöisesti kalliiksi, mutta näiden lisäksi on alettu pohtimaan myös sitä, millainen rahallinen vaikutus on presenteeismillä. Termi tarkoittaa sitä, että työntekijä on työpaikalla, mutta ei todellisuudessa kykene työskentelemään täysipainoisesti. Tällöin voi kansainvälisten tutkimusten mukaan rahallinen menetys olla jopa suurempi, kuin sairauspoissaolojen vuoksi. (Kaunisto 2021, 371). Tämän esimerkkinä voidaan pitää sitä, että väsynyt poliisi saapuu aamulla työpaikalle, mutta aloitekyvyttömyyden ja oman jaksamisen vuoksi ei kykene suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä. Tämä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin, koska päivät tuntuvat raskaammilta ja pidemmiltä, jonka vuoksi työntekijän työkyky on huomattavasti normaalia alentuneempi. Tämä voi puolestaan johtaa mielenterveyden ongelmiin, joka säteilee työntekijän lisäksi myös muihin työpaikalla oleviin ja hänen lähipiiriinsä. Siksi työkyvyn ylläpitäminen on merkittävää ammatista riippumatta ja meidän tulisikin puuttua siihen, mikäli havaitsemme jonkin työkaverin kärsivän työkyvyn laskemisesta syystä tai toisesta. Etenkin poliisin ammatissa korostuu se, että työkyky pitäisi olla mahdollisimman korkealla, koska yksittäisen työntekijän työkyvyn laskemisella voi olla merkittäviä vaikutuksia muihin työkavereihin tai kansalaisiin työtehtävillä.

3 TYÖKAVERIT

Työkavereina pidetään sellaisia henkilöitä, jotka kuuluvat samaan työyhteisöön. Työkaverit ja heidän välisensä vuorovaikutus näkyy työpaikan ilmapiirissä, jolla voi olla vaikutusta yksittäisten työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. Työpaikan ilmapiirillä voi olla vaikutusta myös työn tuloksellisuuteen, jota työssä saadaan aikaan.

Tässä luvussa käsitellään työyhteisön ilmapiiriä ja sen hyviä ominaisuuksia. Luvussa käsitellään myös sosiaalista toimintakykyä ja työkavereiden kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Näiden lisäksi käsitellään hyvän työkaverin ominaisuuksia.

3.1 Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä samassa työyhteisössä työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Ilmapiirin käsite on moniulotteinen ja sen mittaaminen on hyvin haastavaa. Vaikka työilmapiirin mittaaminen on haastavaa, on kuitenkin piirteitä, joilla hyvää työilmapiiriä voi kuvailla. Hyvässä työilmapiirissä on esimerkiksi hyvät esimies-alaisuudet, hyvät käytöstavat, hyvä tiedonkulku, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, työrauha ja yhteisöllisyys ja yhteishenki. (Rauramo 2008, 124–126.)

Hyvä työilmapiiri lisää työntekijöiden voimavaroja ja se vahvistaa jokaisen työyhteisön jäsenen työhyvinvointia. Tällä on havaittu olevan vaikutus siihen, että sairauspoissaolot vähenevät sekä työ on tuottoisampaa. Hyvää työilmapiiriä ei tule pitää itsestäänselvytenä, koska jokaisen työyhteisössä työskentelevän on tehtävä töitä sen eteen. Tekojen ei aina tarvitse olla suuria, vaan myös pienet teot riittävät. Omaa käytöstä kannattaa muokata sillä ajatuksella, minkälaisessa työyhteisössä itse haluaisi olla töissä. (Finla Työterveys 2020.) Poliisin ammatissa työilmapiirillä on huomattava vaikutus. Kuten jo aiemmin tässä teoksessa on mainittu, sillä voi olla suora vaikutus siihen, millaisia työn tuloksia saamme aikaan. Hyvässä työilmapiirissä työkaveriin luotetaan ja ollaan luottamuksen arvoisia. Etenkin poliisin ammatissa täytyy pystyä luottamaan siihen, että työkaveri tekee hänelle kuuluvat toimenpiteet ja työn tulos on ammattimaista.

Hyvä työilmapiiri perustuu siihen, että ammatillisuus ja työpaikan peruspilarit ovat kunnossa. Kun työpaikalla toimitaan pääsääntöisesti työrooleista käsin ja huolehditaan jatkuvasti työn tekemisen puitteista, niin silloin myös työt sujuvat ja ihmiset tulevat toimeen keskenään, mikä vaikuttaa työilmapiiriin positiivisesti. Kuitenkaan ammatillinen käyttäytyminen ei ole itsestäänselvyys, vaan sitä täytyy harjoitella. Mikäli työyhteisö kadottaa ammatillisuutensa, on sen seuraus ihmissuhdeongelmat, jotka voivat vaarantaa luottamuksellisen työilmapiirin. (Järvinen 2017, 79.)

3.2 Sosiaalinen toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista, kuten esimerkiksi työstä. Muita vastaavia työhön rinnastettavia jokapäiväisen elämän toimintoja on esimerkiksi opiskelu tai vapaa-aika. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Sosiaalinen toimintakyky voidaan käsitysten mukaan jakaa neljään kohtaan. Näitä ovat arjen ja elämänhallinta ja niiden parantaminen, kyky toimia yhteisössä, kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä osallisuus. Sosiaalisen toimintakyvyn kokonaisuus muodostuu siis yksilön, sosiaalisen verkoston, yhteisön ja yhteiskunnan välisissä vuorovaikutussuhteissa. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

3.3 Vuorovaikutus työkavereiden kanssa

Vuorovaikutusta tapahtuu silloin, kun paikalla on vähintään kaksi ihmistä. Ihminen vaikuttaa aina toiseen, halusipa sitä tai ei, koska toiseen voi vaikuttaa myös ilman sanoja. Vuorovaikutuksella tavoitellaan sitä, että vastaanottaja ymmärtää hänelle kerrotun viestin sanojen tai sanattoman viestinnän avulla. Vuorovaikutustilanteessa ilmeet, eleet ja asenne voivat vaikuttavaa siihen, miten viesti ymmärretään. (Työturvallisuuskeskus (B).)

Poliisin ammatissa vuorovaikutusta tapahtuu jatkuvasti, koska töissä ollaan harvoin yksin, oli kyse sitten tutkinnan- tai kentän sektoreista. Rikostorjuntasektorilla eli tutkinnan sektorilla tehdään niin sanottua ryhmätyötä, vaikka jokaisella onkin omat tutkittavat tapauksensa. Apua saadaan ja sitä pyydetään, kun tulee tilanne, josta ei yksin pääse etenemään. Vastaavasti valvonta- ja hälytyssektorilla yleensä työvuorot ollaan kahdestaan toisen ihmisen kanssa samassa autossa, jolloin vuorovaikutusta tapahtuu jatkuvasti. Siksi on hyvin tärkeää, että vuorovaikutus on sujuvaa sekä työssä jaksamista edistävää, jolloin työntekijän motivaatio työn tekemiseen pysyy korkeana.

Vuorovaikutustilanteessa henkilöt tuottavat, jakavat ja tulkitsevat merkityksiä keskenään. Sanomaamme ja toisen osapuolen tulkintaan vaikuttavat monet tekijät. Tulkitsemiseen voivat vaikuttaa muun muassa asiayhteys sekä osapuolten tavoitteet. (Työturvallisuuskeskus (B).)

Kuten jo aiemmin on mainittu, vuorovaikutus poliisin ammatissa on jatkuvaa, siksi on tärkeää, että vuorovaikutus on sujuvaa ja toimivaa. Hyvää vuorovaikutusta pystyy edistämään työturvallisuuskeskuksen listauksen mukaan usealla eri tavalla. Tällaisia erilaisia keinoja ovat esimerkiksi kuunteleminen, aito läsnäolo, kiinnostus, empaattisuus, yhteistyökyky, jämäkkyys,

tukeminen ja tilan antaminen. Työturvallisuuskeskus on listannut myös asioita, jotka estävät hyvää vuorovaikutusta. Tällaisia asioita ovat muun muassa voimakas ennakoasenne, puolueellisuus, yleistäminen tai syyttely, vastuunsiirto, kiinnostuksen puute tai kiire. (Työturvallisuuskeskus (B).)

3.4 Millainen on hyvä työkaveri

Työyhteisö koostuu yksittäisistä työntekijöistä, jotka ovat töissä samassa yhteisössä. Erilaisia persoonia on niin monta, kuin on työntekijöitäkin. Millainen sitten on hyvä työkaveri? On hyvin vaikeaa kertoa täsmällisesti sitä, millainen on hyvä työkaveri. Kuitenkin hyvän työkaverin piirteitä on mahdollista luetella.

Yksi tärkeimmistä ja useimmiten esille nostetuista piirteistä hyvästä työkaverista puhuttaessa on luotettavuus. Luottamuksella on vaikutus myös työyhteisön ja siinä työskentelevien henkilöiden kesken tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Esimerkiksi mikäli työntekijä sanoo tekevänsä jonkin tehtävän, pystymme luottamaan siihen, että hän sen myös hoitaa. Eli toisin sanoen luotamme siihen, että työkaveri pitää suullisen lupauksensa. Toisessa tapauksessa eläisimme työpaikalla epävarmuudessa ja meidän täytyisi tarkastella toistemme työn tekemistä. (Silvennoinen 2004, 72.)

Vastuullinen työkäyttäytyminen on toinen piirre, mitä hyvältä työkaverilta odotetaan. Se näkyy työpaikalla siten, että työntekijä hoitaa omat hänelle määrätyt tehtävät, auttaa tarvittaessa muita, jakaa oleellista tietoa työstä ja antaa palautetta. Hyvään työkäyttäytymiseen kuuluu myös työkavereiden tervehtiminen, toisten huomioon ottaminen sekä yhteistyötä koskevien ongelmien esiin nostaminen. Vastuullinen työkäyttäytyminen edesauttaa oman työn, työyhteisön sekä koko organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Sarkkinen 2017.)

4 TUTKIMUS

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö tarkastelee ja tutkii työkavereiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Tutkimus on suunnattu Pohjanmaan poliisilaitoksen Seinäjoen poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorille sekä rikostorjuntasektorille. Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista- eli laadullista menetelmää haastatellen viittä Seinäjoen poliisiasemalla työskentelevää konstaapelia.

Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkeinä voidaan pitää kahdeksaa eri kohtaa. Näitä ovat aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, aineiston laadullis-induktiivinen analyysi, hypoteesittomuus, tutkimuksen tyylilaji ja tulosten esitystapa, tutkijan asema sekä narratiivisuus. (Eskola & Suoranta 1998, 15.)

Yksi merkittävä laadullisen tutkimuksen keino on haastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Siksi aineiston tieteellisyyden kriteeri ei ole määrä, vaan laatu. Laadullisessa tutkimuksessa edetään suunnitelmasta aineiston hankintaan. Aineiston hankkimisen jälkeen saatu tieto analysoidaan erilaisin keinoin, jonka jälkeen tieto arvioidaan. Arvioinnin jälkeen on materiaali kirjoittaa tutkimusteksti, joka on tässä tapauksessa tämä opinnäytetyön tutkimusosio.

4.2 Teemahaastattelu

Tässä tutkimusosiossa on käytetty tutkimusvälineenä teemahaastattelua. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset kaikille haastateltaville ovat samat, mutta haastateltaville ei ole annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavat vastaavat esitettyihin kysymyksiin omin sanoin. Teemahaastattelussa myös kysymysten esittämisjärjestystä ja sanamuotoja pystyy muokkaamaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

Teemahaastattelu sopi tähän tutkimukseen hyvin, koska se mahdollisti avoimen keskustelun haastateltavien kanssa ja antoi haastateltaville mahdollisuuden perustella heidän argumenttejaan. Pääsin myös syventymään keskusteluun ja esittämään jatkokysymyksiä aiheisiin liittyen.

4.3 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa halusin selvittää, minkälaisia vaikutuksia työkavereilla on työssä jaksamiseen, työmotivaatioon sekä töissä viihtymiseen. Halusin selvittää myös, onko työkavereilla positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia heidän tekemänsä työn tulokseen. Sen lisäksi pyrin selvittämään sitä, onko työkavereiden merkitys työssä jaksamiseen muuttunut vuosien aikana ja onko sillä eroavaisuuksia eri laitosten ja sektoreiden välillä. Halusin selvittää myös, onko Seinäjoen poliisiaseman työilmapiirissä parannettavaa ja millainen on hyvä työkaveri.

Tutkimuskysymyksiä tässä opinnäytetyössä minulla olivat seuraavat:

1. Millainen vaikutus työkavereilla on työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon sekä miten se näkyy jokapäiväisessä työn tuloksessa?
2. Millainen on hyvä työkaveri?

Näihin kysymyksiin pyrin saamaan vastaukset haastateltaville tehtyjen haastattelujen avulla.

Haastateltaville on myös esitetty kysymys siitä, ovatko he olleet töissä toisella sektorilla tai laitoksella ja ovatko he havainneet niiden välillä eroavaisuuksia. Tämän lisäksi haastateltaville on esitetty kysymys siitä, onko työkaverien merkityksellä työssä jaksamiseen ollut eroja vuosien aikana ja miten se on muuttunut heidän työuransa aikana.

4.4 Haastateltavien valinta ja esittely

Kolme haastateltavaani työskentelee tällä hetkellä Seinäjoen poliisiaseman rikostorjuntasektorilla. Yksi heistä toimii ryhmän varajohtajan tehtävässä ja kaksi vanhempana konstaapelina. Kaikilla heillä on erilaiset kokemukset poliisin ammatista, ja he ovat toimineet eri laitoksilla ja erilaisissa työtehtävissä.

Kaksi haastateltavaa valitsin Seinäjoen poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorilta. Toinen näistä haastateltavista työskentelee yhden kenttäryhmän ryhmänjohtajana. Toinen haastateltavista työskentelee kenttäryhmässä vanhempana konstaapelina. Molemmilla valvonta- ja hälytyssektorin haastateltavilla on pitkä kokemus poliisin ammatista, etenkin kenttätyöstä.

Halusin valita tähän opinnäytetyöhön haastateltavat sen mukaan, että jokainen voisi antaa tälle työlle erilaisia ja mielenkiintoisia näkemyksiä. Pyrin valitsemaan haastateltavia sen mukaan, jotka olivat kiinnostuneita aiheesta ja omasivat erilaisia taustoja ja kokemuksia poliisin ammatista. Hyvien haastateltavien valinta tätä opinnäytetyötä varten oli mielestäni merkittävää, että vastaukset olisivat

mahdollisimman kattavia. Haastateltavat tutkimusta varten valikoituivat siten, että olin tutustunut heihin harjoittelujaksone aikana ja tiesin heillä olevan paljon annettavaa tätä tutkimusta varten. Osa haastatelluista ilmaisikin kiinnostusta aiheistani kohtaan, jonka seurauksena sovimme haastattelun tekemisestä. Osalle haastateltavista kerroin kiinnostuksestani haastatella heitä tutkimustani varten, jolloin he suostuivat haastattelun tekemiseen.

Haastateltavat pysyvät opinnäytetyössä nimettömänä. Heidän taustatiedoistaan halusin selvittää, miten kauan ja minkälaisissa tehtävissä he ovat olleet virkauransa aikana. Kaikki haastateltavat työskentelevät tällä hetkellä Pohjanmaan poliisilaitoksen Seinäjoen poliisiasemalla.

Ensimmäinen haastateltava on 22 vuotta poliisina työskennellyt rikosylikonstaapeli. Hän toimii tällä hetkellä tutkintaryhmän varajohtajana. Sen lisäksi hänellä on myös pitkä kokemus valvonta- ja hälytyssektorilla työskentelystä.

Toinen haastateltava on työskennellyt vanhempana konstaapelina vuodesta 2007 asti. Hän kertoi aluksi olleensa valvonta- ja hälytyssektorilla, jonka jälkeen siirtyi rikostorjuntasektorille. Työnkuvakseen haastateltava kertoi kaikenlaisen rikostorjunnan sekä rikosilmoitusten vastaanoton.

Kolmas haastateltava on työskennellyt vanhempana konstaapelina kaksi vuotta, joista koko ajan hän on ollut rikostorjuntasektorilla. Toimenkuvakseen haastateltava kertoi monialatutkinnan.

Neljäs haastateltava toimii ylikonstaapelina Seinäjoen poliisiaseman valvonta- ja hälytyssektorilla. Hän on työskennellyt poliisina 34 vuotta, joista koko ajan valvonta- ja hälytyssektorilla. Toimenkuvakseen hän kertoi ryhmänjohtajan- sekä kenttäjohtajan tehtävät.

Viides haastateltava on työskennellyt vanhempana konstaapelina vuodesta 2008 asti. Hän kertoi työskennelleensä koko tämän ajan valvonta- ja hälytyssektorilla.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen aiheita haastatteluiden pohjalta ja esittelen haastatteluissa käytyjä asioita ja niissä saamiani vastauksia. Oma pohdintani ja johtopäätökset asiaan liittyen esitellään myöhemmissä kappaleissa. Olen jakanut tämän luvun alalukuihin, joissa käsitellään haastatteluissa esille nousseita asioita, yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia sekä haastateltavien esittämiä mielipiteitä. Kaikki tässä luvussa käytetty materiaali pohjautuu haastatteluihin, jonka tukena käytän aiemmin tässä opinnäytetyössä kerrottuja asioita.

5.1 Vuorovaikutus työkavereiden kanssa

Kuten jo aiemmin tässä opinnäytetyössä on mainittu, vuorovaikutus työkavereiden kanssa on poliisin ammatissa jatkuvaa. Jokainen haastateltavista sektorista riippumatta kertoi, että vuorovaikutusta työkavereiden kanssa tulee jatkuvasti. Kysyttäessä haastateltavilta sitä, että miten paljon he työssään ovat tekemisissä työkavereiden kanssa, olivat vastaukset melko yhteneväisiä.

Jatkuvasti. Avotoimistosta kun on kyse, niin käytännössä ihan koko ajan. Tavallaanhan toi on ryhmätyötä, sitten taas tavallaan tehdään itsenäisesti aika paljon. Mutta kyllä minä koen, että ollaan tekemisissä ihan koko ajan.

Koko ajan. Joskus jos haluaa keskittyä, niin menee vaikka toiseen tilaan niin saa sen oman rauhan, mutta muuten käytännössä koko ajan.

Vuorovaikutuksessa ollaan pääasiassa oman ryhmän tai partion kanssa, mutta etenkin valvonta- ja hälytyssektorilla vuorovaikutuksessa ollaan myös muiden työkavereiden kanssa esimerkiksi vuoronvaihdon yhteydessä.

Kyllähän tuossa vuoronvaihdon yhteydessä, kun ollaan kahviossa niin siinä ollaan muiden ryhmien kanssa ja tietysti toimenkuvan puolesta, niin liikennepoliisisektorin kanssa aika paljon sekä katuhuumevalvontaryhmän kanssa myös.

On se pääsääntöisesti se oma ryhmä mutta aina vuoronvaihdot niin siinä on väkisellä muidenkin kanssa.

Vastauksista voimme huomata, että sektorista riippumatta vuorovaikutusta tapahtuu jatkuvasti. Siksi on tärkeää, että vuorovaikutus työkaverin kanssa on sujuvaa. Kuitenkin on tilanteita, kun kahden ihmisen välillä vuorovaikutus ei vain toimi.

Kyllähän meillä on semmoisiakin esimerkkejä, että on pitänyt partiota hajottaa, ihan siis vakipartiota, koska siellä ei juttu kulje. Siellä ei miehet riitele, mutta kun persoonat riitelee. -- ei aikuisia ihmisiä et sä niiden luonteita pysty muuttamaan. -- sitten hajotetaan ja mennään seuraavien kanssa, jos synkkäisi paremmin

Haastattelussa nousi esille se, että mikäli kahden ihmisen välinen vuorovaikutus ei jostain syystä toimi, on myös vakituisesti toistensa kanssa ajava kenttätoiminnan partio mahdollista hajottaa, jolloin vuorot ajetaan pääsääntöisesti jonkun toisen henkilön kanssa. Kuten haastattelussa nousi esille, niin välttämättä ihmiset eivät tapauksessa riitele, mutta heidän persoonansa ovat niin erilaisia, jolloin yhteistyö ei ole sujuvaa.

5.2 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon

Haastateltaville esitettiin kysymys, jossa kysyttiin heidän kokemuksiaan siitä, millainen vaikutus työkavereilla on heidän omaan työssä jaksamiseensa sekä työmotivaatioon. Jokainen haastateltavista sektorista riippumatta koki työkavereilla olevan väistämättä vaikutusta näihin asioihin.

Kyllä sillä on iso merkitys, että on hyvät työkaverit, niin on mukava tulla töihin. Vaikka työt saattaisivat vähän tökkiä, niin on mukava, että on hyvät työkaverit.

Sen merkitystä ehkä vähätellään liian vähän. Sitä voi sanoa näin, että se on todella suuri, koska me ollaan kaikki niin erilaisia ja se luo ryhmästä sen mitä se on.

Sehän on tärkein pointti. Eliikä tietysti tässä omassa roolissa oon yrittänyt ryhmälle sanoa, ja oon sanonutkin siis noilla koulutuspäivillä ja muilla, että mä näen oman roolin, niin tietenkin se on työnjohdollinen rooli, mutta mun rooli olisi myös tehdä työporukan oleminen semmoiseksi, että olisi aamulla mukava lähteä töihin eikä olisi sitä vitutusta.

Kyllä sillä on mulle henkilökohtaisesti suuri merkitys. Sekä siihen jaksamiseen, että motivaatioon.

5.3 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen vuosien varrella

Yhtenä kysymyksenä esitin haastateltaville sen, onko työkavereiden merkitys työssä jaksamisessa kasvanut tai laskenut vuosien varrella. Kaksi haastateltavaa kertoivat, että aiemmin työajan ulkopuolella tapahtuvaa kanssakäymistä työkavereiden kanssa oli enemmän, mitä nykypäivänä. Etenkin urheilutapahtumien ja työkavereiden yhteisten illanviettojen kerrottiin vähentyneen.

Sanotaanko niin, että tuo sosiaalinen kanssakäyminen muulloin, kuin työaikana, niin sehän on tällä hetkellä minimissä. Itsekin tosiaan ollut monessa paikassa töissä, niin ennen oli niin, että järjestettiin saunailtoja säännöllisesti ja käytiin pelaamassa ja ne pyöri oikeasti ne pelaamisjutut. Pelattiin sählyä, lentopalloa ja kaukalopalloa. Elikkä vapaa-aikana oltiin tekemisissä. Sitten oli niitä semmoisiakin illanviettoja, että oli avecit mukana. Eli ihan perheet tunsivat toisensa. Elikkä se oli niin kuin paljon sosiaalisempaa ja nykyisin sä tulet töihin ja lähdet töistä, se on siinä.

Ennen oli pieniä kihlakuntia, elikkä jossain pienessä pitäjässä oli 15 konstaapelia töissä, nyt siellä ei ole välttämättä yhtäkään. -- matkat tulee pitkiksi eikä kukaan lähde tunnin lentopallonvuoron takia ajamaan viittäkymmentä kilometriä suuntaansa. -- siinä suhteessa on menty huonompaan suuntaan.

Työkaverin merkitys on suurin piirtein sama, mutta poliisissa se, että meitä on vähän vähemmän. Ei ole enää niin paljon vapaa-ajan viettoa mitä oli aluksi. Toisin sanoen saunailtojen määrä on laskenut. Sitten ne urheilukisat, mitä ennen oli enemmän, niin niiden määrä on romahtanut. meillä on hyviä tykypäiviä, jota saisi olla kyllä enemmän.

Haastatteluissa puhuttiin siitä, miten työkavereiden vaikutus on muuttunut työvuosien varrella. Yksi haastateltava nosti haastatteluissa esille sen, että nykypäivänä kaiken ollessa enemmän sähköisenä ja pyörivän enemmän tietotaidon ympärillä, niin nuoremmilta poliiseilta saatu apu näiden asioiden kanssa on tärkeää.

Pakko sanoo tähän, että uudet tyypit, jotka on tullut 2016 vuoden jälkeen. Jo niiden tietotaito meidän tietojärjestelmien käytössä on ollut hämmästyttävän hyvää. Työkaverit on muuttunut, sanotaanko suoraan tärkeämmäksi, kun ne opettavat uusien järjestelmiä käyttöä. Toki heillä tuo sosiaalinen kontakti ei ole niin kova, kuin meillä vanhoilla, mutta heidän tietotaitonsa tietojärjestelmien käytössä on helkutin hyvää. Ne opettavat vanhoille jarruillekin jotakin ja se on mun mielestä positiivista.

Haastateltava koki erittäin tärkeänä sen, että nuoremmat konstaapelit auttavat vanhempia niiden asioiden kanssa, jossa ovat itse parempia, kuten esimerkiksi tietojärjestelmien käytössä. Hän myös kertoi, että he eivät välttämättä itse ymmärrä sen taidon merkitystä.

5.4 Eri laitosten ja sektoreiden erot työssä jaksamisen ja työilmapiirin näkökulmasta

Ollessa töissä pienemmällä paikkakunnalla ja laitoksella, on huomattavan paljon helpompaa tutustua oman työyhteisönsä eri työntekijöihin. Nykypäivänä pienemmillä laitoksilla olevia työntekijöitä on entistä vähemmän ja isommilla laitoksilla enemmän, siksi on hyvin vaikea tunkea jokaista talossa työskentelevää henkilöä.

Kun on iso laitos ja siellä on paljon väkeä, niin ei siellä opi tuntemaan sitä porukkaa niin hyvin. Kun taas pienemmässä talossa kaikki tuntee toisensa. -- tässä kun aukaisee tuon oven ja seuraat kymmenen minuuttia, niin siinä menee 3 tai 4 ohi mitä sä et tiedät, että kuka tuo on ja silti se on sun työkaveri.

Eri laitosten välillä voi olla myös eroja siinä, että monenko eri henkilön kanssa on tekemisissä päivittäin työvuorojen aikana. Tämä voi säteillä huonona asiana siten, että mikäli toisen kanssa ei tule hyvin toimeen, niin hänen kanssaan joutuu silti olemaan tekemisissä päivittäin.

Kun menit pienempään yksikköön, niin sielläkin oli niitä skismoja. Jos et tullut toimeen sen kanssa, kuka siinä autossa oli, niin et sä siitä mihinkään muualle päässyt. Ja se on täälläkin se, että nyt kun taas täällä päässä, kun on enemmän porukkaa, niin ne hukkuu ne yksittäiset. Vaikka et tulisi toimeen, nii sit on kuitenkin niin paljon muuta porukkaa, ettei niin kriittiseksi tuu se yhden ihmisen vaikutus siinä.

Haastateltava kertoo, että pienemmällä paikkakunnalla on enemmän kriittistä se, miten hyvin toisen henkilön kanssa tulee toimeen. Pienemmillä laitoksilla toista on ikään kuin siedettävä, mutta isommilla laitoksilla kahden ihmisen välinen suhde ei ole niin kriittinen, koska työpaikalla on enemmän henkilöitä.

5.5 Työkavereiden vaikutus työn tulokseen

Työkavereilla voi olla suuri merkitys siihen, miten me töissä jaksamme ja miten motivoituneita me olemme työn tekemiseen. Sillä voi olla kuitenkin myös merkitystä siihen, millaista työn tulosta me saamme aikaan. Työkaverit parhaimmillaan edistävät oman työn tekemistä ja sen lopputulosta ja heiltä voi tarvittaessa saada apua, kun oma osaaminen tai kyky loppuu.

Esitin haastateltaville kysymyksen siitä, millaisia vaikutuksia he ovat havainneet työkavereilla olevan heidän tekemänsä työn tulokseen. Keskustelin haastateltavien kanssa siitä, ovatko vaikutukset olleet negatiivisia vai positiivisia.

Kyllä mun mielestä, kun on se kulttuuri, että keskustellaan asioista ja kysytään mielipiteitä ja hyvässä hengessä mietitään asioita, niin aina siinä tulee joltain joku ajatus, mitä ei oo välttämättä osannu ajatella, toinen näköala. Kyllä se vaikuttaa positiivisesti siihen lopputulokseenkin.

Totta kai, jos sulla on sellainen positiivinen kaveri siinä, jonka kanssa sinulla synkkaa. -- yleensä kyllä heijastuu se hyvä fillis myöskin tekemiseen.

Kaikilla haastateltavilla nousi esiin ajatus siitä, että työkavereilla on vaikutusta työn tulokseen sektorista riippumatta. Kenttätoiminnassa työkaveri voi vaikuttaa siihen, millaisella asenteella tehtäviä hoidetaan, joka säteilee myös asiakkaisiin. Esiin nousi myös se, että työvuorot sujuvat paljon paremmin, kun on sellainen työkaveri, jonka kanssa tulee juttuun.

Huonommassa tapauksessa työkavereilla voi olla negatiivinen vaikutus yksittäisen työntekijän tekemään työn tulokseen. Työkaverit saattavat häiritä työn tekemistä ja he saattavat vaikuttaa negatiivisesti mielialaan, joka säteilee työn tulokseen.

Tietenkin, että jos ei sulla oikein jutun aihettakaan ole, niin että et sä rupea yhteisiä juttuja väentämään, joka näkyy suoraan tuloksessa sitten.

Jos ajattelee, että keskityttäis niihin omiin juttuihin enemmän ja koitetaan sulkea muiden juttuja ja olis vähemmän yhteistyötä, niin kyllä mä näen, että se vaikuttaisi lopputulokseen negatiivisesti.

5.6 Johtamisen vaikutus työilmapiiriin

Haastatteluissa nousi myös esille, että ryhmän johtamisella on vaikutus siihen, miten yhtenäisesti ryhmä toimii. Keskustelimme ryhmien välisistä eroista, jossa yhdessä haastattelussa nousi esille juuri se, että on hyvin pitkälti ryhmänjohtajan tehtävä tehdä työntekijöiden oleminen helpoksi ja mukavaksi työpaikalla.

Kyllä mä uskon, että niissä on eroja ja tietysti toivonkin, että niissä on eroja. Tavallaan niin kuin oleminen ja tekeminen ja se työn mukavuus, niin se heijastuisi sieltä ryhmästä (ryhmänjohtajasta) tavallaan, että sen rooli olisi tehdä se oleminen ja eläminen niin sanotusti helpoksi ja mukavaksi. En mä tarkoita, että tarvitaan jotain sirkushuvia, mutta se, että ollaan reiluja ja tasapuolisia. Kun nyt siihen ainakin pyritään, niin silloin porukkakin kokee sen, että siinä ryhmässä on mukava olla. Silloin kaikki menee

helpommin, kun jos on semmoinen ryhmyri, joka esimerkiksi aiheuttaa hammasten kiristelyä niin eihän siinä ole mukavaa kenelläkään.

Ainakin viime vuonna, kun tulin tänne, niin olin havaitsevinani, ettei kaikki ole tyytyväisiä siihen, miten työt jakaantuvat tai miten töitä tehdään koko tutkintayksikössä. -- Lähinnä sitä, kuinka monta tutkijaa ryhmissä on ja miten HTV:t (henkilötyövuodet) määräytyy ja jakaantuu. Ei niinkään, kuinka kukaan hoitaa hommia.

Johtamisella pystytään osaltaan vaikuttamaan siihen, miten se ryhmä toimii. On myös asioita, joihin ei johtamisella voi vaikuttaa, kuten esimerkiksi työntekijöiden persoonat. Laadukkaalla johtamisella pystytään kuitenkin vaikuttamaan isoon osaan asioista, mitä tutkinta- tai kenttäryhmän sisällä tapahtuu.

5.7 Työyhteisön ilmapiiri

Työilmapiirillä on vaikutusta siihen, miten hyvin me töissä viihdymme ja millainen meidän työmotivaatiomme on. Poliisin työilmapiiriin tulee olla hyvä, koska sillä voi olla suora vaikutus siihen, miten me töissä asiakkaita kohtaamme.

Haastateltavat kertoivat haastatteluissaan siitä, millaisena he kokevat työilmapiirin ja kertovat, onko siinä heidän mielestään parannettavaa. Nostan tässä alaluvussa esiin niitä asioita, mitä haastateltavat kertoivat työilmapiiristä Seinäjoen poliisiasemalla.

Aina on parannettavaa kyllä. Ainut pysyvä on muutos.

Aina löytyy parannettavaa. On tiettyjä asioita mihin työilmapiiri voi parantaa vaan olemalla oma itsensä.

Jokainen haastateltavista kertoi, että parannettavaa työilmapiirissä löytyy. Esiin nousi haastatteluissa myös niitä keinoja, jolla työilmapiiriä pystyttäisiin parantamaan.

Eihän ihannetilannetta olekaan. Sitten on kuitenkin vaikea keksiä lääkkeitä, mutta kyllähän meillä työilmapiiriin vaikuttaa kaikki tällaiset, että me saisimme oikeasti käyttää, vaikka esimerkiksi joskus ryhmän koulutuspäiviä siihen, että pystyttäisiin tekemään jotain muutakin, kuin katsomaan jotain etäopetusta videolta. Pystyttäisiin niin kuin ryhmänä toimimaan. Siihen pitäisi antaa vähän enemmän paukkuja, että saataisiin itse toteuttaa.

5.8 Hyvän työkaverin luonnehdintaa

Hyvä työkaveri edistää jokaisen työyhteisössä työskentelevän voimavaroja sekä luo hyvää ilmapiiriä työpaikalle, jolla on vaikutusta työn tulokseen. Tässä luvussa käsitellään niitä piirteitä, joita haastateltavat esittivät hyvän työkaverin piirteiksi

Haastatteluissa nousi moneen kertaan esille hyvän työkaverin piirteenä luotettavuus. Haastatteluissa nousi esiin myös asioita, missä luottamus näkyy ja miten se vaikuttaa työtehtäviin.

--Kyllähän se on se luottamus ja sehän herää vaan keskustelujen ja keikkojen kautta, mutta se on niinku kaiken a ja o, ettei sun tarvitse joka askellusta suunnitellaan ääneen siinä etukäteen. Mennään vaan ja tiedetään, kuinka kaveri toimii ja sehän on niin kuin se, mistä luotto syntyy. Luottamus on niinku kaikki ja siitä se lähtee.

Luotettava, ammattitaitoinen. Jos luotat, että se osaa sen mitä se osaa ja luotat että se tekee sen mitä se sanoo. Luotettavuus kulkee kaikessa läpi kyllä.

No se tietysti, että on luotettava.

Yksi haastateltavista nosti esiin haastattelussa sen, että hyvä työkaveri on yhteistyökykyinen henkilö, joka tekee ryhmätyötä. Hän nosti haastattelussa myös esiin sen, että hyvillä työkavereilla on vaikutusta siihen, että he tukevat työhyvinvointia siinä hetkessä, kun tuntuu juttujen kaatuvan päälle.

Yhteistyökykyinen ja halukas tekemään yhteistyötä ja ryhmätyötä tässä tutkintaryhmässä. Siitä on mun mielestä paljon apua. Kyllä tätä hommaa varmaan pystyisi tekemään yksinkin sulkemalla muut pihalle, mutta se nyt auttaa kaikkia työn tulokseen, että on niitä yhteistyötaitoja. -- Hyvä tavoite on se, että tää on tällänen pikku perhe ja kaikki on kavereita keskenään ja tehdään hommia yhdessä.

Jo pienilläkin teoilla voi olla vaikutusta toiseen työntekijään. Yhdessä haastattelussa haastateltava kertoi, että jopa tervehdyksellä voi olla merkitystä.

Hyvä työkaveri on sellainen, että se tulee aamulla töihin ja osaa sanoa "hei, mitä kuuluu? Sitten se tekee sen, minkä lupaa. Se on aika paljon nuo asiat.

Hyvän työkaverin piirteiksi yksi haastateltava nosti myös sellaisen henkilön, joka on kannustava ja tsemppaava. Näillä asioilla on haastateltavan mukaan merkitystä juuri työssä jaksamiseen ja työmotivaation nostamiseen.

Sellainen kannustava ja tsemppaavaa, että jos nyt näkyy, että toisella on vähän huono päivä, niin koittaa jollain tavalla nostaa sitä työmotivaatiota.

Haastatteluissa nostettiin esille yhtenä hyvän työkaverin piirteenä myös ammattitaitoisuus. Ammattitaitoisuus voi näkyä monella eri tavalla poliisin ammatissa. Tällainen ammattitaidosta kertova asia voi olla esimerkiksi itselle kuuluvien asioiden hoitaminen.

Tiedät valmiiksi, mitä toinen tekee. Esimerkiksi "OK" se on tehnyt ne asiat, niin mä teen nämä, eikä sun tarvitse mennä kysymään siltä, että onkohan ne kaikki tehty, kun sä tiedät, että ne on kaikki tehty.

Ammattitaitoinen, sitä on ja sä tiedät, mikä sen ammattitaito ja osaaminen on ja voit luottaa, että se hoitaa sen hommansa.

Ammattitaito kehittyy osaltaan kokemusten ja virkauran aikana ja se on tärkeää, että olemme poliisissa ammattitaitoisia.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastelen omia tutkimuskysymyksiäni sekä niihin saatuja vastauksia haastattelujen pohjalta. Käsittelen tässä luvussa niitä asioita, jotka nousivat haastatteluissa esiin sekä vertailen haastateltavien vastausten yhteneväisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Jaan tämän luvun kahteen pääkohtaan tutkimuskysymyksiäni mukaan, joita olivat:

1. Millainen vaikutus työkavereilla on työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon ja miten se näkyy jokapäiväisessä työn tuloksessa?
2. Millainen on hyvä työkaveri?

Käytän tässä luvussa myös aiempaa aiheeseen viittaavaa opinnäytetyötä (Kangastupa & Kinnunen, 2018) apuna ja vertailen siinä saatuja tutkimuksen tuloksia omaan tutkimukseeni. Tämä aikaisempi opinnäytetyö on suoritettu kvantitatiivista menetelmää käyttäen ja se on kohdistettu Mikkelin sekä Seinäjoen poliisiasemien poliiseihin. Heidän opinnäytetyönsä tarkasteli työyhteisöä ja sen vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Tässä luvussa keskityn pääosin heidän opinnäytetyönsä Seinäjoen poliisiaseman tuloksiin, sillä oma tutkimukseni oli suunnattu Seinäjoen poliisiaseman poliiseille.

6.1 Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen

Yksi opinnäytetyöni tutkimuskysymyksistäni käsitteli työkavereiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Haastateltavat kertoivat, että vuorovaikutus työkavereiden kanssa on jatkuvaa sektorista ja virka- asemasta riippumatta. Siksi on tärkeää, että se on toimivaa ja ilmapiiri on hyvä. Haastatteluissa nousi esiin myös se, että vuorovaikutuksessa ollaan pääasiassa oman ryhmän kanssa, mutta vuorovaikutusta muiden ryhmien kanssa tulee vähissä määrin. Valvonta- ja hälytyssektorilla eli kenttätöskentelyssä molemmat haastateltavat sanoivat, että pääasiassa vuorovaikutuksessa ollaan oman ryhmän kanssa ja vielä tiiviimmin partiokaverin kanssa, kun taas rikostorjuntasektorilla vuorovaikutuksessa oltiin koko ryhmän kesken. Kenttätöskentelyn osalta vuorovaikutusta muiden ryhmien kanssa tulee vuorovaihdon yhteydessä, milloin on hyvä hetki jutella työvuoron aikana tapahtuneista tärkeistä asioista. Rikostorjunnan sektorilla eli tutkinnassa vuorovaikutuksessa ollaan muiden ryhmien kanssa pääasiassa silloin, kun poistutaan ryhmätyötilasta muihin tiloihin. Yksi haastateltavista nosti esiin myös sen, että säännöllistä vuorovaikutusta tulee myös tekniikan ja lupahallinnon sektoreiden kanssa.

Jokainen haastateltavista koki, että työkavereilla on suuri vaikutus heidän omaan työssä jaksamiseensa. Haastateltavat kertoivat esimerkkeinä sen, että etenkin tutkinta on kuin ryhmätyötä, joka toimii silloin, kun ryhmässä on hyvä ilmapiiri ja asioista keskustellaan. Rikostorjuntasektorin

osalta yksi haastateltavista kertoi, että jopa sanomalla sanan ”Kiitos”, voi olla vaikutusta positiiviseen mielialaan työpäivän aikana.

Kangastuvan sekä Kinnusen opinnäytetyön tutkimuksen tulokset osoittivat, että Seinäjoen poliisiasemalla työskentelevät poliisit arvioivat työyhteisöään pääosin positiivisesti (Kangastupa & Kinnunen 2018, 79). Kuten myös omassa tutkimuksessani ilmeni, niin haastateltavat olivat tyytyväisiä työyhteisöön ja koki sen merkitykselliseksi oman työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta.

Työilmapiirillä tarkoitetaan organisaatiossa työskentelevien henkilöiden havaintojen summana. Hyvän työilmapiirin piirteisiin kuuluvat hyvät käytöstavat, hyvä tiedonkulku, yhteisöllisyys ja yhteishenki. (Rauramo 2008, 124–126.) Hyvä työilmapiiri myös lisää työntekijöiden voimavaroja ja se vahvistaa työyhteisön jäsenen työhyvinvointia. Käsitteen määrittely on haastavaa, mutta jokainen haastateltava pystyi kertomaan, millaisena he kokevat työilmapiirin Seinäjoen poliisiasemalla.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulokset osoittivat, että jokaisen haastateltavan mielestä työilmapiirissä on parannettavaa.

Aina löytyy parannettavaa. On tiettyjä asioita mihin työilmapiiri voi parantaa vaan olemalla oma itsensä.

Aiemmassa aiheeseen liittyvässä opinnäytetyössä on myös kysytty työilmapiiristä, ja onko siinä parannettavaa. Sen tulokset osoittivat sen, että Seinäjoen vastaajista enemmistö koki, että työilmapiiri oli hyvä. Suurin osa kuitenkin koki myös, että työilmapiirissä olisi silti parantamisen varaa. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 79.) Samanlaisia kokemuksia oli nähtävillä myös omassa opinnäytetyössäni ja sen tutkimuksen tuloksissa.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin myös sitä, onko Seinäjoen poliisiasemalla sektoreiden välisiä eroavaisuuksia työssä jaksamisen näkökulmasta. Kolme haastateltavaa toimivat rikostorjuntasektorilla ja kaksi valvonta- ja hälytyssektorilla. Tutkimuksen tuloksien analysoinnissa huomasi, että molempien sektoreiden kohdalla puhutaan hyvin samanlaisista asioista. Jokainen haastateltavista koki, että työkavereilla on merkitystä työssä jaksamiseen. Eroavaisuus tuloksissa ilmeni kuitenkin siinä, että kenttätoiminnassa kahden ihmisen välinen vuorovaikutus on paljon kriittisempi, kuin tutkinnan sektorilla. Kenttätoiminnassa toimitaan pääsääntöisesti yhden ihmisen kanssa koko vuoron ajan, kun taas tutkinnassa tehdään itsenäistä työtä muiden ryhmäläisten kanssa samoissa tiloissa. Tästä päätelmänä voisikin sanoa, että molemmilla sektoreilla työkavereilla on merkitystä yksilön työssä jaksamiseen, mutta se ilmenee eri tavalla.

Kangastupa sekä Kinnunen opinnäytetyössään kertoi omissa tutkimuksen tuloksissaan siitä, että molemmat rikostorjunta- sekä valvonta- ja hälytyssektorin henkilöstö olivat hyvin samoilla linjoilla suurimmasta osasta kysyttäviä asioita, eikä tällöin huomattavia eroavaisuuksia tuloksissa tullut. Kuitenkin heidän tutkimuksensa tuloksissa rikostorjunnan henkilöstö koki työyhteisön tukevan työssä jaksamista valvonta- ja hälytyssektoria paremmin. Kuitenkaan heidän tutkimuksessaan ei ollut suuresti havaittavissa sitä, että sektorit kokisivat työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiin eri tavalla. (Kangastupa & Kinnunen 2018, 82.) Tämä eroaa omasta tutkimuksestani siten, että tutkimuksessani ei ollut havaittavissa eroavaisuuksia sen osalta, että miten paljon työkaverit vaikuttavat työssä jaksamiseen eri sektoreiden välillä. Kyseeseen tuli kuitenkin se, että työkavereiden rooli työssä jaksamisen näkökulmasta on erilainen kenttätoiminnassa sekä tutkinnassa.

Omat odotukseni työkavereiden vaikutuksesta työssä jaksamiseen Seinäjoen poliisiaseman rikostorjunta- ja valvonta- ja hälytyssektorilla oli se, että sektoreiden ja ryhmien välillä olisi ollut havaittavissa eroavaisuuksia. Kuitenkin tekemäni tutkimus osoitti sen, että eri sektoreiden välillä työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen on melko yhteneväinen. Oma oletukseni oli myös se, että näiden kahden sektorin välillä on eroavaisuuksia siinä, miten työkavereiden vaikutukset ilmenevät. Tutkimuksen tulokset osoittivat sen, että kenttätoiminnassa partiokaverilla on suurin merkitys siihen, miten työvuorossa jaksaa, kun taas tutkinnassa vaikutusta on koko ryhmällä.

6.2 Työkavereiden vaikutus työn tulokseen

Yhtenä asiana tutkimuksessani halusin selvittää sitä, millaisia vaikutuksia haastateltavat kokivat työkavereilla olevan tekemänsä työn tulokseen. Tutkimuksesta ilmeni, että työkavereilla voi olla suurikin vaikutus työn tulokseen sektorista riippumatta.

Valvonta- ja hälytyssektorin osalta haastateltavat kertoivat, että mikäli partiokaveri on sellainen, että ilmapiiri on hyvä, niin sillä on positiivinen vaikutus työn tulokseenkin. Tällä partion välisellä vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä on suora vaikutus siihen, miten poliisi asiakkaitaan kohtaan päivittäin. Sama asia on nähtävissä myös käänteisesti. Mikäli partiokaverin kanssa ei toimi yhteistyö, on sillä vaikutusta siihen, miten partiolle määrättyjä työtehtäviä hoidetaan.

Rikostorjuntasektorilla haastateltavat korostivat sitä, että yhdessä tekeminen ja muiden auttaminen heidän tutkittavissa jutuissaan edistävät työn tulosta. Esiin nousi esimerkkejä, että työkavereilta voi saada näkökulmia sekä ajatuksia, mitä ei välttämättä itse olisi ajatellutkaan, mikä vaikuttaa laadukkaampaan lopputulokseen. Yhdessä haastattelussa nostettiin esiin myös toisten tutkijoiden auttaminen tietoteknisissä asioissa, mikä parantaa työn tulosta.

Odotukseni oli, että työkavereilla on merkittävä vaikutus työn tulokseen sektorista riippumatta. Halusin selvittää sitä, minkälainen vaikutus työkavereilla on haastateltavien aikaan saamiin tuloksiin. Oletin, että työkavereiden vaikutukset ilmenevät eri tavalla eri sektoreiden välillä. Rikostorjuntasektorilla odotin työkavereiden vaikutuksen olevan sellainen, että se on tutkittavissa jutuissa toisen auttamista. Valvonta- ja hälytyssektorilla puolestaan odotin työkavereilla olevan enemmänkin henkinen vaikutus työn tulokseen. Toisin sanoen tutkinnan sektorilla työkavereiden vaikutus on työn tuloksessa auttamista ja yhdessä pohtimista, mutta kenttätoiminnassa työn tulokseen vaikuttaa partion välinen vuorovaikutus. Tutkimuksen tulokset siis osaltaan vastasivat omia odotuksiani asian suhteen.

6.3 Hyvä työkaveri

Toinen tutkimuskysymykseni käsitteli hyvän työkaverin piirteitä. Haastateltaville esitin kysymyksen, että millainen on hyvä työkaveri. Kuten jo aiemmin tämän opinnäytetyön teoriaosiossa kerroin, luotettavuus on yksi tärkeimmistä ja eniten esille nostetuista hyvän työkaverin piirteistä.

Luottamuksella on vaikutus työyhteisön ja siinä työskentelevien henkilöiden kesken tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Esimerkiksi mikäli työntekijä sanoo tekevänsä jonkin tehtävän, pystyy työntekijä luottamaan siihen, että hän sen myös hoitaa. Eli toisin sanoen luotamme siihen, että työkaveri pitää suullisen lupauksensa. (Silvennoinen 2004, 72.) Tämän kaltaisia asioita nostettiin esiin myös haastatteluissa. Etenkin kenttätoiminnassa työskentelevät haastateltavat kertoivat siitä, että on tärkeää pystyä luottamaan työkaverin lupauksiin omien tehtäviensä hoitamisesta. Eli haastateltavat kokevat tärkeänä, että työkaveri pystyy pitämään suullisen lupauksensa.

Luottamusta ja luotettavuutta pidettiin tärkeänä sektorista riippumatta. Myös tutkinnan sektorilla haastateltavat kertoivat vastaavia asioita, että on tärkeää pystyä luottamaan työkaverin hoitavan hänelle määrätty tehtävät. Haastatteluissa kerrottiin myös, että luottamus työyhteisön kesken kulkee läpi kaikissa työtehtävissä ja on nähtävissä joka päivä.

Toinen haastatteluissa esille nostettu hyvän työkaverin piirre oli ammattitaitoisuus. Kaksi haastateltavaa piti tärkeänä sitä, että työkaverit omaavat tarvittavaa ammattitaitoisuutta, jotta tehtävien hoitaminen on sujuvaa, mikä lisää myös luottamusta työkavereiden välillä.

Yksi haastateltavista kertoi hyvän työkaverin piirteeksi yhteistyökyvyn. Se on tärkeää, koska hän koki, että työpaikalla heidän tekemänsä työ on ryhmätöitä. Haastatteluissa hän kertoi, että poliisin työtä voisi tehdä myös sulkemalla muuta pihalle, mutta se on kaikkien etu, että työntekijä omaa hyvät yhteistyötaidot.

Yksi tärkeä pointti, mikä yhdessä haastattelussa nousi esille, oli työkaverin tervehtiminen. Pienilläkin asioilla voi olla vaikutusta siihen, miten raskaaksi työpäivä koetaan ja miten työ vaikuttaa henkilökohtaiseen jaksamiseen.

Hyvä työkaveri on sellainen, että se tulee aamulla töihin ja osaa sanoa "hei, mitä kuuluu?"

7 POHDINTA

Kun valitsin aihetta opinnäytetyölleni, halusin että se on itselleni tärkeä ja mielenkiintoinen. Aloitin oman harjoitteluni Pohjanmaan poliisilaitoksen Seinäjoen poliisiaseman rikostorjunta- eli tutkinnan sektorilla. Täytyy sanoa, että sinne meneminen jännitti. Mielessäni pyöri vain se, että miten tulen pärjäämään, minkälaista työ käytännössä on, olenkohan riittävän hyvä ja minkälaisia työkaverini ovat. Se oli itselleni kuin hyppy tuntemattomaan. Kuitenkin ensimmäisten päivien jälkeen nämä aiemmat ajatukset olivat muuttuneet sellaisiksi, että tästäkö minulle maksetaan, tähän on parasta työtä ikinä ja työkaverini ovat mahtavia.

Työkavereiden merkitys omalla harjoittelujaksollani oli merkittävä. Minulle sanottiin heti aluksi, että on parempi kysyä, kuin tehdä omin päin ja mahdollisesti väärin. Työkaverini olivat jokainen sellaisia, että he auttoivat mielellään ja tukivat minua, kun työssäni tuli jokin este, mistä en osannut edetä. He olivat myös rohkaisevia, ymmärtäväisiä sekä luotettavia. Sanoisinkin, että melko nopeasti he eivät enää olleet vain työkavereita, vaan ystäviä. Jokainen heistä on antanut oman panoksensa sen eteen, miten hyvä oma harjoittelukokemukseni oli.

Sain myös huomata sen, että etenkin ensimmäisen työviikon aikana olin todella väsynyt kaikesta tiedon määrästä, mitä minä olin saanut. Myös tämän asian työkaverini ymmärsivät ja jaoimme kokemuksia kukin omilta harjoitteluajoiltamme. Työkavereilla oli todella suuri vaikutus omalla kohdallani siinä, minkälaisen kokemuksen sain työharjoittelussani. En muista yhtään päivää, että olisi ärsyttänyt mennä töihin tai nähdä jotain työkaveria. Silloin mietin myös asiaa toisin päin. Miten sitten huono työyhteisö vaikuttaisi omaan työssä jaksamiseen? Olisiko töihin yhtä mukava mennä, jos siellä olisi henkilöitä, kenen kanssa ei tulisi toimeen? Voinkin sanoa, että olen todella kiitollinen omista työkavereistani harjoittelujaksollani.

Olin jo aiemmin miettinyt opinnäytetyöni aihetta siten, että se olisi itselleni tärkeä ja ajankohtainen. Tiesin, että halusin tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka liittyy jollain tavalla työyhteisöön ja työhyvinvointiin. Keskustelinkin aiheesta useamman henkilön kanssa, jolloin yksi työkaverini nosti esiin aiheen ”Työkavereiden vaikutus työssä jaksamiseen.” Aloin miettimään ehdotettua aihetta ja koin sen mielenkiintoisena, ajankohtaisena ja itselleni tärkeänä. Päätin, että se tulee olemaan opinnäytetyöni aihe.

Valitsin tutkimukseni tyyliksi haastattelututkimuksen, koska tällöin pystyn haastateltavien kanssa yhdessä juttelemaan ja käymään läpi asioita, joita he nostavat haastatteluissaan esille. Olen myös itse ulospäinsuuntautunut ihminen, joten koen, että ihmisten kanssa jutteleminen ja erilaisten asioiden läpi käyminen tulee itselleni luonnostaan. Tiesin myös melko nopeasti, että keitä ovat ne henkilöt, joita haluan haastatella. Halusin opinnäytetyöhöni sellaisia haastateltavia, jotka uskaltavat ja

voivat puhua asioista tavalla, miten ne oikeasti ovat. Halusin myös, että haastateltavat itse ovat kiinnostuneita aiheesta, jolloin haastattelu etenee omalla painollaan. Huomasinkin haastatteluja tehdessäni, että valintani olivat osuneet oikeisiin henkilöihin. Haluan osoittaa haastateltavilleni suuren kiitoksen siitä panoksesta, minkä he antoivat tätä työtä varten.

Tämän työn kirjoittamisprosessi oli melkoista vuoristorataa. Välillä tuntui, että kirjoittaminen ei edistynyt, mutta välillä tuntui taas siltä, että tekstiä olisi enemmän, mitä ehtii kirjoittaa. Kuitenkin koko opinnäytetyöprosessi on kokonaisuutena katsoen onnistunut. Suurimmat onnistumisen hetket tunsin silloin, kun löysin itseäni kiinnostavan ja mielestäni ajankohtaisen aiheen ja silloin, kun pääsin tekemään haastattelut sekä analysoimaan ja kirjoittamaan niistä.

Näen aiheen myös hyvänä, koska se ei ole suunnattu täysin poliisin ammattiin. Aihe koskettaa jokaista työyhteisössä työskentelevää henkilöä. Jos tällä opinnäytetyöllä on vaikutusta edes yhden työntekijän työssä jaksamisen edistämiseen, olen mielestäni onnistunut. Vietämme töissä kuitenkin suurimman osan elämästämme, joten on tärkeää miettiä, miten me töissä jaksamme, millaisia työkavereita olemme ja millaisia haluamme olla. Sillä voi olla odotettua suurempi vaikutus omassa hyvinvoinnissa

Jatkoa ajatellen olisi hieno nähdä tutkimuksia niistä henkilöistä, jotka ovat kokeneet burnoutin ja millaisia vaikutuksia työyhteisöllä, ja työkavereilla on ollut siinä tilanteessa. Onko työyhteisö kenties ajanut poliisin loppuun palamisen partaalle? Ovatko työkaverit auttaneet pääsemään siitä yli? Olisi mielenkiintoista nähdä etenkin poliisin ammatin näkökulmasta, onko työyhteisö vaikuttanut loppuun palamisen syntyyn tai sen parantumiseen sekä mitkä ovat olleet ne toimenpiteet työyhteisön sisällä, kun on havaittu toisen työntekijän olevan uupunut.

7.1 Eettisyys

Opinnäytetyön tulee perustua hyvään tieteelliseen käytäntöön. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa noudatetaan esimerkiksi rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta esimerkiksi tulosten tallentamisessa ja tutkimusten arvioinnissa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös, että tutkija ottaa huomioon muiden tutkijoiden tekemiä töitä ja käyttää työssään asianmukaisia viittauksia ja antaa heidän tekemälleen työlleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen. (TENK.) Tässä työssä käytettyjen lähteiden viittaukset ovat merkitty asianmukaisesti ja aiempiin tutkimuksiin viittaavat kohdat ovat merkitty oikein ja siten, että ne ovat säilyttäneet arvonsa.

Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu myös, että tutkimus suunnitellaan sekä toteutetaan vaatimusten edellyttämällä tavalla (TENK). Tämän opinnäytetyön tutkimusosion aineiston keräsin haastattelujen avulla. Tutkimuksesta saatu aineisto on ollut äänitettynä ja tallennettuna vaatimusten edellyttämällä

tavalla vain tutkijan käytössä. Tutkimuksesta saatua aineistoa on avattu tähän opinnäytetyöhön, jonka jälkeen alkuperäinen aineisto hävitetään. Tarvittavan tutkimusluvan tätä tutkimusta varten hain Pohjanmaan poliisilaitokselta. Opinnäytetyöni on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista. En ollut esteellinen tämän työn tekemiseen.

LÄHTEET

Ammattiliitto PRO

<https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyossa-jaksaminen#bcb83813>

Luettu 30.10.2022

Eskola, J & Suoranta, J 1998: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Finla Työterveys 2020

[Hyvä työilmapiiri on jokaisen vastuulla - Finla Työterveys](#)

Luettu 10.10.2022

Furman, B & Ahola, T & Hirvihuhta, H 2004: Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki, Tammi.

Hirsjärvi, S & Hurme, H 2008: Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Yliopiston paino.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL: Työssä jaksaminen

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Luettu 08.10.2022

Järvinen, P 2017: Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki, Alma Talent.

Kangastupa, V. & Kinnunen, S. 2018: Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin.

Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö

Kaunisto, J 2021: teoksessa Kaunisto, J & Hyyti, J & Koskelainen, M & Nieminen, A 2021: Poliisityön psykologia. Tampere, Grano Oy.

Leppänen, A 2002: teoksessa Lindström, K & Leppänen, A 2002: Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Paju, S 2019: Filosofian akatemia: Sisäinen motivaatio

<https://filosofianakatemia.fi/blogi/sisaisesta-motivaatiosta-tuottavuutta-ja-tuottavuudesta-sisaisesta-motivaatiota/>

Luettu 08.11.2022

Rauramo, P 2008: Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki, Edita.

Saari, T & Ellonen, N & Vuorensyrjä, M 2019: Employee well-being of Finnish criminal investigators – mixed methods approach. International Journal of Organization Theory & Behavior.

Sarkkinen, M 2017: Työterveyslaitos: Hyvä työkaveri pysyy rinnalla myös vastoinkäymisissä

<https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyokaveri-pysyy-rinnalla-myos-vastoinkaymisissa>

Luettu 07.11.2022

Silvennoinen, M 2004: Vuorovaikutuksen avaimet. Helsingin, Talentum.

Sinetti-uutiset 2022: Työhyvinvointi – Mitä se on? Poliisin valtakunnallinen intranet.
Luettu 02.11.2022

Suomi.fi 2022: Yhteistoimintalaki

<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyoehdoista-sopiminen-ja-yhteistoiminta/yhteistoimintalaki>

Luettu 03.11.2022

Talentia: Työyhteisö

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

Luettu 08.10.2022

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017: Sosiaalinen toimintakyky

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalinen-kuntoutus/kuntakysely/sosiaalinen-toimintakyky>

Luettu 07.11.2022

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022: Mitä toimintakyky on?

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Luettu 07.11.2022

Turunen, S 2022: Proakatemia: Sisäinen motivaatio

<https://esseebankki.proakatemia.fi/sisainen-motivaatio-3/>

Luettu 08.11.2022

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK)

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>

Luettu 08.11.2022

Työterveyslaitos (A): Elintavat

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Luettu 09.10.2022

Työterveyslaitos (B): Työkyky

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Luettu 08.10.2022

Työturvallisuuskeskus 2018: Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan

<https://ttk.fi/julkaisu/keinoja-tyon-kuormittavuuden-hallintaan/>

Luettu 09.10.2022

Työturvallisuuskeskus 2021: Yhteistoiminta ja vuorovaikutus työpaikan arjessa

<https://ttk.fi/julkaisu/yhteistoiminta-ja-vuorovaikutus-tyopaikan-arjessa/#c53e2aca>

Luettu 09.10.2022

Työturvallisuuskeskus (A): Työyhteisö

<https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/>

Luettu 09.10.2022

Työturvallisuuskeskus (B): Vuorovaikutustaidot

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/>

Luettu 10.10.2022

Uusitalo-Arola, L & Katinka, T & Rossi, H 2022: Duodecim Terveyskirjasto: Työuupumus

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Luettu 1.11.2022

LIITE 1 Haastattelurunko

Työkaverien merkitys työssä jaksamiseen

Opinnäytetyön haastattelupohja

Tekijä: Lauri Kähkönen

Tekovuosi: 2022

Oppilaitos: Poliisiammattikorkeakoulu

Tutkimustyyppi: Haastattelututkimus

Ohjeita: Vastaa omien ajatusten ja havaintojen pohjalta. Jos pystyt, niin kerro esimerkkejä tai perusteluita argumenteille.

Taustatiedot

1. Kuinka vanha olet?
2. Miten kauan olet työskennellyt poliisina?
3. Mikä on sinun virka-asemasi?
4. Minkälaisissa työtehtävissä olet ollut ja olet nyt tällä hetkellä?
5. Mikä on sinun työnkuvasi omassa ryhmässäsi?

Kysymykset

1. Miten paljon olet tekemisissä työkavereiden kanssa omassa työssäsi?
2. Ovatko nämä henkilöt pääasiassa omasta ryhmästäsi, vai oletko vuorovaikutuksessa myös muiden ryhmien henkilöiden kanssa?
3. Minkälaisia vaikutuksia työkavereillasi on omaan työssä jaksamiseesi tai työmotivaatioosi?
4. Minkälainen merkitys ja rooli työkavereilla on töissä viihtymiselle (ja työssä jaksamisessa?)
5. Onko työkaverien merkitys työssä jaksamisessa kasvanut/laskenut vuosien varrella ollessasi poliisina? Miten/perustele.

6. Jos/kun olet työskennellyt myös VHS(RTS)-sektorilla, onko työkavereiden merkityksellä eroja RTS(VHS)-sektoriin verrattuna? Entä eri ryhmien välillä? (Työssä jaksamisen ja työilmapiirin näkökulmasta katsottuna)
7. Jos olet työskennellyt eri laitoksilla, onko niissä eroja? (Työssä jaksamisen ja työilmapiirin näkökulmasta katsottuna)
8. Oletko huomannut työkavereilla olevan positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia tekemäsi työn tulokseen? Miten se näkyy käytännössä?

Positiiviset:

Negatiiviset:

9. Onko mielestäsi työilmapiirissä parannettavaa?
10. Millainen on hyvä työkaveri?