



# Työhyvinvointikysely Pohjanmaan poliisilaitoksella

Timo Suominen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Työhyvinvointikysely Pohjanmaan poliisilaitoksella

Timo Suominen  
Turvallisuus ja riskienhallinta  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2023

Timo Suominen

**Työhyvinvointikysely Pohjanmaan poliisilaitoksella**

Vuosi

2023

Sivumäärä

52

---

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijöiden jaksamiselle ja työn tavoitteiden saavuttamiselle. Työhyvinvointiin panostaminen on sekä työnantajan että työntekijän harteilla. Työntekijän vastuulla on omasta jaksamisesta huolehtiminen sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. Työnantajalta tarvitaan selkeät pelisäännöt, jotka edesauttavat työntekijää sopeutumaan uutena työntekijänä työyhteisöön ja sen kulttuuriin. Myös kokeneiden työntekijöiden on tarpeen kerrata työpaikan pelisäännöt aika ajoin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tunnistaa Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilöstön työhyvinvointiin liittyviä vahvuuksia ja kehityskohteita. Aloite työhyvinvointikyselyn tekemiseen tuli opinnäytetyön tekijältä ja opinnäytetyöhön liittyvä kysely tehtiin yhteistyössä poliisilaitoksen hallintopäällikön kanssa. Vastaavanlaista, miehistöön kuuluvan henkilön toteuttamaa työhyvinvointiin liittyvää kyselyä ei opinnäytetyön tekijän tietojen mukaan ole aikaisemmin tehty Pohjanmaan poliisilaitoksella. Lähtökohtaisesti työhyvinvointiin liittyvät kyselyt tehdään poliisilaitoksen työterveyden, poliisihallituksen tai poliisijärjestöjen liiton taholta.

Koko Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilöstölle osoitettu kysely toteutettiin syksyllä 2022. Kysely julkaistiin poliisin sisäisessä intranetissä sekä lähetettiin henkilöstölle myös sähköpostitse tavoitettavuuden varmistamiseksi. Sähköpostitse viesti lähetettiin yhteensä 644 henkilölle ja vastausaika oli 18 päivää. Kyselyn aikana henkilöstölle lähetettiin muistutusviesti sähköpostilla kyselyyn vastaamisesta. Kysely tehtiin henkilöstölle anonyymina. Henkilöstölle oli kyselyssä yhteensä 22 kysymystä, kysymysmuotojen ollessa monivalinta- sekä asteikkoon perustuvia. Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 186 kappaletta ja vastausprosentti oli 28,9. Keskimääräinen vastausaika kyselyssä oli 17 minuuttia ja 29 sekuntia.

Opinnäytetyön tuloksena tunnistettiin henkilöstön havaitsemia vahvuuksia ja kehittämiskohteita työhyvinvointiin liittyen. Kyselyn tulosten mukaan työhyvinvointia on tarpeen kehittää Pohjanmaan poliisilaitoksella. Tärkeimpinä kehityskohteina tunnistettiin, että poliisilaitoksen johdon tulisi kuunnella henkilöstöä ja myös näkyä henkilöstön parissa. Henkilöstön kuulemisen tärkeys tuli esiin tuloksissa kaikissa eri vastausryhmissä. Tulosten mukaan kehittämistä toivotaan myös henkilöstön arvostamisen, avoimuuden ja tiedottamisen suhteen. Päälystö- ja lähiesimiestason vastaajat toivoivat tasapuolisempaa töiden jakamista, avoimuutta ja lisää tukea työn tekemiseen. Työhyvinvoinnin vahvuuksina kyselyssä tunnistettiin työkaverit, työterveyspalvelut sekä mahdollisuus työpaikkaliikuntaan.

Tästä opinnäytetyöstä saatuja johtopäätöksiä voidaan käyttää Pohjanmaan poliisilaitoksella työhyvinvointiin liittyvässä kehittämistyössä. Tulosten perusteella Pohjanmaan poliisilaitoksella on työhyvinvointiin liittyen tekemistä. Tehtävää riittää myös organisaation työhyvinvoinnin tavoitteiden jalkauttamisessa selkeämmin koko henkilöstön tietoisuuteen.

Timo Suominen

**Occupational Well-Being Survey in the Ostrobothnia Police Department**

Year

2023

Pages

52

Well-being at work is of great importance to employees' coping and achieving work goals. Investing in well-being at work is on the shoulders of both the employer and the employee. It is the employee's responsibility to take care of their own self-sufficiency and to follow the rules and instructions of the workplace. The employer needs clear rules for the game, which will help the employee to adapt as a new employee to the work community and its culture. Even experienced employees need to be reminded of the rules of the workplace from time to time.

The purpose of this thesis was to identify the strengths and areas for development related to the occupational well-being of the staff of the Ostrobothnia Police Department. The initiative to make a job well-being survey came from the author of the thesis, and the survey related to the thesis was carried out in cooperation with the administrative manager of the police department. As far as the author of the thesis knows, a similar survey related to work well-being carried out by a person belonging to the staff has not been previously conducted in the Ostrobothnia Police Department. In principle, surveys relating to occupational well-being are conducted by the police department's occupational health service, the National Police Board, or the Union of Police organizations.

The survey addressed to the entire staff of the Ostrobothnia Police Department was carried out in the fall of 2022. The survey was published in the police's internal intranet and was also sent to the staff by email to ensure accessibility. The message was sent by e-mail to a total of 644 people and the response time was 18 days. During the survey, a reminder message about answering the survey was sent to the staff via e-mail. The survey was conducted anonymously for the staff. There was a total of 22 questions for the personnel in the survey, the question formats being multiple-choice and scale-based. A total of 186 responses to the survey was received and the response rate was 28.9%. The average response time in the survey was 17 minutes and 29 seconds.

As a result of the thesis, the personnel's perceived strengths and areas for development related to well-being at work were identified. According to the results of the survey, it is necessary to develop occupational well-being in the Ostrobothnia Police Department. It was identified as the most important areas for development that the management of the police department should listen to the personnel and be visible among the personnel. The importance of consulting the personnel came out in the results in all different answer groups. According to the results, development is also desired in terms of valuing the personnel, transparency and information. The respondents at the supervisor and immediate supervisor level wished for a more equal distribution of work, transparency and more support for doing the work. The strengths of well-being at work were identified in the survey as co-workers, occupational health services and the opportunity for workplace exercise.

The conclusions obtained from this thesis can be used in development work related to occupational well-being in the Ostrobothnia Police Department. Based on the results, the Ostrobothnia Police Department has work to do in relation to occupational well-being. The organization's occupational well-being goals also need to be more clearly known by all personnel.

Keywords: coping at work, occupational well-being, police,

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 6  |
| 2   | Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja keskeiset käsitteet .....    | 7  |
| 2.1 | Työn tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys .....                 | 7  |
| 2.2 | Keskeiset käsitteet .....  | 7  |
| 3   | Työhyvinvointi .....   | 8  |
| 3.1 | Työhyvinvoinnin määritelmää .....                                | 8  |
| 3.2 | Työhyvinvoinnin historiaa Suomessa .....                         | 12 |
| 3.3 | Organisaation ja työnantajan vastuu työhyvinvoinnista .....      | 13 |
| 3.4 | Työntekijän vastuu työhyvinvoinnista .....                       | 15 |
| 4   | Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät .....                        | 17 |
| 4.1 | Kysely .....   | 17 |
| 4.2 | Kyselyssä kerätyn tiedon analysointi .....                       | 18 |
| 4.3 | Tulosten teemoittelu .....                                       | 19 |
| 5   | Opinnäytetyön prosessi .....                                     | 20 |
| 6   | Tulokset .....   | 21 |
| 6.1 | Vastaaajien taustatiedot .....                                   | 21 |
| 6.2 | Vahvuudet ja kehityskohteet .....                                | 25 |
| 6.3 | Heikkoudet ja kehityskohteet .....                               | 27 |
| 6.4 | Johdon ja henkilöstön aloitteita hyvinvointiin liittyen .....    | 31 |
| 7   | Johtopäätökset ja oman työn arviointi .....                      | 34 |
| 7.1 | Työhyvinvoinnin vahvuudet .....                                  | 34 |
| 7.2 | Työhyvinvoinnin kehityskohteet ylimmän johdon suuntaan .....     | 34 |
| 7.3 | Työhyvinvoinnin kehityskohteet päällystön suuntaan .....         | 36 |
| 7.4 | Työhyvinvoinnin kehityskohteet lähiesimiesten suuntaan .....     | 37 |
| 7.5 | Työhyvinvoinnin kehityskohteet henkilöstön itsensä suhteen ..... | 38 |
| 7.6 | Työhyvinvoinnin säännöllinen seuraaminen .....                   | 39 |
| 7.7 | Oman työn arviointi .....  | 40 |
|     | Lähteet .....  | 42 |
|     | Kuviot .....   | 45 |
|     | Liitteet .....   | 46 |

## 1 Johdanto

Työssä jaksaminen ja työn yhteensovittaminen perhe-elämän kanssa ovat tämän päivän haasteita työelämässä. Myös työhyvinvoinnin merkitys on tunnistettu, sillä se vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Tyytyväinen työntekijä tekee myös parempaa tulosta kuin tyytymätön. Sosiaali- ja terveysministeriön (2023) mukaan työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, sekä myös terveydestä ja turvallisuudesta. Työhyvinvointia vahvistavat hyvä työilmapiiri, motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito.

Työhyvinvoinnilla voidaan katsoa olevan suuri merkitys työntekijöiden jaksamiselle ja työn tulosten saavuttamiselle. Työhyvinvointiin panostaminen on sekä työnantajan että työntekijän harteilla. Työntekijän vastuulla on omasta jaksamisesta huolehtiminen sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. Työnantajalta tarvitaan selkeät pelisäännöt, jotka edesauttavat työntekijää sopeutumaan uutena työntekijänä työyhteisöön ja sen kulttuuriin. Myös kokeneiden työntekijöiden on tarpeen kerrata työpaikan pelisäännöt aika ajoin.

Työntekijöiden eläkeikä on kasvanut vuosikymmenten vaihtuessa. Tavoite-eläkeikä 1960-luvulla syntyneillä on 65 vuotta, mutta 1988-luvulla syntyneille ei lasketa tavoite-eläkeikää lainkaan (Työeläke, 2023). Tämä vaatii työntekijöiltä parempaa fyysistä ja henkistä kuntoa sekä työkyvyn ylläpitämistä. Myös motiivi työnteolle on muuttunut. Vielä 1950-luvulla työntekijöiden keskeiset motiivit työnteolle olivat raha ja toimeentulo. Tänä päivänä nuoret työntekijät arvostavat työssä viihtymistä, haasteellisuutta sekä kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia. (Virolainen 2012, 9.) Marraskuussa 2022 julkaistu Akava Works -työeläkekyselyn tuloksissa heijastuu työntekijöiden halu vaikuttaa omaan työhönsä, vähentää kiirettä, saada joustavat työajat sekä varmuus omasta työpaikasta (Akava Works, 2022).

Työhyvinvoinnin tutkimuksissa painottuivat vielä 2000-luvun alussa työpahoinvointi ja sen ilmiöiden ja oireiden selvittäminen. Nykyään työhyvinvoinnin tutkimuksissa tarkastellaan työn imua sekä työssä voimaantumista (Virolainen 2012, 9). Myös johtamistapa on kehittynyt. Tästä esimerkkinä on valmentava johtaminen, jossa esimies kysymällä, kannustamalla ja kuuntelemalla haastaa työntekijöitä itseään löytämään ratkaisuja, oivalluksia ja ideoita työn suorittamiseen mahdollisimman tehokkaasti. Valmentava johtamisen menetelmillä yksilö pystyy kehittymään niin työ- kuin yksityiselämässäänkin.

## 2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tarkoitus tavoitteineen sekä tutkimuskysymys. Lisäksi esitellään opinnäytetyön hyödyntämisen mahdollisuus tulevaisuudessa. Luvun lopussa esitellään tekstissä esiintyvät käsitteet.

### 2.1 Työn tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tunnistaa Pohjanmaan poliisilaitoksen miehistön työhyvinvointiin liittyviä vahvuuksia ja kehityskohteita. Työn tavoitteena on, että opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään Pohjanmaan poliisilaitoksella työhyvinvointiin liittyvässä kehittämistyössä tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä tutkimuskysymys on seuraava:

Mitkä ovat hyvinvoinnin kannalta keskeiset vahvuudet ja kehityskohteet Pohjanmaan poliisilaitoksella?

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan työhyvinvointia Pohjanmaan poliisilaitoksella. Aiheen rajauksesta Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 81) mukaan yleisimpiä virheitä tutkimuksessa ovat aihepiirin liian laaja otanta sekä tutkimusongelman erillään pitäminen ongelmista, joista jokapäiväisessä elämässä yleensä keskustellaan.

### 2.2 Keskeiset käsitteet

Poliisin viranhaltijat määräytyvät valtioneuvoston asetuksen mukaan. Valtioneuvoston asetus poliisista (1080/2013) määrittää, mihin kategoriaan poliisissa toimiva viranhaltija kuuluu. Päälystöön kuuluvat poliisilaitoksen poliisipäällikkö, ylikomisariat, tutkinnan ja kentän komisarioiden virassa toimivat henkilöt. Alipäälystöön kuuluvat ylikonstaapelin ja rikosylikonstaapelin tehtävissä toimivat ryhmänjohtajat ja vararyhmänjohtajat. Miehistöön kuuluvat vanhempi konstaapeli, vanhempi rikoskonstaapeli, nuorempi konstaapeli. Lisäksi poliisissa toimii siviilihenkilöitä eri tehtävissä, eri tasoilla, joita ei luokitella poliisivirkoihin kuuluviksi. Näitä tehtäviä ovat muun muassa sihteerit, lupavirkailijat ja vartijat. Nämä henkilöstöryhmät olen katsonut kuuluvan miehistön kanssa samaan kategoriaan.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä (Manka, Heikkilä-Tamminen & Vauhkonen 2012, 7). Työhyvinvointi vaikuttaa jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2023.)

### 3 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos (2022a) kuvaa työhyvinvoinnin perusjalaksi työntekijän terveyden, johon sisältyy fyysinen sekä psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tämä luo perusteet työntekijän työkyvylle. Osaamisen perustana toimii työntekijän koulutus ja siihen oleellisena liittyvät ammatilliset tiedot ja taidot. Näiden taitojen kartuttaminen ja päivittäminen elinikäisellä oppimisella on tänä päivänä korostunut työelämän vaatimusten noustua mm. lisääntyneellä tietotekniikalla.

Työntekijän arvojen, asenteiden ja motivaation kohdatessa työn kanssa, työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja motivoivana. Mikäli työstä tulee työntekijälle pakollinen osa elämää eikä työ vastaa työntekijän odotuksia tulee se heikentämään työntekijän kykyä tehdä työnsä. Iän myötä tämä voi johtaa työntekijän ennenaikaiseen työelämästä syrjäytymiseen.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmää

Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin tutkimusryhmä on tehnyt tutkimuksen, jossa on käytetty näkökulmia eri tieteenaloista, kuten muun muassa psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, terveystieteiden ja kauppatieteiden näkökulmista. Tutkimuksen tulos on nimeltään ”Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli” (Tampereen yliopisto 2022). Tässä mallissa on työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi kirjattu, organisaatio, yksilö, yhteisö, työ ja johtaminen (kuvio 1). Organisaation rakenne kulttuureineen sekä toimintatavat ja käytännöt mukaan lukien muodostavat erityisen roolin työpaikan työhyvinvoinnin kehittymisen suhteen. Jokaisen työntekijän yksilölliset eroavaisuudet, kuten persoonallisuus, työkokemus, osaaminen tai fyysinen ja henkinen hyvinvointi vaikuttavat suoraan työhyvinvointiin. Työyhteisössä saatu tuki ja positiivinen palaute auttaa lisäämään työhyvinvointia, kun taas huono työilmapiiri ja yksintyöskentely taas heikentävät työhyvinvointia. Työssä esiintyvät kuorimitustekijät, kuten kiire tai epäselvyys työn tavoitteista ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Selkeät tavoitteet tai jopa yksilön mahdollisuus saada itse vaikuttaa työn tekemiseen taas ovat työhyvinvointia voimistavia tekijöitä. Johtamisella voidaan katsoa olevan merkittävän suuri vaikutus työpaikan työhyvinvointiin. Positiivien ja palvelevan johtajuuden katsotaan tänä päivänä edesauttavan työhyvinvointia tutkimusten mukaan.



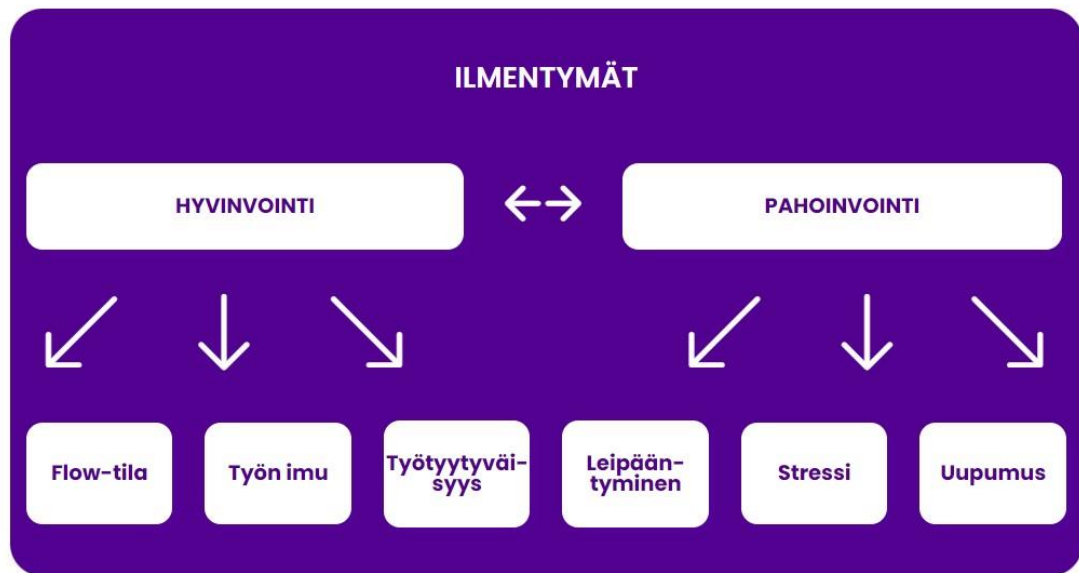


Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Tampereen yliopisto 2022)

Työhyvinvointiin ei siis ole olemassa vain yhtä tiettyä tekijää, vaan työhyvinvointi muodostuu useista eri tekijöistä ja niiden yhteisistä vaikutuksista muodostaen tietynlaisen kokonaisuuden, joka joko toimii tai ei toimi.

Ilmentymissä (kuvio 2), esiintyy hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin osioita, joilla jokaisella on vaikutusta suoraan yksilö tasolla henkilön työhyvinvointiin. Tähän kokonaisvaltaiseen sisältyy työhyvinvoinnin ilmentymät, jotka ovat jaoteltu hyvinvointiin ja pahoinvointiin, joita ovat Flow-tila, työnimu, työtyytyväisyys, leipääntyminen, stressi ja uupumus. Flow-tilassa työn haasteellisuuden ja työntekijän taitojen voidaan katsoa olevan tasapainossa, jolloin työntekijä uppoutuu työhönsä tulosta tehden. Positiivisessa tunnetilassa työntekijä kokee työn imua ja tämä itsestään jo luo työtyytyväisyyttä. Tässä heijastuvat samalla työstä saatu positiivinen palaute kuin työn mielenkiintoisuus yhdessä ympäristöön liittyvien tekijöiden kanssa.

Pahoinvoinnin osalta eräs negatiivisista ilmentymistä on työhön leipiintyminen eli tylsistyminen. Työtä itsessään ei koeta merkitykselliseksi, eikä työntekijä koe pystyvänsä hyödyntämään kaikkea taitojansa tai osaamistansa työn suorittamisen kannalta. Stressin kohdalla työntekijä kokee työnvaatimusten ylittävän hänen kykynsä suoriutua tai hallita työn tekoa. Monenlaiset työympäristössä tapahtuvat muutokset ovat yksi stressiä aiheuttavista tekijöistä. Tilapäisen stressin ei katsota olevan haitallista vaan jossain määrin jopa positiivistakin, joka saa ihmisen tekemään ja suorittamaan. Pidempään jatkuessa stressin voidaan katsoa olevan haitallista ja lisäävän muun muassa työuupumista, jota pidetään työhön liittyvänä häiriötilana. Uupumisen seurauksena oireilu voi esiintyä erilaisina sairauksina, väsymisenä, itsetunnon alenemisena, masennuksena tai unihäiriöinä.



Kuvio 2: Ilmentymät (Tampereen yliopisto 2022)

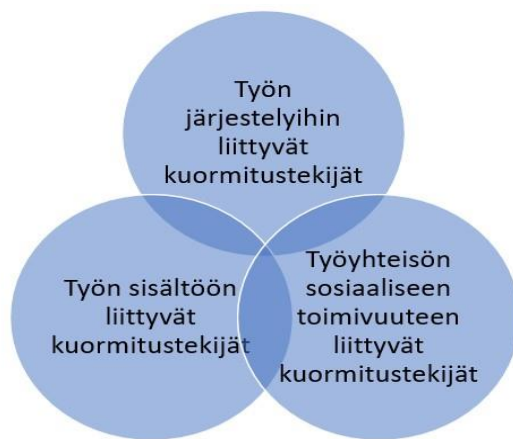
Ilmentymien osalta hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin osa-alueet kulkevat rinnakkain symbioosissa. Silti jonkin osa-alueen toiminnan kärsiessä ei sitä pitäisi tarkastella vain yksittäisenä ja irrallisenä oireena vaan pyrkiä ottamaan kokonaisuus tarkasteluun ja miettiä sitä kautta pahoinvoinnin syytä tai seurausta.

Ilmentymien vaikutukset yksilö- ja organisaatiotasolla esitetään työhyvinvointiryhmän kuviossa 3. Havaitut vaikutukset yksilö- ja organisaatiotasolla ovat myös liitetty tähän malliin. Yksilötasolla motivoitunut ja työpaikkaansa sitoutunut työntekijä on tuloksellinen ja tuottelias, joka pystyy edistämään työyhteisön toimivuutta sekä ilmapiiriä monin tavoin. Organisaatiotasolla taas motivoitunut ja tyytyväinen työntekijä on tuotteliaampi ja hänellä on vähemmän sairauspoissaoloja. Tällöin myös työyhteisössä on vähemmän vaihtuvuutta, joka taas heijastuu suoraan organisaation imagoon.



Kuvio 3: Vaikutukset (Tampereen yliopisto 2022)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, sosiaalisen, henkisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin, kaikkien osa-alueiden liittyessä ja vaikuttaessa toisiinsa. Täten työhyvinvointia tulisi arvioida kokonaisvaltaisesti kaikkia osa-alueita tasapuolisesti punnitien. Puutteet jollakin työhyvinvoinnin osa-alueella heijastuu helposti toisiin alueisiin ja saattaa heijastua fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 11-12.) Esimerkkinä psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutus työhyvinvointiin, sisältäen työn sisällön, työn järjestelyt sekä työyhteisön sosiaalisen toimivuuden (kuvio 4). Työn sisällön, järjestelyiden tai sosiaalisen yhteisöllisyyden ollessa epätasapainossa työntekijä voi kokea psykososiaalista kuormitusta työn osalta mikä vaikuttaa työntekijän työn suorittamiseen haitallisesti (Työsuojelu 2022a).



Kuvio 4: Psykososiaaliset tekijät (Työsuojelu 2022b)

Psykososiaaliset kuormitustekijät koskettavat kaikkia työntekijöitä ja ovat kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta kuka työtä tekee. Työn sisällön osalta kuormitusta aiheuttaa muun muassa yksitoikkoinen työ, työn sirpaleisuus, jatkuvat keskeytykset ja liiallinen tietomäärä. Myös kohtuuton vastuu tehtävien osalta, jatkuva valppaana olo tai työn laadulliset vaatimukset ovat työn sisältöön ja työtehtäviin liittyviä kuormitustekijöitä. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöinä voidaan pitää esimerkiksi työajoista johtuvia haittatekijöitä kuten vuorotyö, työvälineissä tai -olosuhteissa esiintyvät puutteet, aikapaine työn suorittamisessa, liiallinen tai jopa liian vähäinen työmäärä sekä epäselvä työnkuva, vastuut ja tavoitteet sekä epäselvä työnjako. Sosiaalisen toimivuuden osalta kuormitustekijät ovat yksintyöskentely, vuorovaikutuksen puuttuminen tai toimimaton yhteistyö, huono tiedonkulku, puutteellinen tuki esimiehiltä tai työtovereilta, häirintä, syrjintä tai ylipäättään muunlainen epäasiallinen tai epätasapuolinen kohtelu sekä jopa sosiaalinen tai fyysinen eristäminen työyhteisöstä. Psykososiaaliin kuormitustekijöihin voidaan edellä mainittujen lisäksi laskea erilaiset fyysiset, kemialliset sekä biologisetkin tekijät. Näitä ovat muun muassa melu tarkkuutta ja keskittymistä vaativassa työssä tai jopa työpaikan rakenteissa piilevä home ja sille tapahtuva altistumisen pelko. (Työsuojelu 2022b.)

Työsuojelun (2022b) mukaan haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa nimenomaan työn sirpaleisuus, jatkuvat keskeytykset, liiallinen tietomäärä, kohtuuton aikapaine töissä, liiallinen tai liian vähäinen työ määrä, huono tiedonkulku ja esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki. Nämä kohdat esiintyvät Akava Worksin (2021) tehdyssä työhyvinvoinnin tulokoosteessa erityisesti työn pirstaleisuutena, työn määränä ja intensiteettinä sekä työajan rajojen hämärtymisinä.

### 3.2 Työhyvinvoinnin historiaa Suomessa

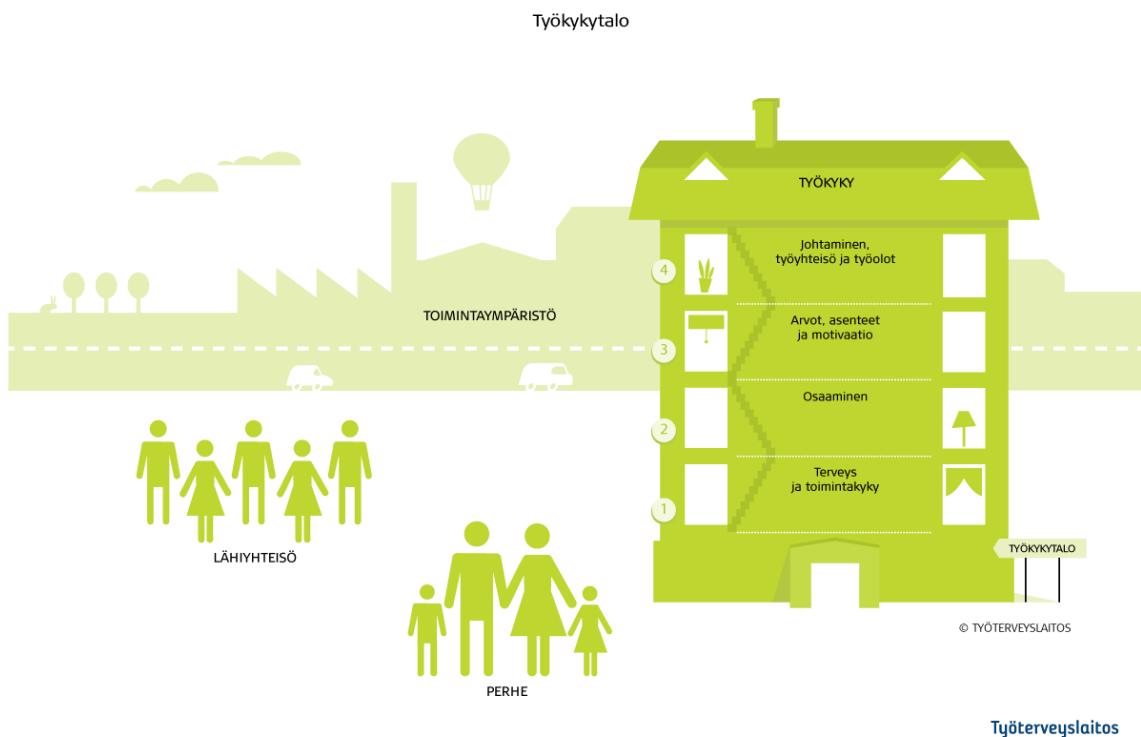
Työhyvinvoinnin historiasta ja kulttuurista Maija Vänskä (2022, 52-55) kirjoittaa väitöskirjassaan ”Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa” erittäin selvästi. Vänskä kirjoittaa muun muassa nykyisen työhyvinvointi malliin alkaneen 1980-luvulta työtapaturmien ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisyllä. 1990-luvulla työelämän laadun ja työsuojelun taloudellisten puolien noustessa merkitykseen. Saman vuosikymmenen lopulla alkoi myös työkykyä edistävä toiminta ja 2000-luvun alussa nousi esiin työssä jaksaminen työurien pidentyessä. Tällöin työhyvinvoinnin johtamiseen alettiin kiinnittämään enemmän huomiota.

Vuonna 2012 Suomessa aloitettiin Työelämä 2020-hanke, jonka tarkoituksena oli edistää vuonna 2012 valmistuneen työelämä strategian toteutumista visiollaan, että Suomessa olisi Euroopan paras työelämä vuonna 2020. Hankkeen eri vaiheissa pyrittiin huomioimaan työelämän ympäristön muutokset sekä koota laaja ja monipuolinen toimijajoukko työelämän kehittämistä varten ja lisäksi laajamittaisesti kehittää suomalaista työelämää. Hankkeen loppuarvioinnissa Suomen todettiin olevan työelämässä Euroopan kärkitasoa. Lisäksi raportissa annettiin seuraavalla vuosikymmenelle 10 erillistä suositusta työelämän parantamiselle edelleen suomalaisessa yhteiskunnassa. (Työelämä 2020-hankkeen loppuarviointi 2019.)

Nykyisin työhyvinvoinnin kehittäminen on liitetty osaksi organisaation toimintaa ja strategista johtamista. Tämän keskeisimpiä tavoitteita onkin organisaation toimintojen keskittäminen organisaation oleellisimpiin toimintoihin tuloksen saamiseksi. Valtiokonttorin KAIKU - työhyvinvointiohjelma on jo 20 vuotta sitten (2002) syntynyt projektiluonteinen asia, joka muodostui linjatoiminnaksi Valtiokonttorissa ja sen toiminnan nimenomainen keskiö oli työhyvinvoinnissa. Startti kyseiselle toiminnalle Valtiokonttorissa alkoi jo kuitenkin 1970-luvulla, jolloin hanke toimi varhaiskuntoutuksen nimellä. Tällä toiminnalla valtiokonttori sai merkittäviä muutoksia aikaan jo työolosuhteiden muutoksella: sairaspöissaolot vähenivät, vuorovaikutus ja yhteistyö paranivat sekä työntekijöiden työtyytyväisyys kehittyi valtavasti. Keskeisimpinä asioina tuolloin hanketta aloitettaessa oivallettiin, että hankkeessa tulisi keskittyä olosuhteisiin, joissa työntekijä työskentelee sekä siihen, että työntekijä itsessään on työyhteisön jäsen. Näiden kokeilu- luontoisten projektien seurauksena syntyivät myös Tyky- ja Tyhy-projektit, jotka ovat valtion hallinnossa käytössä vielä tänäkin päivänä. (Työhyvinvoinnin lyhyt historia 2022.)

### 3.3 Organisaation ja työnantajan vastuu työhyvinvoinnista

Työterveyslaitos (2022a) kuvaa työkykyä nelikerroksiseksi taloksi (kuvio 5). Organisaation työhyvinvointia voidaan pitää TALON perustan ensimmäisenä kerroksena työntekijöiden viihtyvyydelle ja etenkin työmotivaatiolle. Työhyvinvoinnin ollessa huono, kärsii työnantaja työntekijöiden motivaation puutteesta joko alentuneina tai suorastaan romahtaneina työsuoritteina. Toisessa kerroksessa on osaaminen (elinikäinen oppiminen) ja kolmantena kerros, jossa omat arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttaa merkittävästi työntekoon ja työssä viihtymiseen. Neljännessä kerroksessa, työelämän vaatimukset kuten työolot ja johtamistapa kohtaavat yksilön tarpeet kolmesta alemmasta kerroksesta.



Kuvio 5: Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022a)

Ylimmän kerroksen johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat voimakkaasti rinnasteisia kaikkiin kolmeen alempaan kerrokseen. Jos työntekijä kokee itsensä jollain tasolla syrjityksi eikä saa arvostusta omasta tehdystä työstään tai ei pysty kouluttautumaan työtehtäviinsä tarpeeksi, voi työntekijä niin sanotusti ”leipääntyä” työhönsä ja syrjäytyä työelämästä. Syrjäytyminen voi tapahtua pikkuhiljaa sairastumisen tai jopa irtisanoutumisen kautta. Tässä tulee suuri vastuu koskien työpaikan johtamisesta vastaavilla henkilöillä saada työntekijä riittävän motivoituneeksi tekemään oma työnsä kunnolla organisoimalla ja kehittämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Työelämän organisaation kulttuurin kehittämisessä työnantajalla on iso rooli. Töiden järjestely, töiden tasapuolinen jakaminen ja etenkin oikeiden työntekijöiden valitseminen oikeisiin tehtäviin on haaste työnantajalle. Tässä onnistuessaan työnantaja pystyy luomaan toimivat ja tulokelliset olosuhteet työpaikalla.

Nykyajan yhteiskunnassa tieteen kehitys sekä eri ainealueiden yhteen liittäminen ovat tuoneet työelämään mukaan eri näkökulmia kuten Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisessa mallissa on kirjoitettu. Kyseisessä tutkimuksessa näkökulmia työhyvinvointiin on haettu muun muassa psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, terveystieteiden sekä kauppatieteiden näkökulmasta. Nykyajan yhteiskunnassa tämä on arkipäivää mutta vielä 1900-luvulla harvinaisempaa. Osasyynä saattaa olla työelämän vaatimusten nopea kasvu yhdessä maailman digitalisoitumisen vuoksi, jolloin myös tietolähteiden laajeneminen ja etsintä on huomattavasti helpottunut tiedon löytyessä usein internetistä, kuten esimerkiksi tässä opinnäytetyössä käytetyillä hakusanoilla työhyvinvointi tai kokonaisvaltainen työhyvinvointi.

Organisatorisesti voidaan miettiä nyky-yhteiskunnan työelämän vaatimusten ja muutosten myötä työhyvinvoinnille erilaisia tarpeita kuin muutama vuosikymmen sitten. Tietotekniikan ja arjen digitalisoitumisen myötä työelämän haasteet ovat muuttuneet laajalti, osin jopa vaativimmiksikin mutta myös monipuolisemmiksi. Nykyajan työntekijöiltä vaaditaan huomattavasti korkeampaa ammattitaitoa digitaalisen, tietoverkoissa tapahtuvan työn suorittamiseen ja osaltaan enemmän ymmärrystäkin digitaalisesta maailmasta kuin esimerkiksi 1990-luvulla, jolloin tietokoneet ja yhteiskunnan digitalisoituminen oli vasta tekemässä tuloaan.

Tämä sinällään on haaste työnantajalle, joka joutuu panostamaan työntekijöiden koulutukseen eri tavoin tällä digitaalisella aikakaudella. Isojen organisaatioiden haasteena on saada kaikki henkilöstöryhmät koulutettua ajantasaisesti ja tasapuolisesti tehtäviensä tasalle. Poliisissa tämä korostuu etenkin erilaisten lakimuutospakettien koulutuksena, joka tänä päivänä pyritään tekemään videokoulutuspakettien muodossa jokaisen poliisiorganisaatioon kuuluvan henkilön itseopiskeluna. Osa koulutuksista kuitenkin pidetään edelleen perusmuotoisena lähiopiskeluna tiettyjen lakivaatimusten osalta, kuten esimerkiksi voimankäyttökoulutukset. Tämä luo kuitenkin työnantajalle tietynlaista painetta kouluttajien poistumana normaalista työtehtävistä, jolloin kouluttajien tehtävät joudutaan paikkaamaan muulla tavoin muiden työntekijöiden suorittamina. Vuorovaikutus korostuu valmentavassa johtajuudessa. Merkityksellistä on kyseleminen, kuunteleminen, keskusteleminen tavoitteista, palauteen anto, ohjaaminen ja valtuuttaminen. (Lehto 2017, 4.)

Vaasan yliopiston raportissa numero 6 (2017, 4), Johda rohkeasti, oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta, Kirsi Lehto on kirjoittanut valmentavan otteen esimieheltä vaativan sitoutumista ja asettautumista toisen asemaan, empatiaa ja myötätuntoa sekä läsnä olevaa vuorovaikutusta ja aktiivista kuuntelua. Tällöin ilmapiirin esimiehen ja alaisen välillä voidaan katsoa

olevan luottamuksellista, kommunikoinnin ollessa rehellistä, avointa ja molemminpuolisten näkökulmien huomioon ottamaa.

Työnantajan haasteena on kuten aikaisemmin kirjoitin, löytää kaikille työtehtäville työntekijät ja saada vielä oikeat työntekijät oikeille tehtäville. Työnantajan tehtävä työnantajana on kuitenkin saada hyöty palkkaamistaan työntekijöistä. Työntekijän sitoutuminen organisaatioon on sitä helpompaa mitä selvemmat arvot organisaatiolla on, ja kuinka työntekijät kyseiset arvot omaksuvat ja hyväksyvät.

Mäkisen ja Moilasen (2022) mukaan työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Jotta organisaatio pystyy kehittymään, on johdon ja esimiesten tehtävä pystyä muokkaamaan johtamistapaa toimivaksi ja johdonmukaiseksi. Johdon avoimuus ja selkeän viestinnän osuus ovat eräitä esiin tulleita seikkoja, jotka tekemässäni kyselyssä nousivat selkeästi esille päällimmäisinä asioina. *”Oikeudenmukainen esimies kohtaa, kuulee ja perustelee”*. Kirjoitetaan valtiovaltion julkaisemassa työhyvinvointi muutoksessa - kirjassa jo 2007, 46. Kyllä, teksti on jo vuotta 15 vanha mutta edelleenkin erittäin ajankohtainen lause nykymaailman työelämässä.

Organisaation työhyvinvoinnin ajattelutavan tulisi olla jatkuvaa ja työhyvinvoinnin tulisi olla linjattuna työpaikan organisaation strategiseen johtamiseen aktiivisena osa-alueena, jolloin se ei jäisi vain projektiluontoisiksi kokeiluiksi. Projektiluontoisissa kokeiluissa työhyvinvointi muodostuu työntekijöille sanan helinäksi eikä sillä pystytä saamaan pitkäkestoisia vaikutuksia työyhteisössä. Pohjanmaan poliisilaitoksen strategiassa työhyvinvointi on otettu osana laitoksen toimintaan liittyvänä tekijänä ja laitoksella toimii työhyvinvoinnin osalta oma työhyvinvointiryhmä, jonka tehtävänä on edesauttaa henkilöstön työhyvinvointia. Kyseinen työhyvinvointiryhmä keskittyy lähinnä erilaisten urheilu- ja kulttuuripalveluiden tarjoamiseen henkilöstölle mutta ei ota kantaa laitoksen johtamistapaan.

Työsuojelun (2022a) mukaan esimiesten tehtävänä olisi havaita työntekijän haitallinen työkuoritus riittävä ajoissa, jolloin siihen pystyttäisiin puuttumaan. Samoin työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 8 §:ssä määritellään, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

### 3.4 Työntekijän vastuu työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin ja työntekijän oman jaksamisen kannalta työntekijällä itselläänkin on vastuu omasta työhyvinvoinnista. Työntekijälle itselleen työhyvinvointi sanana voi olla pelkkää sanan helinää hänen itsensä sitä kummemmin ajattelematta. Työhyvinvointi koostuu kuitenkin useasta eri tekijästä, joka muodostaa kokonaisuuden. Eri osa-alueiden epätasapaino voi vaikuttaa

työntekijään eri tavoin ja olla huomattava tekijä muun muassa työntekijän kohdatessa työuupumista. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta työelämä voi siis olla myös riski ja taakka työelämän vuosien tai jopa vuosikymmenten aikana muuttuneiden vaatimusten takia.

Fyysinen toimintakyky työntekijällä tarkoittaa työntekijän fyysisiä edellytyksiä suoriutua häneltä vaadituista työsuoritteista. Näihin luetellaan muun muassa fyysinen lihasvoima ja -kestävyys, työasennot ja liikkuminen työssä. Työ tulisikin olla kuormitettu työntekijän fyysisiin vaatimuksiin soveltuvana. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Psyykinen toimintakyky heijastuu työntekijän voimavaroina, joilla hän pystyy selviytymään erilaisista työtehtävistä niin normaalissa arjessa kuin äkillisesti kohtaamisissaan kriisitilanteissa. Työntekijän kyky vastaanottaa ja käsitellä tietoa ja tehdä ratkaisuja saamansa tiedon pohjalta on eräs tärkeimmistä voimavaroista mitä työntekijällä itsellään on. Tämän merkitys koostuu työntekijän elämänhallinnassa ja sillä on iso vaikutus työntekijän mielenterveyteen. Ihmisen kyky tehdä päätöksiä erilaisissa tilanteissa, olkoot ne sitten normaaliin arkeen liittyviä päätöksiä, vaikka ruokakaupassa tai kriisi-/äkillisissä tilanteissa nopeita ja perusteltuja päätöksiä ovat heijaste ihmisen persoonallisuudesta ja niillä on valtavan suuri vaikutus työntekijän psyykkiseen toimintakykyyn.

Sosiaalinen toimintakyky työntekijässä näkyy tämän vuorovaikutustaidoissa sekä kykynä sopeutua työympäristöön. Se kuinka työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä, muokkaa hänen sosiaalista toimintakykyänsä. Työntekijä, joka kaikissa tilanteissa haluaa olla mukana työyhteisönsä toiminnassa voikin olla oikeasti henkilö, joka yrittää hakea hyväksyntää työyhteisössä. Erakoitunut työntekijä taas voi olla kohdannut työuransa aikana tilanteita, joiden perusteella hän on itse katsonut parhaakseen jäädä työyhteisön ulkopuolelle. Se kuinka työntekijä kohtaa tasapainon sosiaalisen toimintakyvyn sopeuttamisessa työyhteisössä on yksilöllinen meillä kaikilla.

Kognitiivinen toimintakyky käsittelee ihmisen tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoimintaa, joka mahdollistaa meidän työntekijöiden suoriutumisen normaalissa arjessa. Nämä toiminnot liittyvät jokapäiväisessä työssä ja arjessa saamaamme tiedon vastaanottamisen, tämän tiedon käsittelyyn, sen säilyttämiseen ja etenkin työelämässä tiedon käyttöön liittyvinä toimintoina. Näihin toimintoihin luetaan muun muassa muisti, oppiminen, keskittyminen, hahmottaminen, tietojen käsittely ja ongelmien ratkaisu. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Työntekijän hyvinvointi ei siis ole itsestään selvä asia siinä mielessä, että riittää kun työntekijä tulee sovitusti työpaikalleen työvuoron alkaessa. Työhyvinvointiin liittyen työntekijällä on yllättävän suuri vastuu itsellään miettien kykyä ja mahdollisuutta suoriutua omista työtehtävistään. Työntekijältä vaaditaan aloitteellisuutta muun muassa fyysisen kunnon ylläpitämiseksi, että hän pystyy suoriutumaan työn kuormittumisesta aiheutuvista häiriötekijöistä ilman haitta-vaikutuksia työn suorittamiseksi.



#### 4 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Opinnäytetyön tyyppi on tutkimuksellinen kehittämistyö ja tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä. Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista otetta. Kyselyn tuloksia analysoitiin teemoittelemalla.

##### 4.1 Kysely

Kysely on tiedonkeruumenetelmä, jossa valitulta henkilöiltä kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin. Kyselyn toteuttamistapoja on monia. Tässä opinnäytetyössä käytettiin verkossa tapahtuvaa internetkyselyä. Sen mitä tutkitaan vaikuttaa mitä kysytään ja keneltä kysytään. Vastausprosenttiin ja luotettavuuteen vaikuttavat useat eri tekijät. Toteuttaminen vaatii ongelmakohtiin puuttumista sekä kyselyn pilotointia ennen varsinaista kyselyn suorittamista. Vastauksia voidaan analysoida joko laadullisesti tai määrällisesti, riippuen kyselyn muotoilusta. (Aineistohankintamenetelmät 2016.)

Kyselystä saadun datan jaottelu laadullisesti (kvalitatiivinen) ja määrällisesti (kvantitatiivinen) on perusteltua vaikkakin analysointiin käytettävät menetelmät poikkeavat toisistaan. Laadullista dataa kyselyssä saatiin vastauksista, joihin vastaajat saivat kirjoittaa vastaukset omatoimisesti ilman annettuja vaihtoehtoja. Määrällinen data taas muodostui vaihtoehtoisista kysymyksistä. Määrällinen data kuitenkin muuttuu laadulliseksi ja käyttökelpoiseksi dataksi siinä vaiheessa, kun tuloksina saatuja numeraalisia arvoja tulkitaan saatujen käsitteiden valossa. (Taanila 2019.)

Lomakkeen pituudella ja selkeydellä on olennainen osa niin vastaajalle kuin tiedon tallentajallekin. Kohtuullinen pituus lomakkeella helpottaa vastaajaa ylipäättään vastaamaan varsinaiseen kyselyyn, samoin kuin ulkoasun selkeys. Vastausajan kyselyssä tulisi pysyä 15-20 minuutissa. Liian pitkä ja epäselkeä kyselylomake karkottaa vastaajat eikä kyselyllä välttämättä saavuteta riittävää vastausprosenttia. Tämä rajoittaa osaltaan kyselyn luotettavuutta. (Kyselylomakkeen laatiminen 2016.)

Kyselylomakkeen laatimisessa (2016) mainitaan, että lomakkeen laatimisessa on noudatettava yksinkertaista ja helpotajuista kysymyksien laatimistapaa, miettien vastaajajoukkoa kenelle kyselylomaketta laaditaan. Kysymysten pituudet tulisikin pitää aina kohtuullisina ja helposti ymmärrettävinä, jolloin kysymyksen ymmärtäminen on helppoa ja vastaaminen lomakkeessa nopeutuu. Tietosuojaan osalta kyselyissä ei pitäisi kerätä vastaajien identifiointiin liittyviä tunnuksia. Vastaajien ei tällöin tarvitse huolehtia omien antamiensa tietojen väärinkäyttömahdollisuuksista. Jossain poikkeustapauksissa kyselyssä voidaan esittää identifiointiin liittyviä kysymyksiä mutta tällöin asia tulee sopia kyselyyn osallistuvien kanssa etukäteen ennen kyselyä. Kysymysten laadinnassa tulee ottaa huomioon vastaajien anonymiteetin säilyminen kaikin tavoin.

Hirsjärvi ym. (2009, 195) kirjoittavat, että kyselyn etuna on laajan tutkimusaineiston keräämisen mahdollisuus. Kyselylomakkeella tutkija säästää aikaa, kun kysely voidaan lähettää kerralla joko useammalle sadalle tai muutoin valitulle pienelle henkilöstömäärälle. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu edesauttaa tulosten nopeaa käsittelyä ja analysointia. Kyselylomakkeen haittoina voidaan kuitenkin pitää vastaajien suhtautumista kyselyyn, kysymysten väärinymmärtämistä ja vastaamattomuutta joissain tapauksissa. Vastaajien tietämys tai perehtyneisyys kyselyssä esitettyihin asioihin saattaa myös ilmetä haittoina.

Kysymysten muotoilussa käytetään pääasiallisesti kolmea eri tapaa. Avoimia kysymyksiä, joiden jälkeen vastaaja voi itse kirjoittaa haluamansa vastauksen. Monivalintakysymyksiä, joissa vastaajalle on annettu esimerkiksi numeroituja vastausvaihtoehtoja valmiiksi. Näiden vaihtoehtojen jälkeen vastaajalla on kuitenkin vielä mahdollisuus valita avoin kysymys, jos numeraalisista vaihtoehtoista ei löydy vastaajalla sopivaa vastausvaihtoehtoa. Skaaloihin tai asteikkoihin perustuvassa kysymystavassa vastaajalle esitetään väittämiä, joista hän voi valita miten voimakkaasti hän on joko samaa tai eri mieltä esitetystä väittämästä. Opinnäytetyössäni käytin avoimien kysymysten yhteydessä skaaloihin ja asteikkoon perustuvaa kyselymuotoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 198-200)

#### 4.2 Kyselyssä kerätyn tiedon analysointi

Laadullisen analyysin tavoite on kokonaisvaltainen tulkinta tutkimuskohteen laadusta, ominaisuuksista ja merkityksestä. Osa laadullisen menetelmän piirteistä korostuu kielellisenä ja vapaana tekstinä ilmaistun datan analysointiin. Laadullisen analyysin parina pidetään määrällisistä analyysistä, joka taas perustuu tilastojen ja numeraalisten arvojen tulkitsemiseen. Monet analyysimenetelmät perustuvat edellä mainittujen analyysimuotojen ääripäiden välimaastoon, mutta kyseisten menetelmien yhdistämisellä voidaan tuottaa mielekästä tutkimustulosta. (Analyysimenetelmät 2021.)

Hirsjärvi ym. (2009, 221-222) mainitsevat, että kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Tiedon analysointi jaetaan kolmeen osaan:

1. Tietojen tarkistuksen yhteydessä tarkistetaan, sisältyykö saatuun tietoon virheellisyyksiä tai puuttuuko siitä jotain tietoja. Tässä vaiheessa tutkijan on päätettävä, hylätäänkö joitain saatuja tietoja puutteellisenä tai pyritäänkö käyttämään keskiarvotietoa. Opinnäytetyön vastauksia analysoitaessa jouduin hylkäämään vastaukset, jotka olivat kirjattu seuraavalla tavalla: ”vastauskenttä tyhjä”, ”En osaa sanoa” ja ”EOS”.
2. Toisena vaiheena olisi tietojen täydentäminen, jota voidaan tehdä tarvittaessa lisähaastattelulla tai kyselylomakkeilla varsinaisen kyselyn jälkeen. Tässä opinnäytetyössä tehdyssä kyselyssä lisähaastatteluja tai täydentäviä lisäkyselyjä ei suoritettu. Varsinainen opinnäytetyön kysely suoritettiin anonyyminä kyselynä laitoksen henkilöstölle ja

tarkoituksena oli, ettei ketään kyselyyn vastanneista pystyisi tunnistamaan vastausten perusteella.

3. Aineiston järjestäminen analyyseja varten on kolmas vaihe. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston järjestämisessä katsotaan olevan suurin työ. Tämä oli itselle alustavasti kyselyä tehdessä tiedossa siten, että jos vastausten määrä on huomattava, on jokainen vastaus käytävä lukemalla läpi kyselylomakkeen luonteesta johtuneen vapaan tekstikentän vastausten vuoksi. Pohjanmaan poliisilaitoksen ollessa kaksikielinen työpaikka vastausvaihtoehdoksi henkilöstölle annettiin vapaus vastata omalla äidinkielellään. Vastauksia saatiinkin näin suomeksi ja ruotsiksi. Tälle vastaus vaihtoehdolle annettiin kiitosta ruotsinkielisiltä kollegoilta kyselyn aikana.

(Hirsjärvi ym. 2009, 221-222.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa saadun tiedon analysointi on jatkuvaa ja tapahtuu pitkin matkaa tutkimuksen analysointivaiheessa ja etenkin sen tulosten kirjaamisessa. Tutkija joutuukin palaamaan tutkimustulosten analysointiin kirjoittamisvaiheessa useaan kertaan (kuvio 6). (Hirsjärvi ym., 2009, 224.)



Kuvio 6: Kvalitatiivisen analyysin kulku (mukaillen Hirsjärvi ym. 2009, 224)

Analyysitavoista Hirsjärvi ym, (2009, 224) jakaa karkeasti kahteen tapaan, selittämiseen ja ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan. Selittämisen liittyvässä tavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmiä. Ymmärtämiseen liittyvässä lähestymistavassa taas käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja myös päätelmien tekoa. Tutkijan ongelma lähestymistavan valinnassa onkin valita sellainen lähestymistapa materiaalin analysoimiseen, joka tuottaa laadullista ja luotettavaa materiaalia tutkimustuloksista. Tässä opinnäytetyössä jouduin sekoittamaan kyseisiä analysointitapoja koska kohdehenkilöiden osalta ei tehty suoranaista haastattelua vaan heille annettiin mahdollisuus osallistua kyselyyn nimettömänä ja tunnistamattomana ilman paineita.

#### 4.3 Tulosten teemoittelu

Aineiston teemoittelun katsotaan olevan osa analyysia. Tämä luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa aineistoa voidaan myöhemmin tulkita, yksinkertaistaa tai tiivistää. Tämä on välttämätöntä, jos haluamme vertailla aineiston eri osia toisiinsa tai tyypitellä niitä keskenään.

Teemoittelun voi siis sanoa olevan päättelyä, joka on osa jokapäiväistä elämäämme. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147.)

Analysoinnissa teemoittelu on luonteva etenemistapa ja teemoittelua tekstin suhteen tulisikin tarkastella ennakkoluulottomasti. Keskeisten aiheiden etsimisessä tekstimassasta voidaan käyttää apuna joko koodausta tai kvantifiointia (arviointia, jossa käytetään numeroita). Taulukoiden avulla voidaan tarkentaa keskeisten asioiden havainnointia ja tätä kautta löytää yhdistäviä tekijöitä teemojen löytämiseksi. (Tietoarkisto 2023.)

Vapaan tekstikentän vastauksista pyrittiin lukemalla löytämään teemat, jotka ilmentyivät vastauksissa eniten. Esimerkkinä kysymyksessä numero kuusi: Mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiisi liittyen on hyvin Pohjanmaan poliisilaitoksella? Tämän kysymyksen vastauksissa ilmentyi useimmiten synonyymit sanoille työporukka, työterveys sekä liikuntavapaat. Näihin kyseisiin sanoihin liittyvät asiat laskettiin yhteen ja niiden esiintymislukumäärän perusteella ne muodostuivat tärkeimmiksi kohdiksi henkilöstön vastauksissa. Muiden vapaaseen vastausvaihtoehtoon liittyvien kysymysten kohdalla toimittiin samoin, jolloin näistä kysymyksistä saatiin esiintymismäärään nähden henkilöstön tärkeimmäksi kokeneimmat asiat.

Teemoittelussa aineistosta nostetaan kyselyn kannalta keskeisiä kokonaisuuksia ja niissä usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. Teemoittelussa on siis kyse olennaisten aiheiden, eli teemojen paikantamisesta tutkimusongelman kannalta. Tutkimusraportissa voidaan esittää teemojen yhteydestä katkelmia, joiden tarkoituksena on havainnollistaa teemoittelua ja tarjota lukijalle perspektiiviä teemoittelun pohjautumisesta. (Teemoittelu 2023.)

## 5 Opinnäytetyön prosessi

Huhtikuussa 2022 ehdotin Pohjanmaan poliisilaitoksen päällikkö Kari Puolitaipaleelle ja apulaispoliisipäällikkö Bo-Erik Hansekselle, että poliisilaitoksella tehtäisiin työhyvinvointikysely opinnäytetyönä. Opinnäytetyön suunnittelu ja kirjoittaminen aloitettiin huhtikuussa 2022 aikataulutuksen suunnittelulla ja kyselyyn tähtäävän lupaprosessin käynnistämällä Pohjanmaan poliisilaitokselta. Pohjanmaan poliisilaitoksen tutkimuslupa hyväksyttiin toukokuussa 2022.

Kyselyn suunnittelun aloitin touko-kesäkuussa 2022 alustaksi ja kesäkuun lopulla 2022 suoritettiin testiryhmällä kyselyn toteuttaminen. Microsoftin Forms -alustalle tehtyyn kyselyyn henkilöstö pystyi vastaamaan joko tietokoneella ja mobiililaitteella. Testiryhmä, teki kaksi erilaista Microsoft Forms -pohjalle tehtyä kyselyä, joiden vastauksen perusteella valitsin toisen pohjan, jonka monivalintavastaukset perustuivat Likertin-asteikkoon. Likertin asteikossa vastaajilla oli kuusi eri väittämää, joista vastaaja pystyi valitsemaan omalta kohdaltaan osuvimman. Kyselyn pohjaa suunniteltiin opinnäytetyön ohjaajan (Laurea AMK) ja poliisilaitoksen hallintopäällikön tuella. Testiryhmään kuului viisi ulkopuolista henkilöä, jotka eivät olleet yhteyksissä

Pohjanmaan poliisilaitokseen. Henkilöt olivat poliisi-palomies-ensihoito taustaisia. Testiryhmän vastausten perusteella kyselyä muokattiin ja virheitä pyrittiin korjaamaan.

Lopullinen kyselyversio valmistui pienten muokkauksen jälkeen syyskuun alussa ja laitettiin Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilöstön omille sivuille vastattavaksi 6.9.2022. Kyselyn rajoitettiin toimimaan noin kahden viikon ajan päättyen 22.9.2022. Kysely lähetettiin koko Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilöstölle, yli 600 työntekijälle. Kysely suoritettiin anonyymisti, eikä sen tekemisessä käytetty poliisin virallisia järjestelmiä tiedonhakuun. Kyselylomakkeessa henkilöstöllä oli valittavana monivalintakysymyksiä sekä vapaan sanan vastausvaihtoehtoja yhteensä 22 erillisellä kysymyksellä.

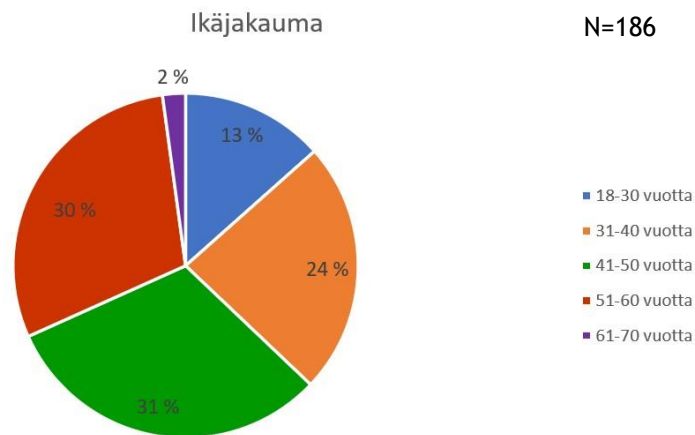
Kyselyn toteuttamista hankaloitti se, että poliisi Suomessa siirtyi syyskuun alussa käyttämään uutta sisäistä tietoverkkoa ja kysely hävisi uusille sivuille, jotka olivat vielä osin käyttöönottopäivänä keskeneräisetkin. Tiedustelin kyselyn näkyvyyttä kollegoilta, jotka olivat olleet töissä kyselyn aloituspäivänä ja vastauksena oli, että koko kysely oli heiltä jäänyt pimentoon. Ratkaisuksi kyselyn heikkoon näkyvyyteen Pohjanmaan poliisilaitoksen omilla kotisivuilla oli, että kyselyn nettiosoite jaettiin erikseen koko Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilökunnalle sähköpostitse pienten saatesanojen ja kannustuspuheiden kera, kahteen eri otteeseen. Tämän sähköpostin kautta lisätyn linkin avulla henkilöstö pääsi vastaamaan suoraan kyselyyn, joutumatta etsimään sitä poliisin keskeneräisiltä sivustoilta. Opinnäytetyö jatkui tulosten lukemisella, analysoinnilla ja opinnäytetyön kirjoittamisella lokakuussa 2022.

## 6 Tulokset

Kysely lähetettiin kaikkiaan yhteensä 644 henkilölle ja vastauksia saatiin kaikkiaan 186 kappaletta, Vastausprosentti oli 28,9 %. Keskimääräinen vastausaika oli 17 minuuttia ja 29 sekuntia. Henkilöstön kokonaismäärästä noin 10 % on käytännössä pois työpaikalta muun muassa vanhempainvapaalla, komennuksilla ja erilaisilla virkavapailla. Tällä laskentatavalla vastausprosentti on noin 31 %.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 186 henkilöä, joista miehiä oli 135 ja naisia 47. Neljä henkilöä ei halunnut kyselyssä ilmoittaa sukupuoltaan. Vastaajien ikäjakauma kuviossa 7. Enemmistön vastaajista oli ikäryhmissä 41-50 vuotta (31 %, N=58) ja 51-60 vuotta (30 %, N=55). Vastaajista 23,5 % (N=44) oli ikäryhmässä 31-40-vuotta ja ikäryhmässä 18-30 vuotta 13,5 % (N=25). Vastaajista 2 % (N=4) oli ikäryhmässä 61-70 vuotta.



Kuvio 7: Kyselyn vastaajien ikäjakautuma (N=186)

Vastaajia oli kaikista ikäryhmistä. Huomattava enemmistö vastaajista jakautui ikäryhmään 31-60 vuotta.

Virkaiän perusteella 62 vastaajalla (N=33 %) oli virkaikää 11-20 vuotta, katso kuvio 8. Vastaajista 27 prosentilla (N=51) oli vastausten perusteella virkaikää alle 10 vuotta. 23 prosentilla (N=43) oli virkaikää 21-30 vuotta. Yli 30 vuotta virkaikää oli 16 vastaajalla (N=29) ja yhdellä prosentilla vastaajista (N=1) virkaikää oli jopa yli 40 vuotta.

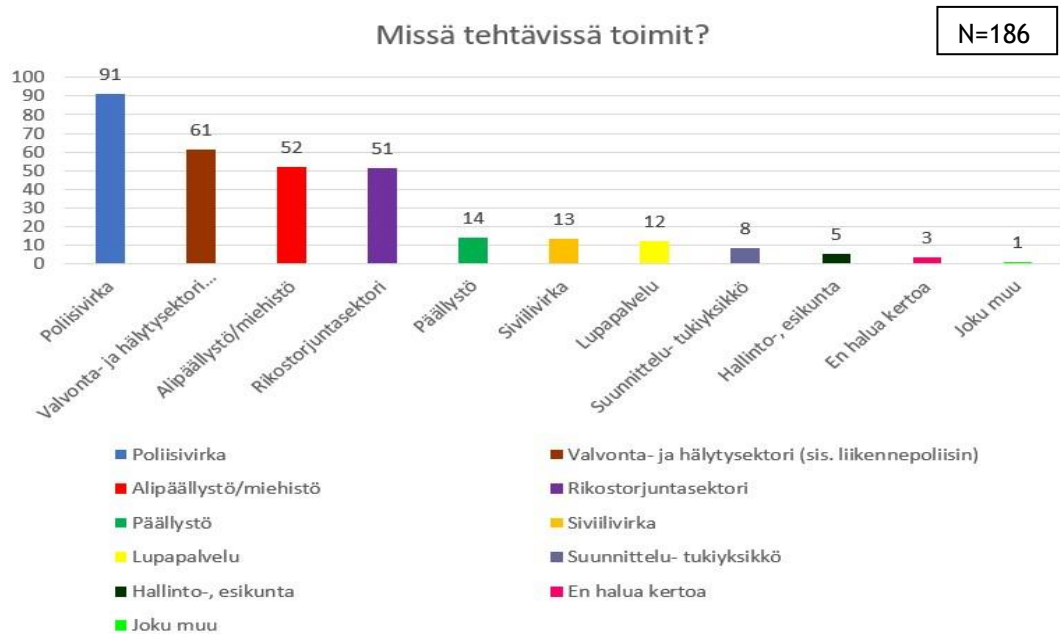


Kuvio 8: Vastaajien virkaikä poliisiorganisaatiossa (N=186)

Vastaajien virkaiät jakautuvat pääpiirteittäin tasaisesti alle kymmenestä vuodesta aina 30 virkavuoteen saakka. Tämä noudattaa samaa linjaa vastaajien ikäjakautumaan verrattaessa.

Alueellisesti vastaajat jakautuivat siten, että Rannikko-Pohjamaalta vastaajien prosentuaalinen osuus oli 48 prosenttia (N=78), Etelä-Pohjanmaalta 34 prosenttia (N=63) ja Keski-Pohjanmaalta 24 prosenttia (N=45). Vastaajien kokonaismäärä oli 186 henkilöä.

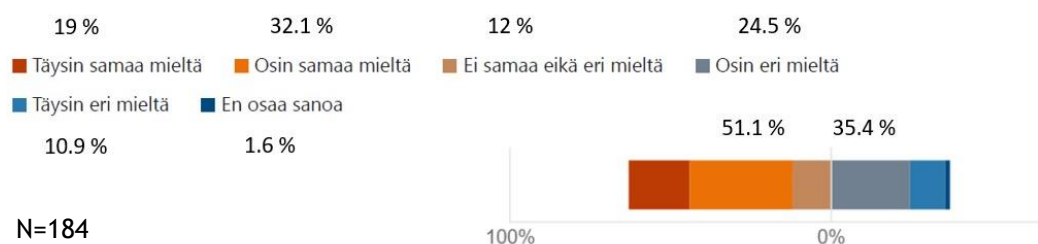
Poliisivirassa vastaajista toimi yli 90 henkilöä ja siviilivirassa yli 20 henkilöä, katso kuvio 9. Kysymys numero viisi oli muovailtu siten, että kyseisestä vastauksesta ei ollut mahdollista erottaa tarkempia lukuja vastaajien virkaan liittyen.



Kuvio 9: Tehtävä poliisissa (N=186)

Vastaajat edustivat kaikkia virkapaikkoja Pohjanmaan poliisilaitoksella.

Poliisiorganisaatiota työnantajaksi (kuvio 10) suosittelee vastausten perusteella reilu puolet, 51,1 prosenttia (N=94) vastaajista. Reilu kolmannes vastaajista taas, 35,4 prosenttia (N=65) oli osin tai täysin eri mieltä poliisiorganisaatio työnantaja kysymyksestä.



Kuvio 10: Suositteletsin poliisiorganisaatiota työnantajaksi (N=184)

Poliisi on Suomessa koettu instituutiona johon kansalainen voi luottaa. Poliisihallinnon suorittaman poliisibarometrin (2021) mukaan 91 prosenttia vastaajista luotti poliisiin melko tai erittäin paljon. Myös poliisin sidosryhmien vastaajista 97 prosenttia ilmoitti luottavansa poliisiin. (Eränen 2021)

Näissä poliisihallinnon kyselyissä vastaajat olivat kuitenkin poliisiorganisaation ulkopuolisia eivätkä mahdollisesti tiedä poliisin työstä enempää kuin mitä julkinen kuva poliisin työstä on antanut. Voisiko poliisiorganisaatiossa työskentelevä henkilö olla omaa työorganisaatiotaan kohtaan kriittisempi tietäessään työn sisällöstä tarkemmin kuin ulkopuolinen arvostelija ja tästä syystä vastaukset ovat kriittisempiä organisaation työntekijöiden itsensä vastaamina?

Kohdan 17 kysymyksessä kysyttiin henkilöstön harkintaa alan vaihdon tai opiskelun suhteen (N=185). Vastaajista 63 prosenttia (N=117) ilmoitti harkinneensa joko alan vaihtoa tai opiskelua, kun taas 37 prosenttia (N=68) vastaajista ilmoitti en - vastauksen. Kysymyksessä ei tarkennettu koskiko alan vaihto pysyvää vaihtoehtoa poliisin työlle tai opiskelua esimerkiksi opintovapailla tai täysipäiväisesti irtisanoutumalla poliisin työstä. Poliisihallituksen tulisiikin mielestäni selvittää asiaa tarkemmin ja kartoittaa työntekijöiden osalta haluaako työntekijät hakeutua poliisiammattikorkeakoulun järjestämiin koulutuksiin vai organisaation ulkopuolisiin koulutuksiin tai jopa organisaation ulkopuolisiin työtehtäviin.

Kysymykseen 18, miten työtehtäväsi ovat muuttuneet viimeisen viiden vuoden aikana, vastasi 160 henkilöä. Suuren osan mielestä työtehtävissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, että he olisivat osanneet vastata kysymykseen tarkentavasti. Vastauksissa heijasti kuitenkin huomioarvoisina kohtina työkuorman ja kirjaamisten lisääntyminen varsinaisen työtehtävien hoidon kustannuksella. Samoin esille nousi lisätehtävien lisääntyminen palkan kuitenkin pysyessä samana. Esimerkkejä vastauksista, joista ilmenee työtehtävien muuttuminen:

Työtehtävät sinällään eivät ole muuttuneet, mutta työn vaativuus ja työn määrä ovat kasvaneet merkittävästi. (vastaaja 9)

Ei mitenkään. (vastaaja 28)

Kaikki pitää kirjata tarkemmin ja itse työnteolle jää vähemmän aikaa. (vastaaja 31)

Työtaakka ja työn vaatimukset ovat lisääntyneet jatkuvasti ja päivittäinen työ on tulipalojen sammuttamista. (vastaaja 86)

Vähemmän partiota kentällä ja enemmän päällystystä sisällä. (vastaaja 156)

Paljon enemmän työstressiä. Liian vähän työntekijöitä tutkinnassa katsottuna työmäärään. (vastaaja 50)

Poliisitehtävien kirjallisen raportoinnin lisääntyminen on osaltaan vähentänyt aikaa varsinaisesta työnteosta. Kirjaaminen on asiakkaiden sekä työntekijän oman oikeusturvan kannalta



tarpeellista mutta samalla tekijä, joka kasvattaa työkuormaa. Aikaisemmissa vastauksissa heijastui toivomuksena työmäärän vähentäminen mutta nykyisessä työtahdissa tämä ei vastausten perusteella ole ollut mahdollista.

## 6.2 Vahvuudet ja kehityskohteet

Kyselyssä kohtaan 6, mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiin liittyen on hyvin Pohjanmaan poliisilaitoksella vastauksia, oli 161 kappaletta. Vastauksissa esiintyi selvänä enemmistönä hyvä työporukka ja hyvät työkaverit, mahdollisuus liikuntavapaisiin sekä työterveys. Nämä kolme edellä mainittua asiaa heijastuvat arvostetuimpina kohtina työhyvinvointiin liittyen, jotka vastaajien mielestä ovat Pohjanmaan poliisilaitoksella hyvin. Muita selvästi esille nousevia kohtia olivat työilmapiiri, siisti työympäristö ja mielekäs sekä haastava työ. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi työhyvinvointiin liittyvät vahvuudet:

Työilmapiiri työkavereiden kanssa, työterveyshuolto (vastaaja 14).

Lähiesihenkilön toiminta, työterveyshuolto. (vastaaja 22)

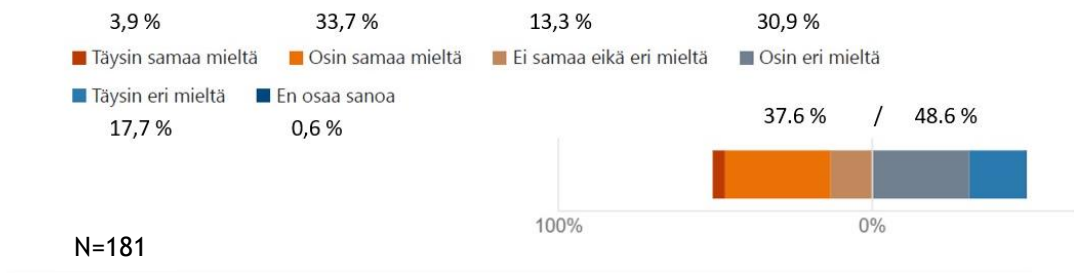
Liikuntavapaan käyttömahdollisuus työajalla ja joustot työajoissa. (vastaaja 45)

Hyvät liikuntamahdollisuudet talon puolesta, yhteishenki laitoksella. (vastaaja 92)

Mielestäni hyvät ja luottamukselliset suhteet sekä alaisiin että esimieheen eli siitä se arki muodostuu. Joka päivä on mukava tulla töihin. Erilaisten ihmisten kohtaaminen on rikkaus. Liikuntavapaata on hyvä mahdollisuus pitää. (vastaaja 157)

Hyvät ja toimivat suhteet työyhteisössä määrittelevät suuressa osin, kuinka poliisi pystyy tekemään työtään. Järjestyspoliisin työssä poliisi työskentelee lähtökohtaisesti kahden hengen partioissa ja henkilökemioiden merkityksellä on tällöin suuri merkitys siinä, kuinka kyseinen poliisipartio kykenee suoriutumaan tehtävistään työvuoron aikana. Tutkinnassa tämä korostuu etenkin silloin kun tutkinta tekee ryhmänä töitä esimerkiksi vakavien väkivaltarikosten selvittämisessä. Työnantajan tarjoama mahdollisuus työntekijöille viikkoliikunta mahdollisuuteen ja liikuntapaikkojen maksujen tukeminen laitoksen ulkopuolisissa liikuntapaikoissa on myös asia, jota henkilöstö arvostaa työhyvinvoinnin saralla. Samoin Pohjanmaan poliisilaitoksen työterveys sopimus nykyisen sopimustarjoajan kanssa saa henkilöstöltä kiitosta.

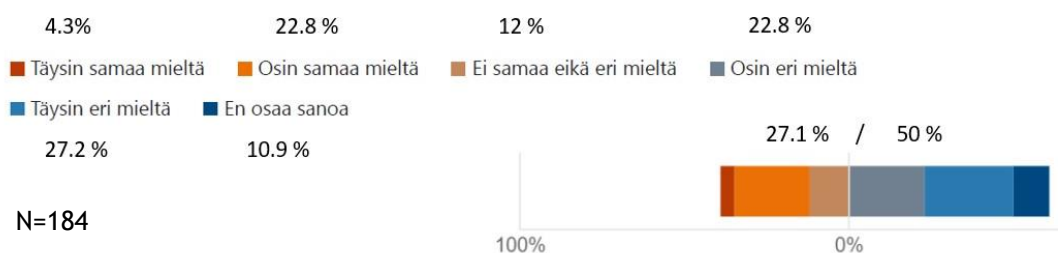
Kysymyksessä numero yhdeksän, vastaajista 37,6 prosenttia (N=68) oli sitä mieltä, että Pohjanmaan poliisilaitoksella on panostettu riittävästi henkilöstön hyvinvointiin, katso kuvio 11. Toisaalta taas 48,6 prosenttia (N=88) vastaajista oli osin tai täysin eri mieltä hyvinvointiin panostamisen suhteen. Henkilöt, jotka eivät osanneet sanoa tai eivät olleet samaa eikä eri mieltä ei ole laskettu prosentuaaliseen laskelmaan.



Kuvio 11: Pohjanmaan poliisilaitoksella on panostettu riittävästi henkilöstön hyvinvointiin (N=181)

Liki puolet vastaajista olivat sitä mieltä, ettei poliisilaitos panosta riittävästi henkilöstön työhyvinvointiin ja näin ollen kokevat olevansa työhyvinvointiin liittyvistä asioista eri mieltä.

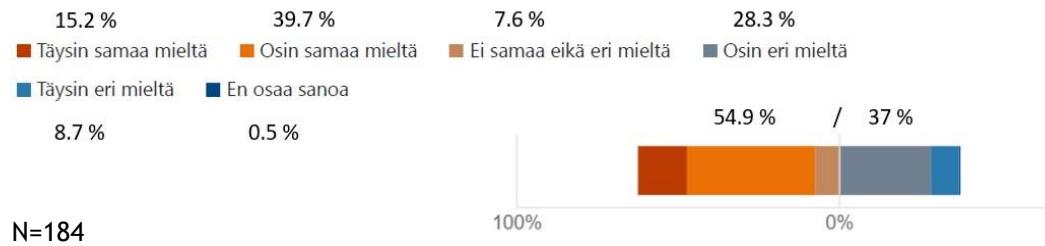
Työilmapiirissä tapahtuneeseen myönteisen muutokseen suuntaan viimeisen 5 vuoden aikana, vastaajista 50 prosenttia (N=92) oli osin tai täysin eri mieltä (kuvio 12). Vain noin neljännes vastaajista, 27,1 prosenttia (N=50) oli sitä mieltä, että työilmapiirissä olisi tapahtunut myönteistä muutosta kuluneen viimeisen viiden vuoden aikana. Tässäkään kysymyksessä ei huomioitu tulosten suhteen vastaajia, jotka eivät osanneet sanoa tai eivät olleet mitään mieltä.



Kuvio 12: Työilmapiirissä on tapahtunut muutosta myönteiseen suuntaan viimeisen viiden vuoden aikana (N=184)

Puolet vastaajista kokivat, että työilmapiirin muutos on viimeisen viiden vuoden aikana joko pysynyt samana tai muuttunut huonompaan. Kysymyksissä ei huomioitu minkälaisista muutosta työilmapiirissä on tapahtunut, joten tätä muutosta ei ole vastauksissa voitu analysoida.

Kysymyksessä 11, (kuvio 13), jossa kysyttiin henkilön omaa tyytyväisyyttä omaan työhyvinvointiin, vastaajista 54,9 prosenttia (N=101) oli täysin tai osin samaa mieltä. Vastaajista taas 37 prosenttia (N=68) ilmoitti olevansa osin tai täysin eri mieltä.



Kuvio 13: Tyytyväisyys työhyvinvointiin poliisiorganisaatiossa (N=184)

Yli puolet vastaajista kokivat olevansa tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa poliisissa kysely ajankohtana syksyllä 2022. Vain reilu kolmannes, 68 henkilöä, ilmaisi tyytymättömyyttä omaa työhyvinvointiinsa liittyen. Kysymyksessä ei erikseen eroteltu syitä mahdolliseen tyytymättömyyteen.

### 6.3 Heikkoudet ja kehityskohteet

Kohdan 7 vastauksissa, jotka koskivat huonosti olevia asioita työhyvinvointiin liittyen 160 vastaajan mukaan, oli eroteltavissa 13 erillistä epäkohtaa, joista viisi eniten kritiikkiä saaneet kohdat olivat henkilöstöresurssit ja juttupaine, johto ja hallinto sekä arvostus henkilöstöä kohtaan. Lisäksi henkilöstö koki väsymistä jatkuviin muutoksiin sekä lisääntyvään byrokratiaan ja verkkokoulutuksiin, jotka eivät henkilöstön mukaan vastaa todellista tarvetta. Oikeusyksikön toiminta ja työvuorosuunnittelu saivat osaltaan kritiikkiä vastauksissa. Toimivat työvälineet ja varusteet, rekrytointiprosessien nimitykset ja avokonttorit nousivat myös esille henkilöstön vastauksissa. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi työhyvinvointiin liittyvät kehityskohteet:

Pakkotahtisuus, resurssien vähyys, arvostuksen puute, jatkuvat muutokset, ei työrauhaa. (vastaaja 50)

Päällystö, toimihenkilöt, ylempi päällystö, hallintokoneisto täysin eristäytynyt poteroihinsa. (vastaaja 84)

Työnantaja ei välitä työntekijöiden työhyvinvoinnista mitään. Työntekijöitä ei kuunnella missään, ei huomioida heidän mielipiteitään tai toiveita eikä työhyvinvointiin panosteta milläänlailla. Kylmää johtamista ja kasvotonta epäinhimillistä kohtelua. (vastaaja 105)

Ei arvosteta käytännön työn suorittajan näkemyksiä. uskotaan liikaa Etelä-Pohjalaiseen tyyliin ylhäältä auktoriteetin takaa johtamiseen, joka koskaan ei ole sopinut suomalaiseen kansanluonteeseen ja tulokset ovat huonoja. (vastaaja 22)

Henkilöstön resurssien kasvattaminen ja etenkin tutkijoiden juttupaineen hellittäminen, olivat asioita, jotka nousivat vastauksissa eniten esille yhdessä laitoksen johdon ja hallinnon etäisen suhteen miehistöön nähden kanssa. Henkilöstöresurssien suhteen laitoksen johto on osin sidottu sisäministeriön poliisiosaston antamaan resurssimäärään, joten sen suhteen asia etenee

ajallaan. Juttujen määrään laitos pystyisi vaikuttamaan päällystö ja lähiesimies tasolla töiden ja juttujen tasapuolisella jakamisella työntekijöiden kesken.

Kohdassa 8, kysyttiin työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ja 154 vastaajaa esitti tulosten analysoinnin perusteella 11 erillistä huomionarvoista kohtaa, joista eniten esille nousivat päällystään, resursseihin sekä työkuorman tasaamiseen ja työkuorman pienentämiseen liittyvät vastaukset. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi työhyvinvointia lisäävät tekijät:

Työtehtävien järjestäminen siten, että tutkintaryhmissä olisi aikaa keskittyä olennaiseen eli juttujen tutkimiseen. (vastaaja 146)

Johto välittäisi enemmän työntekijöistä. (vastaaja 140)

Johtoportaan tulisi kuunnella ja reagoida asioihin joita työntekijät esittää mikäli mahdollista. (vastaaja 83)

Aito keskustelu johdon kanssa miten yksittäinen tutkija kokee työn hallittavuuden tällä hetkellä. (vastaaja 62)

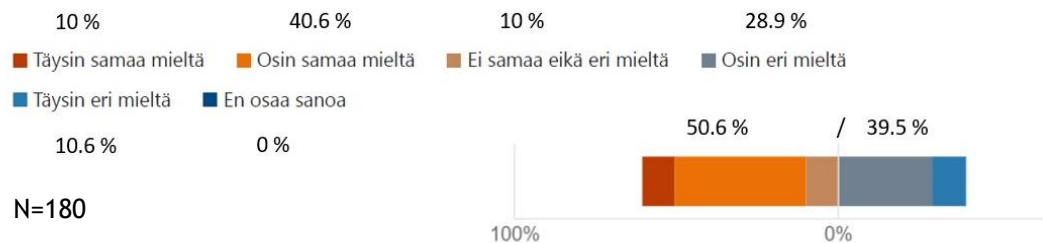
Aidosti alaisistaan kiinnostuneet esimiehet, jotka pyrkivät arjessa olemaan läsnä alaisensa seassa. On ylimmän johdon henkilöitä, joita ei ikinä näy osastojen kahvioissa. (vastaaja 47)

Henkilöstön toiveena olisi johdon osalta, että laitoksen johto kuulisi enemmän alaisiaan ja tulisivat paremmin tietoiseksi kuinka yksittäiset työntekijät kokevat työn hallittavuuden tällä hetkellä poliisissa. Samoin työntekijät toivoivat johdolta näkyvyyttä enemmän ja mahdollisuutta keskustella johdon kanssa vapautuneemmin. Vastausten perusteella tuloksia analysoidessa henkilöstöllä on kyselyn tekohetkellä kuva poliisilaitoksen johdosta, ettei johto syystä tai toisesta näy tarpeeksi henkilöstön keskuudessa. Tällä voidaan katsoa olevan vaikutusta niin sanotussa pitkässä juoksussa siten, että laitoksen johto erkaantuu entistä enemmän alaisistaan ja muuttuu työntekijöille näkymättömäksi byrokraattiseksi hallinnoksi, jonka tehtävä on ainoastaan antaa käskyjä ja ohjeita työntekijöille sähköpostien ja viestien välityksellä kasvottomana yksikkönä.

Henkilöstöllä oli vastausten perusteella toive saada laitoksen päällystöltä kiitosta hyvin tehdyistä työsuoritteista sekä muuttaa asennetta työntekijöitä kohtaan, kohdaten heidät enemmän ihmisinä, eikä vain työntekijöinä. Vastauksissa heijastui myös lisäresurssien saaminen työntekijä portaaseen sekä työkuormien tasaaminen ja pienentäminen.

Lisämainintana vastauksissa heijastui vastaajien toive seuraavien asioiden parantamiseksi: työvuorosunnittelun parantaminen, johtamisen yhdenmukaistaminen, laitoksen tavoitteet selkeämmiksi ja henkilöstölle paremmin tietoisuuteen, tutkintaan omat työhuoneet työntekijöille (tällä hetkellä tutkintaryhmillä ryhmätilat), verkkokoulutuksien pienentäminen pienempiin osiin sekä rekrytointien nopeuttaminen.

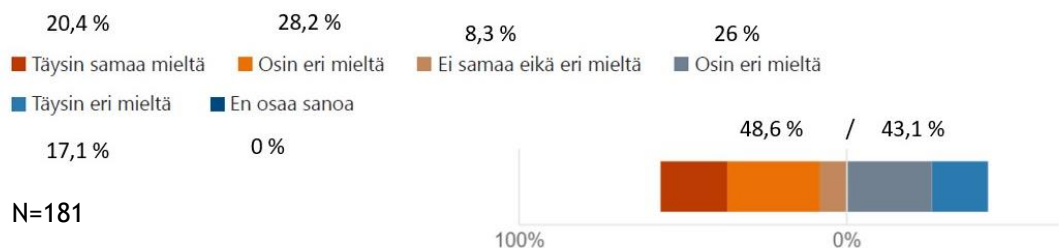
Työssä turhautumisesta, katso kuvio 14, vastaajista 50,6 prosenttia (N=91) oli samaa tai osin samaa mieltä ja kokivat ainoastaan harvoin turhautumista työssään. Vastaajista 39,5 prosenttia (N=71) oli osin tai täysin eri mieltä ja kokivat turhautumista työssään.



Kuvio 14: Työssä turhautuminen harvoin (N=180)

Puolet vastaajista, 91 henkilöä kokivat, etteivät kokeneet turhautumista työssään käytännössä lainkaan tai erittäin vähän. Toisaalta taas 71 vastaajaa koki jonkinasteista turhautumista työssään enemmän tai vähemmän. Heijastuuko turhautuminen osin aikaisemmissa kysymyksissä esiin tulleeisiin seikkoihin kuten laitoksen johdon näkyvyyteen, henkilöstön kuulemiseen tai henkilöstön arvostuksen puutteeseen jää mahdollisen lisätutkimuksen selvittämiseksi. Tuloksia analysoidessa voidaan kuitenkin miettiä johtopäätöksiä suhteen, että henkilöstön arvostuksen puutteella voidaan katsoa olevan jonkinasteinen syy-yhteys työntekijän turhautumiseen, jos työntekijä ei koe arvostusta tai tarkoituksenmukaisuutta omassa työssään eikä työnantaja anna työntekijälle ajoittaista kiitosta tehdystä työstä.

Henkilöt, jotka ehtivät hoitamaan työnsä tunnollisesti täysin tai samaa mieltä olevia oli 48,6 prosenttia (N=88) (kuvio 15). Vastaajista 43,1 prosenttia (N=78) oli kysymyksestä osin tai täysin eri mieltä eivätkä ehdi hoitamaan työtään tunnollisesti. Työn tunnollisuuden hoitaminen saattaa heijastua työn epätasaiseen jakautumiseen.

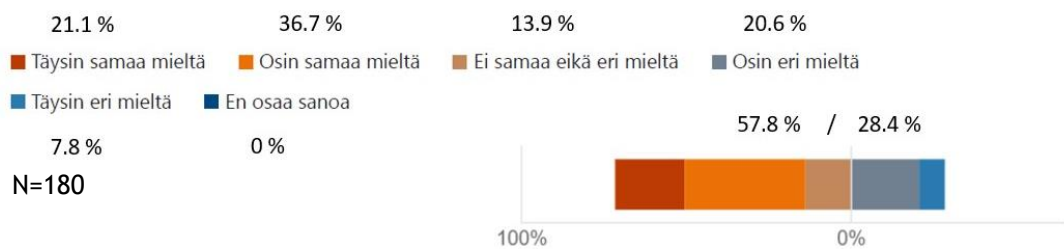


Kuvio 15: Työn tunnollinen hoitaminen (N=181)

Vastauksia analysoitaessa muun muassa aikaisemmassa kysymyksessä kahdeksan heijastui työkuorman tasaaminen ja pienentäminen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä Pohjanmaan

poliisilaitoksella. Tällä työmäärän tasaamisella ja juttujen tasapuolisella jakamisella on merkitystä yksittäisen työntekijän jaksamisella. Työn tunnollisella hoitamisella työn jäljen voidaan katsoa olevan laadukkaampaa, jolloin sen merkitys korostuu etenkin syyttäjille menevien juttujen hoitamisessa.

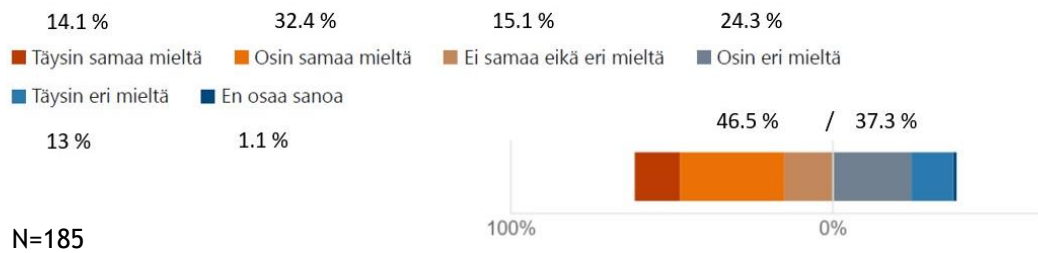
Kiireen tuntua työssään vastaajista koki 57,8 prosenttia (N=104), kun taas 28,4 prosenttia (N=51) vastaajista olivat osin tai täysin eri mieltä työn kiireellisyyden suhteen (kuvio 16). Kiireen tunteen työssään työntekijät saattavat kokea eri tavoin. Toiselle hektinen työmäärä saattaa olla normaali tunne työelämässä ja työn jaksottaminen ja aikatauluttaminen on helpompaa kuin toiselle työntekijälle. Jokainen meistä kokee työmäärän eri tavoin johtuen henkilön luonteesta ja opituista tavoista asioiden hoidon suhteen. Työmäärän tasapuolisella jakamisella voidaan edesauttaa työntekijän suoriutumista työtehtävistä ilman ylimääräistä kiireen tuntua.



Kuvio 16: Jatkuva kiireen tuntu työssä (N=180)

Tässä on vaikutusta omalla lähiesimiehellä ja päällystöesimiehellä työmäärän jakamisen ja seurannan suhteen. Jos työntekijän työmäärän seuranta jää vajaaksi eikä mahdolliseen työmäärän kasvamiseen puututa ajoissa, kokee työntekijä ylimääräistä kiireen tuntua työtehtävien suhteen ja on vaarassa joutua työuupumuksen alaiseksi. Tämä taas on vakava riski työnantajalle lisääntyneiden sairauspoissaolojen muodossa ja töiden kasautumisen muille työntekijöille.

Henkilöstön uupumista pyrittiin kartoittamaan kysymyksessä numero 15 (kuvio 17). Vastaajista 46,5 prosenttia (N=86) tunsi kokevansa uupumista työssään harvoin tai vain osittain. Vastaajista taas 37,3 prosenttia (N=69) oli täysin tai osin eri mieltä ja kokivat tuntevansa uupumusta työssään. Vastauksien perusteella voisi olla suositeltavaa lisätä työterveyteen kysely työntekijän työuupumuksesta oirekyselyllä, jolloin työnantaja voisi puuttua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa mahdollisiin oireisiin ja poissaoloihin.



Kuvio 17: Harvoin koettu uupumuksen tunne työssä (N=185)

Terveyskirjasto (2022) kirjoittaa, että työuupumus ei ole sairaus ja sen taustalta löytyy yleensä motivoitunut työntekijä mutta työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset työolosuhteet. Kynnistymisen katsotaan olevan eräs keskeisimmistä työuupumuksen oireista yhdessä väsymisen ja ammatillisen itsetunnon katoamisen kanssa.

#### 6.4 Johdon ja henkilöstön aloitteita hyvinvointiin liittyen

Kysymyksessä 19 kysyttiin mitä Pohjanmaan poliisilaitoksen johto voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi? 154 vastaajan vastauksista heijastui seuraavat kohdat, jotka olivat johdon asenne alaisia kohtaan ja näkyminen alaisten parissa sekä henkilöstön resurssit ja työkierrot.

Henkilöstön suorana toiveena vastausten perusteella oli, että laitoksen johdon toivottaisiin näkyvän enemmän alaisten parissa jalkautumalla henkilöstön pariin, jolloin henkilöstö pystyisi keskustelemaan johdon kanssa muun muassa vallitsevista työolosuhteista ja muista poliisin työhön ja päätöksiin liittyvistä asioista. Näin henkilöstö pystyisi antamaan johdolle esimerkiksi näkökulmaa työtehtävien nykytilanteesta työntekijöiden näkökannalta ja alaiset tuntisivat tulevansa kuunnelluiksi. Samalla toivottiin avoimuutta päätöksentekojen suhteen sekä tiedottamisen tehostamista laitoksen johdolta henkilöstön suuntaan. Henkilöstöresurssien lisääminen ja työkierrolle pääsemisen helpottuminen olivat vastausten mukaan toiveena laitoksen johdon suuntaan. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi poliisilaitoksen johdolta toivottavat muutostekijät:

Käytännön työn suorittajien näkemyksille arvostusta. (vastaaja 24)

Kuunnella käytännön työtä tekevien kokemuksia ja perusteltuja ehdotuksia/esityksiä ja ottaa niitä enemmän huomioon. (vastaaja 6)

Kuunnella aidosti ja oikeasti henkilöstön mielipiteitä, huolia ja murheita. Hankkia riittäviä resursseja työstä selviämiseksi!! (vastaaja 40)

Lisää partioita kentälle, lisätä näkyvyyttä ja puhua miehistön kanssa. (vastaaja 88)

Käydä välillä kattoo sitä ruohonjuuritason hommaa niin tietävät mitä täällä oikeasti tapahtuu. (vastaaja 154)

Lisäksi huomionarvoisina mainintoina olivat muun muassa henkilöstön toive positiivisen palautteen antamisesta henkilöstön suuntaan, nykyisten työtehtävien parempi huomioiminen henkilöstön näkökulmasta sekä nykyisten työtapojen kokeilemista ennen päätösten tekoja.

Kysymyksessä 20 taas kysyttiin päällystöesimiehen tekoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vastaa-  
taajia 143 henkilöä, jotka toivoivat päällystön kuuntelevan, tukevan ja pitää alaistensa puolta. Samalla toivottiin enemmän tasapuolisuutta, avoimuutta ja viestintää ylöspäin laitoksen johdon suuntaan.

Henkilöstön kuunteleminen ja henkilöstön asioihin reagoiminen päällystön suunnalta oli vahvasti esillä vastauksissa. Samoin henkilöstö toivoi päällystöltä enemmän ja selkeämpää tukea alaisten suuntaan sekä alaisten puolen pitämistä toivottiin vastauksien mukaan. Lisäksi toivottiin tehtävien tasapuolisempaa jakamista alaisten kesken sekä kannustamaan alaisia hakeutumaan organisaation järjestämille kursseille. Poliisilaitoksen johdon suuntaan alhaalta ylöspäin tapahtuvaan viestintään toivottiin parannusta. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi poliisilaitoksen päällystöltä toivottavat muutostekijät:

Olemalla aktiivinen ja pitämällä ns. omiensa puolta. (Vastaaaja 6)

Kohdella tasapuolisesti kaikkia ryhmän jäseniä. (Vastaaaja 21)

Huolehtia henkilöstöresurssien tasaisesta jakautumisesta. (Vastaaaja 53)

Läsnäoloa, kuuntelemista, aitoa tukemista ja joukkojen edessä seisomista. (Vastaaaja 87)

Viedä omien alaistensa viestiä eteenpäin johdolle. (Vastaaaja 143)

Mainittavia lisäseikkoja, joita vastauksissa esiintyi, olivat muun muassa: päällystön jalkautuminen henkilöstön tasolle, päällystön keskittyminen enemmän omaan toimenkuvaansa ja poliisin työhön ja jättää kuulumattomat työt muille, ottaa suurempaa vastuuta osastonsa työhyvinvoinnista ja toimia oman osastonsa tiedottajana.

Kysymyksessä 21 kysyttiin oman lähiesimiehen tekoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vastaaajia oli 143 henkilöä. Vastaaajista enemmistö toivoi lähiesimiehiltään tasapuolisuutta ja tiedon jakamista sekä tukea ja kannustusta alaisten suuntaan.

Lähiesimiehien kohdalla henkilöstö toivoi lähiesimiesten kannustavan ja antavan enemmän rakentavaa palautetta sekä tukea alaisiaan enemmän ja olla ystävällisempi. Myös tiedon tehokkaampaa jakamista toivottiin. Lähiesimiesten toivottiin olevan lisäksi enemmän kiinnostuneempia omista alaisistaan kuulumisia kysellen ja tutustumalla alaisiin paremmin, samoin lähiesimiesten toivottiin olevan läsnä työpaikalla eikä etätöissä. Tasapuolisuutta töiden jakamisen suhteen oli myös vastaajien toiveissa. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi poliisilaitoksen lähiesimiehiltä toivottavat muutostekijät:



Työntekijöiden kuunteleminen henkisestä jaksamisesta ja viestin vieminen päällystöesimiehelle. (vastaaja 136)

Ryhmänjohtajan tulisi olla ajantasalla, osaava, kannustava ja esimerkillinen omassa työssä. (vastaaja 90)

Johtaa esmimerkillään. kohdella kaikkia tasapuolisesti. Kehittää itseään ja ryhmää. (vastaaja 60)

Kannustaa enemmän etenemään työuralla ja miettiä yhdessä alaisensa kanssa työn kiinnostavimmista osa-alueista. (vastaaja 38)

Muita mainittavia kohtia vastauksissa olivat: lähiesimiehen aktiivisuus ja omien puolensa pitäminen, varmistaa henkilöstön riittävä ammattitaito ja viedä alaisten viestiä eteenpäin päällystön ja johdon suuntaan. Osa vastasi lähiesimiehen tekävän jo nyt parhaansa ja osa taas toivoi lähiesimiehen siirtyvän tehtäviin, joissa ei olisi alaisia.

Kysymyksessä 22 kysyttiin mitä työntekijä itse voisi tehdä oman tai muiden työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vastaaajista merkittävä osa vastasi haluavansa olla hyvä ja esimerkillinen työkaveri. Lisäksi kuuntelemista ja keskustelua työkavereiden kanssa kuin kannustaminenkin nousivat esille päällimmäisinä 147 vastaajan vastauksissa. Henkilöstö toivoi vastauksissaan pystyvän jakamaan omaa osaamistaan ja tietotaitoa sekä olemaan esimerkillinen ja positiivinen kollegoitaan kohtaan. Lisäksi vastauksissa esiintyi tiimipelaaminen ja kollegoiden auttaminen kaikissa tilanteissa sekä varusteista huolehtiminen. Omien työtehtävien mahdollisimman hyvä hoitaminen ja yhteishengestä huolehtiminen olivat esille nousevia huomioita. Esimerkkejä vastauksista, joista käy ilmi henkilöstön itsensä toivottavia muutostekijöitä:

Olla valittamatta turhista sekä suhtautumalla avoimin mielein uusiin työkaluihin/järjestelmiin. (vastaaja 40)

Antaa omaa osaamistani ja tietotaitoa muille. Kannustaa oikeanlaiseen työmotivaatioon. (vastaaja 5)

Tehdä oma työ hyvin ja olla positiivinen ottaen huomioon työkaverit ja asiakkaat. (vastaaja 52)

Olemalla esimerkkinä, keskustelemalla, kuuntelemalla. siivoamalla omat sotkunsu. (vastaaja 141)

## 7 Johtopäätökset ja oman työn arviointi

Tässä luvussa esitetään opinnäytetyön johtopäätökset. Työn tutkimuskysymys on seuraava: Mitkä ovat hyvinvoinnin kannalta keskeiset juurisyyt tai vahvuuden ja kehityskohteet Pohjanmaan poliisilaitoksella? Lisäksi luvussa arvioidaan työn luotettavuutta ja siirrettävyyttä.

### 7.1 Työhyvinvoinnin vahvuudet

Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa Pohjanmaan poliisilaitoksen henkilöstön työhyvinvoinnin nykyistä tilannetta syksyllä 2022. Kyselyn ideana oli kartoittaa vahvuuksia ja kehityskohteita työhyvinvointiin liittyen, joiden pohjalta poliisilaitoksen johto pystyisi kehittämään ja parantamaan laitoksen henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisikin olla jatkuvaa ja työhyvinvoinnin parantamiseen liittyviä suunnitelmia tulisi päivittää tasaisen säännöllisesti työyhteisössä poliisilaitos tasolla.

*”Palvelevassa johtamisessa korostetaan ajatusta, jonka mukaan hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät tulevat ensin ja sen myötä hyvä työtoiminta ja tulos”. (Työterveyslaitos 2022b)*

Työhyvinvoinnin ollessa moniselitteinen ja kokonaisuutena katsellen koko työyhteisöön liittyvä toiminnallinen ominaisuus, niin kyselyn pohdintana jää mietityttämään, että onko koko laitoksen henkilöstö johtoa myöden sitoutunut organisaation työhyvinvoinnin parantamiseksi vai tapahtuuko työhyvinvoinnin parantuminen ”omalla painollaan” ajan myötä satunnaisten työhyvinvointiin liittyvien kyselyiden pohjalta tehtyihin kehitystoimenpiteisiin?

Poliisilaitoksen työhyvinvoinnissa on paljon hyviä osa-alueita kuten hyvä työyhteisö, työpaikkaliikunnan mahdollisuus sekä työterveys työnantajan puolelta. Mutta työhyvinvoinnin puolelta löytyy myös osa-alueita, jotka kaipaavat edelleen kehittämistä. Päällystön ja lähiesimiesten osalta henkilöstö tuntee yhteenkuuluvuutta ja henkilöstössä vallitsee tunne, että esimiehet kuitenkin tekevät parhaansa vallitsevilla resursseilla alaistensa puolesta.

Vahvuuksiksi tunnistettiin työtoverit, työterveyspalvelut sekä mahdollisuus työpaikkaliikuntaan. Kyselyn perustella yleisimmät mainitsemisen arvoiset kohdat olivat laitoksen johdon suhteen seuraavanlaisia.

### 7.2 Työhyvinvoinnin kehityskohteet ylimmän johdon suuntaan

Kyselyn tulosten mukaan työhyvinvointia on tarpeen kehittää. Tärkeimmiksi kehityskohteiksi tunnistettiin henkilöstön kuuleminen ja laitoksen johdon näkyminen arjessa. Tulosten mukaan kehittämistä toivotaan myös henkilöstön arvostamisen, avoimuuden ja tiedottamisen suhteen

Päällystö- ja lähiesimiestason vastaajat toivoivat tasapuolisempaa töiden jakamista, avoimuutta ja lisää tukea työ tekemiseen (kuvio 18).



Kuvio 18: Poliisilaitoksen johdon muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi

Henkilöstö toivoisi laitoksen johdolta enemmän näkyvyyttä alaisten parissa, jolloin henkilöstöllä olisi mahdollisuus keskustella ja vaihtaa ajatuksia johdon kanssa vapautuneemmin sekä tuoda omia näkemyksiä paremmin esille. Samalla henkilöstö saisi tuotua paremmin esille omia näkemyksiään nykyisten työtapojen toimivuudesta. Tällä voitaisiin myös lisätä molemminpuolista arvostusta. Avoimuudella ja molemminpuolisella keskusteluyhteydellä henkilöstö saisi paremmin omaa ääntään kuuluvaksi. Johdon näkymättömyys työntekijöiden arjessa on antanut henkilöstölle kuvan eriarvoisuudesta johdon ja miehistön kesken. Johdon jalkautuminen henkilöstön parissa koettiin tärkeäksi.

Kyselyn vastauksien perusteella henkilöstöllä on tunne, että heidän oma sanomansa laitoksen johdon suuntaan on puutteellista eikä henkilöstö koe tulevansa kuulluksi omissa asioissaan. Kyselystä saatujen johtopäätöksiin perustuen voidaan päätellä, että henkilöstön suurin toive olisi, että laitoksen johdon ja hallinnon puolelta löytyisi enemmän näkyvyyttä, alaisten kuuntelemista, avoimuutta, arvostusta, kannustamista, tehokkaampaa tiedottamista sekä työtehtävien parempaa/selkeämpää huomioimista henkilöstön näkökulmasta.

### 7.3 Työhyvinvoinnin kehityskohteet päällystön suuntaan

Päällystön suhteen vastaajat toivoivat muun muassa alaisten kuuntelemista, tasapuolisuutta tehtävien jakamisen osalta, kannustamista, avoimuutta ja ymmärtäväisempää asennetta, osastonsa tiedottajana toimimista, alaisten viestin eteenpäin viemistä johdolle sekä tukea ja alaisten puolta pitämistä (kuvio 19).



Kuvio 19: Päällystöesimiesten muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi

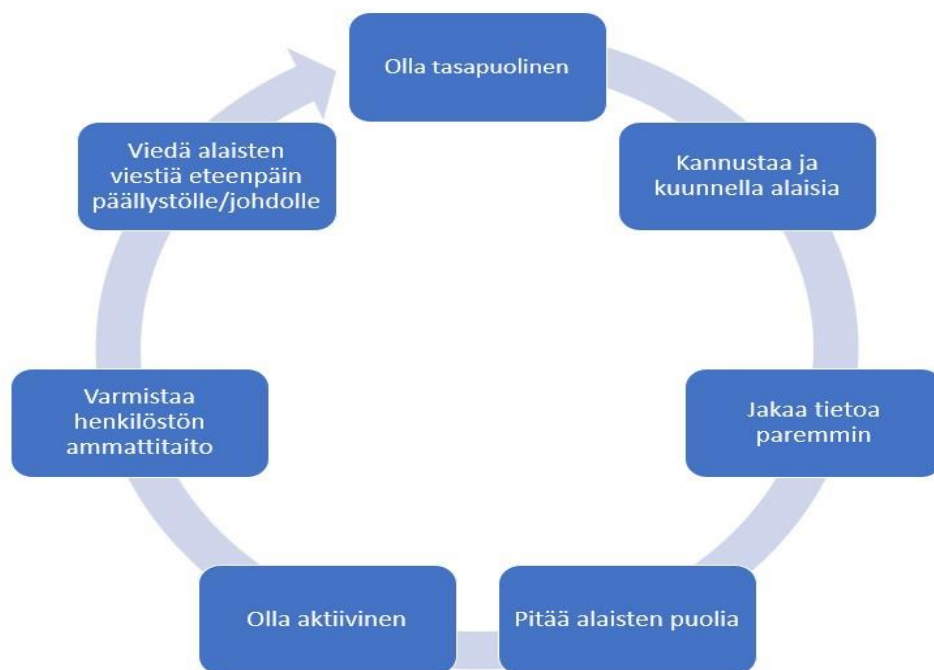
Kyselyn tuloksia analysoitaessa henkilöstön vastauksissa esiintyy huomattavan paljon yhteneväisyyksiä laitoksen johdolle ja päällystölle esitetyissä toiveissa. Alaisten kuunteleminen ja avoimuus alaisia kohtaan ovat tärkeimmät ja näkyvimvät toiveet. Henkilöstö kokee itsensä organisaatiossa äänettömäksi toimijaksi. Lehdon (2017, 12) mukaan organisaation tehokkuuteen, toimintakykyyn, ilmapiiriin ja hyvinvointiin vaikuttavat esimiehen kyky ja johtamistaidot sekä kyky ratkaista ristiriitoja. Alaisten luottamus esimiehen konfliktin ratkaisukykyihin luo myös luottamusta ja uskallusta alaisille tuoda esille organisaatiossa vallitsevia epäkohtia sekä ilmaista eriäviä näkemyksiä asioista, jotka alaisten mielestä kaipaavat hoitamista.

Päällystön osalta henkilöstön vastauksissa toivottiin alaisten kannustamista, tehtävien tasapuolisempaa jakamista sekä tukemista ja alaisten puolen pitämistä nykyistä enemmän. Tutkinnassa etenkin tehtävien juttumäärän osalta tasapuolisuudella voidaan katsoa olevan olennainen merkitys työn jaksavuuden kannalta. Samoin kuin kenttätötoiminnassakin olevien kenttäpartioiden tehtävämäärissä vuositasolla on merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Tiedottamisen osalta henkilöstö toivoi päällystöesimiehien toimivan osastojensa tiedottajina. Tällä varmistettaisiin laitoksen sisäisessä tiedon kulussa parempi saavutettavuus kaikkien työntekijöiden kohdalla.

Lisäksi päällystön toivottiin jakavan alaistensa viestiä eteenpäin aina laitoksen johdolle saakka nykyistä tehokkaammin. Tämän asian katsoisin heijastuvan vastauksissa mielipide asiana, kuvana siitä kuinka alaiset kokevat oman viestinsä ylöspäin siirtymisen tällä hetkellä poliisiorganisaatiossa.

#### 7.4 Työhyvinvoinnin kehityskohteet lähiesimiesten suuntaan

Lähiesimiesten kohdalla henkilöstö toivoi muun muassa kuuntelemista, tasapuolisuutta, tiedon parempaa jakamista, henkilöstön ammattitaidon varmistamista, aktiivista johtamista sekä alaisten viestin viemistä eteenpäin päällystölle ja johdolle (kuvio 20).



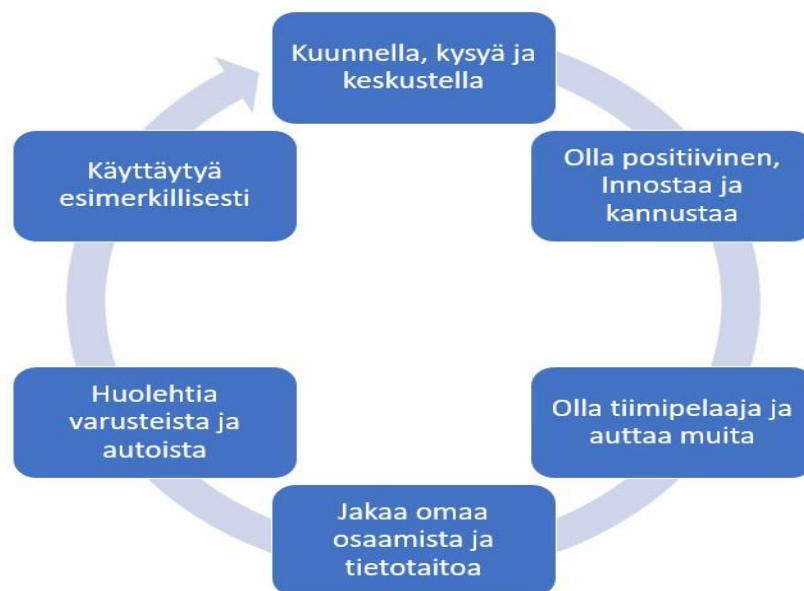
Kuvio 20: Lähiesimiestason muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi

Lähiesimiesten kohdalla vastaukset olivat liki samoja kuin laitoksen johdon ja päällystönkin kohdalla. Kuulemisen ja kannustamisen erottuessa selvimmin. Osin vastauksien eroavaisuudet muuttuvat kuitenkin millä johtamisasteella vastauksia on kerätty. Kuunteleminen heijastuu selkeästi kaikilla eri johtamistasoilla vastausten perusteella. Akavan (2017) tekemän esimiesverkon gallupin mukaan kuunteleminen on ylivoimaisesti esimiehen tärkein taito ja osa valmentavaa johtamista jonka suuntaan esimiestyötä pitäisi ohjata. Lähiesimiestenkin osalta henkilöstö toivoi aktiivista johtamista ja tiedon tehokkaampaa jakamista. Puutteellinen tiedon jakaminen voi osaltaan vaikuttaa negatiivisesti työilmaperiin ja viihtyvyyteen, kun taas liiallinen tiedottaminen voi turhauttaa työntekijöitä. Henkilöstö toivoi tasapuolisuutta lähiesimiehiltään samoin kuin oli vastattu päällystönkin kohdalla. Töiden ja tehtävien tasapuolisella jakautumisella on iso merkitys töissä jaksamisen kannalta, vaikka työ ei välttämättä fyysisesti raskasta olisikaan.

Henkisen epätasapainon vallitessa töiden jakautumisen suhteen voisi katsoa olevan vähintään yhtä raskasta kuin fyysisyyden, tai jopa raskaampakin pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. Lähiesimiesten ja päällystönkin kohdalla vastauksissa toivottiin, että esimiehet pitäisivät paremmin alaisensa puolia. Samoin henkilöstö toivoi, että viesti kulkisi tehokkaammin alaisilta päällystön ja johdon suuntaan. Henkilöstön ammattitaidon varmistamisen osalta lähiesimiehiltä toivottiin parannusta ja varmistusta enemmän. Henkilöstö toivoi, että lähiesimiehet kannustaisivat miehistöä hakeutumaan koulutuksiin ja puoltaisivat miehistön näkemyksiä koulutuksen tarpeellisuudella.

### 7.5 Työhyvinvoinnin kehityskohteet henkilöstön itsensä suhteen

Henkilöstö itse toivoisi itseltään seuraavia asioita joko oman tai muiden työhyvinvoinnin parantamiseksi omalla työpaikallaan (kuvio 21). Kuuntelemisen ollessa myös eräänä eniten esille tulevana seikkoina. Esimerkillinen käyttäytyminen, positiivisuus ja tiimipelaaminen sekä osaamisen ja tiedon jakaminen yhdessä varusteista ja ajoneuvoista huolehtimisesta nousi vastauksissa esille.



Kuvio 21: Poliisilaitoksen henkilöstön omia toiveita työhyvinvoinnin parantamiseksi

Kaikissa edellä mainituissa asioissa (kuviot 19-21) eräs keskeisimmistä esiin tulevista asioista on kuunteleminen. Työntekijän kuuleminen ei vastausten perusteella ole itsestäänselvyys, mutta olisiko kuulluksi tullut työntekijä motivoituneempi ja parempi työntekijä? Henkilöstön vastauksissa kuunteleminen, tai ylipäätään kollegoiden kanssa puhuminen ja vuorovaikutuksessa oleminen oli eräs huomionarvoisimmista kohdista. Vastauksissa henkilöstö myös toivoi, että varusteista ja ajoneuvoista pidettäisiin entistä paremmin huolta. Tällöin jokainen yhteiskäyttöön tarkoitettujen varusteiden tai ajoneuvojen käyttäjä pystyisi paremmin luottamaan siihen, että

varusteet tai ajoneuvot olisivat käyttökunnossa aina edellisen käyttäjän jäljiltä. Tiimipelaamisen suhteen toivottiin myös parannusta ja tätä asiaa edesauttaa, jos henkilö pyrkii toimimaan esimerkiksi omassa tehtävässään. Kehitysasiana henkilöstö toivoi lisäksi, että omaa erikoisosaamista ja tietotaitoa, jota joku koulutuksen suhteen on saanut, jaettaisiin myös muiden kollegoiden kesken mahdollisuuksien mukaan.

Lisäksi henkilöstöltä vastauksia analysoitaessa löytyi seuraavia mainitsemisen arvoisia kohtia, jotka heijastuivat vastauksissa. Näitä olivat muun muassa: henkilöstö resurssit, työkiertoihin pääsyn helpottaminen, rekrytointiprosessien nopeuttaminen ja selkeyttäminen, työvuorosuunnittelun parantaminen, oikeusyksikön toiminta, verkkokoulutuksien vähentäminen tai jakaminen osiin, byrokratian vähentäminen sekä tutkinnan puolelta avokonttorien poistaminen.

Henkilöstö resursseihin ja byrokratian poistamiseen poliisilaitoksen johdolla ei ole vaikutusta koska poliisin henkilöstö resurssit määritellään valtionhallinnossa ministeriö tasolla laitostyöskenteläisissä budjeteissa ja samoin byrokratian määrän vähenemiseen ei myöskään laitoksen johto pysty vaikuttamaan. Verkkokoulutusten osalta koulutuksen määrittely tapahtuu Poliisiammattikorkeakoulun johtamana toimintana johon laitoksen johto ei myöskään pysty vaikuttamaan. Muiden edellä mainittujen kohtia joko muuttamisen tai korjaamiseen poliisilaitoksen johdolla katsoisin olevan mahdollisuuden laitoksen tarpeen tai halukkuuden mukaan.

## 7.6 Työhyvinvoinnin säännöllinen seuraaminen

Kehitysehdotuksena työhyvinvointiin liittyen voisi olla tämän kyselyn uudelleen toteuttaminen noin kahden vuoden kuluttua sekä tulosten arviointia keskenään. Jatkotutkimus kyseiseen työhyvinvointiin liittyen voisi olla mielenkiintoinen aihe, jolloin kyselyä pystyisi kehittämään ja sen tuloksista saamaan selkeämpää ja monipuolisempaa tutkimustulosta.

Työhyvinvoinnin kannalta poliisilaitoksen hallinto voisi tehdä erillisen, muutaman kysymyksen kyselyn henkilöstölle tässä kyselyssä esiintyneiden juurisyiden tarkentamiseksi. Näistä vastauksista saaduilla tuloksilla laitos voisi tehdä kirjallisen suunnitelman kuinka kyseisiin epäkohtiin puututtaisiin tai niitä tulotaisiin korjaamaan. Kysymyksissä voitaisiin painottaa esimerkiksi kommunikointia ja henkilöstön kuulemistä tai työvuorosuunnittelun toimimattomuutta.

Vaihtoehtoisesti poliisilaitoksen johto voisi käydä päättötyöhön liittyvän kyselyn tulokset läpi omassa palaverissaan ja kirjoittaa tästä erillisen pöytäkirjan. Pöytäkirjasta tulisi ilmetä mitkä asiat ovat hyvin ja mitä asioita poliisilaitoksella tulisi kehittää. Tämän pohjalta laitoksen johdon olisi helpompaa miettiä kehitystoimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja samalla tarvittaessa vastuuttaa osa-alueita eri henkilöille. Pöytäkirjassa voisi olla kirjattuna seuranta-ajat tai mahdollinen tarkistusajankohta esimerkiksi puolen vuoden päähän kirjaamisesta. Tällöin tarkistettaisiin, onko sovituille toimenpiteille tehty jotain seuranta-ajan puitteissa vai ei.

Poliisilaitoksen johdon näkymättömyyden osalta esittäisin seuraavaa kehitystapaa johdolle harkittavaksi. Olisiko laitoksen johdolla mahdollisuutta osallistua poliisilaitoksella pidettäviin aamupalavereihin, esimerkiksi kerran viikossa? Tämä toisi laitoksen ylintä johtoa näkyvämmäksi henkilöstölle ja osoittaisi heidän kiinnostustaan työntekijöitä sekä heidän päivittäin tekemää työtään kohtaa. Merkityksellistä olisi, että johdon henkilöstö istuisi aamupalavereissa samassa tilassa kuin missä muukin henkilöstö istuu. Tällöin myös henkilöstöllä olisi mahdollisuus ohimennen vaihtaa muutama sana laitoksen johtoon kuuluvien henkilöiden kanssa.

## 7.7 Oman työn arviointi

Aihealueena työhyvinvointiin liittyvä opinnäytetyö oli erittäin laaja alueeltaan. Nykyisellä tietämyksellä olisin rajannut työn aihepiiriä hiukan toisin mutta olisinko silti tehnyt opinnäytetyön helpommin, on kysymys, johon en osaa tällä hetkellä vastata. Tietääkseni tämä työhyvinvointikysely oli lajissaan ensimmäinen virkamiehen tekemä opinnäytetyö asiaan liittyen Pohjanmaan poliisilaitoksella. Opinnäytetyön myötä olen joutunut tutustumaan aihepiiriin laajasti ja materiaalin runsaan saatavuuden takia työn rajaaminen on ollut varsin haasteellista. Opinnäytetyötä kirjoittaessa on usein tuntunut siltä, että työ vie mennessään ja kaiken luetun materiaalin saaminen opinnäytetyöhön olisi osaltaan johtanut siihen, että omat puolueettomat johtopäätökset olisivat jääneet taka-alalle lopullisessa opinnäytetyössä. Omien, puolueettomien johtopäätösten tekeminen on omalta osaltaan ollut haasteellista, koska työn lähdemateriaalina on ollut omien tuttujen kollegoiden vastaukset ja oma työskentely itse kohdeorganisaatiossa. Opinnäytetyön kirjoittamisen aika on ollut raskasta henkisesti ja osin fyysisestikin. Näin loppua kohden on helppo sanoa, että jos opinnäytetyötä aloittaessani tietäisin asiat niin kuin tiedän nyt. Niin opinnäytetyö olisi huomattavasti helpommin ja nopeammin kirjoitettu valmiiksi.

Luotettavuuden osalta vastausprosentin ollessa noin 30 prosentin luokkaa katsoisin tämän opinnäytetyön olevan osaltaan luotettava ja noudattavan teoreettisen tutkimustavan oppeja. Aikataulutuksen osalta olen joutunut lieventämään omia vaatimuksiani, jotka olivat alun perin sellaiset, että opinnäytetyö olisi valmistunut joulukuksi 2022. Prosessin edetessä ja ulkopuolisten haasteiden yhteensovittaminen ei aina toimi toivotulla tavalla, vaikka prosessi olisi kuinka hyvin aikataulutettu ja yhteensovitettu oman elämän ympärille.

Kokonaisuutena ajatellen, olen kuitenkin mielestäni löytänyt työhyvinvointiin liittyviä juurisyitä, joita poliisilaitoksen päällikkö minun toivoi löytävän ensimmäisen kerran asiasta keskustellessamme, huhti-toukokuussa 2022. Näin ollen katson, että Pohjanmaan poliisilaitos saa opinnäytetyöstä toivomiaan tuloksia laitoksen työhyvinvointiin liittyvästä nykytilasta sekä henkilöstön omia ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä ongelmista sekä kehityskohteista. Samoin poliisilaitos saa henkilöstön kannalta tietoa mitä vahvuuksia henkilöstö kokee poliisilaitoksen toiminnassa tällä hetkellä.



Opinnäytetyöhän liittyvää materiaalia etsiessäni löysin vuonna 2012 Itä-Uudenmaan poliisilaitokselle tehdyn liiketalouden ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön Haaga-Heliasta, jonka oli tehnyt Jenna Rönn. Opinnäytetyö oli, ”Työhyvinvoinnin kehittäminen muuttuvassa organisaatiossa”.

Kyseisen opinnäytetyön tuloksista mielenkiintoisin havainto oli se, että tulokset noudattivat käytännössä pitkälti samaa linjaa, samojen vahvuuksien ja kehityskohteiden esiintyessä molemmissa opinnäytetöissä. Vaikka opinnäytetöiden välissä oli eroa vuosikymmen sekä paikkakuntakohtaiset erot. Rönnin opinnäytetyössä esille nousivat huono sisäinen tiedottaminen, epävarmuus tulevaisuudesta sekä laitoksen ylimmän johdon näkymättömyys. Tärkeimmiksi taas nousivat työyhteisön ilmapiiri ja työkaverit. Omassa opinnäytetyössäni laitoksen johdon näkymättömyys nousi erääksi keskeiseksi epäkohdaksi, kun taas työyhteisön ilmapiiri ja työkaverit noudattivat samaa tuloslinjaa Rönnin työn kanssa.

Rönnin työ eroaa omasta opinnäytetyöstäni kuitenkin siinä määrin, että hänen opinnäytetyönsä oli tehty poliisin rakenneuudistuksen aikaan vuonna 2012 ja se tehtiin haastattelemalla Itä-uudenmaan poliisilaitoksen työntekijöitä kategorioiden heidät eri henkilöstöryhmien ja osastojen kesken. Omassa opinnäytetyössäni henkilöstöryhmiä ja osastoja ei erikseen kategorioitu vastauksia analysoitaessa.

Tämän opinnäytetyön ja edellä mainitun Rönnin tekemän opinnäytetöiden vertailu on kuitenkin sinänsä haasteellista niiden eri lähtökohtien sekä erilaisen toteutusmuodon vuoksi. Mutta aikaisemmin jo kirjoittamani johtopäätösten vertailu taas noudattaa liki samanlaista lopputulosta molemmissa opinnäytetöissä, vaikka opinnäytetöiden välillä on eroa vuosikymmen ja opinnäytetyöt on tehty eri laitoksilla eri tasoissa ja erilaisilla lähtökohdilla varustettuina. Voidaanko tämän perusteella siis todeta, että työhyvinvoinnin suhteen poliisissa on tehty töitä työhyvinvoinnin parantamiseksi mutta laitospohtaisesti työhyvinvoinnissa olisi suuriakin eroja?

Kokonaisuutena nähden olen tyytyväinen oman panokseeni opinnäytetyön suhteen ja mahdollisten työhyvinvointiin liittyvien ongelmakohtien löytämisessä. Itse opinnäytetyö ei kuitenkaan välttämättä mielestäni sovellu sellaisena suoraan tulevaisuudessa jatkokyselyn tekemiseen ilman kysymyspohjien muokkaamista sekä tarkempaa rajaamista. Mutta hyvänä pohjana ja lähtökohtana vertailua ajatellen se sellaisena toimisi erittäinkin hyvin. Omalta osalta olisin toivonut henkilöstöltä suurempaa vastausprosenttia kyselyyn, jolloin oman työn tuki lisääntyessä, olisi kattavampi vastausprosentti antanut opinnäytetyön luotettavuudelle enemmän arvoa.

Opinnäytetyön lukijalle toivon työn antavan vinkkejä ja haasteellisia ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen niin oman itsensä kohdalla kuin työyhteisönkin suhteen. Olisiko tässä vaiheessa hyvä lainata latinan kielistä mottoa yhteisen hyvän eteen.

”Facta Non Verba”, -Tekoja, ei sanoja.

## Lähteet

### Painetut

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Muuttamaton lisäpainos. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Tammi

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand cop.

### Sähköiset

Aineistohankintamenetelmät. 2016. Jyväskylän yliopisto, koppa. Viitattu 15.2.2023.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistohankintamenetelmat/kyselyt>

Analyysimenetelmät. 2021. Aineiston analyysimenetelmät, laadullinen analyysi. Viitattu

15.2.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>

Akava. 2017. Esimiesgallup: Kuunteleminen on esimiehen tärkein taito. Viitattu 13.2.2023.

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/esimiesgallup-kuunteleminen-on-esimiehen-tarkein-taito?publisherId=2139&releasId=61074711&lang=fi>

Akava Works. 2021. Psykososiaalinen kuormitus akavalaisten työssä. Viitattu 22.11.2022.

[https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Tyohyvinvointikysely-2021\\_tuloskooste.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/10/Tyohyvinvointikysely-2021_tuloskooste.pdf)

Akava Works. 2022. Hyvät työolot koetaan työuran jatkamisen kannalta tärkeiksi. Viitattu

22.11.2022. <https://akavaworks.fi/blogit/hyvät-tyoolot-koetaan-tyouran-jatkamisen-kannalta-tarkeiksi/>

Eränen, M. 7.5.2021. Poliisilla on hyvä luottamus ja maine. Viitattu 15.1.2023. <https://poliisi.fi/blogi/-/blogs/poliisilla-on-hyva-luottamus-ja-maine-sen-yllapitaminen-edellyttaa-nuh-teettomuutta>

Kyselylomakkeen laatiminen. 2016. Tietoarkisto, Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu

16.2.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Lehto, K. 2017. Johda rohkeasti. Vaasan yliopiston raportteja, 6, verkkoaineisto. Viitattu 17.1.2023. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-770-5.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-770-5.pdf)

Manka, M-L. Heikkilä-Tammi, K. Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Viitattu 10.2.2023. <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>

Mäkinen, P. & Moilanen, S. 2022. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 14.12.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 10.2.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Viitattu 15.2.2023. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Tampereen yliopisto, 2022. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 16.11.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Mitä toimintakyky on. Viitattu 22.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Terveyskirjasto. 2022. Työuupumus. Viitattu 15.1.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Tietoarkisto. 2023. Analyysitavan valinta ja menetelmät. Viitattu 15.2.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodologia/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Työeläke. 2023. Eläkkeet eri elämäntilanteissa. Viitattu 10.2.2023. <https://www.tyolake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/>

Työelämä 2020-hankkeen loppuarviointi. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja - 2019:33. Viitattu 15.12.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161593/TEM\\_33\\_2019\\_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A42020.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161593/TEM_33_2019_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A42020.pdf)

Työhyvinvoinnin lyhyt historia 2022. Kaiku 20 vuotta. Viitattu 20.11.2022. <https://www.valtiolla.fi/tyohyvinvoinnin-lyhyt-historia-kaiku-20-vuotta/>

Työsuojelu. 2022a. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 22.11.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työsuojelu. 2022b. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 14.12.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyslaitos. 2022a. Työkyky. Viitattu 8.11.20022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. 2022b. Palveleva johtaminen työpaikan kulttuuriksi. Viitattu 3.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/palveleva-johtaminen-tyopaikan-kulttuuriksi>

Työturvallisuuslaki 738/2022. Viitattu 14.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

Valtiokonttori. 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Valtiokonttori, Kaiku-palvelut. Toinen painos. Viitattu 20.12.2022. <https://vm.fi/documents/10623/307711/Ty%C3%B6hyvinvointi+muutoksessa+kirja+2007.pdf/dcd00741-f076-48b3-b503-b98898e14cdc>

Valtioneuvoston asetus poliisista 1080/2013. Viitattu 10.2.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131080>

Vänskä, M. 2022. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Viitattu 15.12.2022. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

## Kuviot

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Tampereen yliopisto) .....  | 9  |
| Kuvio 2: Ilmentymät (Tampereen yliopisto).....   | 10 |
| Kuvio 3: Vaikutukset (Tampereen yliopisto) .....   | 10 |
| Kuvio 4: Psykososiaaliset tekijät (Työsuojelu).....  | 11 |
| Kuvio 5: Työkykytalo (Työterveyslaitos) .....  | 13 |
| Kuvio 6: Kvalitatiivisen analyysin kulku.....  | 19 |
| Kuvio 7: Kyselyn vastaajien ikäjakautuma (N=186).....  | 22 |
| Kuvio 8: Vastaajien virkaikä poliisiorganisaatiossa (N=186) .....  | 22 |
| Kuvio 9: Tehtävä poliisissa (N=186).....   | 23 |
| Kuvio 10: Suosittelemisin poliisiorganisaatiota työnantajaksi (N=184).....   | 23 |
| Kuvio 11: Pohjanmaan poliisilaitoksella on panostettu riittävästi henkilöstön<br>hyvinvointiin (N=181).....          | 26 |
| Kuvio 12: Työilmapiirissä on tapahtunut muutosta myönteiseen suuntaan viimeisen viiden<br>vuoden aikana (N=184)..... | 26 |
| Kuvio 13: Tyytyväisyys työhyvinvointiin poliisiorganisaatiossa (N=184) .....   | 27 |
| Kuvio 14: Työssä turhautuminen harvoin (N=180).....  | 29 |
| Kuvio 15: Työn tunnollinen hoitaminen (N=181) .....  | 29 |
| Kuvio 16: Jatkuva kiireen tunne työssä (N=180) .....   | 30 |
| Kuvio 17: Harvoin koettu uupumuksen tunne työssä (N=185) .....   | 31 |
| Kuvio 18: Poliisilaitoksen johdon muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi .....                                 | 35 |
| Kuvio 19: Poliisilaitoksen päällystöesimiesten muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi                          | 36 |
| Kuvio 20: Lähiesimiestason muutostoiveet työhyvinvoinnin parantamiseksi .....  | 37 |
| Kuvio 21: Poliisilaitoksen henkilöstön omia toiveita työhyvinvoinnin parantamiseksi.....                             | 38 |

## Liitteet

|   |    |
|---|----|
| Liite 1: Tutkimuslupa hakemus 24.5.2022 Pohjanmaan poliisilaitokselle.....                | 47 |
| Liite 2: Työhyvinvoinnin kehittäminen Pohjanmaan poliisilaitoksella 2022 kysymykset ..... | 48 |

Liite 1: Tutkimuslupa hakemus 24.5.2022 Pohjanmaan poliisilaitokselle

Hyvää päivää.

Haen tutkimuslupaa Pohjanmaan poliisilaitokselta suorittaakseni opinnäytetyön Laurean ammattikorkeakoulun turvallisuuden ja riskien hallinnan koulutusohjelmalle.

Tarkoituksena tehdä kyselytutkimukseen perustuva opinnäytetyö työhyvinvoinnin parantamiseksi Pohjanmaan poliisilaitoksella.

Työn vastuullisena johtaja / opinnäytetyön ohjaajana toimii:

- Hallintopäällikkö Carita Ylipelkonen, Pohjanmaan poliisilaitos
- opettaja Soili Martikainen, Laurea ammattikorkeakoulu

Tutkijana toimii

- vanhempi konstaapeli Timo Suominen, Pohjanmaan poliisilaitos

Tämän hakemuksen mukana liite, Opinnäytetyön alustava suunnitelma, josta tulisi ilmetä kaikki vapaamuotoiseen tutkimuslupa hakemukseen liittyvät tieteelliset perusteet, taustat, menetelmät ja aikataulutus.

Ystävällisin terveisin

Timo Suominen

Vanhempi konstaapeli

RPKE1

Pohjanmaan poliisilaitos

Korsholmanpuistikko 45

65100 Vaasa

[Redacted signature]

## Liite 2: Työhyvinvoinnin kehittäminen Pohjanmaan poliisilaitoksella 2022 kysymykset

## 1. Sukupuoli

## 1. Sukupuoli

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Joku muu
- ☐ En halua kertoa

## 2. Ikäjakaus

## 2. Ikäjakaus

- ☐ 18-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ 61-70

## 3. Virkaikä

poliisilla

## 3. Virkaikä poliisissa

- ☐ 0-10 vuotta
- ☐ 11-20 vuotta
- ☐ 21-30 vuotta
- ☐ 31-40 vuotta
- ☐ Yli 40 vuotta



#### 4. Virkapaikka

##### 4. Virkapaikka

- ☐ Etelä-Pohjanmaan kenttäjohtoalue
- ☐ Rannikko-Pohjanmaan kenttäjohtoalue
- ☐ Keski-Pohjanmaan kenttäjohtoalue

#### 5. Missä tehtävissä toimit?

5. Missä tehtävissä toimit? **Valitse tehtäväkuvaukseesi sopivat vaihtoehdot**

- ☐ Poliisivirka
- ☐ Siviilivirka (ml. vartijat)
- ☐ Päälystö
- ☐ Alipäälystö/miehistö
- ☐ Hallinto- ja esikunta
- ☐ Valvonta- ja hälytyssektori (sis. liikennepoliisin)
- ☐ Rikostorjuntasektori
- ☐ Suunnittelu- ja tukiyksikkö
- ☐ Lupapalvelu
- ☐ Joku muu
- ☐ En halua kertoa

#### 6. Mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiisi liittyen on hyvin Pohjanmaan poliisilaitoksella?

6. Mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiisi liittyen on hyvin Pohjanmaan poliisilaitoksella?

Kirjoita vastaus

#### 7. Mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiisi liittyen on huonosti Pohjanmaan poliisilaitoksella?

7. Mikä tai mitkä asiat työhyvinvointiisi liittyen on huonosti Pohjanmaan poliisilaitoksella?

Kirjoita vastaus

#### 8. Mikä voisi olla työhyvinvointiasi lisäävä tekijä Pohjanmaan poliisilaitoksella?

8. Mikä voisi olla työhyvinvointiasi lisäävä tekijä Pohjanmaan poliisilaitoksella?

Kirjoita vastaus



14. Koen työssäni jatkuvasti kiireen tuntua.

14. Koen työssäni jatkuvasti kiireen tuntua.

| Täysin samaa mieltä   | Osin samaa mieltä     | Ei samaa eikä eri mieltä | Osin eri mieltä       | Täysin eri mieltä     | En osaa sanoa         |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Koen harvoin uupumusta työssäni.

15. Koen harvoin uupumusta työssäni.

| Täysin samaa mieltä   | Osin samaa mieltä     | Ei samaa eikä eri mieltä | Osin eri mieltä       | Täysin eri mieltä     | En osaa sanoa         |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16. Suosittelisin poliisiorganisaatiota työnantajaksi.

16. Suosittelisin poliisiorganisaatiota työnantajaksi.

| Täysin samaa mieltä   | Osin samaa mieltä     | Ei samaa eikä eri mieltä | Osin eri mieltä       | Täysin eri mieltä     | En osaa sanoa         |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

17. Oletko harkinnut alan vaihtoa tai opiskelua.

17. Oletko harkinnut alan vaihtoa tai opiskelua?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

18. Miten työtehtäväsi ovat muuttuneet viimeisen 5 vuoden aikana?

18. Miten työtehtäväsi ovat muuttuneet viimeisen 5 vuoden aikana?

Kirjoita vastaus

19. Mitä mielestäsi Pohjanmaan poliisilaitoksen johto voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

19. Mitä mielestäsi Pohjanmaan poliisilaitoksen johto voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

Kirjoita vastaus

20. Mitä mielestäsi oma päällystöesimiehesi voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

20. Mitä mielestäsi oma päällystöesimiehesi voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

Kirjoita vastaus

21. Mitä mielestäsi oma lähiesimiehesi voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

21. Mitä mielestäsi oma lähiesimiehesi voisi tehdä työhyvinvoinnin parantamiseksi?

Kirjoita vastaus

22. Mitä minä itse voisin tehdä oman tai muiden työhyvinvoinnin parantamiseksi omalla työpaikallani?

22. Mitä minä itse voisin tehdä oman tai muiden työhyvinvoinnin parantamiseksi omalla työpaikallani?

Kirjoita vastaus