

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

Turvallisuushallinnon maisteriohjelma

Timo Viipuri

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN STRESSI

CASE; HELSINGIN POLIISILAITOS

HENKILÖSTÖBAROMETRIEN VALOSSA

Timo Viipuri

Turvallisuushallinnon

Maisteriohjelma

Ohjaaja Sirpa Virta

11.05.2017

TIIVISTELMÄ

| | |
|----------------------|--|
| Tampereen yliopisto | Johtamiskorkeakoulu, Turvallisuushallinnon maisteriohjelma |
| Tekijä: | VIIPURI, Timo |
| Tutkielman nimi: | Ikääntyvien työntekijöiden stressi, Case; Helsingin poliisilaitos Henkilöstöbarometrien valossa |
| Pro gradu -tutkielma | 87 sivua |
| Avainsanat: | stressi, työstressi, työkyky, ikääntyminen, ikäjohtaminen |

Tutkielma käsittelee ikääntyvien työntekijöiden stressiä Helsingin poliisilaitoksessa. Tarkastelen aihetta kolmen viimeksi toteutetun henkilöstöbarometrien tulosten valossa. Yhteiskunnassa on jo pitkän ajan ollut tavoitteena ihmisten pitäminen pidempään työelämässä, ja eduskunta on nostanut eläkkeelle siirtymisikää. Painetta yhteiskunnallisesti on tulevaisuudessa edelleen nostaa eläkeikää. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen tulee entistä tärkeämmäksi, kun eläkkeelle siirrytään entistä iäkkäimpinä. Tästä syystä tutkimuksen aihe on ajankohtainen.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten stressi koetaan ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Poliisin henkilöstöbarometrin avulla poliisin hallinto pyrkii selvittämään muun muassa stressin kokemista. Työssä esitellään stressitekijöiden muutoksia kolmena eri vuotena tehtyjen kyselyjen tulosten valossa. Tulosten avulla oli tarkoitus löytää kehittämiskohteita, millä voidaan tukea ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista eläkkeelle siirtymiseen asti. Poliisissa otettiin käyttöön työikäohjelma, minkä avulla yritetään löytää keinoja ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen uran loppuvaiheessa.

Tutkimus nosti esiin useita eri stressitekijöitä, jotka ikääntyvät työntekijät kokevat aiheuttavan heille korostetusti stressiä. Esille nousi stressitekijöinä muun muassa jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine, organisaatiomuutokset ja -uudistukset, sekä esimiesten epätoivottava tai osaamaton johtamistapa. Ennen tutkimusta ajattelin, että stressiä aiheuttaisi myös erittäin vaativa ja ehkä vaarallinenkin työ, mutta tulokset osoittivat toista. Vastaavasti

tutkimus osoitti mitkä asiat ovat sellaisia, mistä stressiä ei koeta. Samalla saatiin tietoa myös nuorempien työntekijöiden stressin kokemisesta ja tätä tietoa voidaan myös hyödyntää poliisilaitoksessa. Saadun tiedon perusteella voidaan toimenpiteitä kohdistaa sellaisiin asioihin, millä saadaan paras vaikuttavuus ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen.

Tutkimuksen perusteella pystytään hahmottamaan, mihin stressiä aiheuttaviin tekijöihin täytyy kiinnittää huomiota. Tuloksissa esiin nousi erittäin kriittisiä osa-alueita, joihin täytyy tulevaisuudessa Helsingin poliisilaitoksen panostaa. Vaarana on tietyissä vastaajaryhmissä jopa loppuun palaminen ja sitä kautta sairauspoissaolojen kasvu entisestään isosta poistumasta.

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1. JOHDANTO..... | 6 |
| 2. TUTKIMUSONGELMA..... | 10 |
| 2.1 Tutkimuskysymykset..... | 10 |
| 2.2 Keskeiset käsitteet..... | 11 |
| 2.2.1 Stressin määritelmiä..... | 11 |
| 2.2.2 Stressin ilmeneminen fysiologisesti..... | 11 |
| 2.2.3 Työstressimallit..... | 12 |
| 2.2.4 Työperäinen stressi..... | 13 |
| 2.2.5 Työstressin ennaltaehkäisy..... | 14 |
| 2.2.6 Stressistä yleensä..... | 14 |
| 2.2.7 Työkyky..... | 15 |
| 2.2.8 Ikääntyminen työelämässä..... | 15 |
| 2.2.9 Ikääntymisen nykytilanne työelämässä..... | 16 |
| 3. TUTKIMUSMENETELMÄ..... | 17 |
| 3.1 Kvantitatiivinen tutkimus ja survey-menetelmä..... | 19 |
| 3.2 Aineiston kuvaus..... | 23 |
| 3.2.1 Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöbarometri..... | 25 |
| 3.2.2 Stressin mittaaminen poliisin henkilöstöbarometrissa..... | 26 |
| 3.2.3 Stressiulottuvuudet ja yksittäiset stressitekijät..... | 26 |
| 3.3 Aiempi tutkimus..... | 27 |
| 4. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS..... | 29 |
| 4.1 Stressi..... | 30 |
| 4.2 Työkyky..... | 39 |
| 4.3 Ikääntyminen ja ikäjohtaminen..... | 40 |
| 5. STRESSIN KOKEMINEN HELSINGIN POLIISILAITOKSESSA..... | 43 |
| 5.1 Tutkimuksen tulokset..... | 43 |
| 5.2 Stressioireet..... | 44 |
| 5.3 Jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine..... | 44 |
| 5.4 Omien päätösten ja toimenpiteiden juridinen vastuu..... | 47 |
| 5.5 Itseeni kohdistuvan fyysisen väkivallan mahdollisuus..... | 47 |
| 5.6 Luottamuksen ja avoimuuden puute työyhteisössä..... | 48 |
| 5.7 Esimiehen liian korkealle asettamat suoritustavoitteet..... | 48 |
| 5.8 Työntekijöiden ja ryhmien väliset ihmissuhdeongelmat..... | 48 |

| | |
|--|----|
| 5.9 Laittomat uhkaukset..... | 49 |
| 5.10 Omat riittämättömät ammatilliset tiedot | 49 |
| 5.11 Ajoittaiset työruuhkat..... | 49 |
| 5.12 Esimiesten epäoikeudenmukainen toiminta | 51 |
| 5.13 Organisaatiomuutokset ja -uudistukset..... | 54 |
| 5.14 Perheisiin tai läheisiin kohdistuva häirintä tai ilkivalta | 56 |
| 5.15 Epäselvä tehtäväkuva..... | 56 |
| 5.16 Vaikeus erottaa tärkeät tehtävät vähemmän tärkeistä..... | 57 |
| 5.17 Voimankäyttötilanteet | 57 |
| 5.18 Hierarkkiset organisaatorakenteet..... | 58 |
| 5.19 Työhön liittyvät ristiriitaiset rooliodotukset..... | 60 |
| 5.20 Käsyttyvä johtamistapa..... | 62 |
| 5.21 Samojen asioiden jatkuva toistuminen työssä..... | 63 |
| 5.22 Yhdenmukaisuuden paine työyhteisössä; erilaisuutta ei siedetä | 64 |
| 5.23 Esimiesten epätoivottava tai osaamaton johtamistapa | 64 |
| 5.24 En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin | 66 |
| 5.25 Huono tiedonkulku työyhteisössä..... | 68 |
| 5.26 Tehtävien liiallinen vaativuus..... | 70 |
| 5.27 Byrokratia ja paperisota..... | 71 |
| 5.28 Ylimääräiset hallinnolliset käytännöt, perustyölle ei jää aikaa | 73 |
| 5.29 Yhteen vetoa tuloksista..... | 74 |
| 6. Johtopäätökset ja pohdintaa..... | 78 |
| LÄHTEET | 84 |

1. JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella, miten stressin kokeminen on muuttunut Helsingin poliisilaitoksessa ikääntyvillä työntekijöillä vuosina 2010, 2012 ja 2015 toteutettujen henkilöstöbarometrikyselyjen valossa. Tutkimuksen aineiston on kerännyt Poliisiammattikorkeakoulu edellä mainittuina vuosina koko poliisihallinnon työntekijöistä. Tässä pro gradu tutkimuksessa tarkastelen toteutettujen henkilöstöbarometriä tuloksia Helsingin poliisilaitoksen poliisihenkilöstön osalta.

Useissa organisaatioissa käytetään henkilöstön työhyvinvointia kartoittavia kyselytutkimuksia ja niitä täydentäviä laadullisia tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Poliisin henkilöstöbarometri on poliisin oma, poliisia varten tehty henkilöstökysely, joka on toteutettu poliisihallinnon käyttämän kyselytutkimusalan Webropolin avulla. Se on toteutettu seitsemän kertaa vuosina 1999 - 2015. Tulevaisuudessa tutkimus on tarkoitus toteuttaa kolmen vuoden välein. Henkilöstöbarometrin avulla seurataan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvien tekijöiden tilaa poliisilaitoksessa. Poliisin henkilöstöbarometri toteutetaan Poliisihallituksen toimeksiannosta ja toteutuksesta vastaa Poliisiammattikorkeakoulu. (Helsingin poliisilaitos 2016.)

Kvantitatiivista tutkimusta (eksperimentaalinen, positivistinen) käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Sen taustalla on niin sanottu realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat aikaisempien tutkimusten johtopäätökset, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen ja käsitteiden määrittely. Aineiston keruun suunnitelmat, joissa on tärkeää että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Myös koehenkilömäärittelyt ja otantasuunnitelmat, sekä aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ovat keskeisiä, sekä päätelmien teko tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi ym. 2007, 135 - 136.)

Tutkimuksen aiheen olen rajannut koskemaan taustamuuttujien osalta kahta vanhinta ikäryhmää (55 - 59 ja 60 ja yli), virka-asemaa ja tehtäväaluetta. Taustamuuttujana on stressiin liittyvä osio

"työn stressitekijät". Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitetään kysymällä 25 kysymystä tähän liittyen ja vuonna 2015 tähän lisättiin vielä yksi kysymys lisää. Uskon että näin laajalla kysymyspatterilla pystytään tuloksissa tuomaan esiin yksittäisiä aihealueita, missä stressiä koetaan enemmän tai vastaavasti vähemmän. Aihe on mielestäni erittäin relevantti, sillä esimerkiksi vuoden 2015 henkilöstöbarometrin tuloksissa Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöstä lähes puolet tunsi kokevansa stressiä jonkin verran, paljon tai erittäin paljon.

Tutkimuksen tutkimusasetelma käsittelee työkyvyn, ikääntymisen ja stressin yhteyttä. Tutkimuksessa paneudutaan aiheeseen nimenomaan ikänäkökulmasta. Tähän tutkimukseen liittyy osaltaan myös poliisihallinnossa käynnistynyt Poliisin työikäohjelma. Tavoitteena on saada tietoa ikääntyvien työntekijöiden stressin kokemisesta ja miten se kenties on muuttunut viime vuosina henkilöstöbarometrien tulosten osalta. Otanta on koko Helsingin poliisilaitoksen poliisihenkilöstön kahdesta kokeneimmasta ikäryhmästä, mutta muuttujia on haettu myös virka-asemaa (päällystö, alipäällystö ja miehistö) ja tehtäväaluetta (tutkintatoimi ja valvonta- ja hälytystoimi koskien). Vastaajia on siis hyvin erilaisista poliisihallinnon tehtävistä.

Tiedossani ei ole, että Helsingin poliisilaitoksen toteutetuista henkilöstöbarometrien aineistosta olisi tehty vastaavaa tutkimusta. Itse käsitelin henkilöstöbarometrin tiettyjä tuloksia tulos- ja kehityskeskustelujen osalta aiemmassa opinnäytetyössäni, mutta tällaista eri vuosina toteutettujen henkilöstöbarometrien vertailua stressin osalta ja keskittyen vain tiettyihin ikäryhmiin ei ole tietääkseni aiemmin tehty. Tarkistin ja selvitin asiaa Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöpäälliköltä, poliisiammattikorkeakoulun Etsivä-tietokannasta, sekä verkosta eri hakukoneilla, enkä löytänyt vastaavaa tutkimusta.

Teoriaosuus tutkimuksessani keskittyy pääasiassa stressiin yleisesti painottuen kuitenkin työstressiin. Käsitelen stressin määritelmiä ja stressiteorioita laajasti ja eri näkökulmista. Avaan myös stressin ja stressireaktioiden fyysisiä vaikutuksia ihmiseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Teoriaosuudessa käsitelen myös ikääntymistä, mitä se tarkoittaa ja miten se vaikuttaa työelämässä stressin kokemiseen. Tämän on tarkoitus luoda pohjaa tutkimukseni varsinaiselle kohteelle eli miten stressin kokeminen on muuttunut Helsingin poliisilaitoksen henkilöstön osalta ikääntyvillä työntekijöillä.

Käsite "stressi" on hyvin laaja ja olen yrittänyt käsitellä stressiä mahdollisimman avarasti ja yleisellä tasolla. Stressin määritelmiä on useita ja samoin myös stressiteorioita monia. Yksi tunnetuimmista työstressimalleista on yhdysvaltalaisen Karasekin 1970-luvun loppupuolella kehittämä malli, jossa haitallista työkuormitusta kuvataan työn hallinnan ja työn vaatimusten keskinäisellä suhteella. Toinen työstressimalli on Warrin vuonna 1987 esittämä niin sanottu vitamiinimalli, jonka avulla voidaan määritellä erilaisten työn piirteiden ja hyvinvoinnin välisiä suhteita. Malli olettaa nämä suhteet epälineaariksi (käyräviivaisiksi, ei suoraviivaisiksi). Saksalainen Siegrist on esittänyt vuonna 1986 ponnisteluihin ja niistä saatuihin palkkioihin perustuvan mallin. Malli perustuu sosiaaliseen vastavuoroisuuteen, joka ohjaa ihmisten välistä käyttäytymistä. Työelämässä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä sijoittaa ponnistuksiaan (esim. energiaa ja aikaa) työhönsä ja odottaa saavansa niille vastinetta. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 18 - 29.)

Stressikäsitteitä on käytetty monin tavoin viittaamaan joko stressitekijöihin, stressireaktioihin tai koko stressi-ilmiöön. Cox 1985, erottaa kolme pääasiallista stressitutkimuksen suuntausta stressin määrittelyn mukaan ja ne ovat reaktioperusteinen, ärsykeperusteinen ja interaktionistinen suuntaus. Interaktionististen stressimääritelmien mukaan stressissä on yksinkertaista kyse jonkinlaisesta epätasapainoisesta suhteesta yksilön ja ympäristön välillä. (Reijo 1990.)

Moni ikääntyvä joutuu jäämään pois työstä kesken työuraansa, mutta moni myös haluaa sieltä pois. Ikääntyvien pelko siitä, että ei selviä, synnyttää stressiä, joka pitkittyessään johtaa työuupumukseen, kun täytyy panostaa huomattavasti yli voimavarojen päästäkseen normaaliin työsuoritukseen. Myös ikääntymisen tuomat terveyden ja toimintakyvyn muutokset vaikuttavat asiaan. Työyhteisön kannalta kriittinen piste on tilanne, jonka jälkeen normaalilla työpanoksella ei enää selviä työtaakasta. Toisaalta ikääntyminen voi olla myös voimavara jos sen tuomat vahvuudet osataan realisoida työnteossa. Ikääntyminen tuo yleensä mukanaan myös viisautta ja kokemusta. (Koivisto 2011, 136 - 139.)

Samalla tavalla kuin yhteiskunnassa muutenkin, suurten ikäluokkien vaikutus näkyy tällä hetkellä voimakkaasti myös työelämässä. Ikääntyvien työntekijöiden osuus valtionhallinnossa on keskimäärin noussut ja tästä syystä heidän työssään jaksamiseensa on syytä kiinnittää erityistä

huomiota. Ongelmat kertautuvat nuoremmille jos ikääntyvät työntekijät eivät enää suoriudu työstään, sairastuvat ja ovat pakotettuja siirtymään sivuun työelämästä.

Työmarkkinajärjestöt sopivat 13.10.2011, että työmarkkinaosapuolet laativat yhteisen mallin yritys-, kunta- tai virastokohtaisia ikäohjelmia varten. Tätä varten muodostettiin työryhmä. Työmarkkinakeskusjärjestöt hyväksyivät työurasopimuksen 22.3.2012 ja siihen tehtiin kirjauksia ikäohjelmista ja yksilöllisistä työurasuunnitelmista. Ikäohjelma mallin lisäksi sopimuksessa todettiin, että työpaikoilla varmistetaan ikäohjelmien soveltaminen yksilötasolla esimerkiksi yksilöllisellä työurasuunnitelmalla. Siinä huomioidaan myös kehittämistarpeet kuten työ- ja työaikajärjestelyt, sekä työuran jatkaminen ja mahdollinen osaamisen siirto. (Valtiokonttori 2017.)

Edellinen työmarkkinajärjestöjen sopimus oli pohjana sille, että poliisissa alettiin luoda omaa poliisin työikäohjelmaa. Poliisin työikäohjelmaa valmisteltiin 2014 - 2015 aikana. Tätä varten nimettiin projektiryhmä, sekä sen alaisuuteen alatyöryhmiä neljälle eri aihealueelle (henkilöstöjohtaminen, urasuunnittelu, työterveys ja toimintakyky sekä palvelussuhde-ehdot). Myös järjestöillä oli omat edustajansa työryhmissä. Työikäohjelmaa esiteltiin 2015 huhti - toukokuussa poliisin johtoryhmälle, poliisin YT-kokouksessa, poliisin työsuojelun keskuustoimikunnassa sekä Poliisihallituksen johtoryhmälle ja työsuojelutoimikunnalle. Työikäohjelman niin sanottu "Kick Off"-tilaisuus pidettiin 19.8.2015 ja mukana olivat kaikki projektiryhmäläiset sekä alatyöryhmiin kuuluvat. Tarkoituksena oli valmistautua tulossa olevaan eläkeratkaisuun. Varsinainen toteuttaminen, vuosittainen seuranta, arviointi ja tiedotus on aikataulutettu vuosille 2015 - 2018.

Poliisin työikäohjelman projektiryhmä esitteli kehittämistoimenpiteet poliisin johtoryhmälle 7.2.2017. (Diasarja esittelytilaisuudesta). Tavoitteena on:

- vahvistaa ikäjohtamisen strategiset painopisteet osana hyvää ja muutoksessa olevaa henkilöstöjohtamista

- luodaan koko työiän kattava työpolkumalli, jolla varmistetaan osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen ja ylläpitäminen

- työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä työkyvyttömyyden ehkäisy koko työiän ajan
- palvelussuhteen ehtojen ja palkkausjärjestelmän kehittäminen eri-ikäisten työntekijöiden ja työnantajan tavoitteet ja tarpeet huomioiden

Konkreettisia asioita on tehty vuoden 2016 aikana. Yksi näkyvä ja konkreettinen muutos on ollut Tulos- ja kehityskeskusteluiden vaihtuminen Tavoite- ja kehityskeskusteluiksi. Myös ikääntyvien poliisien urapolkujen kuvaus on käynnistynyt ja urakeskusteluihin "Eläke häämöttää" -teema Tavoite- ja kehityskeskusteluun on valmistunut. (Diasarja 2017).

2. TUTKIMUSONGELMA

2.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa ei ole vain yhtä ainoaa tutkimusongelmaa tai sitä on ainakin vaikea määritellä. Tutkimusongelmaan linkittyy työhyvinvointi, työkyky, työssä jaksaminen, stressin kokeminen, ikääntyminen ja ikäjohtaminen. Tarkoituksena on selvittää stressin kokemisen muutoksia Helsingin poliisilaitoksen ikääntyvillä työntekijöillä. Tutkimuksen aineistona käytän Poliisiammattikorkeakoulun toteuttamia poliisin henkilöstöbarometrikyselyjä vuosilta 2010, 2012 ja 2015.

Tutkimuskysymykset valikoituivat:

- Miten stressi ilmenee Helsingin poliisilaitoksessa ikääntyvillä työntekijöillä?
- Miten stressin ilmeneminen tai kokeminen on muuttunut eri vuosina tehtyjen henkilöstöbarometrien näkökulmasta?
- Miten tutkimustuloksia voidaan hyödyntää henkilöstöjohtamisessa, ikäjohtamisessa ja Helsingin poliisilaitoksen työikäohjelmassa?

2.2 KESKEISET KÄSITTEET

2.2.1 STRESSIN MÄÄRITELMIÄ

Stressistä on olemassa useita tilannekohtaisia määritelmiä. Useimmat tarkoittavat omasta stressistä puhuessaan kokemaansa henkistä kuormittumista. Kun henkilökohtainen ja aina yksilöllinen raja ylittyy, muuttuu stressi voimavarasta piinaavaksi prässiksi. Tämä on tilanne, jossa yksilön tarpeiden, tavoitteiden ja kykyjen välillä vallitsee pitkäaikainen tai voimakas lyhytaikainen ristiriita tai epäsuhta. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö määrittelee stressin yksinkertaisesti yksilön oman kokemansa henkisen kuormittumisen tilaksi. Jouko Lönnqvist taas määrittelee Psykiatria-teoksessaan stressin tilanteeksi, jossa henkilöön tai ryhmään henkilöitä kohdistuu haasteita ja vaatimuksia siinä määrin, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Stressiä aiheuttavat tekijät voivat aiheuttaa muutoksia ja seuraamuksia mielikuvien, tunteiden, käyttäytymisen ja myös fysiologian tasolla. (Siimes 2008, 12 - 13.)

Stressistä käytetään myös hyvä-stressimääritelmää, puhutaan eustressistä. Tätä määritelmää pidetään kuitenkin kyseenalaisena, koska on vaikea vetää selkeää rajaa hyvän ja huonon stressin välille. Se ei ole joko/tai tilanne, vaan henkinen stressi koetaan yleensä negatiivisena tilana johon haetaan apua. Stressin voi määritellä myös joko henkiseksi tai fyysiseksi stressiksi. Tämä jako antaa vähintäänkin selvän käsityksen mistä puhutaan. Fyysisen stressin kohdalla voidaan puhua pääsääntöisesti hyvästä stressistä ja sen kohdalla on helpompi tunnistaa omat rajansa. Liiallinen fyysinen kuormitus antaa selkeät varoitukset. (Siimes 2008, 11 - 13.)

2.2.2 STRESSIN ILMENEMINEN FYSIOLOGISESTI

Pitkään jatkunut stressi aiheuttaa kehossa monia kielteisiä reaktioita. Stressi vaikuttaa muun muassa autonomiseen hermostoon. Pitkään jatkuessaan se aiheuttaa samanlaisia fysiologisia muutoksia kuin ylikunto urheilijalle. Kehon epätasapaino edistää tekemään huonoja ratkaisuja ja päätöksiä. Stressin seurauksena verenkierto laskee aivojen luovuus- ja ajattelukeskuksissa ja johtaa alkukantaisten "taistele tai pakene"- reaktioiden aktivoitumiseen. (Siimes 2008, 31.)

Ravinto vaikuttaa adrenaliiniin ja sitä kautta stressiin. Proteiini lisää adrenaliinia, samoin verensokerin lasku. Kahvi lisää elimistössä jo olevan adrenaliinin tehokkuutta. Itse asiassa mikä tahansa stimulantti lisää adrenaliinin vaikutusta tai sen määrää. Stimulantteja ovat kofeiinin lisäksi esimerkiksi nikotiini, ginseng ja sokeri. Myös aterioiden jättäminen väliin lisää adrenaliinia. Elimistö huomaa, että verensokeri laskee, ja alkaa valmistaa lisää sokeria, ja tähän prosessiin tarvitaan adrenaliinia. Valvomisen lisää adrenaliinia, samoin tulehdukset ja kipu. Tässä onkin mielenkiintoinen noidankehä valmiina. Liian usein käy niin, että ihminen tottuu stressiin. Stressistä tulee ihmiselle normaali olotila. Keho kuitenkin alkaa ennen pitkää kulua ja hajota. Pitkittynyt stressi nostaa verenpainetta, estää immuunipuolustuksen toimintaa, aiheuttaa hedelmättömyyttä ja vanhentaa kehoa. (Rikola 2014.)

2.2.3 TYÖSTRESSIMALLIT

Sonnentaag ja Freese (2003) mukaan työelämässä on monia erilaisia stressilähteitä. Keskeisiä stressitekijöitä voivat olla muun muassa fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, rooliepäselvyydet ja -ristiriidat, työoveri-, asiakas- ja esimies-suhteet, työaika, työuralla eteneminen, traumaattiset kokemukset ja tapahtumat sekä organisaatiomuutokset. (Vesa Huotari & Matti Vuorensyrjä 2011, 171.)

Saksalainen Siegrist on esittänyt vuonna 1986 ponnisteluihin ja niistä saatuihin palkkioihin perustuvan mallin. Malli perustuu sosiaaliseen vastavuoroisuuteen, joka ohjaa ihmisten välistä käyttäytymistä. Työelämässä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä sijoittaa ponnistuksiaan (esim. energiaa ja aikaa) työhönsä ja odottaa saavansa niille vastinetta. Mikäli työntekijä tuntee, että hän sijoittaa enemmän kuin saa vastineeksi, voi seurauksena olla voimakkaita kielteisiä tunteita ja hyvinvoinnin heikkenemistä. Tämän jatkuessa pitkään seurauksena voi olla sairastuminen. Työtä kuvaavat palkkiot liittyvät palkan lisäksi itsearvostukseen, työn turvallisuuteen ja etenemismahdollisuuksiin. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 29.)

2.2.4 TYÖPERÄINEN STRESSI

Työstressi on pysynyt pitkään työ- ja organisaatio psykologian kiinnostuksen kohteena ainakin neljästä eri syystä. Työstressi aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmia, siitä aiheutuu myös taloudellisia menetyksiä organisaatiolle ja yhteiskunnalle, työstressin on nähty olevan yhteydessä työsuorituksiin ja siten organisaatioiden tuloksellisuuteen, ja useimmiten myös lainsäädäntö edellyttää työnantajalta työympäristön turvallisuutta ja sitä, että ympäristö on fyysistä ja psyykkistä terveyttä tukeva. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 13.)

Tunneperäisen hyvinvoinnin mahdolliset tilat voidaan jaotella vireystilan ja toisaalta mielihyvän asteen mukaan. Töissä on mahdollista olla hyvin virittynyt, aktivaatiotaso voi olla korkealla ja silti samaan aikaan kokea mielipahaa. Näin koemme esimerkiksi ollessamme hermostuneita, levottomia ja ärtyneitä. Tällaista hyvinvointia työssä ilmentävät työstressin kokemukset, ja ne voivat myös kertoa alkavasta työuupumuksesta. Myös työohjelmiseen tapaan tehdä töitä liittyy kuormittuneisuudesta kertova kielteinen vireystila. (Hakanen 2011.)

Työstressiä voidaan useimmiten lähimmän työkaverin kanssa, mutta aiheellista on kääntyä myös oman esimiehen puoleen, sillä työterveyslain mukaan esimiehillä on velvollisuus poistaa ja ehkäistä stressiä työpaikalla. Jos työstressi on jo noussut haitalliselle tasolle, tilannetta voidaan palauttaa ennalleen esimerkiksi työjärjestelyillä, parantamalla työn mielekkyyttä tai selkeyttämällä sujuvuutta. Pelkkä sairauslomalla ole ei auta pitkällä aikavälillä. Työjärjestelyiden avulla stressin syntyä pystytään myös ehkäisemään ennalta. (Kivistö, Sirkku 2008.)

Työstressi voi ilmetä myös työyhteisössä ja -organisaatiossa. Se voi lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia, vähentää sitoutumista organisaatioon ja lisätä työntekijän halua vaihtaa työpaikkaa sekä näkyä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Lisäksi sillä voi olla vaikutuksia yksityiselämään, sillä työstressi voi hidastaa yksilön palautumista vapaa-aikana ja heikentää siten muilla elämänaalueilla koettua hyvinvointia ja vaikutuksia voi olla myös perheenjäseniin. Ärsyke- ja reaktiomääritelmä eivät ota huomioon yksilöllisiä eroja ja niitä prosesseja, jotka voivat olla

näiden erojen takana. Olisi tärkeää tarkastella kumpaakin samanaikaisesti eli stressitekijän ja stressireaktion suhdetta. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 16 - 17.)

2.2.5 TYÖSTRESSIN ENNALTAEHKÄISY

Työpaikan kokonaisvaltaisella kehittämisellä on paljon suurempi vaikutus stressinhallintaan kuin yksittäisiä ihmisiä koskevilla kehittämistoimilla. Työstressin vähentämiseen tarvitaan useimmiten myös muita kuin työntekijän omia toimia. Erään tutkimuksen mukaan työpaikan stressin taltuttamiseksi tehdyistä kehittämistoimista onnistuneimmiksi osoittautuivat puuttuminen työympäristön olosuhteisiin (melu, värinä, pöly), työaikajärjestelyihin (työtahti, vuorotyön järjestelyt) ja työorganisaation puitteet, kuten psykologisiin, sosiaalisiin ja työprosessien sujuvuutta lisääviin toimenpiteisiin. (Manka 2015, 105.)

Työpaikoilla stressiä pyritään vähentämään ensisijaisesti kehittämällä ja korjaamalla organisaation toimintatapoja ja rakenteita, työtä ja työympäristöjä sekä työyhteisöjä ja esimiestyötä. Kantavana ajatuksena on suunnitella työt ja toiminta organisaatiossa siten, että ne mahdollistavat hyvän työsuorituksen, tukevat työntekijän kasvua ja kehitystä eivätkä tuota ihmisille ongelmia. Monet stressiä aiheuttavat tekijät työssä ja työyhteisössä voidaan ehkäistä ennalta hyvällä työn suunnittelulla ja hyvinvointikeskeisellä organisaatiokulttuurilla. Myös yksilön voimavaroja vahvistava tuki ja yhteiskunnalliset ponnistelut auttavat vähentämään stressiä työpaikoilla. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 91.)

2.2.6 STRESSISTÄ YLEENSÄ

Omat voimavarat yleisellä tasolla ovat merkittävässä roolissa stressin muodostumiseen tai sen välttämiseen. Psykologinen pääoma on merkittävässä roolissa. Se sisältää henkilökohtaiset voimavarat ja sen miten hyvässä tasapainossa olemme. Sen rinnalla kulkee myös henkilön oma taloudellinen pääoma, jolla tarkoitetaan kuinka hyvin olet tasapainossa sillä alueella vai tuoko se painetta arkeen. Inhimillinen pääoma taas määrittelee persoonaa kuinka ammattitaitoinen olet ja mitä osaat. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa siten, että keitä tunnet, onko sinulla ystäviä, miten

tulet toimeen läheistesi kanssa ja niin edelleen. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat voimakkaasti persoonaan ja siihen kuinka stressiä muodostuu tai sitä pystyy torjumaan. (Manka 2015, 162 - 163.)

2.2.7 TYÖKYKY

Kun työntekijällä on mahdollisuus saada tukea työssään hän voi pitää työkykyään hyvänä, vaikka hänellä on terveysongelmia ja työtehtävät ovat kuormittavia. Työkyky on ihmisen omaan arvioon perustuva tulkinta käytettävissä olevien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta. Yksilöllistä hallinnan kokemusta rakentavia tekijöitä ovat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot. (Nummelin 2008, 29.)

Nykyinen työelämä vaatii ihmisiltä paljon. Työ on haasteellista tietotyötä, jossa tarvitaan entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyvät muutokset tapahtuvat kiivaassa tahdissa ja työelämää leimaava epävarmuus on tullut osaksi työmarkkinoita. Työn tehostaminen, kiire ja työn henkinen rasittavuus asettavat vaatimuksia sekä yksilöiden että yhteisöjen sopeutumiskyvylle. (Nummelin 2008, 15.)

2.2.8 IKÄÄNTYMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Moni ikääntyvä joutuu jäämään pois työstä kesken työuraansa, mutta moni myös haluaa sieltä pois. Poisjäämisen syynä on usein se, että nopeasta muutosvauhdista ja tietotulvasta johtuva alituinen kiire aiheuttaa pelkoa, ettei pysy mukana ja joutuu venymään osaamisensa äärirajoille. Ikääntyvien pelko siitä, että ei selviä, synnyttää stressiä, joka pitkittyessään johtaa työuupumukseen, kun täytyy panostaa huomattavasti yli voimavarojen päästäkseen normaaliin työsuoritukseen. Myös ikääntymisen tuomat terveyden ja toimintakyvyn muutokset vaikuttavat asiaan. Työyhteisön kannalta kriittinen piste on tilanne, jonka jälkeen normaalilla työpanoksella ei enää selviä työtaakasta. Toisaalta ikääntyminen voi olla myös voimavara jos sen tuomat

vahvuudet osataan realisoida työnteossa. Ikääntyminen tuo yleensä mukanaan myös viisautta ja kokemusta. (Koivisto 2011, 136 - 139.)

Tutkimusten mukaan suuriin ikäluokkiin kuuluvien kiinnostus jatkaa työelämässä riippuu enemmän työpaikan ilmapiiristä ja omasta esimiehestä kuin eläkkeen suuruudesta. Euroopan unionin jäsenmaissa on 2000-luvun alkupuolella pyritty edistämään pidempää työuraa eläkeudistuksen ja lukuisten muiden toimenpiteiden avulla. Suomi on käynnistänyt 1990- ja 2000-luvuilla lukuisia kansallisia ohjelmia parantaakseen työelämän vetovoimaa ja pitääkseen ikääntyvät töissä. (Ilmarinen 2006, 11.) Sama trendi on jatkunut myös 2010-luvulla ja myös lakimuutoksia on tehty eläkeiän noston suhteen.

Ikä vaikuttaa terveydentilan, työmarkkina-aseman ja elinkaaren kautta stressin kokemiseen. Nousujohteiset uramahdollisuudet ja kehitykseen liittyvä optimismi ovat kompensoineet työn hallinnan puutetta stressitekijöitä sisältävissä olosuhteissa. Urakehitys ja sen dimensiona työturva ja rooliepäselvyys pessimistisine tai optimistisine tulevaisuudenpiirteineen sisällytetään stressiteorioissa yleensä käsitykseen persoonallisuudesta tai luonteenpiirteistä eli minäkäsitykseen. Ikääntymisen ja yleisen työtyytyväisyyden välillä on nähty lineaarinen suhde, samoin työmotivaation ja työhön osallistumisen välillä. Vanhemmille työntekijöille on ominaista suurempi turvallisuuden ja yhteisöön kuulumisen tarve sekä vähäisempi itsensä toteuttamisensa tarve kuin nuoremmilla. (Reijo 1990, 26.)

2.2.9 IKÄÄNTYMISEN NYKYTILANNE TYÖELÄMÄSSÄ

Aiemmin elämänkulun vaiheet määriteltiin kronologisesti ja niistä käytettiin termiä elämäнкаari. Nykytermi, elämänkulku, kuvaa monipuolisemmin elämänvaiheita, joissa ihminen on psyykkisesti ja fyysisesti erilainen: lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus. Myös työelämänkulku jakautuu vaiheisiin: koulutus, työ, eläkkeelle jääminen. Ne voivat toteutua rinnakkain, kun oppiminen on elinikäistä, työ vaihtelevaa ja eläkkeelle voi jäädä monella tapaa. Myös vapaa-aika muuttuu ja saa uusia merkityksiä. Elämänkulku-ajattelussa on keskeistä siirtymän käsite. Siirrytään opiskelijasta työntekijäksi, työntekijästä esimieheksi, työttömästä

työlliseksi, työntekijästä eläkeläiseksi tai eläkkeeltä takaisin työhön. Työyhteisössä tulisi tunnistaa ja ennakoida siirtymät. (Valtiokonttori 2017.)

Ikäjohtamiseen painottuva esimiestyö huomioi iän ja elämäntilanteiden tuomat muuttajat, erilaiset voimavarat, tarpeet ja osaamisen, joihin työ tulee sopeuttaa. Esimies ohjaa jokaiselle oikein mitoitettuja haasteita ja arvioi työn kuormittavuuden, jotta se olisi sopivasti haasteellista ja tyydyttävää. Osaamisen tai voimavarojen puute vaikeuttaa työhön motivoitumista. Siksi esimiehen tulisi varmistaa, että eri-ikäisillä työntekijöillä on riittävät valmiudet työhönsä. Myös tulevaisuuden tarkastelu on tärkeää, sillä mielekäs työura motivoi kaikenikäisiä. (Valtiokonttori 2017.)

3. TUTKIMUSMENETELMÄ

Sain idean tähän tutkimukseen osittain aiempien opinnäytetöideni kautta. Olin käsitellyt niissä henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstöjohtamista, sekä käyttänyt niissä tukena Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöbarometreja. Aihealue sinällään on kiinnostanut minua siis jo aiemmin ja koen stressin yhteyden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin aivan keskeiseksi. Kun kuulin poliisin työikäohjelmasta, niin ajattelin että ikänäkökulmasta tehtävä tutkimus olisi kiinnostava. Kysyin Helsingin poliisilaitoksen henkilöstön kehittämispäällikkö Tuija Hytöseltä ja henkilöstöpäällikkö Heidi Toiviolta asiasta, ja he olivat innostuneita työni näkökulmasta. Itse olin ajatellut käsitellä nimenomaan stressin kokemista, mikä linkittyy myös suoraan osatekijänä poliisin työikäohjelmaan.

Tämän jälkeen anoin Poliisiammattikorkeakoululta tutkimusluvan, sekä luvan käyttää henkilöstöbarometrien aineistoa tutkimuksessani. Tämä siksi, että Poliisiammattikorkeakoulu hallinnoi henkilöstöbarometrin tietoja ja "omistaa" aineiston. Prosessi meni siten, että Helsingin poliisilaitoksen täytyi pyytää poliisilaitosta koskeva "raakadata" käyttöönsä mainituilta vuosilta ja poliisilaitos taas edelleen luovutti datan minulle käyttöön tähän tutkimukseen. Henkilöstöbarometrin tuloksia ei saa luovuttaa tutkimuskäyttöön kahteen vuoteen sen toteuttamisesta ilman erityistä lupaa.

Saadusta aineistosta henkilöstöasiantuntija Tuula Vehmas teki Exel-muotoon taulukon aiemmin mainituilla muuttujilla, mitä olin tähän tutkimukseen määritellyt. Hän syöti vuoden 2015 aineiston taulukkoon ja itse jatkoin tästä vuosien 2010 ja 2012 osalta. Työ oli varsin haastavaa, sillä aineisto oli erilaisten "koodien" takana ja ainoastaan pelkkää numeerista tilastoa. Saatujen tulosten perusteella tein analyysii ja raportoin tulokset tähän tutkimukseen. Tein lopuksi yhteenvedon ja nostin esiin huomioita mitä tutkimuksessa nousi esiin.

Henkilöstöpolitiikan ja käytännön henkilöstötyön tukena käytetään nykyään useissa organisaatioissa henkilöstön työhyvinvointia kartoittavia kyselytutkimuksia ja niitä täydentäviä laadullisia tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Poliisin henkilöstöbarometri on poliisin oma, poliisia varten tehty henkilöstökysely. Henkilöstöbarometrin avulla seurataan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvien tekijöiden tilaa poliisilaitoksessa. Poliisin henkilöstöbarometri toteutetaan Poliisihallituksen toimeksiannosta ja toteutuksesta vastaa Poliisiammattikorkeakoulu. Henkilöstöbarometriin vastaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. (Helsingin poliisilaitos 2016.)

Poliisin henkilöstöbarometri on toteutettu koko poliisihallinnon kattavana kyselytutkimuksena vuosina 1999, 2002, 2005, 2008, 2010, 2012 ja 2015. Henkilöstöbarometrin avulla on kartoitettu ja kuvattu keskeisiä työhyvinvointia kuvaavia tekijöitä ja niiden tilaa poliisihallinnossa. Henkilöstöbarometrin ensisijainen tehtävä on ollut tukea ja suunnata työhyvinvoinnin kehittämistyötä. Sen tärkeimmät käyttäjät löytyvät Poliisihallituksesta ja poliisin eri yksiköistä.

Poliisin henkilöstöbarometrin tietosisältöjä ja tuloksia on käytetty tieteellisessä tutkimuksessa, tulsohjauksessa ja johtamiskoulutuksessa. Henkilöstöbarometrin ensisijainen tavoite on kuitenkin ollut henkilöstön työhyvinvoinnin ja käytännön henkilöstötyön kehittämisessä. Jokainen poliisilaitos ja poliisin valtakunnallinen yksikkö saa omat henkilöstöbarometrituloksensa käyttöönsä ja jokainen virasto hyödyntää niitä omassa henkilöstötyössään. (Vesa Huotari & Matti Vuorensyrjä 2011, 24.)

Henkilöstöbarometri korvaa työyksiköiden sisäiset kartoitukset, joiden vertailtavuus on ollut ongelma. Barometrissä on kiinnitetty erityistä huomiota mittareiden luotettavuuteen. Henkilöstöbarometri toimii herkkänä työolojen muutosten ja erojen kuvaajana. Barometrin tarkoituksena on tuottaa työoloista sellaista tietoa, jota voidaan käyttää tulosten parantamiseen ja työolojen kehittämiseen. (Poliisihallinnon tiedotuslehti 2002/1.)

Poliisin henkilöstöbarometri toteutettiin neljännen kerran maaliskuussa 2008 ja edellisistä vuosista poiketen se toteutettiin sähköisenä, verkossa täytettävänä kyselynä. Sähköisyyden etuna on se, että tulokset saadaan yksikön omaan käyttöön nopeammin. Sähköisyyden haasteena on puolestaan toteutustapa: vastaaminen on mahdollista vain poliisin tietoverkossa olevalta tietokoneelta. (Poliisihallinnon tiedotuslehti 2008/1.)

Henkilöstöbarometri tarjoaa merkittävän tietovarannon, jota poliisin yksiköt voivat käyttää työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana. Avainasemassa on tämän tiedon osallistuva käsittely yksiköissä. Kun henkilöstöbarometritoiminta on pitkäjänteistä ja systemaattista ja kun siihen osallistutaan ja sitoudutaan laajasti, työyhteisöä on mahdollista kehittää ja työhyvinvoinnin mahdollisiin ongelmiin kyetään puuttumaan tehokkaasti. (Vesa Huotari & Matti Vuorensyrjä 2011, 9.)

Henkilöstökyselyn aineistoa on käytetty monissa opinnäytetöissä ja tutkimuksissa. Aineiston avulla on tutkittu muun muassa kiireen kokemuksia ja työuupumusta poliisin eri tehtävissä, ikääntyneiden poliisien työkykyä ja työssä jaksamista, sukupuolten välistä tasa-arvoa poliisin urakehityksessä sekä voimaannuttavaa johtamista poliisissa. (Poliisiammattikorkeakoulu 2015.)

3.1 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS JA SURVEY-MENETELMÄ

Tämä pro gradu on tutkimuksellinen työ, ja se on kuvailevaa tilastollista kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimusaineisto on koottu Poliisiammattikorkeakoulun tutkimusyksikön toimesta eri vuosina toteutetuista tutkimuksista survey-menetelmällä. Tutkimuksessa käytetään

barometrisiä menetelmiä. Työ ei sisällä parametristä tutkimusta vaan on vertailevaa ja kuvailevaa eri ryhmien välillä tapahtuvaa tutkimusta. Tutkimuksen aineisto on valmiina, eikä uusia kyselytutkimuksia tehdä. Aineistosta tehtiin uusi tutkimus erilaisilla muuttujilla käyttäen hyväksi Excel-taulukointia, mitkä on kuvattu edellä.

Tutkimusongelma on koko tutkimuksen lähtökohta ja tämä tulee ottaa huomioon metodin, tiedonkeruun ja analyysitavan valinnassa. Tutkimusongelma sisältää kysymyksen tai kysymyksiä, joihin tutkimuksella haetaan vastauksia. Tutkimusongelman tulee olla tutkimusasetelman määräävä elementti, joka määrittelee millaista aineistoa tarvitaan ja miten tätä aineistoa on tutkittava ja analysoitava. Aineisto tulee valita niin, että se antaa vastauksia näihin kysymyksiin. On myös huomioitava, että lisäksi ongelmanasetteluun vaikuttaa se, millaista aineistoa on saatavilla ja millaisia analyysimenetelmiä on mahdollista käyttää. (Uusitalo 1991, 50.)

Perinteisesti katsotaan, että tutkimussuuntauksia on kolmenlaisia. Kokeellinen tutkimus, missä mitataan yhden muuttujan vaikutusta toiseen. Survey-tutkimus, jossa kerätään aineistoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä ja saadulla aineistolla kuvaillaan, vertaillaan tai selitetään ilmiöitä ja tapaustutkimus, jossa kerätään yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta ja kuvaillaan ilmiöitä. Tutkimukseen liittyy kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen lähestymiskulma, jotka eivät ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä tutkimuksen yleislinjauksia. Niitä voidaan käyttää toisen esivaiheena, toista täydentävänä rinnakkaismenetelmänä. (Hirsjärvi ym. 2007, 130-131).

Metodin eli menetelmän käsite on hyvin moniselitteinen. Yleisen luonnehdinnan mukaan metodia selitetään sääntöjen ohjaamana menettelytapana, jonka avulla tieteessä tavoitellaan ja etsitään tietoa tai pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma. Metodien tutkimusta kutsutaan metodologiaksi eli menetelmäopillisista periaatekysymyksistä lähtevää metodien taustalla olevien oletusten ja lähtökohtien selitystä ja selvittelyä. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2007, 178–179).

Empiirisessä tutkimuksessa metodit ovat tutkijan työssä aina erittäin keskeisessä asemassa. Tutkimusongelma ja menetelmä ovat toisiinsa tiiviissä yhteydessä. Nummenmaa (1980) on tosin huomauttanut, että on enemmän tutkijoita, joilla on jokin menetelmä ja jotka etsivät ongelmaa johon sitä soveltaisivat, kuin etsijöitä joilla on ongelma ja jotka hakevat menetelmää. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2007, 179.)

Tavoiteltu tehtävä tai päämäärä asettaa tutkimustyyppin valinnalle eli menetelmälle tietyt kriteerit. Kysymyksenä voidaan esittää, millaista tietoa tutkimuksella haetaan ja millaiset ovat tutkimusolosuhteet, sekä minkälaista tietoa etsitään ja keneltä tai mistä sitä etsitään ja mikä on tutkimuksen aihepiiri. Tutkimuksessa metodit ovat tutkijan työssä keskeisessä asemassa. Olemassa olevien menetelmien tuntemus ja ymmärrys, sekä niiden soveltamistaito on tärkeää onnistuneen tutkimustyön kannalta. Tutkimusongelmat eivät ratkea itsestään vaan niiden ratkaisemiseen tarvitaan oikeita menetelmiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 119,179.)

Kvantitatiivinen tutkimusote nojautuu positivismiin ja pyrkii kvantifioimaan eli määrällistämään tutkittavat ilmiöt. Hankittavan tiedon tulee siis olla mitattavissa, jolloin kvantifioituja muuttujia voidaan käsitellä erilaisilla tilastomatematisilla menetelmillä. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii objektiivisuuteen ja luotettavuuden korostamiseen. Kvantitatiivista tutkimusotetta on kritisoitu sen pinnallisuuden ja epäolennaisten piirteiden kuvaamisen vuoksi. Ilmiöiden tulkinta ja ymmärtäminen on kvantitatiivisen tutkimustiedon pohjalta haasteellista. (Soininen 1995, 34.)

Tutkimus antaa aina vajavaisen kuvan tutkimuskohteesta muun muassa siksi, että tieto ei kata kaikkea ja tutkimus tuottaa näkökulmaltaan valikoituneita kuvia. Tutkimuskohteessa on erilaisia rakenteita ja prosesseja, joita mitataan vain osittain. Siksi kvantitatiivinen aineisto on aina osaprojektio tutkimuksen kohteesta. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusedellytyksenä on myös niiden merkitysjärjestelmien riittävä ymmärtäminen, joita tutkittava kohde ympäristöineen käyttää. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 20 - 21.)

Kvantitatiivisten menetelmien tuloksien ymmärtäminen ja oikea tulkinta edellyttää tutkimuskohteen tuntemista laajemminkin mielessä kuin vain käytetyn aineiston antaman

kuvauksen rajoissa. Tutkimuksessa voidaan käyttää sellaisia käsitteitä ja mittareita, jotka määrittävät itse ilmiön mahdollisimman mielekkäästi ja arkiajattelua tarkemmin ja aineistoja, jotka antavat asiasta mahdollisimman harhattoman kuvan. Jos kvantitatiivinen mittaus pystyy antamaan tutkittavasta ilmiöstä tutkimusongelman kannalta relevanttia tietoa, voidaan analyysissä käyttää tilastollisia menetelmiä, jolloin aukeaa mahdollisuus sattuman ja systemaattisen vaihtelun erottamiseen johtopäätösten tueksi. (Alkula ym. 1994, 20 - 21.)

Kvantitatiivista tutkimusta käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Sen taustalla on niin sanottu realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat aikaisempien tutkimusten johtopäätökset, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely ja aineiston keruun suunnitelmat, joissa on tärkeää että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Myös koehenkilömäärittelyt ja otantasuunnitelmat, sekä aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ovat keskeisiä. Tärkeää on myös päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen, muun muassa tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 135 - 136.)

Samassa tutkimuksessa voidaan käyttää sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Tällaista tutkimusotetta kutsutaan triangulaatioksi. Peruslähtökohtana siinä on useiden erilaisten menetelmien soveltaminen, joiden tuottamaa aineistoa voidaan verrata keskenään. Triangulaatioon liittyy paitsi useiden menetelmien myös useiden tutkijoiden, aineistojen ja teorioiden käyttö. Aloittelevalle tutkijalle tätä ei suositella. (Soininen 1995, 41.)

Survey-tutkimus on käytännönläheisiä ongelmia selvittävä tutkimustyyppi ja siksi myös melko suosittu. Siinä kerätään tietoa standardoidussa muodossa tietyltä joukolta ihmisiä. Survey-tutkimuksissa tutkitaan populaatioita, joista valitaan ja tutkitaan tietty otos. Survey-tutkimus voidaan jakaa kuvailevaan tutkimukseen, jossa aineiston avulla kuvaillaan tutkittavaa ilmiötä ja vertailevaan tutkimukseen, jossa aineiston avulla selitetään eroja ja yhtäläisyyksiä sekä selittävään tutkimukseen, jossa pyritään alkeellisten syy- ja seuraussuhteiden selittämiseen. Se on myös melko selkeä tapa tutkia asioita, koska tutkimuksessa muuttujat ovat samantarvoisessa asemassa eli muuttujia ei erotella toisistaan. (Soininen 1995, 79–80.)

Tutkijan valinnoista tutkimusprosessin alkuvaiheessa riippuu osittain se, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Tutkimusongelmat saattavat tiukastikin ohjata menetelmien ja analyysien valintaa. Kerätyn aineiston analyysi ja, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin, tai voi käydä niinkin, että tutkijalle selviää miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 216.)

Analyysitapojen valinta ei määräydy mekaanisesti jonkin säännön mukaan. Tavallisesti ajatellaan, että analyysi tehdään sen jälkeen kun aineisto on kerätty ja järjestetty. Tämä soveltuu hyvin sellaiseen tutkimukseen, jossa tietoja on kerätty strukturoidulla lomakkeella tai asteikkomittareilla. (Hirsjärvi ym. 2007, 218.)

Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin ja ne voidaan jakaa karkeasti kahdella tavalla. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysiä ja päätelmien tekoa. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysiä ja päätelmien tekoa. Laadullisessa tutkimuksessa erityisesti analyysi koetaan vaikeaksi. Laadullista aineistoa käsitellään tavallisesti erilaisilla analyysimenetelmillä, joita ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

3.2 AINEISTON KUVAUS

Tässä pro gradu tutkimuksessa tarkastelen toteutettujen henkilöstöbarometrien tuloksia Helsingin poliisilaitoksen henkilöstön osalta. Poliisin henkilöstöbarometri on poliisin oma, poliisia varten tehty henkilöstökysely. Se on toteutettu poliisihallinnon käyttämän kyselytutkimusalan Webropolin avulla kyselytutkimuksena, eli se on toteutettu survey-tutkimusstrategialla. Kysely on toteutettu seitsemän kertaa vuosina 1999 - 2015 ja kysely tehdään koko poliisihallinnon henkilökunnalle. Tässä tutkimuksessa käsitelen vain poliisihenkilöstöä ja rajaan ulkopuolelle poliisilaitoksessa työskentelevät siviilihenkilöt. Tavoitteena on saada tutkimuksella sellaista tietoa Helsingin poliisilaitoksen ikääntyvien poliisihenkilöstön stressin kokemisesta, jota voidaan hyödyntää henkilöstöjohtamisessa ja poliisin ikäohjelmassa.

Henkilöstöbarometrin avulla seurataan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvien tekijöiden tilaa poliisilaitoksessa. Poliisin henkilöstöbarometri toteutetaan Poliisihallituksen toimeksiannosta ja sen toteutuksesta vastaa Poliisiammattikorkeakoulu. Tutkimuksen aineiston on kerännyt Poliisiammattikorkeakoulu edellä mainittuina vuosina koko poliisihallinnon työntekijöistä. Vuonna 2010 Helsingin poliisilaitoksen koko henkilöstön vastausprosentti henkilöstöbarometrin osalta oli 49.1 prosenttia, vuonna 2012 vastausprosentti oli 48.1 prosenttia ja vuonna 2015 vastausprosentti oli 41.1 prosenttia. Trendi on ollut selvästi laskeva ja Poliisiammattikorkeakoululta saamani tiedon mukaan Helsingin vastausprosentti on yleisesti ottaen hieman muuta maata pienempi.

Henkilöstöbarometrin tuottamasta aineistosta olen tähän pro gradu tutkimukseen rajannut aiheeksi stressin ja sen kokemisen. Taustamuuttujien osalta käsitelen kahta vanhinta ikäryhmää (55 - 59 ja 60 ja yli), virka-asemaa (päällystö, alipäällystö ja miehistö) ja tehtäväaluetta (tutkintatoimi ja valvonta- ja hälytystoimi koskien). Aineistomuuttujina ovat stressiin liittyvä osio "työn stressitekijät". Vuoden 2015 henkilöstöbarometrikyselyssä oli myös kysymys "stressioireet". Otin sen tutkimukseen mukaan, koska se liittyy olennaisesti barometrin stressiosioon ja antaa viimeisimmäksi mitatun näkökulman miten stressioireet koetaan Helsingin poliisilaitoksessa.

Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitetään kysymällä 25 erityyppistä kysymystä, missä vastaajia pyydetään arvioimaan "kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä". Vastausvaihtoehdot on jaoteltu seitsemään eri vaihtoehtoon, joista vaihtoehdot 1 - 2, sekä 6 - 7 on tuloksissa esitetty yhdessä. Uskon että näin laajalla kysymyspatterilla pystytään tuloksissa tuomaan esiin yksittäisiä aihealueita, missä stressiä koetaan enemmän tai vastaavasti vähemmän. Vastaajia on siis hyvin erilaisista poliisihallinnon tehtävistä, mutta tähän tutkimukseen rajaan vain poliisihenkilöt.

Tutkimuksen empiiristä aineistoa kuvataan erilaisten jakaumien, vertailujen ja keskiarvojen kautta. Vertailut tapahtuvat eri vuosina toteutettujen henkilöstöbarometritutkimusten välillä ja tuloksia esitetään jakaumilla ja keskiarvoilla. Aineistosta poimitaan edellä mainittuja muuttujia

ja niiden välillä suoritetaan ristiin vertailua eri vuosien välillä. Näiden perusteella tehdään analyysiä ja päätelmiä.

3.2.1 HELSINGIN POLIISILAITOKSEN HENKILÖSTÖBAROMETRI

Poliisin henkilöstöbarometri on koko poliisihallinnon tutkimus ja kehittämistyökalu, jolla pyritään selvittämään henkilöstön työoloja. Kyselytutkimus toteutettiin viimeksi alkuvuodesta 2015 sähköisenä kyselytutkimuksena. Kysely pyritään tekemään poliisissa kahden vuoden välein. Poikkeuksena oli vuosi 2014, jolloin sitä ei toteutettu lainkaan. Viimeisen tiedon mukaan kysely tullaan tekemään tulevaisuudessa kolmen vuoden välein, eli nyt vuonna 2017 kyselyä ei toteuteta.

Käsittelen henkilöstöbarometrikyselyn tuloksia stressin osalta vuosilta 2010, 2012 ja 2015 ja niistä tuloksia siten, että taustamuuttujina tutkimukselle ovat ikä, 55 - 59 ja 60 ja yli ikäiset poliisit, jotka ovat yhtenä ryhmänä. Toisena taustamuuttujana on virka-asema eli miehistö, alipäällistö ja päällistö. Tässä aineiston osalta alipäällistö ja päällistö ovat niputettu samaan tilastoon, johon kuuluvat myös päällikkö ja apulaispäällikkö. Miehistön osalta tutkimuksessa on huomioitu vain vanhemmat konstaapelit, koska tutkimuksen perusnäkökulma on ikääntyvissä työntekijöissä. Siviilihenkilöt sekä vartijat olen rajannut kokonaan tutkimuksesta pois.

Kolmantena taustamuuttujana on tehtäväalue, joka on jaoteltu rikostorjuntaan ja hälytys- ja valvontatoimeen. Seitsemästätoista tehtäväalueesta valitsin rikostorjuntaan lyhytkestoisen-, teknisen-, talous-, huume-, muun vaativan/pitkäkestoisen- ja väkivaltarikostutkiminnan. Lisäksi valitsin tiedustelu- ja tarkkailetehtävät, ulkomaalaisvalvonnan sekä päivystystoiminnan. Hälytys- ja valvontatoimeen valikoitui hälytys- ja valvontatehtävät, liikennevalvonta, koirapoliisitoiminta ja lähipoliisitoiminta/koulupoliisitoiminta/muu ennalta ehkäisevä toiminta. Kokonaan pois tutkimuksesta rajasin lupahallinnon, pidätettyjen ja säilöön otettujen vartioinnin, sisäisen hallinnon ja tukitehtävät sekä asiantuntijatehtävät.

3.2.2 STRESSIN MITTAAMINEN POLIISIN HENKILÖSTÖBAROMETRISSA

Henkilöstöbarometrissa on oma osa-alueensa stressille. Vuonna 2015 kyselyyn lisättiin kysymys stressioireiden kokemisesta. Stressitekijöiden osa-alue on pysynyt kysymysten osalta lähes muuttumattomana tutkimuksessa käytettävien vuosien osalta ja on näin vertailukelpoinen. Ainoastaan vuonna 2015 lisättiin yksi kysymys eli kokonaismäärä nousi 26:een.

Stressioireista on yksi kysymys: *"Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?"* Vastausvaihtoehdot on määritelty viiteen tasoon, jotka ovat: "En lainkaan", "Vain vähän", "Jonkin verran", "Melko paljon" ja "Erittäin paljon".

Stressitekijöiden osalta vastaajia on pyydetty arvioimaan: *"Kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä."* Seitsenportaisen asteikon vastausvaihtoehdot on määritelty seuraavasti: 1 = Erittäin vähän tai ei lainkaan, 2 = Vähän, 3 = Melko vähän, 4 = Ei vähän, ei paljon, 5 = Melko paljon, 6 = Paljon tai 7 = Erittäin paljon.

Tutkimustuloksissa kohdat 1 ja 2 sekä 6 ja 7 on esitetty yhtenä vastauksena. Vastaukset 3,4 ja 5 sen sijaan on esitetty eriteltyinä. Tämä erittely on tehty tällä lailla Poliisiammattikorkeakoulun toimesta ja heidän omista lähtökohdistaan.

3.2.3 STRESSIULOTTUVUUDET JA YKSITTÄISET STRESSITEKIJÄT

Stressiulottuvuuksia on jaettu Poliisiammattikorkeakoulun toimesta viiteen eri osioon. Ensimmäinen ryhmä on *"Johtamisen ja työyhteisön toimivuuden ongelmat"*, johon kuuluu viisi eri stressitekijää. Ne ovat: *"Esimiesten epätoivottava tai osaamaton johtamistapa"*, *"Luottamuksen ja avoimuuden puute työyhteisössä"*, *"Esimiesten epäoikeudenmukainen*

toiminta", "Huono tiedonkulku työyhteisössä" ja "Työntekijöiden ja ryhmien väliset ihmissuhdeongelmat".

Toisena ryhmänä on *"Kiire ja työpaine"*, johon kuuluu: *"Jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine"*, *"Ajoittaiset työruuhkat"*, *"En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin"*, *"Omien päätösten ja toimenpiteiden juridinen vastuu"*. Kolmantena ryhmänä on *"Fyysisen väkivallan uhka"*, johon kuuluu: *"Itseeni kohdistuvan fyysisen väkivallan mahdollisuus"*, *"Voimankäyttötilanteet"*, *"Laittomat uhkaukset"*, *"Perheeseen tai läheisiin kohdistuva häirintä ja ilkeävalta"*.

"Työn liialliset vaatimukset ja tehtävänkuvan epäselvyydet" on neljäs ryhmä. Siihen kuuluvat seuraavat stressitekijät: *"Vaikeus erottaa tärkeät tehtävät vähemmän tärkeistä"*, *"Epäselvä tehtäväkuva"*, *"Omat riittämättömät ammatilliset tiedot ja taidot"*, *"Tehtävien liiallinen vaativuus"*, *"Työhön liittyvät ristiriitaiset rooliodotukset"*. *"Byrokraattinen toimintatapa ja organisaatio"* on viides ryhmä, johon kuuluu *"Byrokratia ja paperisota"*, *"Hierarkkiset organisaatorakenteet"* ja *"Käskyttävä johtamistapa"*.

Neljä stressitekijöiden ulottuvuutta jää edellä kuvattujen eriteltyjen ryhmien ulkopuolelle ja ne ovat: *"Esimiehen liian korkealle asettamat suoritusavoitteet"*, *"Organisaatiomuutokset ja -uudistukset"*, *"Samojen asioiden jatkuva toistuminen työssä"*, *"Yhdenmukaisuuden paine työyhteisössä; erilaisuutta ei siedetä"*. Vuonna 2015 lisättiin yksi kysymys *"Ylimääräiset hallinnolliset käytännöt, perustyölle ei jää aikaa"*, eli tätä kysymystä ei voi vertailla aikaisempiin vuosiin, mutta se on mukana tutkimustuloksissa.

3.3 AIEMPI TUTKIMUS

Työhyvinvoinnista ja stressistä on tehty lukuisia tutkimuksia monista eri näkökulmista eri vuosikymmenillä ja yleisesti on tiedossa stressin haitallinen vaikutus työhyvinvointiin ja fyysiseen työkykyyn, esimerkiksi Hakanen (2004) väitöskirjassaan *"Työuupumuksesta työn*

imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla". Työhyvinvointi on aihe mistä on tehty varmasti jokaisessa ammattikunnassa tutkimuksia eri näkökulmista. Poliisihallinnossa on myös tehty lukuisia tutkimuksia liittyen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Yksi laaja tutkimus on Matti Vuorensyrjän ja Vesa Huotarin vuonna 2011 tekemä "Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia".

Tiedossani ei ole, että Helsingin poliisilaitoksen toteutetuista henkilöstöbarometrien aineistosta olisi tehty vastaavaa tutkimusta. Itse käsittelin barometrin tiettyjä tuloksia tulos- ja kehityskeskustelujen osalta aiemmassa opinnäytetyössäni, mutta tällaista eri vuosina toteutettujen henkilöstöbarometrien vertailua stressin osalta ja keskittyen vain tiettyihin ikäryhmiin ei ole aiemmin tehty. Tarkistin ja selvitin asiaa Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöpäälliköltä, poliisiammattikorkeakoulun Etsivä-tietokannasta, sekä verkosta erilaisilla hakukoneilla, enkä löytänyt vastaavaa tutkimusta. Huotarin ja Vuorensyrjän vuonna 2011 tekemä tutkimus käsittelee aihetta hyvinkin läheltä, mutta varsinaisesti stressiin, sen kokemiseen ja ikääntymiseen keskittyvää vastaavaa tutkimusta en löytänyt.

Tutkimuksen tutkimusasetelma käsittelee työkyvyn, ikääntymisen ja stressin yhteyttä. Käsitteellisesti tärkeässä roolissa tässä tutkimuksessa on myös poliisin henkilöstöbarometri. Tutkimuksessa paneudutaan aiheeseen nimenomaan ikänäkökulmasta. Tähän tutkimukseen liittyy osaltaan myös poliisihallinnossa käynnistynyt Poliisin työikäohjelma. Tutkimuksessa käsitellään virka-asemaa (päällystö, alipäällystö ja miehistö) ja tehtäväaluetta (tutkintatoimi ja valvonta- ja hälytystoimi koskien).

4. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän pro gradu tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu stressistä, työkyvystä, ikääntymisestä ja ikäjohtamisesta. Tutkimuksen alkuvaiheessa luin ja kävin läpi useita stressiä ja ikääntymistä käsitteleviä teoksia, sekä luin verkosta useita artikkeleita aiheeseen liittyen. Kävin läpi myös tutkimuksia, mitä aihealueeseen liittyen on tehty muun muassa Huotar in ja Vuorensyrjän (2011) *"Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto"*. Poliisin työikäohjelmaan tutustuin poliisilaitokselta saamaani materiaaliin tutustuen ja verkosta lukemalla Valtiokonttorin sivuilta.

Teoria tarkoittaa yleistä, abstraktia ilmiötä, selitystä tai lainalaisuutta. Se perustuu käsitteisiin ja teorian kuvaamiseen käytetään erilaisia yleensä tieteellisiä käsitteitä ja eri käsitteiden välisiä suhteita. Jokin yksittäinen teoria ei välttämättä sisällä "koko totuutta", jolloin kokonaisuus saattaa tarvita ympärilleen muita teorioita, joiden kokonaisuus muodostaa teoreettisen viitekehysten. Teoria voi olla yleistetty totuus, jolloin puhutaan realistisesta teoriasta tai instrumentaalinen teoria, jolloin puhutaan teorian toimivuudesta käytännössä. Teoria on yleistys, jonka joukkoon tulee mahtua mahdollisimman suuri joukko yleistapauksia. Lisäksi teorioiden luonteeseen kuuluu, että samasta ilmiöstä saattaa olla useampi teoria. (Metsämuuronen 2001, 26.)

Hirsjärven ja kumppaneiden mukaan (2007, 138 - 140) tutkijan on syytä perehtyä tutkimuskirjallisuuden avulla huolellisesti valitun aiheen teoriataustaan ennen kuin pyrkii itse tekemään aiheesta tutkimusta. Usein ongelmana on, että useista teorioista olisi pystyttävä valitsemaan kulloiseenkin tutkimukseen soveltuva teoreettinen näkökulma. Yksittäinen teoria ei yleensä kata eri tasoja vaan se antaa selityksensä yhdeltä tasolta. Valintoja tehdessä tulisi punnita millä tasolla kukin teoria pyrkii tarkastelemaan ilmiötä, mitä se kykenee selittämään ja mitä kaikkea jää sen selityskyvyn ulkopuolelle.

Teorian monia merkityksiä Uusitalo (1991, 41–43) :

1. Teoria on hypoteesi ja hypoteesi on oletus siitä, miten asiat ovat eli mitä tutkimuksen avulla tullaan havaitsemaan. Tutkimuksen tarkoituksena on testata tai arvioida hypoteesia kerätyn aineiston avulla. Hypoteesi on oletus todellisuudesta.
2. Teoria on viitekehys eli ilmiötä koskevaa aiempaa tieteellistä keskustelua. Teoria käsitettä voidaan käyttää viittaamaan tutkimuksen viitekehykseen, jonka tehtävänä on kertoa miten tutkittavaa ilmiötä lähestytään. Viitekehys ohjaa tutkimuksen kulkua ja vastaa kysymyksiin, mihin aikaisempiin tutkimuksiin tutkimus liittyy, millaisen käsitteistön kautta tutkittavaa asiaa aiotaan tarkastella. Viitekehysten tehtävänä on selvittää tutkimuksen näkökulmaa ja liittää tutkimuksen aiempiin tutkimuksiin ja selitysmalleihin.
3. Teoria on vahvistusta hypoteesille. Tässä ajattelussa hypoteesilla on jo empiiristä tukea takanaan vaikka tuki ei olisi kiistaton. Hypoteesin käsite viittaa tässä asiayhteydessä ilmaistavissa olevaan oletukseen.
4. Teoria on empiiristen havaintojen mekanismin kuvaus. Teoria on empiiristen tulosten ja niiden teoreettisten tulkintojen välistä kuvausta, empiiristä yleistystä selittävä teoria.
5. Teoria on empiiristä todellisuutta koskevien vahvistusta saaneiden hypoteesien systemaattisesti ja loogisesti jäsennetty kokonaisuus.

4.1 STRESSI

Selyén (1962) mukaan stressillä tarkoitetaan yhden määritelmän mukaan fyysisinä, psyykkisinä ja sosiaalisina oireina sekä toimintahäiriöinä ilmenevää häiriötilaa, joka johtuu yksilön kokemuksesta, jossa hän ei kykene selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista Toisen määritelmän mukaan on olemassa sekä myönteistä että kielteistä stressiä, jotka vaativat kumpikin vastapainokseen lepoa ja vapaa-aikaa. Kolmannen määritelmän mukaan stressi voidaan määritellä ympäristön yksilöön kohdistamaksi uhkaksi tai vahingolliseksi vaikutukseksi tai yksilön vasteeksi tällaisiin tekijöihin. Esimerkiksi aikaerorasitus eli jet lag on lievä stressin muoto. Voimakkaat kokemukset esimerkiksi sodassa voivat johtaa adaptaatioyndroomaan, joka jatkuu myös silloin kun voimakkaan stressin aiheuttanut tilanne loppuu. Haastava käytös voi olla tapa purkaa stressiä. (Wikipedia 2017.)

Eri teorioita yhdistävä stressin määritelmä on seuraava: Tilanteet, joihin ensisijaisesti kuuluvat kaikki seuraavat seikat: 1) Jotain epämiellyttävää on tapahtunut. 2) Epämiellyttävyyden tiedetään jatkuvan, ellei toimita tietyllä tavalla. 3) Edellä kerrotussa tietyllä tavalla toimimisessa ilmenee vaikeuksia. Myönteisenä stressi on harjoitusta, haastetta ja innostusta. Kielteisenä se on eri asia kuin rangaistuksen omainen pettymyskokemus, joka tarkoittaa vain tilannetta, jossa tietystä käyttäytymisestä on seurannut kokijalle jotain epämiellyttävää. Kielteisenä se on myös eri asia kuin menetyskokemus, joka tarkoittaa tilannetta, johon liittyy kokijalle merkittävä menetys. Stressi on myös sosiaalinen ilmiö, joka voi tarttua mallioppimisen kautta ja siirtyä ihmisestä toiseen kotona ja työpaikalla (Bandura 1963). Stressi voi tarttua suoraan tai myötäelämisen välityksellä tai siirtyä epäsuorasti stressaantuneen henkilön käyttäytymisen kautta. (Wikipedia 2017.)

Stressikäsitteitä on käytetty monin tavoin viittaamaan joko stressitekijöihin, stressireaktioihin tai koko stressi-ilmiöön. Cox 1985, erottaa kolme pääasiallista stressitutkimuksen suuntausta stressin määrittelyn mukaan ja ne ovat reaktioperusteinen, ärsykeperusteinen ja interaktionistinen suuntaus. Reaktioperusteisissa malleissa stressi määritellään yksilön spesifiseksi reaktioksi häiritsevään tai vahingolliseen ympäristöön. Ärsykeperusteisessa stressimallissa stressi pyritään määrittelemään ulkoisten ärsykkeiden, yksilön kokemien stressitilanteiden tai -tekijöiden perusteella. Sekä reaktioperusteisissa että ärsykeperusteisissä malleissa yksilön rooli stressitilanteissa jää passiiviseksi. Interaktionististen stressimääritelmien mukaan stressissä on yksinkertaistaen kyse jonkinlaisesta epätasapainoisesta suhteesta yksilön ja ympäristön välillä. (Reijo 1990.)

Fyysisenä ilmiönä stressitilanteissa aktivoituvat sympaattinen hermojärjestelmä ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakseli. Sympaattisen hermoston aktivoituminen vapauttaa verenkiertoon katekoliamiineja. Kortikotropiinin erityös aivolisäkkeestä lisääntyy ja sen seurauksena veren glukokortikoidi pitoisuus kasvaa. Stressi on tahdosta riippumaton, automaattinen reaktio tilanteeseen, jossa ihminen havaitsee jonkin uhkaavan häntä. Stressin perimmäinen tarkoitus on ollut valmistaa kehomme fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan ja saattaa elimistömme valmiustilaan. Ensimmäiseksi aivot lähettävät viestit sympaattiselle hermostolle, joka aktivoituu (SAM = Sympathetic Adrenal Medullary) ja lisämunuaisille (HPA = Hypothalamic Pituitary Adrenal). (Manka 2015, 54.)

Näiden viestien ansiosta elimistöömme syöksee kemiallisia aineita, kuten adrenaliinia, mikä saa sydämemme hakkaamaan tavanomaista nopeammin, verenpaineen kohoamaan ja hengityksen nopeutumaan. Tämä valmistaa elimistömmä, joko hyökkäämään tai pakenemaan ongelman ratkaisemiseksi. Toisaalta lisämunuaiset erittävät niin sanottuja stressihormoneja kuten kortisoleja, jotka muuttavat proteiineja ja rasvaa energiaksi, jotta saamme nopeasti myös voimia toimia uhkatilanteissa. Täten lyhytkestoinen stressi mahdollistaa huippusuorituksen. (Manka 2015, 54 - 55)

Ihmisen kohdatessa haasteen elimistön vireystila kohoaa. Sydämen lyöntitiheys nousee, verenpaine kohoaa, hengitys kiihtyy ja lihasjännitys lisääntyy. Stressin tehtävänä on mobilisoida ihmisen voimavarat kokonaisvaltaisesti käyttöön. Stressin tehtävä on myös saada ihminen havahtumaan siihen, että hän on tilanteessa, josta ei tavanomaisella toiminnalla selvitä. Kun stressitilanne jatkuu, elimistökin on aktivoitunut. Moni kokee oireet kehossaan muun muassa hengenahdistuksena, paineena rinnassa ja kenties vatsan kipeytymisenä. Lisäksi muita ruumiillisia tuntemuksia voivat olla erilaiset kivut, säryt ja elimistön erilaiset toimintahäiriötuntemukset. Jos stressitilanne jatkuu pitkään, oireet heijastavat väsähtämistä. Ihminen saattaa olla apaattinen, aikaansaamaton sekä reagoida ja toimia verkkaaisesti. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 12 - 14.)

Professori Mia Kivipelto on tutkinut stressin vaikutusta aivoihin. Hänen mukaansa lyhytaikainen stressi on positiivinen asia, mutta pitkäaikainen kielteinen työhön liittyvä stressi jättää jälkiä aivoihin jos stressi jatkuu yli vuoden. Vaikka stressistä kärsinyt henkilö on jo palannut töihin ja palautuneet fyysisesti, niin usein heitä vaivaa muistin tahmeus ja heille jää myös pidemmäksi ajaksi päälle eräänlainen stressiherkkyys. Pitkään kestänyt stressi on Kivipellon mukaan yhteydessä lisääntyneeseen muistihäiriön vaaraan. Etenkin näin on silloin, jos töissä on aina kiire ja tunne, ettei pysty hallitsemaan tehtäviään ja tekemään niitä loppuun. (Kivipelto 2016.)

Suomalaisessa väestöpohjaisessa pitkäaikaistutkimuksessa stressi on liitetty kasvaneeseen muistihäiriöiden riskiin, myöhemmässä vaiheessa jopa Alzheimerin taudin riskiin. Stressi on yksi riskitekijä, joka voi laukaista muistihäiriön. Monien mielestä Alzheimer ja dementia kuulostavat kaukaisilta vanhusten asioilta, jotka eivät koske itseä. Töissä koetulla stressillä voi

kuitenkin olla pitkät jäljet. Vaikutukset voivat näkyä vasta myöhemmässä elämänvaiheessa, jopa 20 - 30 vuoden päästä. Myös vähäinen tai häiriintynyt uni on yhteydessä kasvaneeseen riskiin sairastua myöhemmin dementiaan ja stressi ja unihäiriöt kulkevat käsi kädessä. (Kivipelto 2016.)

Stressi muuttaa elimistön toimintaa. Sen on myös todettu olevan yhteydessä taudinkulkuun liittyviin tekijöihin, kuten vähentyneeseen parasympaattisen hermoston toimintaan, kohonneeseen verenpaineeseen ja veren kolesterolipitoisuuteen, kaulavaltimon sisäkerroksen paksuuntumiseen sekä epäedullisiin veren hyytymisominaisuuksiin. Työstressi ei välttämättä lisää sydän- ja verisuonisairastavuutta, vaan se voi olla kietoutunut taudin muihin riskitekijöihin. Pitkittynyt työstressi voi pahimmillaan laukaista kuolemaan johtavan sydän- ja verisuonitaudin tai pahentaa jo alkanutta tautia. (Ahola, Kivistö, Vartia 2006, 51 - 52.)

Stressin fyysisiä seurauksia ovat vastustuskyvyn heikkeneminen, työtapaturmat ja lisääntyneet sairauspoissaolot. Nämä saattavat ajan myötä johtaa työkyvyttömyyseläkkeisiin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Ihminen voi tulla myös innottomaksi ja aloitekyvyttömäksi. Ryhmässä välipitämättömyys kasvaa ja työmotivaatio ja -moraali heikkenevät. Voimakkaasti kokevan ihmisen elämäntavat saattavat rapautua ja esimerkiksi syömishäiriöt ja päihteiden käyttö kasvavat. (Manka 2015, 59.)

Yksi tunnetuimmista työstressimalleista on yhdysvaltalaisen Karasekin 1970-luvun loppupuolella kehittämä malli, jossa haitallista työkuormitusta kuvataan työn hallinnan ja työn vaatimusten keskinäisellä suhteella. Työn hallintaan sisältyvät työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työöloihin ja työn sisältöön, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työn monipuolisuus. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työn määrällistä ylikuormitusta, työn aikapaineita ja rooliristiriitoja. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 18 - 19.)

Toinen työstressimalli on Warrin vuonna 1987 esittämä niin sanottu vitamiinimalli, jonka avulla voidaan määritellä erilaisten työn piirteiden ja hyvinvoinnin välisiä suhteita. Malli olettaa nämä suhteet epälineaariseksi (käyräviivaisiksi, ei suoraviivaisiksi). Vertailuissa vitamiineihin aluksi

niiden nauttiminen saa aikaan myönteisikä terveysvaikutuksia, mutta tietyn käyttömäärän jälkeen niiden nauttiminen ei enää tuota lisävaikutusta tai vaikutus voi olla jopa kielteinen. Mallin mukaan työllä voi olla vakiovaikutus. Se merkitsee, että sillä on hyvinvointia lisäävä vaikutus tiettyyn pisteeseen asti mutta tietyn rajan jälkeen hyvinvointivaikutus voi kääntyä kielteiseksi. Warr on käyttänyt esimerkkeinä työn itsenäisyyttä, työn vaatimukset, sosiaalinen tuki, taitojen käyttö, työtehtävien monipuolisuus ja palaute työstä. Näillä edellä mainituilla on tietyn rajan jälkeen kielteinen vaikutus hyvinvointiin. Sen sijaan palkka, turvallisuus, arvostus ja esimiehen tuki toimivat siten, että niiden lisääntymisestä ei ole kielteisiä seurauksia hyvinvoinnille. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 24 - 25.)

Haitallinen työstressi leikkaa merkittävästi työssä jaksamista, ja vähentää kykyä keskittyä muihin kuin rutiinitöihin. Esimiehellä on velvollisuus puuttua stressiä aiheuttaviin tekijöihin, joita voidaan korjata esimerkiksi työjärjestelyillä. Työstressi on luonnollinen asia, sillä ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pystyä ponnistelemaan työssä, ja sen jälkeen palautumaan ja rentoutumaan vapaa-aikana. Haitallinen työstressi, joka on työntekijälle pientä hivutusta, ei kuitenkaan ole terveellistä. Vakavan työstressin voi tunnistaa itse kuulostelemalla oloaan, ja miettimällä, millaisia muutoksia itsessä on tapahtunut. Haitallisen stressin merkkejä ovat esimerkiksi unen heikkeneminen ja vaikeudet keskittyä töissä muuhun kuin rutiineihin. (Kivistö, Sirkku 2008.)

Näkemykset stressistä ärsykkeenä tai reaktiona ovat tuottaneet lukuisia taksonomioita eli luokitteluja niin stressitekijöistä kuin -reaktioista. Työelämän stressitekijät voidaan jakaa esimerkiksi seuraavasti:

1. fyysiset työolot
2. työtehtävien vaatimukset
3. roolipäselvyys ja -ristiriita
4. työtoveri-, asiakas- ja esimiessuhteet
5. työaika
6. työuralla eteneminen

7. traumaattiset tapahtumat (esimerkiksi työtaturmat)

8. organisaatiomuutokset

Teoriaan pohjautuvia taksonomioita ei juuri ole esitetty. Yksi poikkeus kuitenkin on rooliteoriaan perustuva kolmijako: rooliylikuormitus (liikaa työtä tai liian vaikeita tehtäviä), -konflikti (ristiriitaiset odotukset) ja -epäselvyys (epäselvät odotukset). (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 13.)

Vastaavasti stressireaktioita työelämässä voidaan listata usealla tavalla. Voidaan erottaa lyhytaikaiset ja pitkäkestoiset reaktiot, sekä reaktioita voidaan eritellä ainakin kolmella tasolla: 1. yksilön, 2. työyhteisön ja organisaation ja 3. yksityiselämän tasolla. Yksilötasolla reaktiot voivat olla fysiologisia, tunneperäisiä (affektiivisia) tai käyttäytymisessä ilmeneviä. Fysiologiset reaktiot, jotka kuvaavat erityisesti autonomisen hermoston sympaattisen osa aktivoitumista stressitilanteessa, sisältävät muun muassa stressihormonien eritykseen, verenpaineeseen ja sydämen sykevaihteluun liittyvät muutokset. Muutokset aktivoivat yksilön voimavarat stressitilanteessa ja auttavat siten sopeutumista tilanteen vaatimuksiin ja selviytymiseen siitä. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 15.)

Lyhyellä aikavälillä esimerkiksi stressihormonierityksen lisääntyminen on usein myönteinen asia, mutta toistuvasti tai pitkäkestoisesti kohonnut erityis voi edistää sairauksien, kuten sydänsairauksien syntyä. Tunneperäiset reaktiot ilmenevät lyhytaikaisina mielialamuutoksina (mm. ärtymyksenä, ahdistuksena, masentuneisuutena). Tällaiset tuntemukset ovat fysiologisten muutosten ohella parhaita stressitilan reaaliaikaisia osoittimia. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 15.)

Kuitenkin työstressi voi pitkällä aikavälillä johtaa myös masennukseen ja erilaiseen psykosomaattiseen oireiluun (esim. päänsärky, vatsavaivat), jolla tarkoitetaan psykologisista syistä johtuvaa oireilua. Käyttäytymisen tasolla voi ilmetä kognitiivisen toiminnan (mm. muisti, keskittymiskyky, päätöksenteko) häiriöitä tai työsuorituksen heikkenemistä, vaikka useimmiten

stressitilanteessa yksilö lisää ponnistelujaan yltääkseen saman suoritukseen kuin aiemminkin. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 15.)

Työtahti on kiihtynyt useimmissa Euroopan maissa parin viime vuosikymmenen aikana, ja työhön liittyvä stressi on tällä hetkellä toiseksi suurin työhön liittyvien terveysongelmien aiheuttaja. Työhön liittyvän sairauden vuoksi on poissa 7 prosenttia työntekijöistä. Jos muun sairauden lisäksi on työperäistä stressiä, niin 23 prosenttia on poissa töistä - he usein pidempiä aikoja. Stressiin liittyvistä sairauksista on tullut myös pääasiallinen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syy. Stressillä on myös muita seurauksia, kuten sairaana työssä käyminen ja huono työhön sitoutuminen. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Kansanterveyslaitoksen tekemän, aikuisväestön oireita kartoittavan tutkimuksen mukaan noin viidennes miehistä ja naisista koki itsensä muita enemmän stressaantuneiksi. Eniten stressiä kokivat työttömät ja johtavassa asemassa olevat. Terveys 2000 -tutkimuksessa noin neljäsosalla aikuisväestöstä oli stressiä merkkinä psyykkisistä kuormitusoireista. (Duodecim Terveyskirjasto 2010.)

Vuonna 2005 tehdyn eurooppalaisen työolotutkimuksen perusteella työstressi on Suomessa suunnilleen yhtä yleistä kuin 27 EU-maassa keskimäärin (EU-OSHA 2009). Suomalaisen työelämän laatu on muihin EU-maihin verrattuna varsin hyvä monella kriteerillä mitattuna, mutta suomalaisten työtahti on kova. Suomessa peräti 77 prosenttia työskentelee erittäin kovassa tahdissa (EU27: 60 %). (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Tietyt työtehtävän, työjärjestelyjen tai vuorovaikutuksen ominaisuudet aiheuttavat stressiä useimmille työntekijöille. Ihmisten yksilöllinen ja ajankohtainen stressiherkkyys vaihtelee. Eri ihmiset reagoivat eri tavalla samanlaisessa tilanteessa ja samakin ihminen voi reagoida eri tavalla eri elämänvaiheissa. Suomessa neljäsos ihmisistä kokee työstressiä. Se on selvästi enemmän kuin EU:ssa keskimäärin missä se on 22 prosenttia. (Työterveyslaitos 2017.)

Stressin syntymiseen vaikuttaa voimakkaasti myös ihmisen persoonallisuus. Työpsykologian alalla tutkijat ovat olleet kiinnostuneita sellaisista persoonallisuuden piirteistä ja ominaisuuksista, jotka joko altistavat työntekijää työhyvinvoinnin ongelmille tai suojaavat häntä niiltä. Yksilön stressin syntymiseen vaikuttavat perustasolla henkilön oma temperamentti, piirteet ja taipumukset. Myös henkilön omat strategiat ja tavoitteet työssä vaikuttavat eli motiivit, henkilökohtaiset tavoitteet ja omat stressinkäsittelykeinot. Isompana kokonaisuutena tässä vaikuttaa myös se miten ihminen näkee ja tulkitsee oman elämänsä ja elämäntarinansa. (Kinnunen & Feld & Mauno 2005, 78 -85.)

Omat luonteenpiirteet ovat myös keskiössä stressin muodostumisessa. Työnarkomaani hylkää kaiken muun kun työ ajaa kaiken ohi. Toinen vaarallinen luonteenpiirre on halu miellyttää kaikkia. Stressaantumisen kannalta haitallisia luonteenpiirteitä ovat myös pikkutarkkuus ja täydellisyyteen pyrkiminen. Pahin rasite kuitenkin on periksiantamattomuus. Nämä kaikki edellä mainitut ovat niin sanottuja hyviä luonteenpiirteitä, mutta voivat altistaa helposti stressin syntymiselle. (Siimes 2008, 18 - 19.)

Yksilön eli työntekijän stressiä vähentävät toimenpiteet voivat kohdistua stressin ehkäisyyn (työprosessit), stressiä aiheuttavien tekijöiden poistamiseen (työn kuormitustekijät), ennakointiin (vuorovaikutuskäytännöt) ja stressin hoitamiseen (työterveyshuolto). Työpaikan toimenpiteet voidaan luokitella sen mukaan, mihin ne kohdistuvat ja mikä niiden tavoite on. Yksilöön kohdistuvia toimenpiteitä voidaan toteuttaa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Työntekijöille opetetaan tekniikoita, jotka auttavat säätelemään stressireaktioita. Yhteisöinterventiot kohdistetaan vertaistukeen, työryhmän vuorovaikutukseen ja toimintatapoihin. Organisaatiotasolla ne kohdistetaan organisaation rakenteisiin ja prosesseihin tai ne voivat olla kokonaisvaltaisia työhyvinvointiohjelmiä, jotka sisältävät kaikkia edellä mainittuja elementtejä. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 91 - 92.)

Stressiä vähentävien toimenpiteiden jaottelu tavoitteen mukaan vastaa terveydenhuollon preventiökäsitettä eli niiden ennaltaehkäisevää luonnetta. Preventiiviset toimenpiteet jaetaan primaari-, sekundaari- ja tertiäripreventioon. Primääripreventiolla tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka tähtäävät stressin kehittymisen ehkäisemiseen. Esimerkiksi työprosessit suunnitellaan niin

hyvin, että stressiä ei pääse kehittymään. Nämä toimenpiteet suunnataan yleensä koko henkilöstölle. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 92.)

Sekundaaripreventiolla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla pyritään vähentämään stressiä muokkaamalla tai korjaamalla asioita, jotka sitä synnyttävät. Työpaikalla voidaan esimerkiksi lisätä työn voimavaratekijöitä tai kehittää vuorovaikutuskäytäntöjä tiedossa oleville riskiryhmille. Tertiääripreventiolla tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka pyrkivät tukemaan ja vahvistamaan toiminnan edellytyksiä. Nämä sisältävät korjaavia, hoitavia ja kuntouttavia toimenpiteitä, jotka on yleensä suunnattu niille, joilla on jo stressiä. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 92 - 93.)

Paras keino stressin ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi on stressitiedon välittäminen työpaikan toimijoille, jotka pystyvät tunnistamaan epäkohtia työssä ja yhdessä henkilöstön kanssa kehittämään keinoja torjua haitallisia vaikutuksia. Keskeisessä roolissa tässä ovat esimiehet, työn suunnittelusta ja kehittämisestä vastaavat, työsuojelun asiantuntijat, henkilöstöhallinnon edustajat ja työterveyshuollon henkilöstö. Monet stressiä aiheuttavat tekijät työssä ja työyhteisössä voidaan ehkäistä hyvällä työn suunnittelulla ja inhimillisellä organisaatiokulttuurilla. Stressiä pyritään ehkäisemään ja vähentämään työpaikolla ja organisaatioissa erityisesti sellaisilla toimenpiteillä, jotka parantavat työn psykososiaalisia ominaisuuksia. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 95.)

Yleinen tapa joutua jatkuvaan stressiin on jatkuva kova suorittaminen ja kiire. Siitähän saa jatkuvaa adrenaliinihyökyä ja onnistumisen tunnetta, ja sitä kautta arvokkuuden tunnetta. Suorittaja ei välttämättä huomaa mitään vikaa missään, ennen kuin romahtaa psyykkisesti ja fyysisesti. Toisaalta usein kun pysähdytään miettimään suorittamisen syitä, huomataan että suurin osa syistä tulee ulkopuolelta, ei ihmisestä itsestään. (Rikola 2014.)

Tärkeitä, mutta onneksi harvinaisia, ovat stressin aiheuttajia äkilliset traumaattiset tapahtumat, kuten luonnonkatastrofit, onnettomuudet ja läheisten kuolema. Ne voivat aiheuttaa akuutin stressihäiriön tai traumaperäisen stressihäiriön. Monet tutkijat uskovat, että miltei mikä tahansa

myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Mikään ärsyke ei sinänsä stressaa, vaan reaktio riippuu paljon yksilön vastustus- ja sietokyvystä, erityisesti näkökulmista ja asenteista. Filosofin Epiktetos sanoi: "Eivät asiat sinänsä vaivaa meitä, vaan meidän käsityksemme niistä." (Duodecim Terveyskirjasto 2010.)

Stressi voi olla haitallista terveydelle, sillä se altistaa sairauksille, myötävaikuttaa sairauden puhkeamiseen ja kulkuun sekä rajoittaa työ- ja toimintakykyä. Stressin yhteys sairauteen voi olla suora tai välittyä esimerkiksi elintapojen huononemisen kautta. Toisaalta sairastuminen taasen voi lisätä stressiä. Epidemiologisten tutkimusten mukaan työstressi voi lisätä sepelvaltimotaudin, diabeteksen, masennuksen sekä tuki- ja liikuntasairauksien ilmaantumista. Stressi voi vaikuttaa näiden tautien syntymekanismeihin ja riskitekijöihin tai laukaista akuutin sairaustapahtuman. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden häiriöt ja sydän- ja verisuonitaudit ovat kolme yleisintä työkyvyttömyyttä aiheuttavaa sairausryhmää länsimaissa. Toisaalta tutkimusnäyttö ei ole kovin vahvaa, koska laadukkaiden pitkäaikaistutkimusten määrä on hyvin vähäinen. (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 127 - 128.)

4.2 TYÖKYKY

Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus hyvinvoinnista, joka syntyy yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena. Kun työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä, se rakentaa hallinnan kokemusta. Tämä puolestaan edistää hyvää työsuoritusta ja ennaltaehkäisee haitallisen työstressin syntymistä. Hallinnan tunteen syntyminen on sidoksissa tilanteiden tekijöihin sekä yksilön resursseihin ja tulkintaan. (Nummelin 2008, 29.)

Työn mielekkyys on kärsinyt ja vuoden 2007 työbarometrin mukaan yli puolet palkansaajista kokee työnsä raskaana ja yhä useampi jää masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle, vaikka masentuneiden määrä ei ole lisääntynyt. Stressinhallinta on keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiossa. Työkyky ja hyvinvointi syntyvät yhteisöllisen kehittämisen tuloksena. Työn ja ihmisen välistä vuorovaikutusta on mahdollista kehittää siten, että työntekijät voivat kokea oman työnsä hallittavaksi. (Nummelin 2008, 15 - 16.)

Kun työntekijällä on mahdollisuus saada tukea työssään hän voi pitää työkykyään hyvänä, vaikka hänellä on terveysongelmia ja työtehtävät ovat kuormittavia. Työkyky on ihmisen omaan arvioon perustuva tulkinta käytettävissä olevien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisestä suhteesta. Yksilöllistä hallinnan kokemusta rakentavia tekijöitä ovat työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot, kuten sopeutumiskyky, joustavuus ja vuorovaikutustaidot. (Nummelin 2008, 29.)

Nykyinen työelämä vaatii ihmisiltä paljon. Työ on haasteellista tietotyötä, jossa tarvitaan entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyvät muutokset tapahtuvat kiivaassa tahdissa ja työelämää leimaava epävarmuus on tullut osaksi työmarkkinoita. Työn tehostaminen, kiire ja työn henkinen rasittavuus asettavat vaatimuksia sekä yksilöiden että yhteisöjen sopeutumiskyvylle. (Nummelin 2008, 15.)

4.3 IKÄÄNTYMINEN JA IKÄJOHTAMINEN

Eliniän pidentäminen on tärkeimpiä yhteiskunnallisia tavoitteitamme. Siinä on myös onnistuttu. Viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana miesten oletettu elinikä on noussut ennätysellisen nopeasti. Sitä on tullut lisää vuosi per kymmenen vuotta. Eliniän pidentyminen tarkoittaa, että toimintakykyisten vuosien määrä kasvaa. Ihmiset ovat paremmassa kunnossa vielä vanhuusvuosinaan. Sen sijaan työkyvyn parantuminen ei ole näkynyt työuran pidentymisenä juuri mitenkään. Vasta viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on tehty määrätietoisesti työtä eläkeiän kohottamiseksi. (Ilmarinen 2006, 11.)

Suomessa toteutettiin kansallinen ikäohjelma 1998 - 2002 ja sen tavoitteena oli muun muassa edistää ikääntyvien työntekijöiden pysymistä työssä aiempaa pidempään ja auttaa heitä työllistymään. Ohjelmassa kiinnitettiin laajasti huomiota muun muassa työkyvyn ylläpitoon, työelämän kehittämiseen ja ikäjohtamiseen. Myöhemmin voitiin todeta, että ikäohjelmakaudella työllisyysaste yleisesti nousi, mutta ikääntyneiden (ikäryhmät 55-59 ja 60-64-vuotiaat) työllisyysaste koheni keskimääräistä voimakkaammin. (Ilmarinen 2006, 25 - 27.)

Yksilö kohtaa ikääntymisensä työelämässä monien eri vaikeuksien mutta myös mahdollisuuksien välityksellä. Ongelmat voivat ilmetä toimintakyvyn tai terveyden heikkenemisenä, osaamisvajena, työmotivaation hupenemisenä tai uupumisena. Myös pelko lomautuksista tai työttömyydestä vaivaa varttuneita. Kuitenkin toimintakykyä ja terveyttä voi vahvistaa, osaamista kohentaa ja ammattitaitoa kehittää. Työelämäntähti on yksi ihmisen elämän pisimmistä elämäntähtistä. Siihen liittyy myös runsaasti siirtymiä, jotka voivat olla normatiivisia tai ei-normatiivisia. Työelämäntähtiin ei ole käytettävissä normatiivista tarkastelutapaa, mutta se voidaan jakaa eri vaiheisiin. (Ilmarinen 2006, 37 - 39.)

Työelämäntähtissä yli 55-vuotiailla keskiössä ovat työ- ja eläkeasenteiden muutokset. Muutokset elämäntilanteessa, omassa terveydessä ja toimintakyvyssä sekä työelämässä vauhdittavat työ- ja eläkeasenteiden muutoksia. Noin kolmasosa miehistä ja naisista kokee, että työkyky on keskinkertainen tai huono työn ruumiillisiin vaatimuksiin verrattuna, ja noin neljäsosa kokee samoin suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Vajaa kolmasosa ei usko että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään eläkeikänsä saakka. Tilastot kertovat, että erityisesti terveyden ja työkyvyn rapistuminen kiihdyttävät eläkeajatoksia. Vaikka tutkimukset ja tilastot eivät kerro kaikkea, niin yli 55-vuotiaat pohtivat yhä aktiivisemmin omaa tilannettaan ja sen vaikutuksia tulevaisuuteen. (Ilmarinen 2006, 42.)

Työelämäntähtissä yli 60-vuotiailla mielessä on työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen. Keskimääräinen työstä luopumisen ikä on viime vuosina hieman noussut. Luopuminen työelämästä on elämäntähtin merkittävimpiä ja suurimpia siirtymiä. Tapahtuuko se normatiivisesti vai ei-normatiivisesti on ihmiselle hyvin tärkeää. Työelämän viimeisillä vuosilla on merkitystä eläkeläisen arkeen. Hyvä työkyky tarkoittaa hyvää toimintakykyä ja terveyttä sekä parempaa elämänlaatua eläkeläisenä, kolmannessa iässä. Tämä tärkeä havainto merkitsee sitä, että seniorien työkykyä ja työhyvinvointia tulee tukea ja edistää työuran loppuun saakka. (Ilmarinen 2006, 42 - 43.)

Varhainen eläköityminen on yhteiskunnassamme ongelma. Kansallisena tavoitteena on nostaa eläköitymisikä kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Eläkeiän odote nousee vähitellen ja Eläketurvakeskuksen mukaan eläkkeellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle oli vuonna 2014 koko

työeläkejärjestelmässä 61,2 vuotta kun se vuonna 2005 oli 59,1 vuotta. Kevan (ent. Kuntien eläkevakuutus) mukaan valtion eläkelain piiriin kuuluville odote on 62 vuotta. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2013) mukaan runsaat 70 % yli 50-vuotiaista voisi harkita tilapäistä työntekoa vanhuuseläkkeellä ollessaan. (Valtiokonttori 2017.)

Työvoiman tarve Suomessa kasvaa tulevaisuudessa. Suomen työvoima on Euroopan unionin vanhinta. Tilastokeskuksen mukaan työikäisten (15 - 64-vuotiaiden) osuus väestöstä pienenee nykyisestä (65 %) vuoteen 2030 mennessä 58 prosenttiin. Kun työikäisten osuus väestöstä vähenee, niin ikääntyvien työssä jaksaminen keventää työssäkäyvien taakkaa. Pidemmät työurat kasvattavat verotuloja ja eläkkeisiin käytettäviä varoja. Työelämän laatua tulisi parantaa, koska myös ikääntyvä työntekijä jatkaa mieluummin mielekkäässä kuin vastenmielisessä työssä. (Valtiokonttori 2017.)

Työurien pidentäminen on kestävänsä kansantalouden keskeisiä kysymyksiä koko Euroopassa lähivuosisikymmeninä. Työhyvinvointi ja tuottavuus korostuvat ja usein myös liittyvät toisiinsa. Ikäkysymysten hallinta ja mahdollisuuksien hyödyntäminen ovat tärkeitä sekä talouden että inhimillisyyden näkökulmasta. Työuria voi pidentää huomioimalla työntekijöiden lisääntyvät tarpeet ja hyödyntämällä paremmin heidän osaamistaan. Työn vaativuus tulisi sopeuttaa yksilöllisesti työntekijän muuttuvat voimavarat huomioiden, jotta varhainen työelämästä poistuminen vähenisi. (Valtiokonttori 2017.)

5. STRESSIN KOKEMINEN HELSINGIN POLIISILAITOKSESSA

5.1 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Käsittelen henkilöstöbarometrikyselyn tuloksia stressin osalta vuosilta 2010, 2012 ja 2015 ja niistä tuloksia siten, että taustamuuttujina tutkimukselle ovat ikä, 55 - 59 ja 60 ja yli ikäiset poliisit, jotka ovat yhtenä ryhmänä. Toisena taustamuuttujana on virka-asema eli miehistö, alipäällystö ja päällystö. Tässä aineiston osalta alipäällystö ja päällystö ovat niputettu samaan tilastoon, johon kuuluvat myös päällikkö ja apulaispäällikkö. Miehistön osalta tutkimuksessa ovat mukana vain vanhemmat konstaapelit. Kolmantena taustamuuttujana on tehtäväalue, joka on jaoteltu rikostorjuntaan ja hälytys- ja valvontatoimeen. Tästä tarkemman jaottelun olen esittänyt edellä. Tarkoituksena on selvittää stressin kokemisen muutoksia ikääntyvillä työntekijöillä eri virka-asemassa ja eri tehtäväalueilla. Vastaaajia on siis hyvin erilaisista poliisihallinnon tehtävistä, mutta tähän tutkimukseen rajaan vain poliisihenkilöt.

Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitetään kysymällä 25 erityyppistä kysymystä, missä vastaajia pyydetään arvioimaan *"Kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä"*. Yksi ja viimeinen kysymys on lisätty ainoastaan vuoden 2015 barometrikyselyyn. Vastausvaihtoehdot on jaoteltu seitsemään eri vaihtoehtoon, joista vaihtoehdot 1 - 2, sekä 6 - 7 on tuloksissa esitetty yhdessä. Tämä on tilaston toimittaneen Poliisiammattikorkeakoulun linjaus. Ensimmäisenä kysymyksenä henkilöstöbarometrissa stressiä käsittelevässä osiossa oli "stressioireet" ja tämä siis on toteutettu ainoastaan vuoden 2015 barometrissa.

Esitän jatkossa tilastossa stressitekijöiden eri muuttujia siten, että rikostorjunnasta lyhenne on (RT). Hälytys- ja valvontatoimen lyhenne on (HV). Ikäryhmät olen kuvannut alle 55 -vuotta ja yli 55 -vuotta. Yli 55 -vuotiaisiin sisältyy kaksi barometrin vanhinta ikäryhmää ja alle 55 -vuotiaisiin kaikki muut nuoremmat ikäryhmät. Suluissa oleva luku esimerkiksi (N=21) tarkoittaa että vastaajia on ollut 21 kappaletta. Esimerkiksi 2015 RT Päällystö yli 55 -vuotta (N=68) tarkoittaa, että vuonna 2015 rikostorjunnan päällystö, yli 55 -vuotta, sekä vastaajia yhteensä 68 kappaletta. Kaaviokuvissa värien merkitys on seuraava. Tummanpunainen merkitsee

paljon/erittäin paljon ja sisältää vastaukset 6-7. Oranssi merkitsee vastausta *5 melko paljon*, beesi väri merkitsee *ei vähän, ei paljon*, vaalean vihreä merkitsee *melko vähän* ja tumman vihreä merkitsee *vähän, erittäin vähän tai ei lainkaan*.

5.2 STRESSIOIREET

Stressioireita mitattiin viisiportaisella (1 - 5) vastausvaihtoehdolla. Kysymys kuului: *"Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?"*

Rikostorjunnan päällystön osalta kahden iäkkäimmän ryhmän vastaajia oli 20 henkilöä. Heistä 20 % koki stressioireita melko paljon, paljon tai erittäin paljon. 50 % taas koki stressioireita melko vähän, erittäin vähän tai ei lainkaan. Vastaavasti hälytys- ja valvontatoimen päällystön vastaajista (7 kpl) kukaan ei kokenut stressioireita edes melko paljoa, vaan 57 % melko vähän, erittäin vähän tai ei lainkaan. Rikostorjunnan muun päällystön osalta vastaukset olivat lähes identtiset iäkkäämpään ryhmään verrattuna. Iäkkäämmän miehistön osalta vastaajia oli vain 7 kpl ja stressioireita koki rikostorjunnassa 33 % ja hälytys- ja valvontatoimessa 25 %. Tässä ainoa selvä ero tilastollisesti syntyy iäkkäämmän päällystön kokemien stressioireiden osalta. Rikostorjunnassa koetaan selvästi enemmän stressioireita kuin hälytys- ja valvontatoimen päällystön puolella. Muuten vastaukset eri ryhmien välillä ovat erittäin tasaisia.

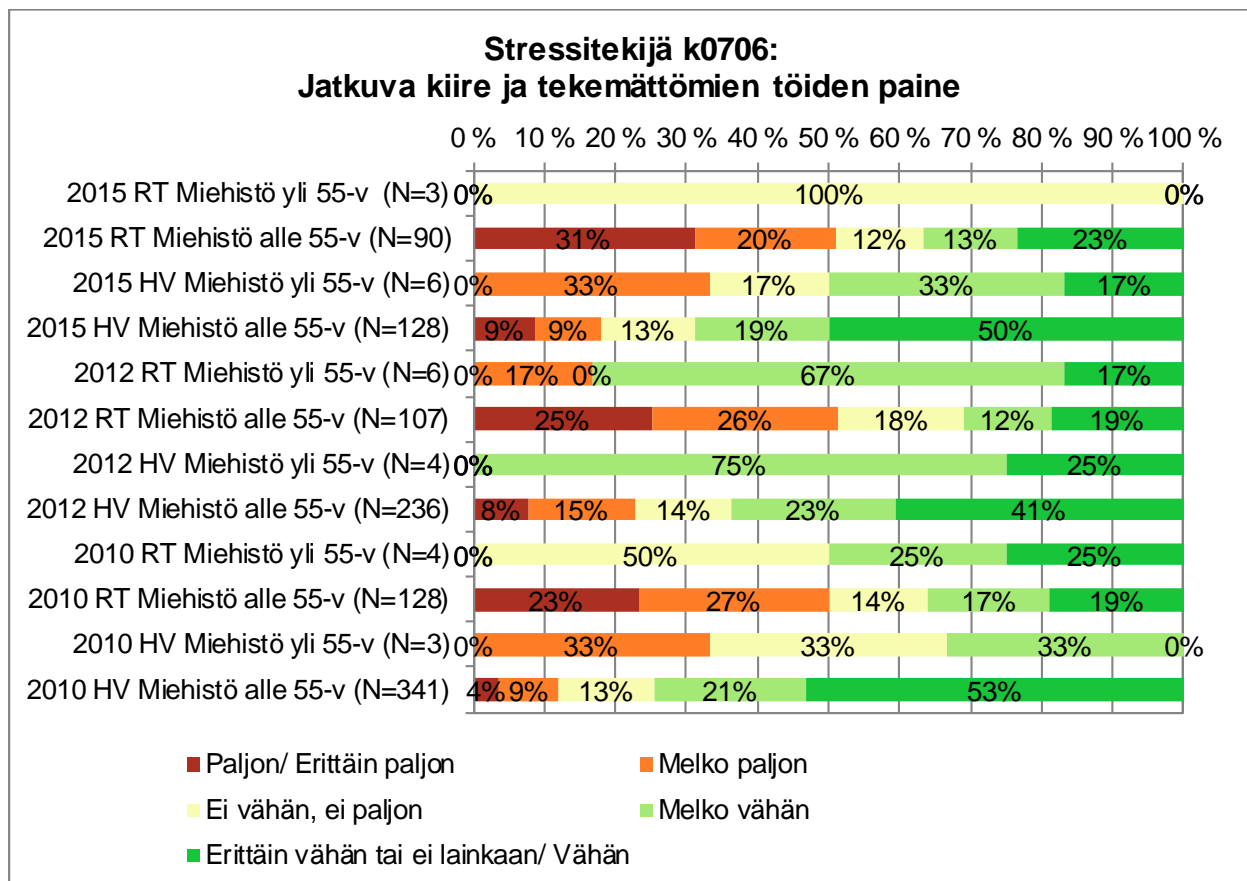
5.3 JATKUVA KIIRE JA TEKEMÄTTÖMIEN TÖIDEN PAINE

HV:n ja RT:n iäkkäämmästä miehistöstä vuonna 2015 vastaajia oli yhteensä 9 kpl. HV:n vastaajista 33 % koki paljon painetta kun taas RT:n miehistöstä kukaan kolmesta ei kokenut painetta tekemättömistä töistä. Vuonna 2012 vastaavia vastaajia oli 10 kpl. Tällöin taas HV:n miehistö ei kokenut painetta lainkaan eikä RT:n miehistöstä 87 % kokenut painetta tekemättömistä töistä. Vuonna 2010 vastaajia oli vain 7 kpl ja RT:n miehistöstä painetta ei

kokenut kukaan kun taas HV:sta yksi kolmesta koki painetta tekemättömistä töistä. Jos laskee yhteen iäkkään miehistön tulokset, niin vain kolme 26:sta vastaajasta eli 11,5 % koki stressiä.

Tässä nostaisin esiin RT:n nuorempien vastaajien tulokset rinnalle. Kaikkina kolmena vuotena tulokset ovat olleet niin sanotusti punaisella eli vastaajista noin puolet koki, että painetta on koettu melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Vastaajia oli 90, 107 ja 128 kpl. Tulos on siis nuoremmilla työntekijöillä lähes päinvastainen. Yleisesti voidaan sanoa, että iäkkäämpien miehistön työntekijöiden kohdalla muutosta ei näytä tapahtuneen eri vuosien aikana.

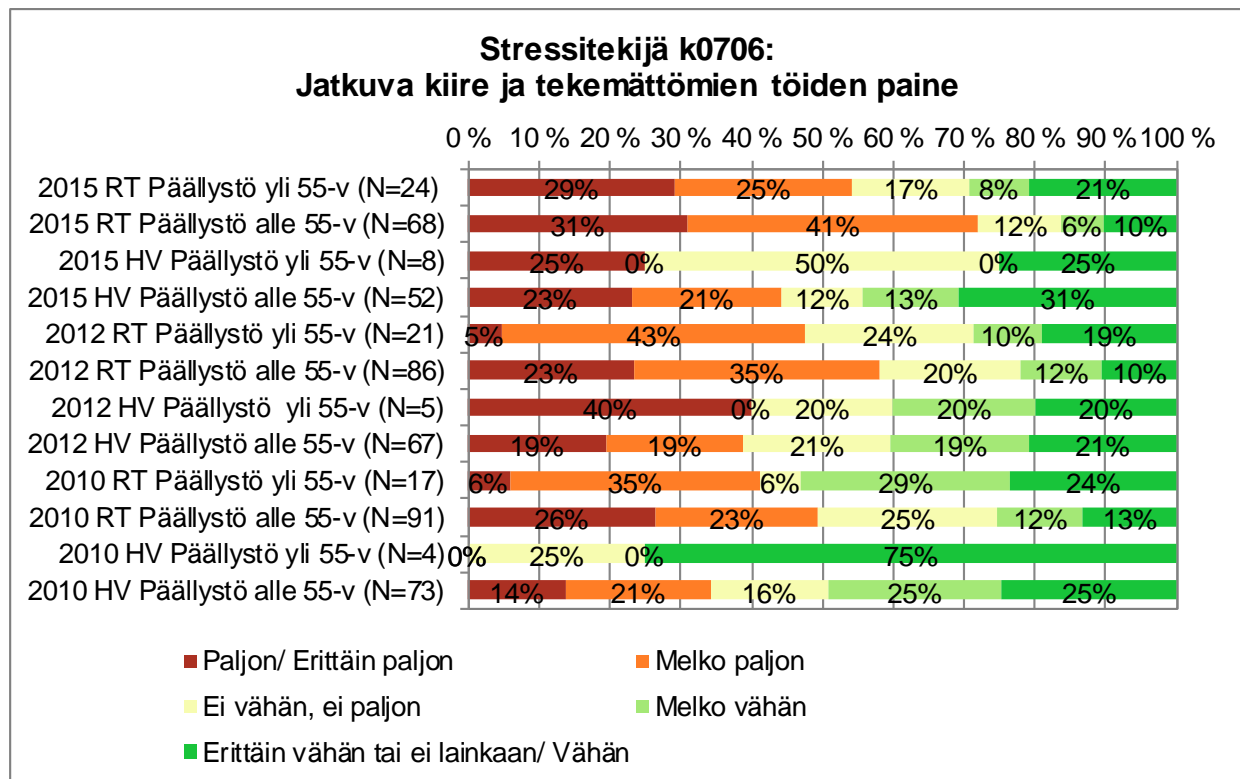
Kaavio 1



HV:n ja RT:n iäkkäämmästä päällystöstä vuonna 2015 vastaajia oli yhteensä 32 kpl joista 24 kpl oli RT:n puolelta. RT:n päällystön vastaajista peräti 54 % koki paineita tekemättömistä töistä. HV:n vastaajista (8 kpl) 25 % koki painetta. Vuonna 2012 vastaajia oli RT:n 21 kpl joista 48 %

koki paineita. HV:n päällystöstä (5 kpl) 40 % koki paineita. Vuonna 2010 vastaajia oli RT:n 17 kpl joista 41 % koki paineita ja HV:n neljästä vastaajasta ei kukaan kokenut paineita tekemättömistä töistä ja kiireestä.

Kaavio 2



Vertailun vuoksi 2015 nuorempi päällystö koki selvästi enemmän paineita kuin vanhempi päällystö. Sekä RT:n että HV:n nuorempia vastaajia oli moninkertainen määrä iäkkäämpiin verrattuna. RT:n puolella peräti 72 % koki paineita tekemättömistä töistä sekä kiireestä ja vain 16 % ei kokenut painetta. HV:n puolellakin painetta koki 44 %. Sama ilmiö jatkui muidenkin vuosien osalta, ainoastaan 2012 HV:n nuorempi päällystö koki paineet ja kiireen samalla lailla kuin iäkkäämpi päällystö.

Yleisesti näyttäisi siltä, että verrattuna RT:n henkilöstöä ja HV:n henkilöstöä kaikkina kolmena vuotena, niin tekemättömien töiden paine ja jatkuva kiire tuntuu olevan enemmän ongelmana RT:n yksikössä. Muutamissa ikäryhmissä vastaajia on niin vähän, että syntyy ongelma

luotettavuuden kannalta, mutta kokonaiskuvassa mielestäni vertailu on luotettavaa. Huomattavaa on myös, että RT:n iäkkäämmän päällystön paine on kasvanut joka vuosi ja viimeisessä 2015 barometrissa luku on jo 54 %, mikä on mielestäni hälyttävä ja vastaajia on ollut siten, että tulokset ovat mielestäni luotettavia.

5.4 OMIEN PÄÄTÖSTEN JA TOIMENPITEIDEN JURIDINEN VASTUU

Tämän muuttujan osalta yleisesti näyttäisi siltä, että päätösten ja toimenpiteiden vastuu ei tuota isommin stressiä. Vastaukset eri vuosilta ovat pääsääntöisesti yli 50 % niin, että stressiä koetaan melko vähän, vähän tai ei ollenkaan. RT:n vastauksissa on hivenen enemmän stressin kokemista ja vuoden 2015 nuoremman päällystön kohdalla on pieni nousu ja 38 % kokee stressiä päätöstensä juridisesta vastuusta. Tämän muuttujan olisi voinut kuvitella muuttuvan enemmän kielteiseen suuntaan, koska viime vuosina lainsäädäntömuutosten ja kansalaisten valveutumisen myötä poliisin tekemät päätökset ovat selvästi enemmän kriittisen tarkastelun kohteena. Toisaalta viimeinen henkilöstöbarometri on toteutettu keväällä 2015, joten siinä ei vielä välttämättä ole realisoitunut muuttuvan toimintaympäristön tuomat uudenlaiset paineet.

5.5 ITSEENI KOHDISTUVAN FYYSISEN VÄKIVALLAN MAHDOLLISUUS

Väkivallan mahdollisuutta näiden tilastojen valossa pidetään ilmeisen pienenä stressitekijänä. RT:n puolella stressitekijänä tätä pitää vain muutama prosentti vastaajista. Tämä korostuu vielä hieman iäkkäämpien vastaajien tuloksissa. HV:n iäkkäissä vastaajissa samoin kuin muissakin vastaajissa koetaan aavistuksen enemmän väkivallan mahdollisuutta, mutta myös tässä luvut ovat prosentuaalisesti pieniä. Muutama isompi prosenttiluku nousee piikkinä esiin, mutta näissä vastaajaryhmissä on korostetun pienet vastaajamäärät, enkä lähtisi vetämään tästä minkäänlaisia johtopäätöksiä niiden suhteen.

5.6 LUOTTAMUKSEN JA AVOIMUUDEN PUUTE TYÖYHTEISÖSSÄ

Iäkkäiden työntekijöiden kohdalla luottamuksen ja avoimuuden puutetta ei näyttäisi juurikaan olevan. Vuoden 2012 iäkkäämpien työntekijöiden RT:n päällystö erottuu joukosta. Vastaaaja on ollut 21 kpl ja 29 % koki luottamuksen ja avoimuuden puutetta paljon tai erittäin paljon. Mitään yksittäistä selittävää tekijää tähän ei ole, mutta spekuloida voi tietyillä voimakkaasti julkisuudessaakin esillä olleilla tapauksilla RT:n puolella. Uskon, että tämä näkyy osittain tuloksissa. Myös muutamia muitakin negatiivisia piikkejä vastauksista löytyy. Näiden kohdalla tämä selittyy mielestäni vastaajien erittäin pienellä määrällä, joka on näissä ollut vain muutama henkilö, eivätkä tulokset näin ollen ole niin luotettavia kuin toisissa ryhmissä.

5.7 ESIMIEHEN LIIAN KORKEALLE ASETTAMAT SUORITUSTAVOITTEET

Tässäkin muuttujassa näyttää siltä, että henkilöstö ei koe esimiehen asettavan liian korkeita suoritusavoitteita. Muutamia piikkejä tuloksissa on, mutta edelleen ne sijoittuvat sellaisten ryhmien kohdalle, missä vastaaaja on ollut vain muutama. Prosentuaalisesti luku näyttää isolta mutta todellisuudessa yhdenkin vastaajan erilainen kanta vaikuttaa tulokseen liian suuresti. Eli tässäkin kohdassa iäkkäämmillä työntekijöillä muutosta ei ole tapahtunut merkittävästi eri vuosina.

5.8 TYÖNTEKIJÖIDEN JA RYHMIEN VÄLISET IHMISSUHDEONGELMAT

RT:n iäkkäämmän päällystön osalta ongelmia koetaan jonkin verran, eli kahdessa viimeisessä barometrissa yli 20 % kokee ongelmia melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Sen sijaan HV:n iäkkäämpi päällystö ei koe ongelmia käytännössä lainkaan, tosin vastaajiakin on määrällisesti vähän. Vertailun vuoksi sekä RT:n että HV:n nuorempi miehistö, missä vastaajien määrä on suuri, koetaan tasaisesti ongelmia vuosittain noin 15 - 20 prosentin verran. Samoin on tilanne RT:n ja HV:n nuoremman päällystön osalta mutta tulos on noin 10 % luokkaa.

5.9 LAITTOMAT UHKAUKSET

Laittomat uhkaukset eivät näytä aiheuttavan minkäänlaista uhkaa ainakaan stressitekijöiden osalta. Useissa ryhmissä ei koeta minkäänlaista ongelmaa uhkausten suhteen. Ainoastaan HV:n nuoremman miehistön osalta tulokset ovat muutaman prosentin luokkaa. Vastaajia on suuri määrä ja sinällään tulos on luotettava. Tämä on tavallaan luonnollista, koska heillä on todennäköisesti eniten kenttätoiminnassa kontakteja ja tilanteita missä tällainen laitton uhkaus voi toteutua. Myös RT:n nuorempi miehistö kohtaa hivenen näitä uhkauksia.

5.10 OMAT RIITTÄMÄTTÖMÄT AMMATILLISET TIEDOT JA TAIDOT

Ammatillinen osaaminen tai sen kokeminen näyttäisi tulosten valossa olevan erittäin hyvällä mallilla. HV:n iäkkäämpi päällystö on eri vuosina 100 % sitä mieltä, etteivät he koe puutteita ammatillisesti lainkaan. RT:n iäkkäämmästä päällystöstä sen sijaan noin viisi prosenttia kokee puutteita ammatillisesti melko paljon, paljon tai erittäin paljon ja sama on tilanne nuoremman päällystön suhteen. Lähes kaikista vastaajaryhmistä yli 60 % on sitä mieltä, että he kokevat erittäin vähän tai ei lainkaan ammatillista riittämättömyyttä.

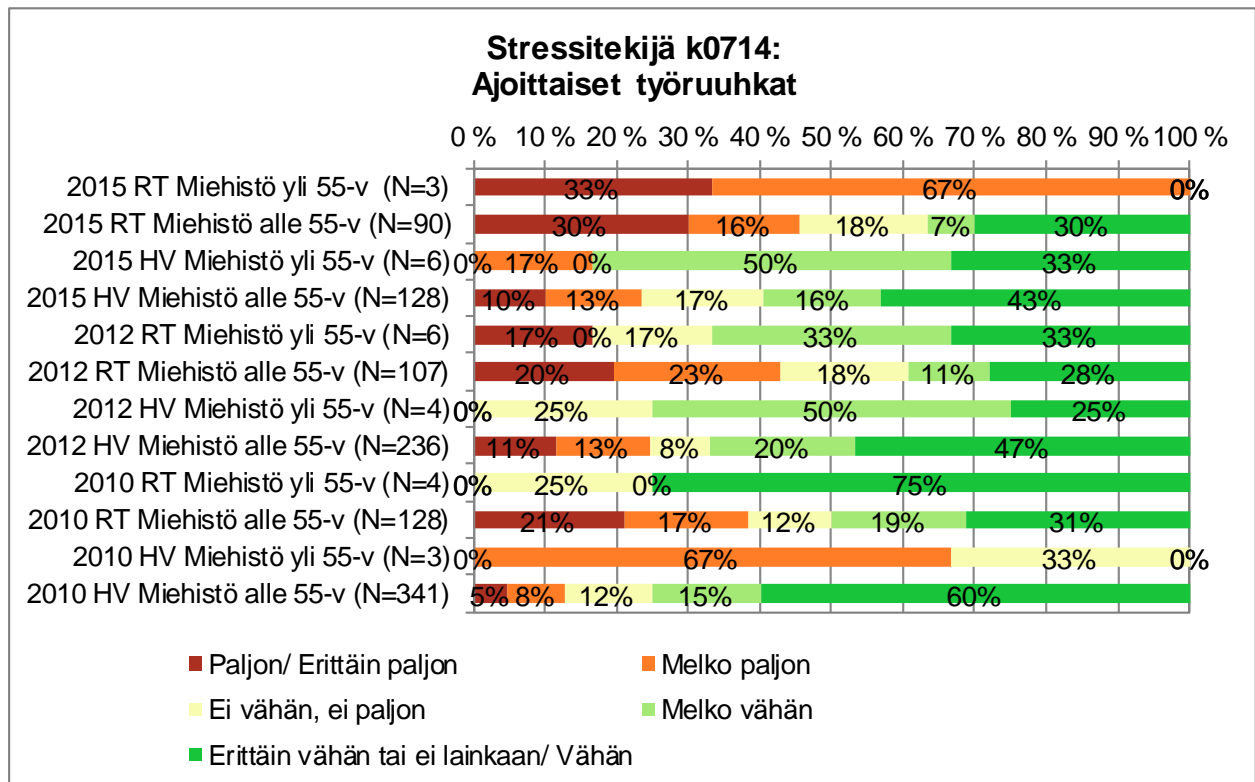
5.11 AJOITTAISET TYÖRUUHKAT

Ajoittaisten työruuhkien osalta RT:n miehistön iäkkäämpien vastaajien kohdalla on tapahtunut muutosta. Vuonna 2010 kukaan vastaajista ei kokenut ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Jopa 75 % koki, ettei se aiheuta stressiä lainkaan. Vuonna 2012 17 % koki sen aiheuttavan stressiä paljon tai erittäin paljon. Viimeksi toteutetussa barometrissä vuonna 2015, kaikki vastaajat kokivat ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Vaikka vastaajia onkin vähän, on muutos radikaali.

Vertailun vuoksi vastaavasti RT:n nuoremmilla vastaajilla kehitys on ollut myös negatiivinen. Vuonna 2010 stressiä koki 38 %, vuonna 2012 43 % ja vuonna 2015 46 %. Suunta on ollut koko ajan kasvava. HV:n miehistön iäkkäämpien vastaajien osalta tulokset ovat vaihdelleet eri

vuosina, ja viimeisimmässä barometrissä 17 % koki ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Tässä ryhmässä on sama luotettavuusongelma sen suhteen, että vastaajia on vähän. Vastaavasti HV:n nuorempien vastaajien, jota on erittäin suuri ryhmä, kahden viimeisen barometrin osalta noin neljännes vastaajista on kokenut stressiä ajoittaisista työruuhkista.

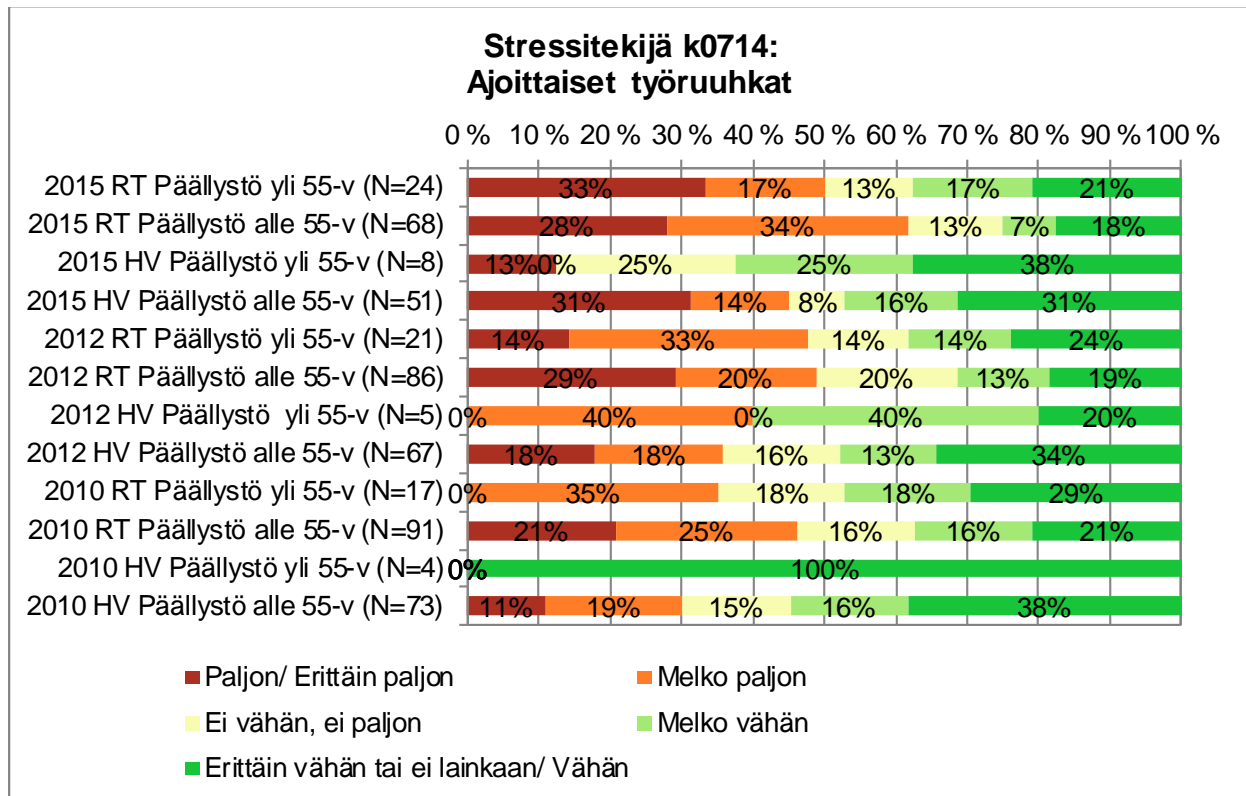
Kaavio 3



RT:n iäkkäämmän päällystön osalta kehitys on ollut vastaavaa kuin miehistöllä eli ajoittaisten työruuhkien aiheuttama stressi on kasvussa. Huomiona se, että stressin kokeminen on ollut korkealla jo 2010 tuloksissa. Vuonna 2010 stressiä koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 35 %. Vuonna 2012 tulos oli jo 47 % ja vuonna 2015 peräti puolet, eli 50 % koki ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Vastaajia näissä ryhmissä oli jo runsaasti eli tuloksia voi pitää mielestäni luotettavina. HV:n päällystön osalta vuonna 2010 kukaan vastaajista ei kokenut stressiä työruuhkien vuoksi. Vuonna 2012 40 % koki stressiä ja vuonna 2015 13 % vastaajista koki stressiä. Tämän ryhmän kohdalla on taas syytä huomioida vastaajien niukka määrä.

Vertailtaessa RT:n nuorempaa päällystä ikääntyvään päällystöön, niin nuoremman päällystön osalta kehitys on ollut vastaavaa. Vuonna 2010 ajoittaisten työruuhkien vuoksi stressiä koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 46 %. Vuonna 2012 tulos oli 49 % ja vuonna 2015 peräti 62 %, mikä on erittäin suuri tulos. Vain 25 % vuoden 2015 vastaajista ei kokenut stressiä juuri lainkaan. HV:n nuoremman päällystön osalta tulos on erilainen kuin iäkkäämmällä ryhmällä. Vuonna 2010 stressiä koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 30 %, vuonna 2012 tulos oli 36 % ja vuonna 2015 peräti 44 prosenttia tunsu työruuhkien aiheuttavan stressiä. Koko nuoremman päällystön osalta tulos on varsin luotettava, sillä vastaajien määrä on ollut huomattavasti suurempi kuin iäkkäämpien kohdalla.

Kaavio 4



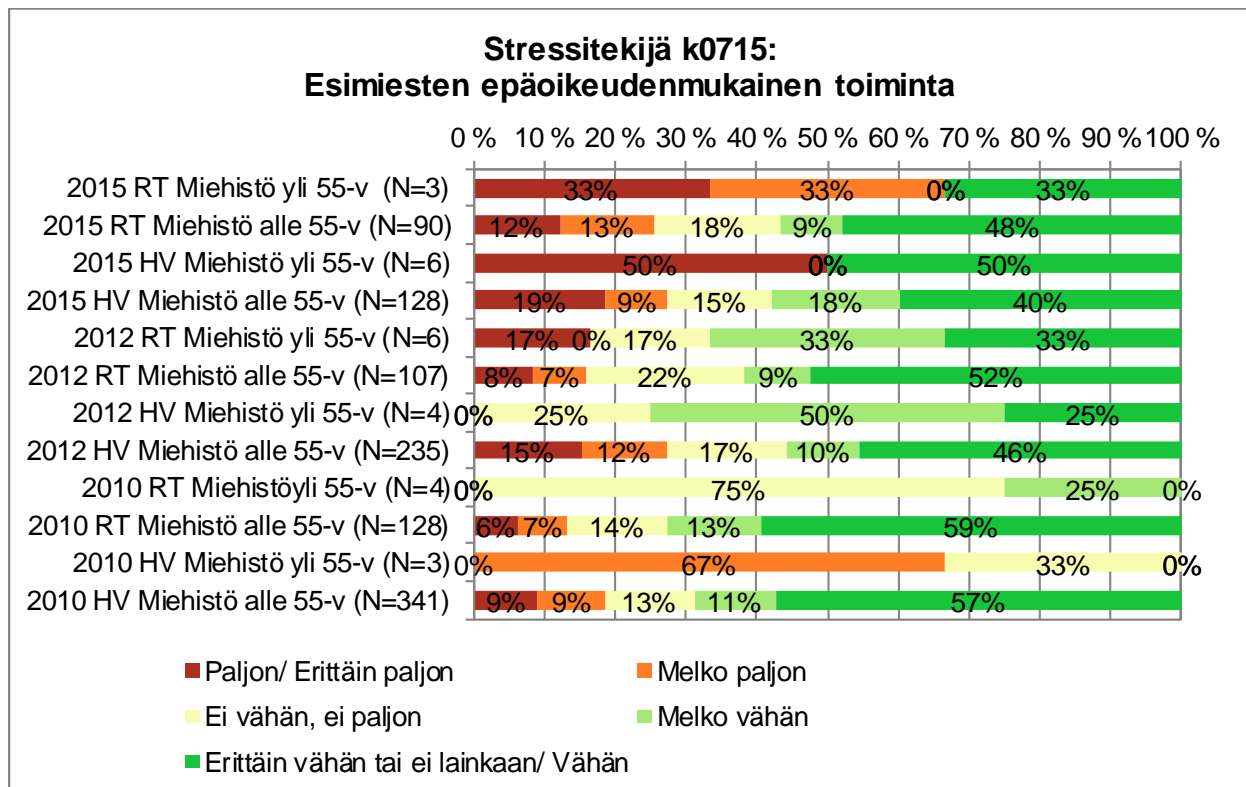
5.12 ESIMIESTEN EPÄOIKEUDENMUKAINEN TOIMINTA

RT:n ja HV:n iäkkäämmän miehistön osalta tulokset ovat vaihdelleet voimakkaasti eri vuosina. Jonain vuonna ei ole koettu lainkaan epäoikeudenmukaista toimintaa ja toisena vuonna taas

kaksi kolmesta on kokenut epäoikeudenmukaista toimintaa. Uskoisin, että tässä korostuu vastaajien vähäinen määrä ja saattaa olla että yksittäinen henkilökohtainen kokemus näkyy tuloksissa korostetusti.

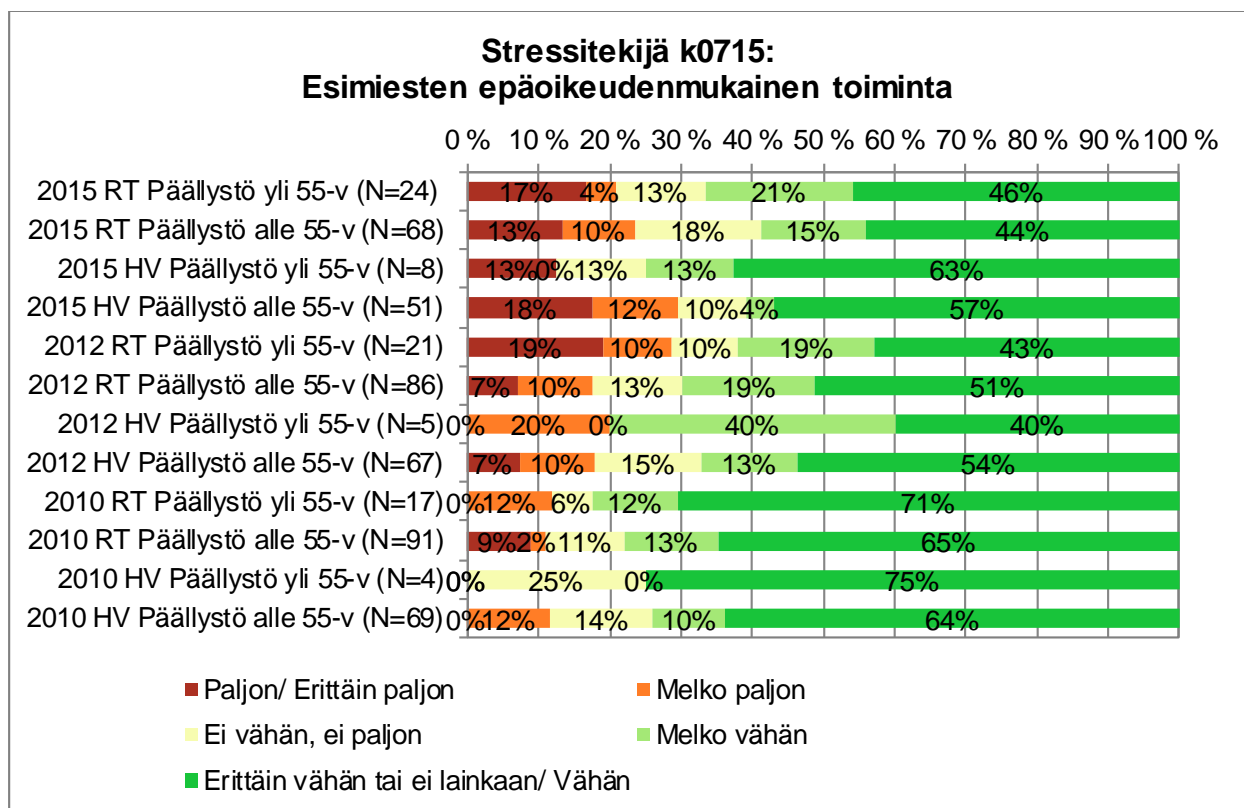
RT:n nuoremman miehistön osalta kasvua negatiiviseen suuntaan on ollut eri vuosina. Vuonna 2010 esimiesten epäoikeudenmukaista toimintaa koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 13 % vastaajista. Vuonna 2012 tulos oli 15 % ja vuonna 2015 jo 25 %, mikä on mielestäni erittäin paljon. HV:n nuoremman miehistön osalta vuonna 2010 tulos oli 18 %. Vuonna 2012 tulos oli 27 % ja vuonna 2015 28 %. Ottaen huomioon että vastaajia on ollut satoja, niin tulos on luotettava ja pidän tulosta myös huolestuttavan korkeana. Huomiona myös, että vuonna 2010 vastaajia on ollut 341 ja sen jälkeen aina noin 100 kpl vähemmän, niin tämä lasku ei yksinään johdu haluttomuudesta vastata barometrikyselyyn, vaan osittain varmasti myös henkilöstön määrän supistumisella.

Kaavio 5



RT:n ja HV:n iäkkäämmän päällystön osalta tulos on hieman kaksijakoinen. RT:n osalta, jossa vastaajia on enemmän, vuonna 2010 epäoikeudenmukaista kohtelua koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 12 % vastaajista. Vuonna 2012 tulos oli peräti 29 % ja vuonna 2015 silloinkin 21 %. HV:n osalta vastaajia oli jälleen niukasti ja vuonna 2010 kukaan ei kokenut epäoikeudenmukaista toimintaa. Vuonna 2012 tulos oli 20 % ja vuonna 2015 13 %. Vaikka vastaajia on niukasti HV:n puolella, niin kyllä tämäkin tulos antaa vähintään suuntaa siihen missä mennään.

Kaavio 6

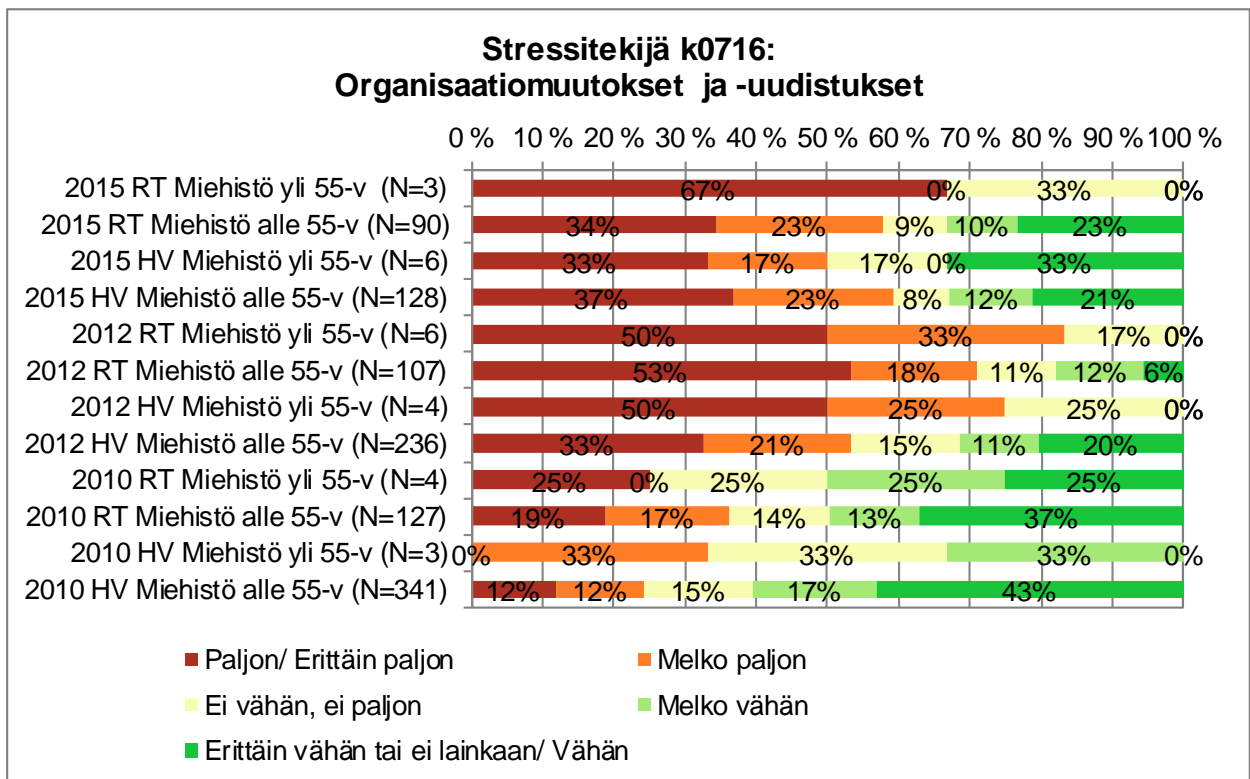


RT:n päällystön nuoremmista vastaajista vuonna 2010 11 % koki epäoikeudenmukaista toimintaa esimiesten taholta. Vuonna 2012 tulos oli 17 % ja vuonna 2015 tulos oli 23 %. HV:n nuorempi päällystö koki myös epäoikeudenmukaista kohtelua siten, että vuonna 2010 tulos oli 12 %. Vuonna 2012 tulos oli noussut 17 %:n ja vuonna 2015 peräti 30 %:n. Kehityskaari tuloksissa on huomattava ja varsinkin viimeisen barometrin tulokset ovat erittäin huolestuttavia.

5.13 ORGANISAATIOMUUTOKSET JA -UUDISTUKSET

RT:n iäkkäämmän miehistön osalta stressin kokeminen organisaatiomuutosten ja -uudistusten vuoksi on ollut nousujohteista. Vuonna 2010 stressiä koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon 25 % vastaajista. Vuonna 2012 tulos oli 83 % ja vuonna 2015 67 %. HV:n iäkkäämmän miehistön osalta tulokset olivat vuonna 2010 33 %, vuonna 2012 75 % ja vuonna 2015 50 %. Edelleen huomautan, että vastaajia on määrällisesti vähän, mutta kyllä tulokset silti ovat erittäin negatiivisia stressin kokemisen kannalta. Yhteen niputettuna kaikki kolme barometria näyttää, että 15 vastaajaa 26:sta eli lähes 58 % kokee organisaatiomuutokset stressaavina. Uskon että taustalla tämän tyyppiseen tulokseen ovat useat poliisin rakenneuudistukseen (PORA) liittyvät muutokset ja uudistukset.

Kaavio 7

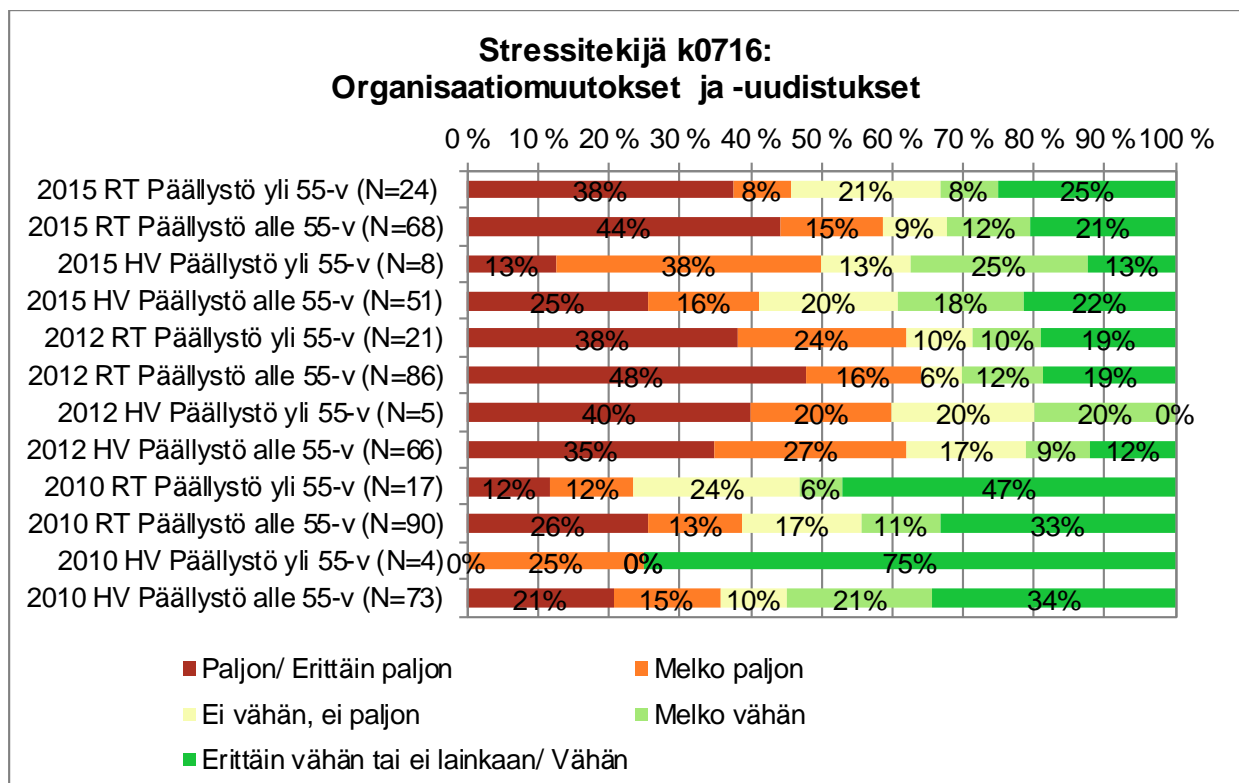


Nuoremman miehistön osalta tulokset olivat samankaltaisia kuin vanhemman ikäryhmänkin. RT:n miehistön tulokset olivat vuonna 2010 36 %, vuonna 2012 71 % ja vuonna 2015 57 %. HV:n osalta tulokset olivat vuonna 2010 24 %, vuonna 2012 54 % ja vuonna 2015 60 %.

Iäkkäämmän päällystön osalta tulokset ovat samassa linjassa miehistön kanssa. Stressiä organisaatiomuutoksista ja -uudistuksista koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon RT:n iäkkäämmästä päällystöstä vuonna 2010 24 %. Vuonna 2012 tulos oli 62 % ja vuonna 2015 46 %. HV:n iäkkäämmän päällystön tulokset olivat vuonna 2010 25 %, vuonna 2012 60 % ja vuonna 2015 51 %.

Nuoremman päällystön osalta tulokset mukailevat iäkkäämpien vastaajien tuloksia. RT:n nuoremman päällystön tulokset olivat vuonna 2010 39 %, vuonna 2012 64 % ja vuonna 2015 61 %. HV:n nuoremman päällystön osalta tulokset olivat vuonna 2010 36 %, vuonna 2012 62 % ja vuonna 2015 41 %.

Kaavio 8



Yhteenvedona organisaatiomuutoksien ja -uudistusten vaikutuksesta stressin kokemiseen voi todeta, että niillä näyttäisi olevan erittäin merkittävä vaikutus henkilöstön hyvinvointiin.

5.14 PERHEISIIN TAI LÄHEISIIN KOHDISTUVA HÄIRINTÄ TAI ILKIVALTA

Tämän stressitekijöitä mittaavan muuttujan osalta voi todeta, ettei perheisiin tai läheisiin kohdistuvaa häirintää tai ilkivaltaa ole havaittavissa minään vuonna. Ainoastaan HV:n nuoremman miehistön kohdalla on barometrituloksissa havaittavissa muutaman prosentin osuus, että nämä asiat aiheuttaisivat stressiä. Vastaaajamassakin on tässä ryhmässä suuri ja näkisin, että tulokset rajoittuvat yksittäistapauksiin eikä mistään erityisestä ilmiöstä ole kysymys.

5.15 EPÄSELVÄ TEHTÄVÄKUVA

Sekä RT:n että HV:n iäkkäämmän miehistön osalta kaikkina tässä tutkimuksessa mukana olleina vuosina 26 henkilöä vastasi tähän stressitekijäväittämään. Vain yksi henkilö oli kokenut stressiä epäselvän tehtäväkuvan vuoksi. Vaikka vastaajamäärä yksittäisessä barometrissa on pieni, niin näkisin että tulosta voidaan pitää kohtuullisen luotettavana. Sen sijaan nuoremman miehistön osalta, missä vastaajia on runsaasti, stressiä koki epäselvän tehtäväkuvan vuoksi noin 5 - 10 prosenttia vastaajista kaikkina vuosina. Vuonna 2015 nuoremman RT:n miehistön osalta tulos oli korkein eli 15 prosenttia.

RT:n ja HV:n iäkkäämmän päällystön osalta ero on merkittävä. HV:n iäkkäämpi päällystö ei ole kokenut lainkaan stressiä epäselvän tehtäväkuvan vuoksi minään vuonna. RT:n iäkkäämpi päällystö sen sijaan on kokenut hieman eli vuonna 2010 tulos oli 6 %, vuonna 2012 24 % ja vuonna 2015 8 %. Nuoremman päällystön osalta sekä RT:n että HV:n tulokset ovat eri vuosina olleet 4 - 12 prosentin välillä.

5.16 VAIKEUS EROTTAA TÄRKEÄT TEHTÄVÄT VÄHEMMÄN TÄRKEISTÄ

Iäkkäämmän miehistön kohdalla kukaan vastaajista ei ole näinä vuosina kokenut, että heidän olisi vaikea erottaa tärkeät tehtävät vähemmän tärkeistä. Tässä ilmeisesti pitkän virkauran kokemus näkyy vastauksissa. Vastaavasti nuoremman miehistön osalta joka vuosi muutama prosentti kokee stressiä siitä, että heidän on vaikea erottaa mikä on tärkeää ja mikä ei.

Iäkkäämmän päällystön osalta ero on RT:n ja HV:n osalta selvä. HV:n iäkkäämmästä päällystöstä kukaan ei ole kokenut vaikeutta erottaa tärkeitä tehtäviä vähemmän tärkeistä. RT:n päällystön osalta näin koki 6- 10 prosenttia vastaajista. Nuorempi päällystö sen sijaan koki stressiä eri vuosina noin 1 - 4 prosentin verran. Kokonaisuutena tärkeiden tehtävien erottaminen vähemmän tärkeistä ei näyttäisi olevan mikään ongelma organisaatiossa.

5.17 VOIMANKÄYTTÖTILANTEET

Sekä RT:n että HV:n iäkkäämmästä miehistöstä vain kolme koki voimankäyttötilanteet stressaavina. Vastaajia eri vuosina oli yhteensä 26 kappaletta. Nuorempi RT:n miehistö ei kokenut myöskään vuonna 2015 lainkaan stressiä voimankäyttötilanteista. Sen sijaan nuorempi HV:n miehistö koki stressiä eri vuosina 7 - 9 prosenttia.

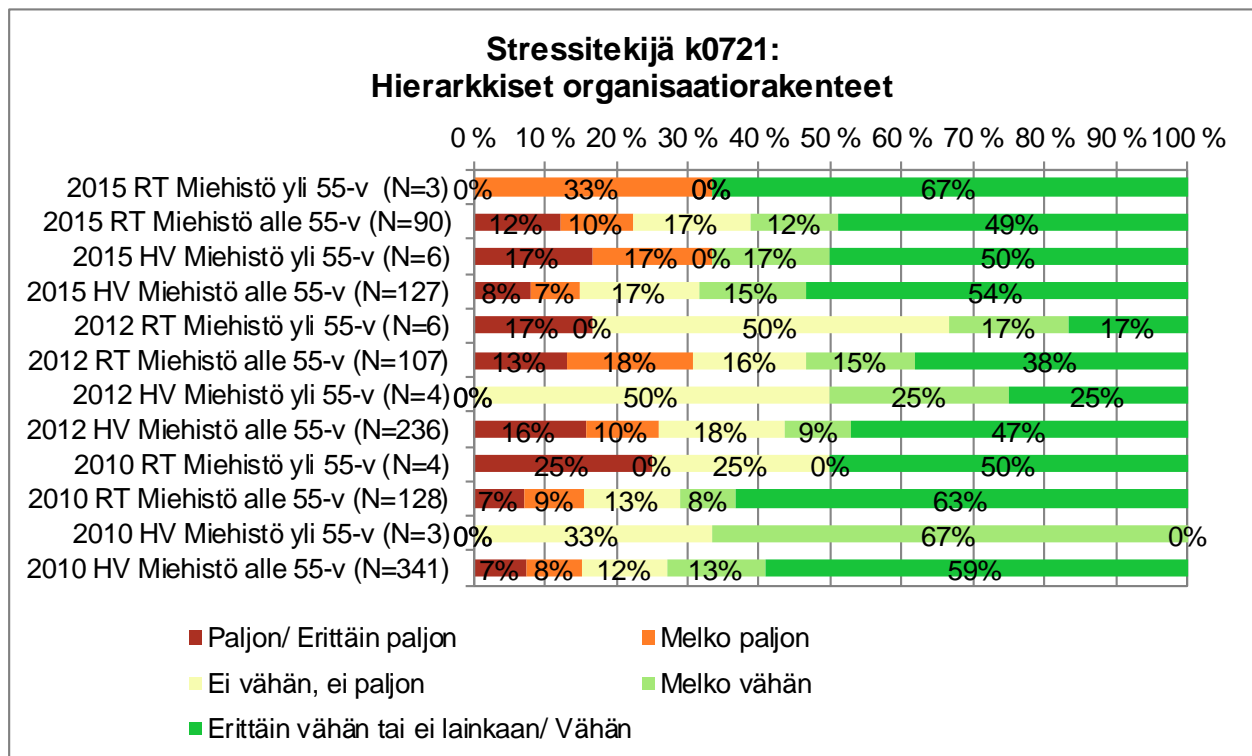
RT:n iäkkäämpi päällystö ei kokenut lainkaan stressiä vuonna 2010, mutta 2012 tulos oli 5 % ja vuonna 2015 4 %. HV:n iäkkäämmästä päällystöstä vain yksi koki stressiä voimankäyttötilanteista näinä vuosina. Tosin vastaajien määrä oli jälleen pieni. Nuoremman päällystön osalta RT:n tulos oli marginaalinen yksi prosentti tai vähemmän. HV:n tulos oli eri vuosina 4- 5 prosenttia.

5.18 HIERARKKISET ORGANISAATIORAKENTEET

RT:n iäkkäämmästä miehistöstä kolme kolmestatoista eli vajaa 25 % kokee stressaavana hierarkkiset organisaatorakenteet. HV:n iäkkäämmästä miehistöstä kaksi kolmestatoista eli noin 26 % kokee melko paljon, paljon tai erittäin paljon stressiä hierarkkisista organisaatorakenteista.

RT:n nuoremmasta miehistöstä koki stressiä hierarkkisesta organisaatorakenteesta vuonna 2010 16 %, vuonna 2012 tulos oli 31 % ja vuonna 2015 tulos oli 22 %. HV:n nuoremmasta miehistöstä vastaavat tulokset olivat vuonna 2010 15 %, vuonna 2012 26 % ja vuonna 2015 15 %.

Kaavio 9

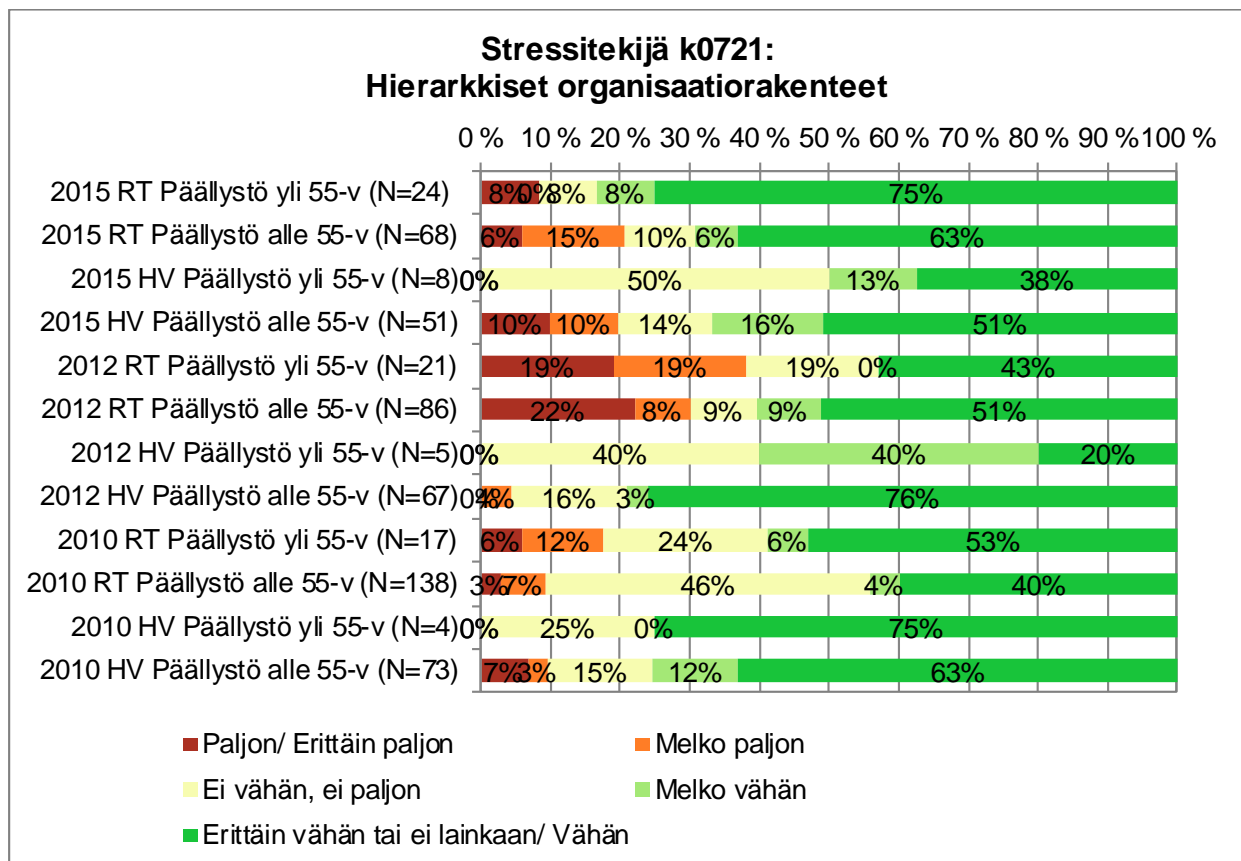


RT:n iäkkäämmästä päällystöstä hierarkkisten organisaatorakenteiden vuoksi stressiä koki vuonna 2010 18 %, vuonna 2012 tulos oli peräti 38 % ja vuonna 2015 enää 8 %. Tämä on merkittävä tulos suhteessa HV:n vastaaviin tuloksiin, sillä HV:n tuloksissa kukaan vastaajista ei

kokenut stressiä hierarkkisista organisaatorakenteista näissä barometreissa. Vastaajia oli taas HV:n puolella selvästi vähemmän kuin RT:n puolella.

RT:n nuoremman päällystön tulokset olivat vuonna 2010 10 %, vuonna 2012 tulos oli 30 % ja vuonna 2015 21 %. Vastaavasti HV:n nuoremman päällystön tulokset olivat 2010 10 %, 2012 4 % ja vuonna 2015 20 %. Sekä iäkkäämpien vastaajien että nuorempien vastaajien osalta pidän henkilökohtaisesti erikoisena, että tästä koetaan stressiä. Poliisiorganisaatio on aina ollut hierarkkinen ja tulee varmasti myös olemaan jatkossa.

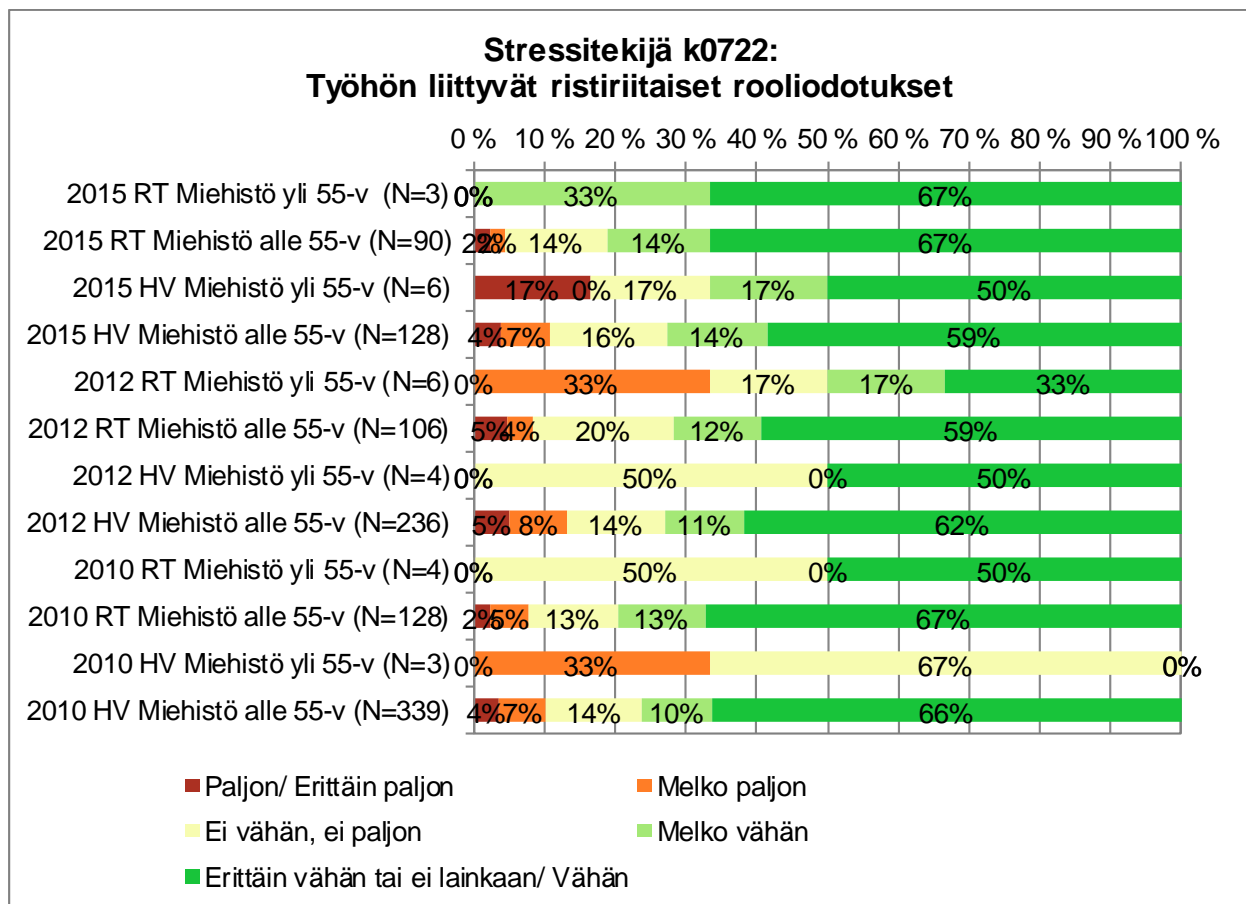
Kaavio 10



5.19 TYÖHÖN LIITTYVÄT RISTIRIITAISET ROOLIODOTUKSET

Ikäkkäämmän miehistön kohdalla näissä tuloksissa oli kokonaisuutena lähes identtiset tulokset. Sekä RT:n että HV:n ikäkkäämmästä miehistöstä kaksi kolmestatoista eli noin 26 % koki stressiä ristiriitaisista rooli-odotuksista melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tämä siis oli kokonaisuutena kaikkien kolmen barometrin osalta. Vastaaajia oli siis yhteensä 26 kpl. Nuoremman miehistön kohdalla vastaaajia oli taas runsaasti. Eri vuosina tulokset vaihtelivat kymmenen prosentin molemmin puolin siten, että HV:n tuloksissa koettiin hieman enemmän stressiä ristiriitaisista rooli-odotuksista. Vuonna 2015 RT:n osalta tulos oli vain 4 %.

Kaavio 11

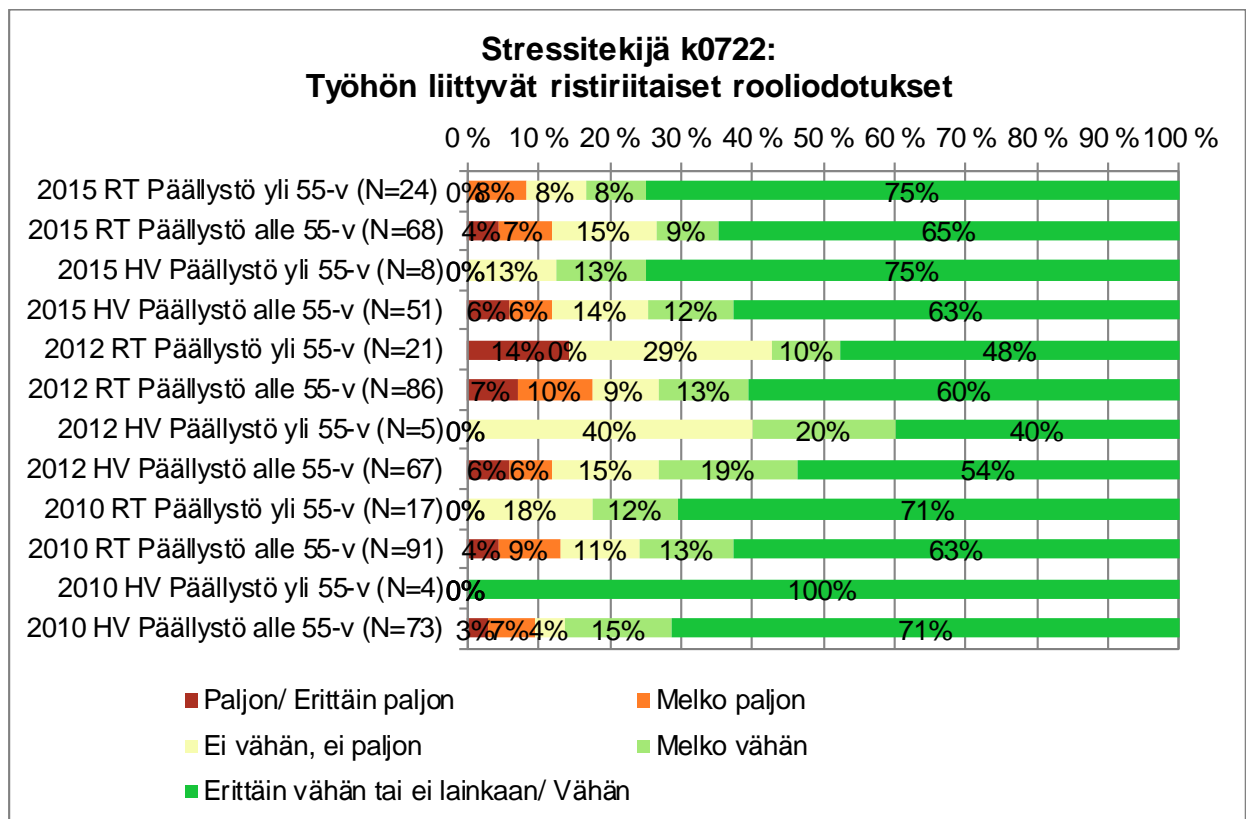


Päällystön tulokset ikäkkäämpien vastaajien osalta jakoutuivat siten, että HV:n päällystöstä kukaan ei kokenut stressiä ristiriitaisista rooli-odotuksista. RT:n ikäkkäämmistä vastaaajista taas

vuonna 2010 kukaan ei kokenut stressiä, mutta vuonna 2012 tulos oli 14 % ja vuonna 2015 tulos oli 8 %.

Nuoremman päällystön osalta ristiriitaisuutta koettiin enemmän. HV:n osalta vuonna 2010 stressiä koki 10 %, vuonna 2012 12 % ja vuonna 2015 tulos oli 12 %. Vastaavasti RT:n nuoremman päällystön osalta tulokset olivat vuonna 2010 13 %, vuonna 2012 17 % ja vuonna 2015 tulos oli 13 %. Näyttäisi siltä, että iäkkäämpi henkilöstö sisäistää roolinsa hieman nuorempia paremmin.

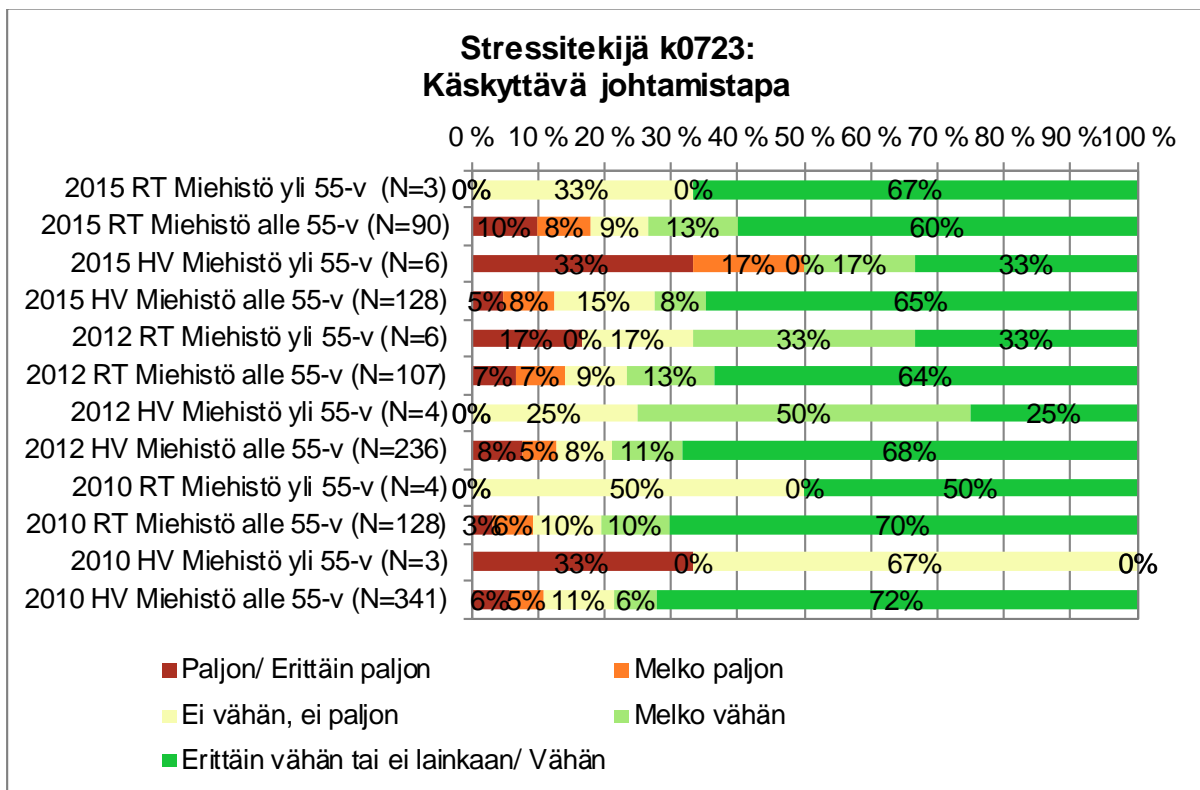
Kaavio 12



5.20 KÄSKYTTÄVÄ JOHTAMISTAPA

Iäkkäämmän miehistön kohdalla tuloksissa oli eroa. Sekä RT:n että HV:n vastaajia oli 13 kpl ja HV:n tulos oli, että neljä kolmestatoista eli yli 30 % koki stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon käskyttävän johtamistavan vuoksi. RT:n tulos oli taas, että vain yksi kolmestatoista eli noin 8 % koki käskyttävän johtamistavan stressaavana. HV:n työn luonne varmasti selittää osin tuon eron, koska kenttätoiminnassa on tehtäviä missä perinteisesti käytetään käskyttävää johtamistapaa ja näin myös hallinnossa koulutetaan.

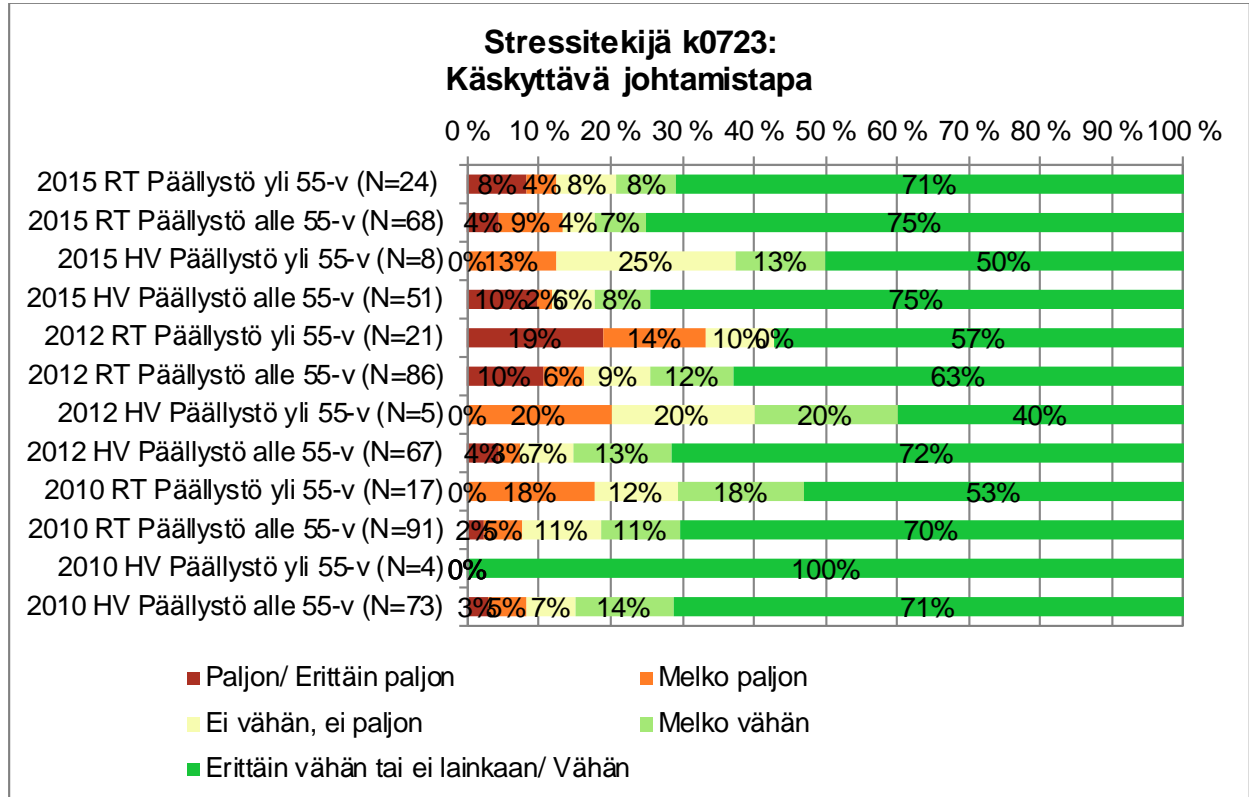
Kaavio 13



Iäkkäämpi RT:n päällystö on kokenut käskyttävän johtamistavan stressaavaksi siten, että vuonna 2010 tulos oli 18 %, vuonna 2012 tulos oli peräti 33 % ja vuonna 2015 12 %. HV:n iäkkäämpi päällystö koki stressiä vähemmän. Vain kaksi seitsemästätoista vastaajasta eri vuosina, eli vajaa 12 prosenttia, koki käskyttävän johtamistavan stressaavaksi. Nuoremman päällystön tulokset

olivat RT:n osalta vuonna 2010 7 %, vuonna 2012 16 % ja vuonna 2015 13 %. HV:n tulokset olivat vuonna 2010 8 %, vuonna 2012 7 % ja vuonna 2015 12 %.

Kaavio 14



5.21 SAMOJEN ASIOIDEN JATKUVA TOISTUMINEN TYÖSSÄ

Iäkkäämmän miehistön osalta kolme vastaajaa kahdestakymmenestäkuudesta eli noin 11,5 % koki stressaavaksi samojen asioiden toistumisen työssä. Nuoremman miehistön vastaukset ovat pysyneet eri vuosina aika lailla stabiileina. RT:n tulokset vuonna 2010 olivat 19 %, vuonna 2012 16 % ja vuonna 2015 24 %. HV:n tulokset taas olivat 2010 17 %, vuonna 2012 18 % ja vuonna 2015 16 %.

RT:n iäkkäämmän päällystön tulokset olivat vuonna 2010 18 %, vuonna 2012 15 % ja vuonna 2015 12 %. Vastaavasti HV:n tulokset olivat täysin erilaiset. HV:n iäkkäämpi päällystö ei koe

lainkaan, että samat asiat toistuisivat työssä ja tulos oli siis, ettei kukaan koe stressiä tästä asiasta. RT:n nuorempi päällystö vastasi tähän siten, että vuonna 2010 19 %, vuonna 2012 16 % ja vuonna 2015 myös 16 % koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon stressiä samojen asioiden toistumisesta. HV:n nuorempi päällystö taas koki hieman vähemmän stressiä, eli vuonna 2010 tulos oli 4 %, vuonna 2012 tulos oli 11 % ja vuonna 2015 10 %.

5.22 YHDENMUKAISUUDEN PAINE TYÖYHTEISÖSSÄ; ERILAISUUTTA EI SIEDETÄ

RT:n iäkkäämmästä miehistöstä vain yksi kolmestatoista koki stressiä yhdenmukaisuuden paineesta. HV:n miehistöstä taas neljä kolmestatoista vastaajasta eri vuosilta koki melko paljon, paljon tai erittäin paljon stressiä tästä. RT:n nuorempi miehistö koki siten, että vuonna 2010 tulos oli 5 %, vuonna 2012 14 % ja vuonna 2015 tulos oli 17 %. HV:n vastaava tulos nuoremmalle miehistölle oli 2010 8 %, vuonna 2012 13 % ja 2015 10 %.

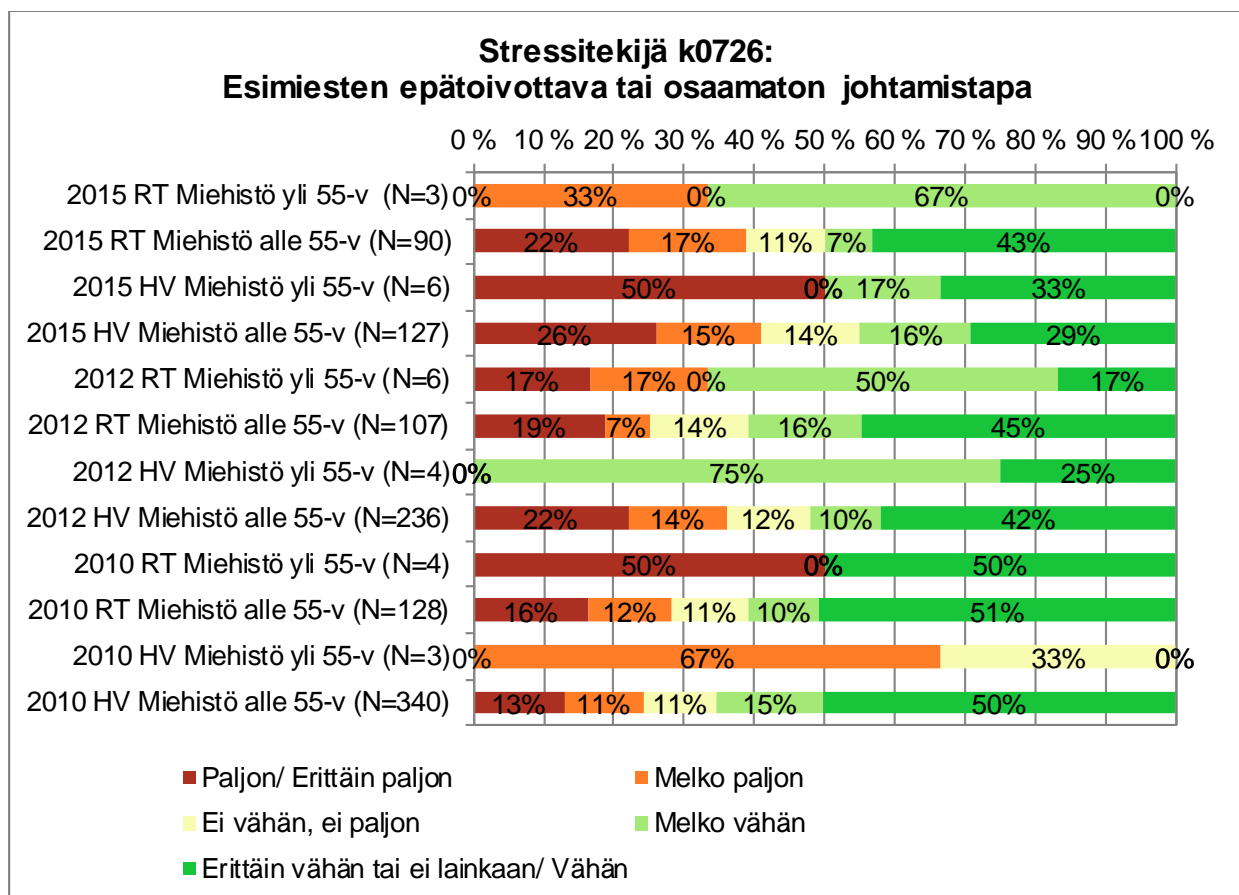
RT:n iäkkäämpi päällystö vastasi tähän vuonna 2010 siten, että 12 % koki stressiä yhdenmukaisuuden paineesta, vuonna 2012 tulos oli 10 % ja vuonna 2015 4 %. HV:n iäkkäämpi päällystö taasen ei kokenut minkäänlaista stressiä minään vuonna eli tulokset olivat täysin erilaiset. HV:n nuorempi päällystö vastasi vuonna 2010 tähän siten, että kukaan ei kokenut stressiä, vuonna 2012 4 % ja vuonna 2015 tulos oli 10 %. RT:n nuoremman päällystön tulokset olivat vuonna 2010 5 %, vuonna 2012 13 % ja vuonna 2015 10 %. Tässä muuttujassa erottuu selvästi HV:n iäkkäämpi päällystö, joka ei koe tästä aiheesta stressiä lainkaan.

5.23 ESIMIESTEN EPÄTOIVOTTAVA TAI OSAAMATON JOHTAMISTAPA

RT:n iäkkäämmän miehistön osalta tulokset olivat näiltä eri vuosilta varsin kriittisiä. Viisi kolmestatoista eli yli 38 prosenttia vastaajista koki esimiesten osaamattoman tai epätoivottavan johtamistavan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. HV:n tulokset olivat täysin vastaavat noilta vuosilta eli myös viisi kolmestatoista koki stressiä tästä.

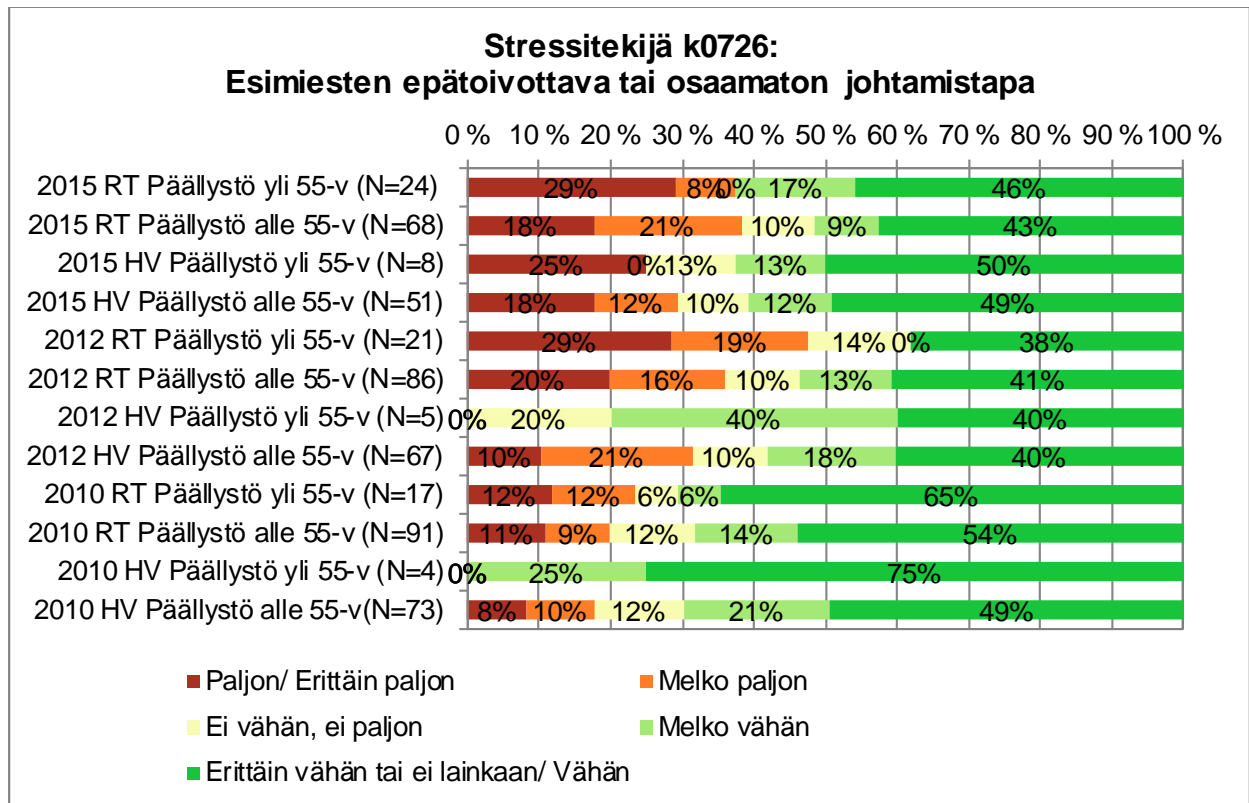
RT:n nuoremman miehistön tulokset olivat vuonna 2010 28 %, vuonna 2012 26 % ja vuonna 2015 39 %. HV:n osalta tulokset olivat vuonna 2010 24 %, vuonna 2012 36 % ja vuonna 2015 tulos oli 41 %. Nämä nuoremman miehistön vastausten tulokset eri vuosilta ovat häkellyttävän huonoja organisaation kannalta. Noin 40 % sekä RT:n että HV:n nuoremasta miehistöstä kokee viimeisessä barometrissa melko paljon, paljon tai erittäin paljon stressiä esimiesten epätoivottavasta tai osaamattomasta johtamistavasta. Lähes sama tulos oli siis iäkkäämmällä vastaajaryhmällä. Näkisin että tähän olisi syytä tarttua ja ottaa asia esille poliisilaitoksessa.

Kaavio 15



RT:n iäkkäämpi päällystö oli myös varsin kriittinen esimiesten johtamistavan suhteen. Tulokset olivat vuonna 2010 24 %, vuonna 2012 peräti 48 % ja vuonna 2015 37 %. HV:n tulokset olivat täysin erilaiset. Vain yksi seitsemästätoista näinä eri vuosina vastasi kokevansa stressiä esimiesten osaamattomasta johtamistavasta. Tulos on käsittämättömän paljon erilainen kuin RT:n iäkkäämmän päällystön vastaukset.

Kaavio 16



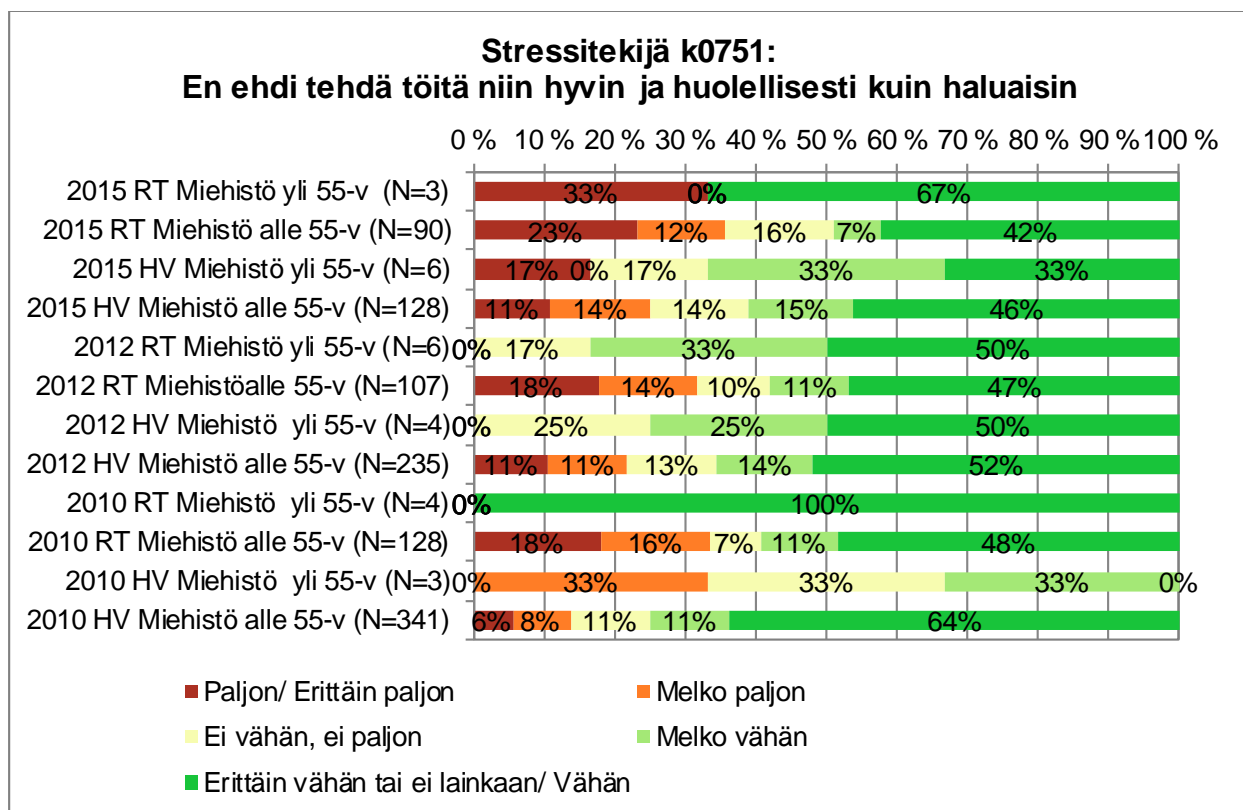
RT:n nuoremman päällystön osalta tulokset olivat vuonna 2010 18 %, vuonna 2012 36 % ja vuonna 2015 39 %. Vastaavasti HV:n nuorempi päällystö oli eri linjoilla kuin iäkkäämmät vastaajat. Vuonna 2010 tulos oli 18 %, vuonna 2012 se oli 31 % ja vuonna 2015 30 %. Nämä kaikki tulokset ovat huolestuttavia lukuun ottamatta HV:n iäkkäämpää päällystöä, joka erottui täysin muista vastaajista.

5.24 EN EHDİ TEHDÄ TÖİTÄ NIIN HYVIN JA HUOLELLISESTI KUIN HALUAISIN

Vuonna 2015 vastaajia oli RT:n ja HV:n iäkkäämmästä miehistöstä 9 kpl. Kaksi oli sitä mieltä että eivät ehdi tehdä töitä hyvin ja huolellisesti. Vuonna 2012 kukaan vastaavan ryhmän vastaajista ei kokenut stressiä tästä ja vuonna 2010 yksi seitsemästä koki stressiä.

Nuoremman miehistön osalta, missä vastaajia on runsaasti, RT:n tulokset olivat 2010 34 %, vuonna 2012 32 % ja vuonna 2015 35 %. HV:n vastaavat tulokset nuoremmilla olivat vuonna 2010 14 %, vuonna 2012 22 % ja vuonna 2015 25 %. Iäkkäämmän miehistön vastaukset noudattelevat nuorempien vastaajien tuloksia lukuun ottamatta vuotta 2012. Pidän tuloksia erittäin kriittisinä, sillä keskimäärin kolmannes kokee, ettei ehdi tehdä töitensä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. On myös totta, että nyky maailmassa pyritään tehokkuuteen ja tämä vaikuttaa varmasti myös tämän tuloksen takana.

Kaavio 17

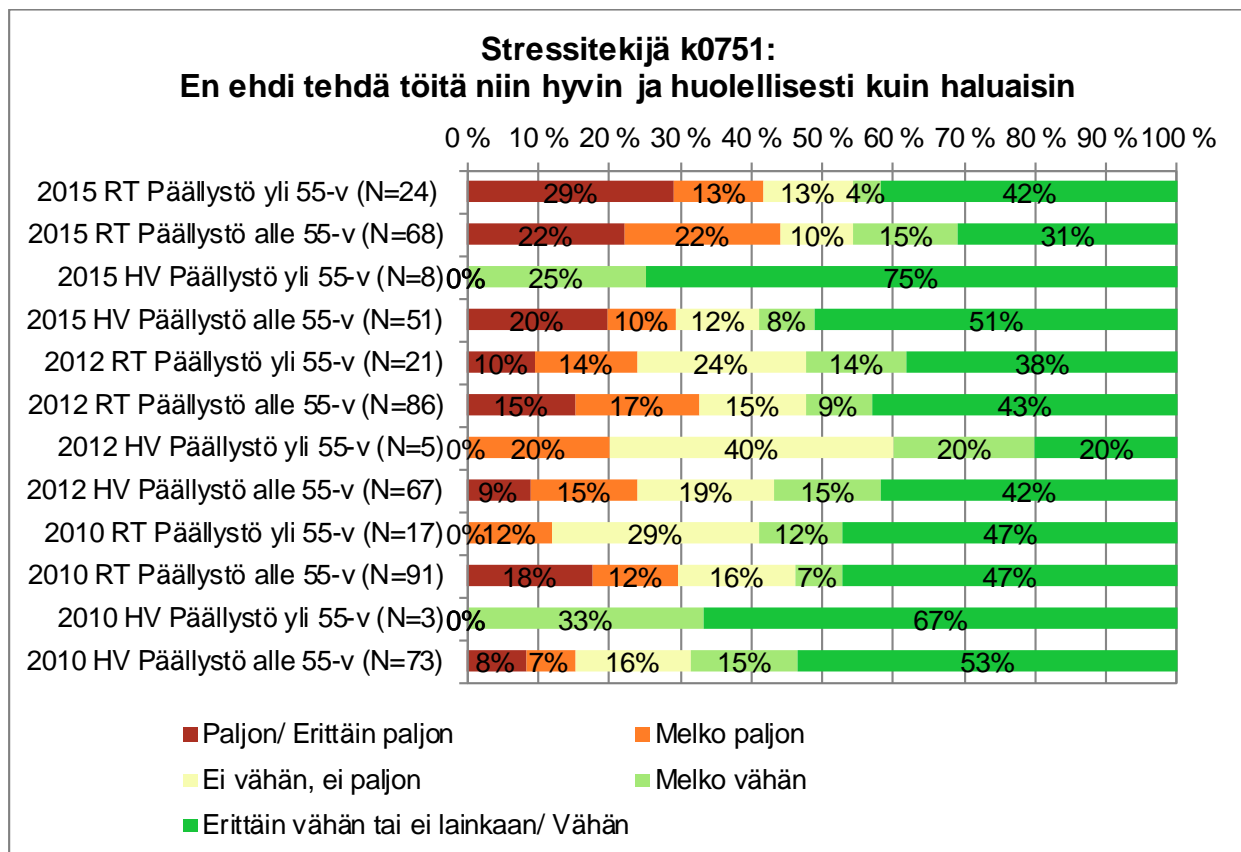


RT:n iäkkäämpi päällystö koki vastaavasti vuonna 2010, että 12 % kokee stressiä siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Edelleen vuonna 2012 negatiivinen tulos oli tuplaantunut ja 24 % koki stressiä tästä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tulosten huolestuttava kehitys jatkui vuonna 2015 ja tulos oli jo huimat 42 %. HV:n iäkkäämmän päällystön osalta vain yksi henkilö kuudestatoista koki stressiä näinä kolmena mittausvuonna. prosentuaalisesti se on noin 6 %. Ero on huima vaikka vastaajia toki HV:n puolella oli

vähemmän. Nostaisin kyllä esiin tuon RT:n kehityksen, joka on todella huolestuttava jos lähes puolet jo päällystöstä näin kokee.

RT:n nuoremman päällystön osalta tulokset olivat samansuuntaisia kuin iäkkäämmillään vastaajilla. Vuonna 2010 tulos oli 30 %, vuonna 2012 32 % ja vuonna 2015 tulos oli 34 %. HV:n nuoremman päällystön vastaajista vuonna 2010 15 % koki että ei ehdi tehdä töitensä niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisi. Vuonna 2012 tulos oli 24 % ja vuonna 2015 jo 30 %. Näissäkin vastauksissa tulosten kehityssuunta on selvästi negatiivinen.

Kaavio 18



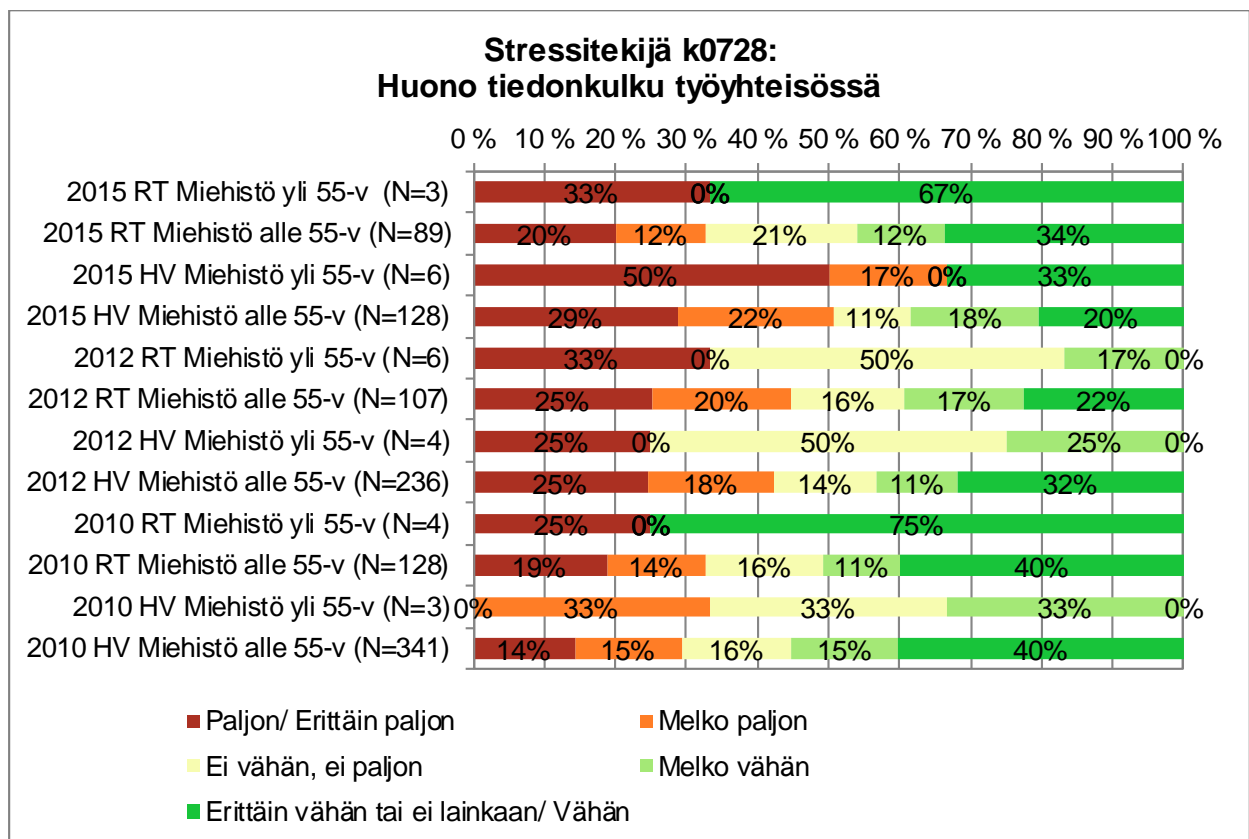
5.25 HUONO TIEDONKULKU TYÖYHTEISÖSSÄ

RT:n ja HV:n iäkkäämmän miehistön vastaukset näiltä kolmelta vuodelta ovat varsin negatiivisia. Kahdeksan vastaajaa 26:sta oli sitä mieltä, että huono tiedonkulku työyhteisössä

aiheuttaa stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Prosentteina tulos on lähes 31 prosenttia. Suhteellisesti huonoin tulos oli vuonna 2015.

Nuoremman RT:n miehistön tulokset olivat vuonna 2010 33 %, vuonna 2012 45 % ja vuonna 2015 32 %. Vastaavasti HV:n nuorempien vastaajien tulokset olivat vuonna 2010 29 %, vuonna 2012 jo 43 % ja vuonna 2015 huimat 51 %. Vuonna 2015 siis yli puolet vastaajista koki stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon tiedonkulun heikkoudesta.

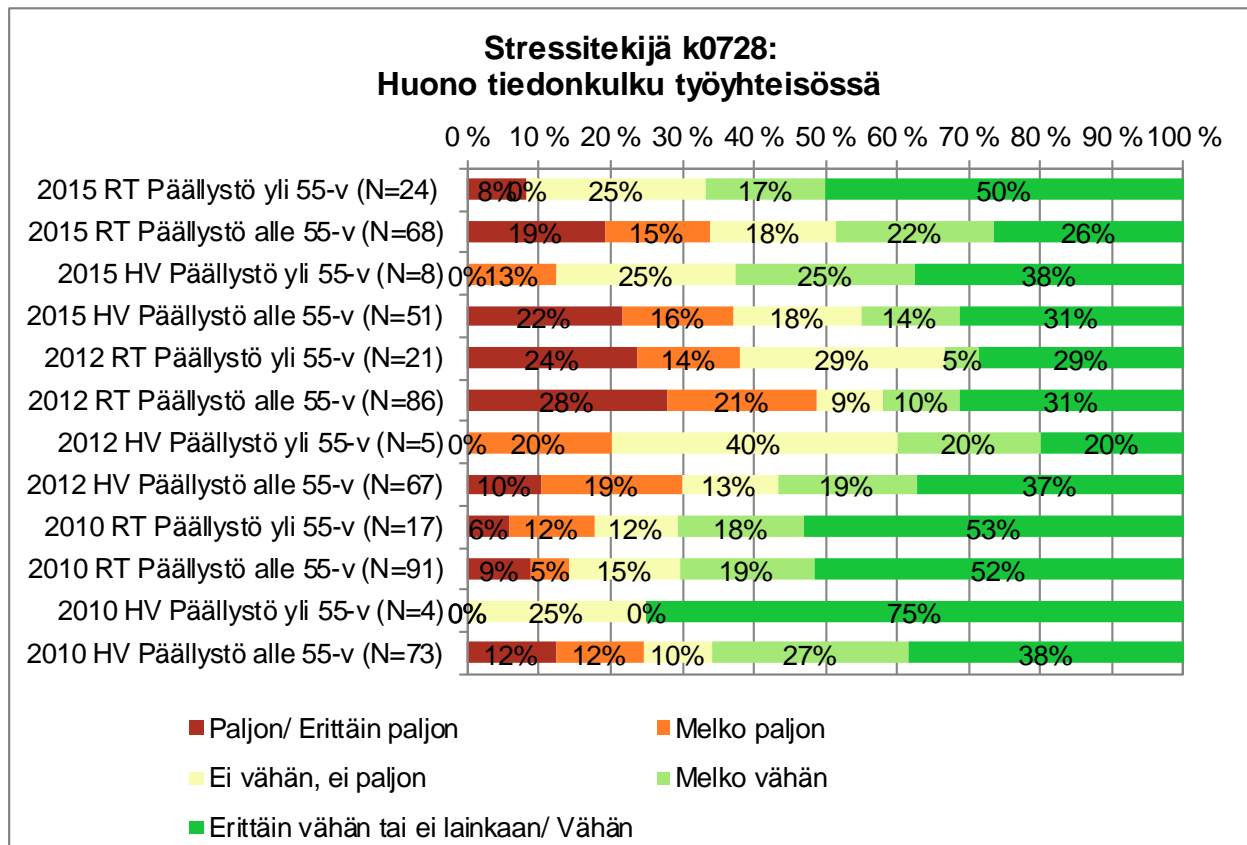
Kaavio 19



RT:n iäkkäämpi päällystö vastasi vuonna 2010, että 18 % koki stressiä huonosta tiedonkulusta. Vuonna 2012 tulos oli 36 %, mutta vuonna 2015 tulos oli laskenut 8 %:n. Tulokset näyttäisivät, että iäkkäämmän päällystön osalta tiedonkulku on parantunut konkreettisen paljon vuonna 2015. HV:n iäkkäämmän päällystön osalta yhteensä kaksi seitsemästätoista eli hieman alle 12 % koki huonon tiedonkulun stressaavaksi näinä kolmena mittausvuotena. RT:n nuoremman päällystön

osalta tulokset olivat täysin erilaiset kuin iäkkäämmän päällystön. Vuonna 2010 13 %, vuonna 2012 49 % ja vuonna 2015 34 %. Samoin vastasivat myös HV:n nuorempi päällystö eli vuonna 2010 14 %, vuonna 2012 29 % ja vuonna 2015 38 % koki huonon tiedonkulun stressaavaksi työyhteisössä.

Kaavio 20



5.26 TEHTÄVIEN LIIALLINEN VAATIVUUS

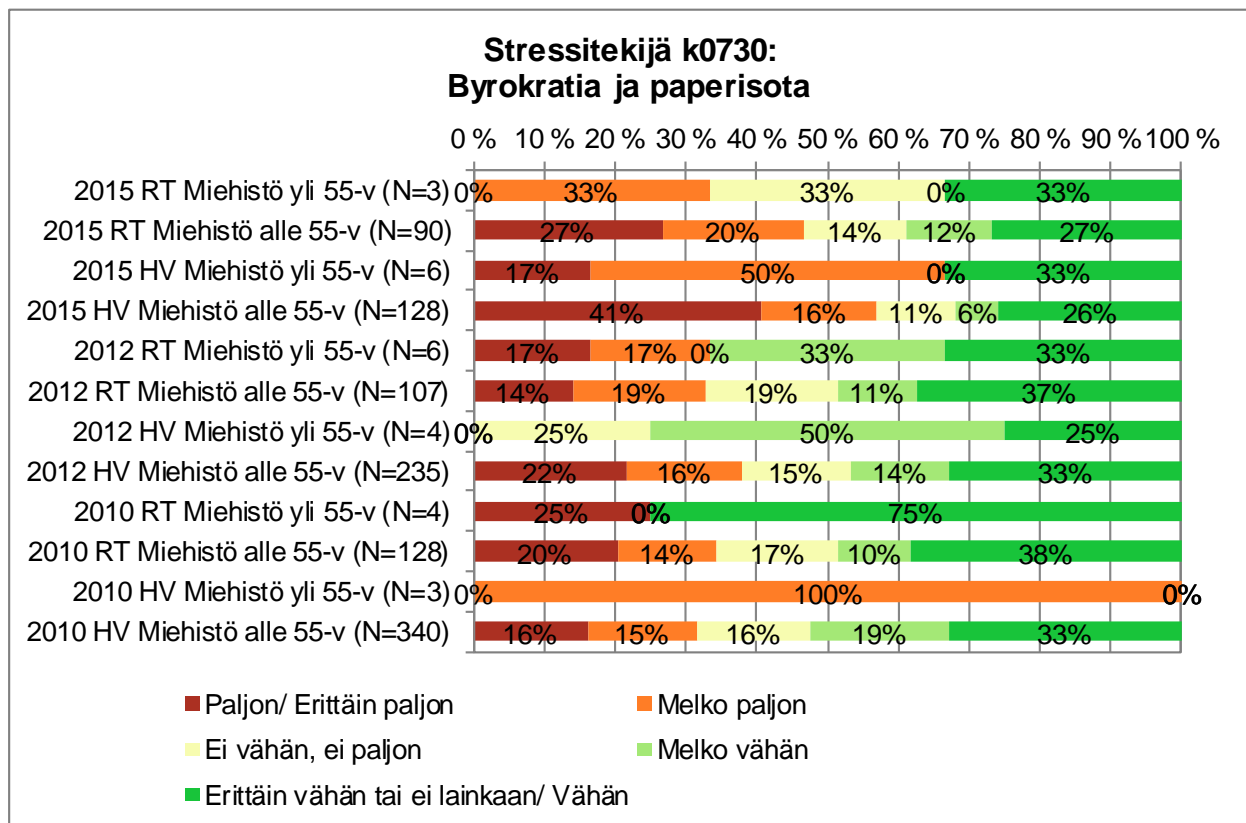
RT:n ja HV:n iäkkäämmästä miehistöstä vain yksi 27:a vastaajasta näinä kolmena mittausvuonna, koki tehtävien liiallisen vaativuuden aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Nuoremman miehistön osalta tulokset olivat samansuuntaiset eli keskimäärin vain muutama prosentti koki stressiä tehtävien vaativuudesta. Ainoa tulos, mikä eroaa muista, on vuoden 2015 RT:n nuorempi miehistö, jonka tulos oli 10 %.

HV: iäkkäämmästä päällystöstä kukaan ei kokenut tehtävien liiallisesta vaativuudesta stressiä näinä kolmena mittausvuonna. RT:n iäkkäämmästä päällystöstä sen sijaan vuonna 2015 8 % ja vuonna 2012 5 % koki stressiä tehtävien vaativuudesta. HV:n nuorempi päällystö koki stressiä siten, että vuonna 2012 tulos oli 4 % ja vuonna 2015 10 %. Kukaan vuonna 2010 ei näin kokenut. RT:n nuoremmasta päällystöstä koki stressiä vuonna 2010 7 %, vuonna 2012 vain 1 % ja vuonna 2015 5 %.

5.27 BYROKRATIA JA PAPERISOTA

RT:n ja HV:n iäkkäämmästä miehistöstä jopa yksitoista vastaajaa 26:ta koki byrokratian ja paperisodan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tulos on siis erittäin suuri kun yli 42 prosenttia kokee tästä stressiä. Vuonna 2010 ja 2015 lähes kaikki HV:n vastaajista koki näin.

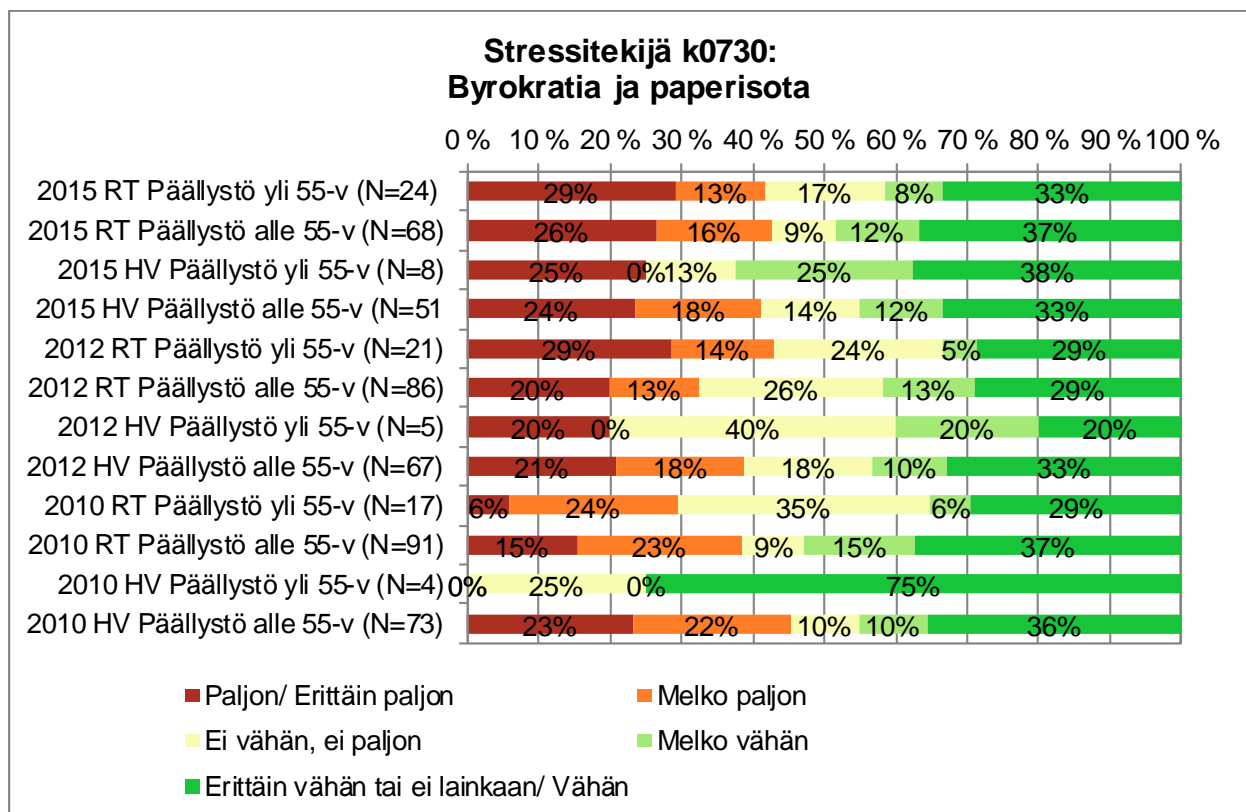
Kaavio 21



RT:n nuorempi miehistö taas koki stressiä vuonna 2010 34 %, vuonna 2012 34 % ja vuonna 2015 lähes puolet eli 47 %. HV:n nuorempi miehistö koki stressiä byrokratiasta ja paperisodasta vuonna 2010 31 %, vuonna 2012 38 prosenttia ja vuonna 2015 tulos oli peräti 57 %. Tämä on asia mitä on vaikea korjata kun erilaiset lait määrittelevät, että pöytäkirjoja täytyy tehdä ja dokumentit pitää jälkikäteen löytyä lähes kaikesta poliisin toiminnasta.

RT:n iäkkäämmästä päällystä koki byrokratian ja paperisodan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon vuonna 2010 30 %, vuonna 2012 43 % ja vuonna 2015 tulos oli 42 %. HV:n iäkkäämmästä päällystä kaksi 17:sta vastaajasta näinä vuosina, eli hieman alle 12 % koki stressiä byrokratiasta ja paperisodasta. RT:n nuoremmen päällystön osalta tulokset olivat vuonna 2010 38 %, vuonna 2012 33 % ja vuonna 2015 tulos oli 42 % eli identtinen iäkkäämmän päällystön kanssa. HV:n nuorempi päällystä koki stressiä vuonna 2010 45 %, vuonna 2012 39 % ja vuonna 2015 tulos oli 42 %. Tässä on erittäin merkittävä ero verrattuna iäkkäämpään päällystöön, vaikka vastaajien lukumäärässä onkin iso ero.

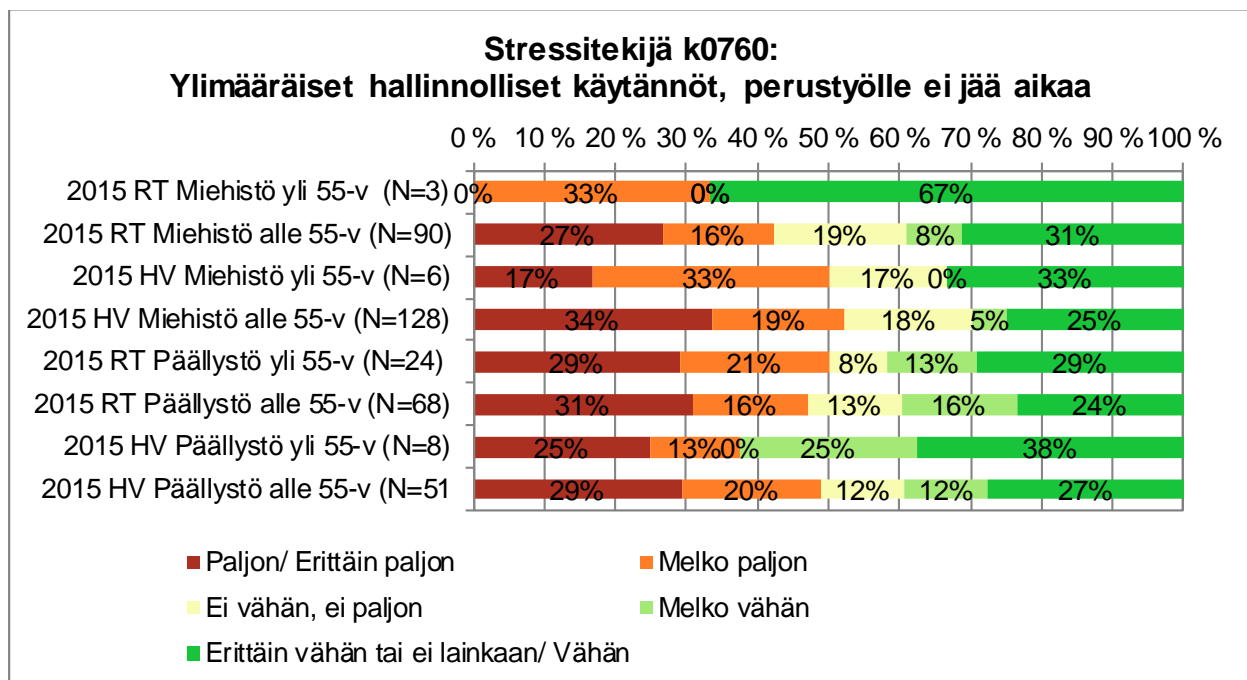
Kaavio 22



5.28 YLIMÄÄRÄISET HALLINNOLLISET KÄYTÄNNÖT, PERUSTYÖLLE EI JÄÄ AIKAA

Tämä kysymys lisättiin muiden joukkoon vuonna 2015, eikä näitä tuloksia siten voida verrata mihinkään aikaisempiin tuloksiin. Huomionarvoista näissä vuoden 2015 tuloksissa kuitenkin on, että jokaisessa vastausryhmässä lähes puolet vastaajista koki ylimääräisien hallinnollisten käytäntöjen aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tämän kysymyksen tulos on aika lailla samassa linjassa kuin edellisen kysymyksen (byrokratia ja paperisota) tuloksetkin. Hallinnolliset asiat koetaan riesana perustyön rinnalla.

Kaavio 23



5.29 YHTEENVETOJA TULOKSISTA

- Ensimmäisen stressiä käsittelevän kysymyksen eli stressioireiden osalta voi yleisesti todeta, että kysymys liitettiin henkilöstöbarometriin vasta 2015, eikä tuloksia voi näin ollen verrata aikaisempiin vuosiin. Tulosten osalta näyttäisi, että lähes ryhmästä riippumatta stressioireita kokee noin 15 prosenttia vastaajista. Iäkkäämpi hälytys- ja valvontayksikön päällystö sen sijaan ei näytä kokevan stressioireita lainkaan.

- Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitettiin kysymällä 25 erityyppistä kysymystä, missä vastaajia pyydettiin arvioimaan *"Kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä"*. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ikääntyvien työntekijöiden stressin kokemista Helsingin poliisilaitoksessa. Samaan aikaan analysoin myös nuoremman henkilöstön vastauksia, jotta sain vertailupohjaa iäkkäämpiin vastaajiin ja yleiskuvan koko poliisilaitoksen henkilöstön vastauksista.

- Jatkuvaa kiirettä ja tekemättömien töiden painetta koki selvästi eniten RT:n nuorempi miehistö. Heidän kohdalla vastaajia oli runsaasti ja kaikkina vuosina tulokset osoittivat, että yli puolet kokee stressiä ja painetta. HV:n nuoremman miehistön osalta tulokset jäävät selvästi pienemmiksi, eikä stressiä koeta samalla tavalla. Iäkkäämpien miehistön vastaajien osalta voidaan todeta, että stressiä ei juuri koeta kummankaan ryhmän osalta. RT:n iäkkäämmän päällystön tulokset ovat huolestuttavia. Noin puolet kokee kiirettä ja tekemättömien töiden painetta ja siis stressiä. HV:n iäkkään päällystön tulokset ovat huomattavasti parempia. Tässä yhteydessä on nostettava esiin vielä RT:n nuorempi päällystö, jonka tulokset ovat hälyttäviä. Stressin kokeminen on kaikkina vuosina korkea ja viimeisimmässä barometrissa 2015 peräti 72 prosenttia kokee stressiä kiireestä ja tekemättömistä töistä. Huomiona tässä, että vastaajien määrä on pudonnut vuodesta 2010 yli 25 prosenttia. Henkilöstön määrän väheneminen on varmasti avainasemassa tämän stressitekijän tulosten heikentymisen kanssa.

- Omien päätösten juridisen vastuun koki stressaavaksi jollain lailla kaikki vastaajat. Esiin nousi selvänä piikkinä RT:n nuorempi päällystö. Jostain syystä heidän vastauksensa oli selvästi muiden yläpuolella ja 38 prosenttia koki tästä stressiä. Fyysisen väkivallan mahdollisuutta ei RT:n

osalta koettu juuri lainkaa, mutta HV:n puolella sitä luonnollisesti koettiin hieman enemmän kuin RT:ssa.

- Iäkkäiden työntekijöiden kohdalla luottamuksen ja avoimuuden puutetta ei näyttäisi juurikaan olevan. Vuoden 2012 iäkkäämpien työntekijöiden RT:n päällystö erottuu joukosta. Vastaajia on ollut 21 kpl ja 29 % koki luottamuksen ja avoimuuden puutetta. Mitään yksittäistä selittävää tekijää tähän ei ole, mutta spekuloida voi tietyillä voimakkaasti julkisuudessaakin esillä olleilla tapauksilla RT:n puolella. Uskon, että tämä näkyy osittain tuloksissa. Samoin on tilanne RT:n nuoremman päällystön kohdalla. Yleisesti luottamuksen puutetta koettiin noin viidesosassa kaikissa vastaajaryhmissä.

- Ajoittaisten työruuhkien osalta RT:n miehistön iäkkäämpien vastaajien kohdalla on tapahtunut muutosta. Vuonna 2010 kukaan vastaajista ei kokenut ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Vuonna 2012 17 % koki sen aiheuttavan stressiä paljon tai erittäin paljon. Viimeksi toteutetussa barometrissä vuonna 2015, kaikki vastaajat kokivat ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Vaikka vastaajia onkin vähän, on muutos radikaali. RT:n nuoremmalla miehistöllä tulokset ovat myös erittäin negatiivisia ja yli 40 prosenttia koki työruuhkat stressaaviksi. Myös RT:n iäkkäämpi päällystö kokee voimakkaasti stressiä ajoittaisista työruuhkista ja luku on kasvanut joka vuosi. Tästä vastaava kehitys negatiiviseen suuntaan on RT:n nuoremmalla päällystöllä, jonka tulokset ovat vielä huonompia. Varsinkin vuoden 2015 tulokset ovat sellaisia, että asia olisi hyvä nostaa esiin keskusteluissa henkilöstön jaksamisesta.

- RT:n ja HV:n iäkkäämmän miehistön osalta jonain vuonna ei ole koettu lainkaan stressiä esimiesten epäoikeudenmukaisesta toiminnasta ja toisena vuonna taas kaksi kolmesta on kokenut saaneensa epäoikeudenmukaista kohtelua. Uskoisin, että tässä korostuu vastaajien vähäinen määrä, ja saattaa olla että yksittäinen henkilökohtainen kokemus näkyy tuloksissa korostetusti. RT:n ja HV:n nuoremman miehistön osalta epäoikeudenmukaisuutta koki jopa yli neljännes vastaajista. Tämä on erittäin suuri määrä ja kertoo kyllä jollain tasolla johtamisongelmasta. Iäkkäämmän päällystön osalta stressiä tästä kokee noin 20 prosenttia vastaajista. Nostaisin vielä tässä esiin HV:n nuoremman päällystön, joka viimeisimmässä barometrissä koki esimiesten epäoikeudenmukaista toimintaa peräti 30 prosentin verran.

- Organisaatiomuutokset ja uudistukset koetaan HV:n ja RT:n iäkkäämmän miehistön osalta erittäin negatiivisina. Yhteen niputettuna kaikki kolme barometriä näyttää, että 15 vastaajaa 26:sta eli lähes 58 % kokee organisaatiomuutokset stressaavina. Vastaajia on määrällisesti vähän, mutta kyllä tulokset silti ovat erittäin negatiivisia stressin kokemisen kannalta. Nuoremman miehistön kohdalla tilanne on täysin samankaltainen. Myös iäkkäämmän ja nuoremman päällystön kohdalla tulokset ovat erittäin huonoja. Uskon, että taustalla tämän tyyppiseen tulokseen, ovat useat poliisin rakenneuudistukseen (PORA) liittyvät muutokset ja uudistukset, sillä tuloksissa korostuu vuosi 2012, jolloin suurimmat uudistukset oli juuri tehty.

- Käskyttävä johtamistapa. Iäkkäämmän miehistön kohdalla tuloksissa oli selvästi eroja. Sekä RT:n että HV:n vastaajia oli 13 kpl ja HV:n tulos oli, että neljä kolmestatoista eli yli 30 % koki stressiä käskyttävän johtamistavan vuoksi. RT:n tulos oli taas, että vain yksi kolmestatoista eli noin 8 % koki käskyttävän johtamistavan stressaavana. HV:n työn luonne varmasti selittää osin tuon eron, koska kenttätoiminnassa on tehtäviä missä perinteisesti käytetään käskyttävää johtamistapaa ja näin myös hallinnossa koulutetaan. RT:n iäkkäämpi päällystö kokee käskyttävän johtamistavan stressaavaksi (vuonna 2012 33 %), mutta HV:n päällystö taas ei koe stressiä juuri lainkaan.

- Esimiesten epätoivottavan tai osaamattoman johtamistavan tulokset olivat näiltä eri vuosilta varsin kriittisiä RT:n iäkkäämmän miehistön osalta. Viisi kolmestatoista eli yli 38 prosenttia vastaajista koki esimiesten osaamattoman tai epätoivottavan johtamistavan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. HV:n tulokset olivat täysin vastaavat noilta vuosilta eli myös viisi kolmestatoista koki stressiä tästä. Tarkasteltaessa vuoden 2015 tuloksia yleisesti, voidaan havaita, että tulokset ovat erittäin huolestuttavia. Uskon, että mitään yksittäistä selittävää tekijää tuloksille ei ole, mutta oletan, että korjattavaa on sekä esimiehissä että alaisissa. Tähän on varmasti syytä kiinnittää huomiota.

- Tulokset stressitekijän "*Töiden tekeminen niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi*" osalta ovat myös heikentyneet viime barometrissa. RT:n miehistön osalta kaikkina vuosina tulokset ovat olleet huonoja. Iäkkäämpien vastaajien osalta tulokset ovat taas varsin hyviä sekä RT:n että HV:n puolella. RT:n iäkkäämpi päällystö koki vastaavasti vuonna 2010, että 12 % kokee stressiä

siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Edelleen vuonna 2012 negatiivinen kehitys oli jatkunut ja 24 % koki stressiä tästä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tulosten huolestuttava kehitys jatkui vuonna 2015 ja tulos oli jo huimat 42 %. HV:n iäkkäämmän päällystön osalta vain yksi henkilö kuudestatoista koki stressiä näinä kolmena mittausvuonna. prosentuaalisesti se on noin 6 %. Ero on huima vaikka vastaajia toki HV:n puolella oli vähemmän. Nostaisin kyllä esiin tuon RT:n kehityksen, joka on todella huolestuttava. Jos lähes puolet päällystöstä kokee, ettei ehdi tehdä töitensä, niin jossain on varmasti korjattavaa. RT:n nuoremman päällystön osalta tulokset olivat samansuuntaisia kuin iäkkäämmilläänkin vastaajilla. Vuonna 2015 tulos oli 34 %. HV:n nuoremman päällystön vastaajista vuonna 2010 15 % koki että ei ehdi tehdä töitensä niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisi. Vuonna 2015 tulos oli 30 %. Näissäkin vastauksissa tulosten kehityssuunta on selvästi negatiivinen.

- Huonon tiedonkulun osalta RT:n ja HV:n iäkkäämmän miehistön vastaukset näiltä kolmelta vuodelta ovat varsin negatiivisia. Kahdeksan vastaajaa 26:sta oli sitä mieltä, että huono tiedonkulku työyhteisössä aiheuttaa paljon stressiä. Prosentteina tulos on lähes 31 prosenttia. Suhteellisesti huonoin tulos oli viimeisimmässä barometrissa vuonna 2015. Nuoremman miehistön osalta tilanne on sama RT:n puolella. Vielä selvästi huonompi tilanne on HV:n nuoremman miehistön osalta, joilla yli puolet piti tiedonkulkua stressaavana tekijänä. Iäkkäämmän päällystön osalta tilanne on jokseenkin hyvä, kun taas nuorempi päällystö kokee tiedonkulun ongelmaksi siten, että 2015 RT:n tulos 34 % ja HV:n tulos 38 % ovat selvästi epäsuhdassa iäkkäämpään päällystöön verrattuna.

- Byrokratia ja paperisota aiheuttavat stressiä lähes joka saralla. RT:n ja HV:n iäkkäämmästä miehistöstä, jopa yksitoista vastaajaa 26:ta koki byrokratian ja paperisodan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tulos on siis erittäin suuri kun yli 42 prosenttia kokee tästä stressiä. Vuonna 2010 ja 2015 lähes kaikki HV:n vastaajista koki näin. Myös nuorempi miehistö oli varsin kriittinen ja vuoden 2015 tulokset ovat heikommät kuin kertaakaan aikaisemmin. RT:n iäkkäämpi päällystö koki myös tämän ongelmaksi, mutta HV:n vastaavasta päällystöstä vain 12 % koki näinä mittausvuosina byrokratian ja paperisodan ongelmaksi sekä stressiä aiheuttavaksi.

- Ylimääräisten hallinnollisten käytäntöjen kysymys oli ensimmäistä kertaa mukana henkilöstöbarometrikyselyssä. Huomionarvoista näissä vuoden 2015 tuloksissa kuitenkin on, että jokaisessa vastausryhmässä lähes puolet vastaajista koki ylimääräisien hallinnollisten käytäntöjen aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Tämän kysymyksen tulos on aika lailla samassa linjassa kuin edellisen kysymyksen (byrokratia ja paperisota) tuloksetkin. Hallinnolliset asiat koetaan riesana perustyön rinnalla.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Sain ajatuksen tähän tutkimukseen osittain aiempien tutkimuksieni ja opinnäytetöideni kautta. Olin käsitellyt niissä henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstöjohtamista, sekä käyttänyt niissä tukena Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöbarometreja. Aihealue sinällään on kiinnostanut minua jo aiemmin ja koen stressin yhteyden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin aivan keskeiseksi. Kuulin poliisin työohjelmasta ja ajattelin, että ikänäkökulmasta tehtävä tutkimus olisi kiinnostava. Sain hyväksynnän Helsingin poliisilaitokselta ja anoin Poliisiammattikorkeakoululta tutkimusluvan, sekä luvan käyttää henkilöstöbarometriä aineistoa tutkimuksessani. Saadusta aineistosta syötettiin data taulukkoon, mistä saatiin tulokset eri muuttujille. Työ oli varsin haastavaa, sillä aineisto oli erilaisten "koodien" takana ja ainoastaan pelkkää numeerista tilastoa. Saatujen tulosten perusteella tein analyysiä ja raportoin tulokset tähän tutkimukseen.

Tämä työ toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin. Kvantitatiivista tutkimusta (eksperimentaalinen, positivistinen) käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Sen taustalla on niin sanottu realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat aikaisempien tutkimusten johtopäätökset, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen ja käsitteiden määrittely. (Hirsjärvi ym. 2007, 135 - 136.)

Poliisin henkilöstöbarometrin tietosisältöjä ja tuloksia on käytetty tieteellisessä tutkimuksessa, tulosohjauksessa ja johtamiskoulutuksessa. Henkilöstöbarometrin ensisijainen tavoite on

kuitenkin ollut henkilöstön työhyvinvoinnin ja käytännön henkilöstötyön kehittämisessä. Jokainen poliisilaitos ja poliisin valtakunnallinen yksikkö saa omat henkilöstöbarometrituloksensa käyttöönsä ja jokainen virasto hyödyntää niitä omassa henkilöstötyössään. (Vesa Huotari & Matti Vuorensyrjä 2011, 24.)

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ikääntyvien työntekijöiden stressin kokemista Helsingin poliisilaitoksessa. Lähdin tutkimaan tätä kolmen aiemmin 2010, 2012 ja 2015 toteutetun henkilöstöbarometrin näkökulmasta. Ensimmäinen henkilöstöbarometri poliisissa toteutettiin vuonna 1999. Henkilöstöbarometrin avulla seurataan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvien tekijöiden tilaa poliisilaitoksessa. Avainsanoja tässä työssä ovat stressi, työkyky, ikääntyminen ja ikäjohtaminen. Poliisin henkilöstöbarometri toteutetaan Poliisihallituksen toimeksiannosta ja varsinaisen toteutuksen tekee valtakunnallisesti Poliisiammattikorkeakoulu.

Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat:

- Miten stressi ilmenee Helsingin poliisilaitoksessa ikääntyvillä työntekijöillä?
- Miten stressin ilmeneminen tai kokeminen on muuttunut eri vuosina tehtyjen henkilöstöbarometrien näkökulmasta?
- Miten tutkimustuloksia voidaan hyödyntää henkilöstöjohtamisessa, ikäjohtamisessa ja Helsingin poliisilaitoksen työikäohjelmassa?

Valitsin valtavasta muuttujamassasta varsinaisiksi tutkimuskohteiksi taustamuuttujista henkilöstöbarometrin kaksi iäkkäintä ryhmää 55 - 59, 60 ja vanhemmat. Virka-aseman osalta rajasin vastaajia siten, että omana ryhmänään olivat miehistö/vanhemmat konstaapelit ja päällystö. Päällystön vastauksissa ovat yhdessä alipäällystö ja päällystö. Tehtävääalueen rajasin kahteen osaan eli rikostutkintaan ja hälytys- ja valvontatoimintaan. Ulkopuolelle rajasin myös poliisilaitoksen siviilihenkilöt ja keskityin pelkkiin poliisihenkilöihin. Henkilöstöbarometrin tuloksista tutkimuskohteena oli siis stressiosio. Rajaaminen oli pakollista, koska jo näillä muuttujilla datan määrä oli aivan valtava.

Työn keskiössä on stressiin liittyvä osio "työn stressitekijät". Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitettiin kysymällä 25 kysymystä stressin kokemiseen liittyen. Näin laajalla kysymyspatterilla pystytään tuloksissa tuomaan esiin yksittäisiä aihealueita, missä stressiä koetaan enemmän tai vastaavasti vähemmän. Tämän tutkimuksen tekemiseen liittyy osittain myös Poliisin työikäohjelma, jota valmisteltiin 2014 - 2015 aikana. Se on otettu käyttöön poliisihallinnossa ja toivottavasti tämän työn tuloksista saatiin sellaista tietoa, mitä voidaan hyödyntää työikäohjelmaa toteutettaessa.

Stressikäsitteitä on käytetty monin tavoin viittaamaan joko stressitekijöihin, stressireaktioihin tai koko stressi-ilmiöön. Cox 1985, erottaa kolme pääasiallista stressitutkimuksen suuntausta stressin määrittelyn mukaan ja ne ovat reaktioperusteinen, ärsykeperusteinen ja interaktionistinen suuntaus. Interaktionististen stressimääritelmien mukaan stressissä on yksinkertaistaen kyse jonkinlaisesta epätasapainoisesta suhteesta yksilön ja ympäristön välillä. (Reijo 1990.)

Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin voimakkaasti muutamat stressitekijät, joihin on syytä kiinnittää huomiota. Stressioireista kysyttäessä näyttäisi siltä, että lähes ryhmästä riippumatta stressioireita kokee noin 15 prosenttia vastaajista. Tätä kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa henkilöstöbarometrissa, mutta vastaukset kertovat, että stressi on läsnä kaikilla tasoilla.

Työn stressitekijöitä henkilöstöbarometrissa selvitettiin kysymällä 25 erityyppistä kysymystä, missä vastaajia pyydettiin arvioimaan "*Kuinka paljon seuraavat asiat rasittavat sinua työtehtäviesi hoidossa tällä hetkellä*". Keskityin analysoinnissa iäkkäämpiin työntekijöihin, mutta huomasin nopeasti, että rinnalla on analysoitava myös nuorempien vastaajien tuloksia, jotta syntyi yleiskuva koko henkilöstöstä.

"*Jatkuvaa kiirettä ja tekemättömien töiden paine*" nousi esiin stressitekijöistä. Iäkkäämpien miehistön vastaajien osalta voidaan todeta, että stressiä ei juuri koeta kummankaan ryhmän osalta. RT:n iäkkäämmän päällystön tulokset ovat huolestuttavia. Noin puolet kokee kiirettä ja tekemättömien töiden painetta ja siis stressiä. HV:n iäkkään päällystön tulokset ovat sen sijaan huomattavasti parempia. Nostan esiin vielä RT:n nuoremman päällystön, jonka tulokset ovat

hälyttäviä. Stressin kokeminen oli kaikkina vuosina erittäin korkea ja viimeisimmässä barometrissa 2015 peräti 72 prosenttia kokee stressiä kiireestä ja tekemättömistä töistä. Tähän on varmasti monta syytä tai selittävää tekijää. Henkilöstön määrän supistuminen on varmasti keskiössä. Henkilöstön määrä on supistunut kaikissa yksiköissä, mutta rikostutkinnan työn luonne verrattuna hälytys- ja valvontatoimeen on varmasti yksi iso osatekijä stressin kokemiseen varsinkin tekemättömien töiden paineen suhteen. Kenttätoiminnassa yleensä tehtävät on hoidettu kun työvuoro loppuu, mutta rikostutkinnassa prosessi yhden "jutun" kanssa voi viedä kuukausia.

Vastauksista erottui myös *"Ajoittaiset työruuhkat"*. Näiden osalta RT:n miehistön iäkkäämpien vastaajien kohdalla on tapahtunut muutosta. Vuonna 2010 kukaan vastaajista ei kokenut ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Vuonna 2012 17 % koki sen aiheuttavan stressiä ja viimeksi toteutetussa barometrissa vuonna 2015, kaikki vastaajat kokivat ajoittaisten työruuhkien aiheuttavan stressiä. Vaikka vastaajia onkin vähän, on muutos radikaali. RT:n nuoremmalla miehistöllä tulokset ovat myös erittäin negatiivisia ja yli 40 prosenttia koki työruuhkat stressaaviksi. Myös RT:n iäkkäämpi päällystö kokee voimakkaasti stressiä ajoittaisista työruuhkista ja luku on kasvanut joka vuosi. Tästä vastaava kehitys negatiiviseen suuntaan on RT:n nuoremmalla päällystöllä, jonka tulokset ovat vielä huonompia. Varsinkin vuoden 2015 tulokset ovat sellaisia, että asia olisi hyvä nostaa esiin keskusteluissa henkilöstön jaksamisesta. Edellisessä kappaleessa nostin esiin kiireen ja tekemättömien töiden paineen. Näillä on suora yhteys toisiinsa ja toivon, että tämän tutkimuksen tulokset saavat aikaan jonkinlaisia toimenpiteitä näiden asioiden korjaamiseksi ja negatiivisen kehityksen pysäyttämiseksi.

"Esimiesten epäoikeudenmukainen toiminta" oli mielestäni tärkeä nostaa esiin. RT:n ja HV:n iäkkäämmän miehistön osalta jonain vuonna ei ole koettu lainkaan esimiesten epäoikeudenmukaista toimintaa stressaavana ja toisena vuonna taas kaksi kolmesta on kokenut saaneensa epäoikeudenmukaista kohtelua. Näissä vastauksissa korostuu vastaajien vähäinen määrä, ja saattaa olla että yksittäinen henkilökohtainen kokemus näkyy tuloksissa korostetusti. Kuitenkin RT:n ja HV:n nuoremman miehistön osalta epäoikeudenmukaisuutta koki jopa yli neljännes vastaajista. Tämä on erittäin suuri määrä ja kertoo kyllä jonkinlaisesta johtamisongelmasta. Iäkkäämmän päällystön osalta stressiä esimiesten epäoikeudenmukaisesta toiminnasta kokee noin 20 prosenttia vastaajista. Huomattavaa on, että HV:n nuoremman

päällystön osalta tulos oli viimeisimmässä barometrissa peräti 30 prosenttia. Tulos on huolestuttava jos lähes kolmannes kokee tällä tavalla.

"Organisaatiomuutokset ja uudistukset" koetaan HV:n ja RT:n iäkkäämmän miehistön osalta erittäin negatiivisina. Yhteen niputettuna kaikki kolme barometriä näyttää, että 15 vastaajaa 26:sta eli lähes 58 % kokee organisaatiomuutokset stressaavina. Vastaajia on määrällisesti vähän, mutta tulokset ovat siltikin erittäin negatiivisia stressin kokemisen kannalta. Nuoremman miehistön kohdalla tilanne on täysin samankaltainen. Myös koko päällystön kohdalla tulokset ovat erittäin huonoja. Uskon, että taustalla tämän tyyppiseen tulokseen, ovat useat poliisin rakenneuudistukseen (PORA) liittyvät muutokset ja uudistukset, sillä tuloksissa korostuu vuosi 2012, jolloin suurimmat uudistukset oli juuri tehty. Organisaatiomuutoksia on tehtävä ja organisaation täytyy kehittyä ja pystyä muuntautumaan alati muuttuvan toimintaympäristön mukaan. Välillä toki on tullut mieleen, että onko muutoksien tahti liian kova, sillä edellisien muutoksien vaikuttavuutta ei ole vielä ehditty mittaamaan kun jo seuraava uudistus on aloitettu. Tämä kertoo varmasti paljon myös nyky-yhteiskunnan tilanteesta ja muutoksen nopeudesta.

Viimeisenä nostan esiin vielä *"Esimiesten epätoivottavan tai osaamattoman johtamistavan"*. Tulokset olivat eri vuosilta varsin kriittisiä varsinkin RT:n iäkkäämmän miehistön osalta. Viisi kolmestatoista eli yli 38 prosenttia vastaajista koki esimiesten osaamattoman tai epätoivottavan johtamistavan aiheuttavan stressiä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. HV:n tulokset olivat täysin vastaavat noilta vuosilta eli myös viisi kolmestatoista koki stressaavaksi tämän. Tarkasteltaessa vuoden 2015 tuloksia kautta linjan, voidaan havaita, että tulokset ovat erittäin huolestuttavia. Uskon, että mitään yksittäistä selittävää tekijää tuloksille ei ole mutta oletan, että korjattavaa on sekä esimiesten toiminnassa että alaisten toiminnassa. Tähän on myös varmasti syytä kiinnittää huomiota henkilöstöhallinnossa.

Tutkimuskysymykseen "Miten stressi ilmenee Helsingin poliisilaitoksessa ikääntyvillä työntekijöillä?", voi tutkimustulosten kannalta sanoa, että varsin kirjavasti, mutta selvästi eniten stressiä ilmenee byrokratian, kiireen, tekemättömien töiden ja esimiestoiminnan sektoreilla. Tutkimuksen tuloksista nousee selvästi esiin tietyt stressitekijät "kipupisteinä".

Toiseen tutkimuskysymykseen "Miten stressin ilmeneminen tai kokeminen on muuttunut eri vuosina tehtyjen henkilöstöbarometrien näkökulmasta?" ei välttämättä löydy suoraa vastausta. Stressin ilmeneminen ei ole oleellisesti muuttunut yksittäisten stressitekijöiden osalta, mutta niiden kohdalla, jotka ovat jo olleet menossa negatiiviseen suuntaan, tulokset ovat jatkaneet laskemistaan. Tämä kehitys olisi pysäytettävä jollain konstilla. Pelkkä henkilöstön lisääminen ei varmasti ole ainoa ratkaisu varsinkin kun kaikki hallinnossa tietävät, että jo tämän henkilöstömäärän säilyttäminen on haasteellista. Nyt täytyy innovatiivisesti yrittää kehittää jotain uutta. Yksi ajatus voisi olla, että tietyille kriittisille stressiä voimakkaasti kokeville ryhmille siirrettäisiin joksikin aikaa lisää resurssia muualta organisaatiosta.

Kolmas tutkimuskysymys oli "Miten tutkimustuloksia voidaan hyödyntää henkilöstöjohtamisessa, ikäjohtamisessa ja Helsingin poliisilaitoksen työikäohjelmassa? Tähän kysymykseen vastaus löytyi jo tavallaan edellä analysoidessani tuloksia. Tuloksista nousee selvästi esiin tietyt stressitekijät ja niiden kautta voidaan pohtia toimenpiteitä, joita pyritään toteuttamaan esimerkiksi ikäjohtamisessa ja ikäohjelman kautta.

Lopuksi haluan vielä tuoda esiin tutkimustuloksien kautta, että vaikka tutkimuksen lähtökohtana oli iäkkäämpien työntekijöiden tutkiminen, niin samalla esiin nousi myös nuoremman henkilöstön vastaavat tulokset. Mielestäni tämän tutkimuksen tuloksista saa irti vielä enemmän kuin mitä olen tässä työssä esiin tuonut. Tässä on oiva maaperä jatkotutkimukselle, sillä tekemiäni taulukoita ja sitä dataa, joka tähän työhön Poliisiammattikorkeakoululta saatiin, voidaan käyttää ja hyödyntää myös jatkossa. Mieleeni kesken tutkimuksen tuli, että iäkkäämpään ryhmään olisi vielä voinut ottaa mukaan ainakin 50 - 54 -vuotiaat vastaajat. Ongelmiin, mitkä nousivat esiin ikääntyvillä työntekijöillä, voitaisiin vaikuttaa jo aiemmin ennen kuin niistä tulee ongelmia.

LÄHTEET

Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit 2006: Työterveyspsykologia. Vammala, Vammalan kirjapaino Oy.

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1994: Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.

Duodecim Terveyskirjasto 2010: Luettavissa:

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976&p_haku=stressi.

Luettu 26.3.2017.

Hakanen, Jari 2011: Työn imu. Tampere, Tammerprint Oy.

Helsingin poliisilaitos 2016: Luettavissa:

<https://sinetti.poliisi.fi/o/hpl/henkilosto/thts/Sivut/Henkilöstöbarometri.aspx>. Luettu 27.3.2017.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007: Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huotari, Vesa & Vuorensyrjä, Matti 2011: Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto. Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41/2011. Tampere, Juvenes Print Oy.

Ilmarinen, Juhani 2006: Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.

Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Mauno, Saija 2005: Työ leipälajina, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu, Otavan Kirjapaino Oy.

Kivipelto, Miia 2016: Luettavissa: <http://www.hs.fi/elama/art-2000004998299.html>

Kivistö, Sirkku 2008: Milloin työstressi muuttuu haitalliseksi? Luettavissa: <http://www.ylehti.fi/uutiset/nayta/1981/Milloin+ty%C3%B6stressi+muuttuu+haitalliseksi%3F>. Luettu 26.3.2017.

Koivisto, Kari 2001: Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.

Manka, Marja-Liisa 2015: Stressikirja, Missä virtaa? Latvia, Balto print.

Metsämuuronen, Jari 2001: Metodologian perusteet ihmistieteessä. Metodologia sarja 1. Helsinki: International Methelp Ky.

Nummelin, Tarja 2008: Stressi haastaa työkyvyn. Juva, WS Bookwell Oy

Poliisiammattikorkeakoulu 2015: Luettavissa: <https://sinetti.poliisi.fi/o/polamk/ajankohtaista/uutiset/Sivut/Polamk-aloittaa-henkilöstöbarometrin-pilottiyksikkönä.aspx>. Luettu 27.3.2017.

Poliisihallinnon tiedotuslehti 2002/1: Luettavissa: <https://www.poliisi.fi/poliisi/periodic.nsf/vwArchivedDocuments/B897F7E8C7B10545C2256B61003DEAFF>

Poliisihallinnon tiedotuslehti 2008/1: <https://www.poliisi.fi/poliisi/poliisilehti/periodic.nsf/vwarchivedlist/A4E348FD6B44A248C2257408002E7D8B>

Reijo, Marie 1990: Ikääntyvien työntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Helsinki, Kelan omatarvepaino.

Rikola, Outi 2014: Mitä stressi on? Luettavissa: <http://vapaudu.fi/stressinhallinta/stressi/mita-stressi-on/>. Luettu 26.3.2017.

Siimes, Kari 2008: Stressi aiheuttaa 80 % sairauksista. Kuopio, Kopijyvä.

Sinetti 2017: Luettavissa:

<https://sinetti.poliisi.fi/haku/sivut/results.aspx?k=henkil%C3%B6st%C3%B6barometri> Luettu 26.3.2017.

Soininen, Marjaana 1995: Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Turku: Painosalama Oy.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015: Luettavissa:

<https://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>. Luettu 25.3.2017.

Toppinen-Tanner, Salla & Ahola, Kirsi (toim.) 2012: Kaikkea stressistä. Tallinna, Raamatutrukikoja OU.

Työterveyslaitos 2017: Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Luettu 23.3.2017.

Uusitalo, Hannu 1991: Tiede, tutkimus ja tutkielma, johdatus tutkielman maailmaan. Juva. WSOY.

Valtiokonttori 2017: Luettavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_ palvelut/Johtamisen_ ja_ esimiestyon_tuki/Ikajohtaminen](http://www.valtiokonttori.fi/fi-). Luettu 25.3.2017.

Valtiokonttori 2017: VM:n ohje työikäoppaan laadintaan. Luettavissa:

<http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[FI/Virastoille_ ja_ laitoksille/Henkilostohallintoa_ ja_ johtamista_tukevat_ palvelut/Johtamisen_ ja_ esimiestyon_tuki/Ikajohtaminen](http://www.valtiokonttori.fi/fi-). Luettu 25.3.2017.

Vapaa tietosanakirja, Wikipedia: Luettavissa: <https://fi.wikipedia.org/wiki/Stressi>. Luettu 25.3.2017.