

Oppimisen ja hyvinvoinnin tasapaino poliisin ennalta estävässä toiminnassa - näkökulmana työn vaatimukset ja voimavarat

Janina Annala ja Marika SHEMEIKKA

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Artikkelimuotoinen
Kevätlukukausi 2024
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Annala, Janina & Shemeikka, Marika. 2024. Oppimisen ja hyvinvoinnin tasapaino poliisin ennalta estävässä toiminnassa - näkökulmana työn vaatimukset ja voimavarat. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 59 sivua.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella ennalta estävän toiminnan poliisien työssä oppimista ja työhyvinvointia heidän mainitsemiensa työn vaatimusten ja voimavarojen kautta. Työssä oppimisen on arvioitu vaikuttavan työhyvinvointiin sekä myönteisesti että kielteisesti. Tutkimuksemme tarjoaa uutta ja merkityksellistä tietoa poliisin työhyvinvoinnista ja työssä oppimisesta, sillä vahva osaaminen ja hyvinvointi toimivat poliisien työssä onnistumisen mahdollistajina.

Aineisto kerättiin syksyllä 2020 ja keväällä 2021 JoKo-hankkeessa puolistrukturoituina teemahaastatteluina kymmeneltä vanhemmalta konstaapelilta. Analyysi toteutettiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä teemoitellen poliisien mainitsemia työn vaatimuksia ja voimavaroja yhdeksään pääluokkaan (fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset, organisatoriset vaatimukset ja voimavarat sekä yhteiskunnalliset vaatimukset). Analyysissa hyödynnettiin myös määrällistä luokittelua.

Haastatteluista löytyi lähes yhtä paljon mainintoja työn vaatimuksista ja voimavaroista. Vaatimukseen liittyvissä maininnoissa korostui organisatorinen pääluokka ja voimavaroissa sosiaalinen pääluokka. Poliisit kuvasivat voimavaroiksi organisaation, työyhteisön, johdon ja esihenkilön tuen sekä ilmapiirin ja yhteisössä oppimisen. Vaatimuksissa korostuivat organisaation toiminnan haasteet osaamisen kehittämisessä ja johtamiskäytänteiden kehittämistarpeet. Työn vaatimusten ja voimavarojen pääluokkien alta löytyi viisi oppimiseen liittyvää alaluokkaa, joista kaksi liittyi koettuihin vaatimuksiin ja kolme voimavaroihin. Vaikka oppiminen koettiin osittain kuormittavana, se toimi kuitenkin enemmän työn voimavarana.

Poliisin työn runsaista kuormitustekijöistä huolimatta ennalta estävässä toiminnassa työn vaatimukset ja voimavarat ovat varsin hyvin tasapainossa, mikä näyttäisi pitävän yllä heidän motivaatiotaan, työhön sitoutumistaan ja työhyvinvointiaan. Oppimiseen liittyvissä maininnoissa voimavarat korostuivat, mutta jokainen haastateltava identifioi myös oppimisen vaatimuksia. Sekä poliisien työhyvinvointia että oppimista tulee tukea monimutkaistuvassa työelämässä sekä yhteisöllisellä että yksilöllisellä tasolla. Asiantuntijatyössä korostuu vaatimus jatkuvan oppimisen, autonomian ja tuen tasapainosta.

Asiasanat: poliisi, työhyvinvointi, vaatimukset, voimavarat, työssä oppiminen

SISÄLTÖ

| | |
|---|-----------|
| TIIVISTELMÄ..... | 2 |
| SISÄLTÖ | 4 |
| 1 JOHDANTO..... | 5 |
| 1.1 Työhyvinvointi..... | 6 |
| 1.2 Työssä oppiminen poliisissa | 12 |
| 1.3 Tutkimuskysymykset..... | 15 |
| 2 TUTKIMUSMENETELMÄT..... | 17 |
| 2.1 Tutkimuskonteksti..... | 17 |
| 2.2 Tutkimusaineisto..... | 18 |
| 2.3 Tutkimusaineiston keruu..... | 18 |
| 2.4 Aineiston analyysi | 19 |
| 2.5 Eettiset ratkaisut..... | 26 |
| 3 TULOKSET..... | 28 |
| 3.1 Poliisien työn vaatimukset ja voimavarat | 28 |
| 3.2 Poliisien oppimiseen liittyvät vaatimukset ja voimavarat..... | 32 |
| 4 POHDINTA..... | 37 |
| 4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset..... | 37 |
| 4.2 Tutkimuksen arviointi..... | 39 |
| 4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset | 41 |
| LÄHTEET | 43 |
| LIITTEET..... | 51 |

1 JOHDANTO

Kansainvälisellä tasolla ilmenevien jatkuvien muutosten myötä Suomen yhteiskunnan yhdeksi tämänhetkiseksi megatrendiksi on noussut hyvinvoinnin haasteiden kasvu (Dufva & Rekola, 2023). Työelämässä teknologisen muutoksen, kirstytyneen maailmanlaajuisen kilpailun ja talouden kasvun myötä työntekijät joutuvat usein venymään omien voimavarojensa ylitse säilyttääkseen työpaikkansa (Kasvio, 2014, s. 20). Kansainvälinen kehitys ja siitä seuraavat muutokset digitalisaation, väestörakenteen muutoksen, monikulttuuristumisen, etätöiden lisääntymisen ja kriisien myötä synnyttävät työikäisille runsaasti jatkuvan oppimisen vaatimuksia, mikä tulisi huomioida aikuiskoulutuksessa ja työpaikoilla (Lemmetty & Collin 2022, s. 395). Nämä muutokset vaikuttavat myös oleellisesti poliisin työhön ja heidän tarvitsemaansa osaamiseen ja osaamisen uudistustarpeeseen (Kumpulainen ym., 2022).

Poliisin toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa erityisesti kovenevan ja moninaistuvan rikollisuuden, kansainvälistymisen ja teknologisen kehityksen takia. Samaan aikaan yhteiskunta rikosoikeudellistuu, eli rikosnimikkeet lisääntyvät, mikä kasvattaa poliisin lakitietämyksen vaatimuksia (Kumpulainen ym., 2022). Lisäksi poliisilta edellytetään moninkertaista osaamista verrattuna aiempaan (Kolehmainen, 2022). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työn vaatimuksia ja voimavaroja ennalta estävässä työssä sekä työssä oppimisen merkitystä työhyvinvoinnille. Oppimisen vaatimusten on havaittu vaikuttavan työntekijöiden hyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti (Lemmetty & Collin 2022, s. 397). Tavoitteemme on tuottaa uutta tietoa poliisin työhyvinvoinnista ja sen suhteesta oppimiseen, sillä henkilöstön osaaminen, hyvinvointi ja toimivat työkäytännöt luovat vahvan perustan poliisin työn onnistumiselle (Kumpulainen & Sutela, 2022).

1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus omasta työkykyyn ja terveyteen vaikuttavasta hyvinvoinnin tilasta, johon vaikuttavat työ, työn konteksti ja -ympäristö sekä ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka (Laine, 2013, s. 71–72). Työhyvinvointia voidaan määritellä hyvän fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi työssä esiintyvien vaatimusten ja voimavarojen tasapainolla ja yhteensopivuudella (TTL, 2024a). Työhön liittyvät vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet, työn intensiivisyyden taso, aikapaineet ja työpaikan ihmissuhteet ovat keskeisiä työhyvinvoinnin tekijöitä (Sutela ym., 2019). Jopa 30 prosenttia kokee aikataulujen olevan tiukkoja ja työtahdin nopeaa päivittäin (Manka & Manka, 2023, s.34). Omien voimavarojen ja työhön liittyvien voimavarojen on riitettävä tai ylitettävä työn asettamat vaatimukset myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksen syntymiseksi (TTL, 2024a). Koettu työhyvinvointi on muutosaltis ja vuorovaikutteinen yksilön kokonaisyhyvinvoinnin ja sen hetkisen elämäntilanteen kanssa (Laine, 2013, s. 71–72).

Hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavia teemoja ovat yksilön autonomian tunne, kokemus kyvykkyydestä ja sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tunne (Deci & Ryan, 2015, s. 486), joiden toteutuminen alentaa esimerkiksi stressiä (Chen & Wu, 2022). Työkontekstissa näiden voidaan nähdä toteutuvan, kun henkilöstöllä on tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöihin esimerkiksi työtehtäviin ja työtahtiin liittyvän hallinnantunteen kautta (Manka & Manka, 2023, s. 35), oppimismahdollisuuksia (Albrecht, 2012; Manka & Manka 2016, s. 27–31, 41) ja työyhteisö, johon voi kokea kuuluvansa (Sutela ym., 2019). Muita työhyvinvointia parantavina tekijöitä ovat ilmapiiri ja merkityksellisyyden kokemus (Manka & Manka 2016, s. 27–31, 41).

Työn kokeminen merkitykselliseksi on yhteydessä työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, yleiseen elämän tyytyväisyyteen ja merkityksellisyyden kokemukseen, terveyteen sekä työn imuun (Allan ym., 2019), jolla tarkoitetaan aktiivista innostuneisuutta, motivoituneisuutta ja myönteistä tunnetilaa työtä kohtaan (TTL, 2024b). Työn merkityksellisyyden kokemuksen lisääntymiseen vai-

kuttaa työntekijän kognitiivinen joustavuus ja päivittäisen työn sosiaalisesta reflektoinnista syntyvä parempi tietoisuus (Lysova ym., 2023). Työhyvinvointiin vaikuttavatkin useat erilaiset tekijät ja niiden väliset suhteet.

Työn vaatimukset ja voimavarat

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työhyvinvointia työn vaatimusten ja työn voimavarojen (TV-TV) -mallin (eng. Job Demands-Resources Theory, JD-R; Bakker & Demerouti, 2017) kautta, joka on yksi 2000-luvun käytetyimpiä työhyvinvoinnin teorioita (Mazzetti ym., 2023). Se määrittelee työntekijän hyvinvointiin ja työn tuloksiin vaikuttavia tekijöitä työn vaatimusten ja voimavarojen kautta (Bakker & Demerouti, 2017). Vaatimukset edellyttävät työntekijältä ponnisteluja ja kuormittavat yksilöä psyykkisesti tai fyysisesti, kun taas voimavarat edistävät työssä jaksamista esimerkiksi vähentäen vaatimusten vaikutusta, auttaen saavuttamaan tavoitteita sekä tukien henkilökohtaista kehitystä (Bakker & Demerouti, 2017). Teoria kehitettiin alun perin uupumuksen parempaa ymmärtämistä varten (Demerouti ym., 2001), ja nykyisin sen toimivuudesta ja sovellettavuudesta työhyvinvoinnin arvioinnista työympäristössä on laajaa näyttöä (Galanakis & Tsitouri, 2022).

TV-TV-mallin mukaan sekä voimavarat että vaatimukset voidaan jaotella fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin osa-alueisiin (Bakker & Demerouti, 2017). Voimavaroista on myös käytetty jakoa yhteisöllisiin eli vuorovaikutuksellisiin ja rakenteellisiin eli organisatorisiin tekijöihin (Manka & Manka, 2023, s. 97). Kinnusen ym. (2016) tutkimuksessa työn vaatimuksiksi määriteltiin aikapaineet, kognitiiviset vaatimukset (esim. päätöksenteko ja muisti) ja emotionaaliset vaatimukset (esim. haastavat sosiaaliset tilanteet) sekä voimavaroiksi autonomia, työn vaihtelevuus ja sosiaalinen tuki. Työn vaatimuksista muun muassa autonomialla, tehtävien monimutkaisuudella, aikapaineilla ja vaativilla asiakaskohtaamisilla on havaittu organisaatiokohtaisia eroja psyykkisissä ja fyysisissä vaikutuksissa (Sancllemente ym., 2022). Kokonaisuutena työn vaatimusten

ja voimavarojen tulisi olla tasapainossa, sillä ne vaikuttavat yksilön motivaatioon, sitoutumiseen ja hyvinvointiin lisäten tai vähentäen työhön liittyviä tuloksia (Bakker & Demerouti, 2017).

TV-TV -mallin vahvuuksia ovat sen kokonaisvaltaisuus ja joustavuus (Schaufeli & Taris, 2014), sillä se ottaa huomioon kustakin työkontekstista riippuvaiset vaatimukset ja voimavarat mahdollistaen mallin laajan alakohtaisen soveltamisen (Galanakis & Tsitouri, 2022). Mallia on kuitenkin muun muassa kritisoitu sen yksilöön keskittyvästä lähestymistavasta ja siitä, että teorian laaja sovellettavuus vaikeuttaa sen yleistettävyyttä, koska muuttujissa on huomattavaa vaihtelua eri tutkimusten välillä (Schaufeli & Taris, 2014). Tässä tutkimuksessa mallia voitiin kuitenkin soveltaa sekä yksilön että yhteisön tarkasteluun, eikä tässä vaiheessa tavoitteena ollut yleistää tuloksia koskemaan laajempaa joukkoa.

Korkeat työn vaatimukset ja vähäiset voimavarat voivat johtaa työkuormitukseen ja ennen pitkää työuupumukseen (Bakker & de Vries, 2021, Galanakis & Tsitouri, 2022), jonka oireita ilmenee Suomessa yli neljäsosalla työkäisistä (Kalttiainen & Hakanen, 2023). Esimerkiksi valtiolla työskentelevistä lähes 70 prosenttia kokee työn rasittavan henkisesti ja 80 prosenttia vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi työnjaon osalta (Manka & Manka, 2023, s. 35). Voimavarat puolestaan ovat yhteydessä lisääntyneeseen motivaatioon ja työn imuun (Galanakis & Tsitouri, 2022), minkä lisäksi ne koetaan erityisen motivoivina työn vaatimusten ollessa korkeat (Galanakis & Tsitouri, 2022). On myös eroteltu työn vaatimuksia haaste- (esim. uuden oppiminen) ja haittatekijöihin (esim. resurssivaje), joista ensimmäiset saattavan lisätä voimavaroja ja motivaatiota ja jälkimmäiset vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin (Kim & Beehr, 2018). Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla tai panoksella voi olla muuntava merkitys vaatimusten ja voimavarojen väliselle tasapainolle ja niiden merkitykselle työn tuloksiin: esimerkiksi työn tuunaamisella voidaan pyrkiä vähentämään työssä ilmeneviä vaatimuksia ja lisäämään voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2017).

Työn tuunauksen avulla työntekijät voivat luoda ja löytää uusia resursseja työstään sekä kokea enemmän positiivista mielialaa, mikä lisää voimavaroja ja

nostaa hyvinvointia työssä (van den Heuvel ym., 2015). Voimavarojen kertymisen on havaittu myös muissa tutkimuksissa, joissa työn imua kokevat yksilöt ovat motivoituneempia kehittämään jatkuvasti uusia resursseja työhönsä (Bakker & Demerouti, 2017, s. 276). Työn tuunaaminen suojelee työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta ja sitä on mahdollista hyödyntää selviytymiskeinona korkeidenkin työn vaatimusten alaisuudessa, mikä voi auttaa yksilöä pysymään sitoutuneena työhönsä ja välttämään työuupumusta (Hakanen ym., 2017). Ihmisillä on erilaisia työnhallintaan liittyviä selviytymiskeinoja, joihin vaikuttavat esimerkiksi tunneälykyys, aloitekyky ja persoonallisuus, joten osalla riskinä on, että työkuormituksen kasvaessa kyky työn tuunaamiseen heikkenee (Bakker & de Vires, 2021).

Kuormittavuuteen liittyvää stressiä vähentäviä henkilökohtaisia voimavaroja ovat esimerkiksi positiiviset uskomukset, vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisutaidot, kun taas ympäristöstä kumpuavana voimavarana toimii muun muassa työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki (Manka & Manka, 2023, s. 93). Sosiaalisten voimavarojen avulla työntekijöiden työn imu voi kasvaa, kun taas sosiaalisten vaatimusten myötä työuupumusoireet saattavat lisääntyä (Upadyaya & Salmela-Aro, 2020). Sosiaaliset ja organisatoriset voimavarat vaikuttavat työn imuun, hyvinvointiin ja motivaatioon ja niiden edistämiseksi organisaation tulisi tarjota muun muassa riittävästi tukea, selkeä tehtäväkuva, autonomiaa ja koulutusmahdollisuuksia (Albrecht, 2012).

Työhyvinvointi poliisissa

Poliisin ennalta estävä toiminta (EET) keskittyy rikosten ja turvallisuusuhkien ehkäisyyn tietojohdoisesti, eli tutkittuun tietoon pohjaten, yhteistyössä erilaisten toimijoiden ja järjestöjen kanssa (Sisäministeriö, 2018). EET:stä on saatavilla rajoitetusti tutkimustietoa työhyvinvointiin liittyen ja sen toiminta eroaa esimerkiksi kenttäpoliisin ja tutkinnan toimenkuvista. Poliisiin yleisesti liittyvä tutkimustieto ei siis välttämättä vertaudu suoraan EET:hen, mutta antaa kuitenkin tärkeää tietoa poliisin työhyvinvoinnin yleisilasta.

Poliisissa koko henkilöstön työhyvinvointia on mitattu henkilöstöbarometrin avulla 90-luvulta asti (Haraholma, 2011, s. 37) kysymällä muun muassa työtyytyväisyydestä, työyhteisön toimivuudesta, johtamisesta ja työn stressitekijöistä sekä keräämällä tietoa työhyvinvoinnin kehityksestä, kehittämistarpeista ja vahvuusalueista (Vuorensyrjä, 2011, s. 26). Kyselyn teemoja voidaan pitää poliisin näkemyksinä työhyvinvoinnin tekijöistä. Vuoden 2018 poliisien henkilöstöbarometrin mukaan poliisien jaksamisongelmat ovat kasvaneet muun muassa resurssivajeeseen liittyvien kokemusten myötä (Kanniston, 2021, s. 368, mukaan). Lisäksi poliisien työhyvinvointia on tutkittu työhön sitoutumisen, työtyytyväisyyden, uupumuksen ja lähtöajatusten kautta (Saari ym., 2020).

Poliisina toimiminen on vaativa työ, joten kuormitustekijöitä on arvioitu olevan runsaasti (Duran ym., 2021, s.141). Erityisesti poliisin työhyvinvointia potentiaalisesti heikentäviä kuormitustekijöitä ovat ”järkyttävät aistiärsykkeet, ihmisten ei-toivottu käyttäytyminen, ikävät elämäntapahtumat ja niihin liittyvät kielteiset tunteet sekä työssä suoriutumisen haasteet” (Kaunisto, 2021, s. 359–360). Näitä ovat esimerkiksi väkivaltatilanteet, valehtelevat ja haastavat asiakkaat, onnettomuudet, kokemusten myötä maailmankuvan muuttuminen kielteiseksi ja rajalliset resurssit (Kaunisto, 2021, s. 359–360). Poliisien psyykkisen kuormittavuus ei ole suoraan yhteydessä hyvinvoinnin tasoon, vaan se vaikuttaa positiivisuuden laskuun, mikä taas vähentää epäsuorasti hyvinvointia (Harnet ym., 2023). Alhaisin hyvinvointi poliisissa onkin lyhytkestoisessa tutkinnassa, jossa koetaan alhaista merkityksellisyyden tunnetta, tylsyyttä, monotonisuutta ja resurssivajetta (Saari ym., 2020).

Stressioireisiin liittyvät kokemukset ja tunne kiireestä ovat lisääntyneet samalla, kun kokemus tekemättömien töiden paineesta on kasvanut (Poliisi, 2022), ja osa harkitsee jopa alanvaihtoa (Akava, 2020). Poliisien stressitekijöihin liittyvät kansainväliset tutkimustulokset ovat jossain määrin ristiriitaisia iän ja stressin yhteyden suhteen, mutta Suomessa uupumuksen riskiä lisäsi yli 15 vuoden virassa oloaika ja päivittäinen tai pitkäaikainen työskentely vaativien rikosten parissa (Cheung & Li, 2023; Vuorensyrjä & Mälkiä, 2011). Myös puutteellinen johtaminen, roolikonfliktit, väkivallan uhka ja kiire lisäsivät uupumuksen riskiä

(Vuorensyrjä & Mälkiä, 2011). Runsaat työn psyykkiset ja fyysiset vaatimukset kasvattavat poliisien stressaantuneisuutta, ja usein myönteisenä pidetty autonomian kokemus saattaakin vaatimusten ohella vahvistaa stressiä (Chen & Wu, 2022). Toisaalta samassa tutkimuksessa havaittiin, että psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi ja ihmissuhteet) täytyessä suuremman motivaation myötä työn vaatimuksilla on stressiä alentava vaikutus. On havaittu myös suora yhteys poliisien kokeman autonomian ja vähäisemmän stressin, epämotivoituneisuuden (esim. tavoitteiden puuttuminen ja haluttomuus osallistua työnkäytänteisiin) sekä korkeamman energiatason välillä (Garcia ym., 2017).

Työn haasteista huolimatta erilaiset tekijät voivat tukea poliisien hyvinvointia, kuten aiempien epämieluisien kokemusten tiedostaminen ja hyväksyminen sekä arvojen mukainen käyttäytyminen (Baker ym., 2020). Lisäksi työhön sitoutumista poliiseilla vahvistaa työn merkitykselliseksi kokeminen (Fyhn ym., 2016). Poliisien psyykkinen joustavuus voi lieventää heikomman terveyden, kuten kroonisen kivun, vaikutuksia työhyvinvointiin (Baker ym., 2020). Lisäksi vahva resilienssi voi toimia suojaavana tekijänä: esimerkiksi resilienssiä vahvistavan koulutuksen on huomattu vahvistavan poliisien kykyä selviytyä stressaavista tilanteista (Chitra & Karunanidhi, 2021), ja resilienssiin vahvasti liittyvä kestävyys ja vahvuus työssä ovat yhteydessä poliisien uupumuseroihin (Fyhn ym., 2016).

Poliisi organisaationa voi auttaa selviytymään stressitekijöistä (Viegas & Henriques, 2021), ja poliisien hyvinvointia voidaan tukea oikein osoitetuilla resursseilla ja hyvällä johtamisella (Saari ym., 2020). Tämä on tärkeää, koska työnantajan tarjoamat puutteelliset resurssit ja työkalut työn vaatimukseen nähden voivat vähentää poliisien pystyvyyden kokemusta ja lisätä epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, kun työnantajan arvostus työpanoksesta ei välity (Duran ym., 2021). Poliisissa organisatorisen tuen puutteen on havaittu olevan yhteydessä uupumukseen, kun taas tuen lisääminen parantaa työtyytyväisyyttä vähentäen uupuneisuutta (Zeng ym., 2020). Työhyvinvointia voidaan vahvistaa tukemalla työn ja perhe-elämän tasapainoa, erilaisilla tukiryhmillä, neuvontapalveluilla ja joustavilla työaikajärjestelyillä (Viegas & Henriques, 2021).

1.2 Työssä oppiminen poliisissa

Kansainvälisesti tapahtuvat muutokset esimerkiksi digitalisaation, kulttuurin, monikulttuurisuuden, etätyökäytäntöjen ja laajojen kriisien osalta vaikuttavat jatkuvan oppimisen tarpeisiin (Lemmetty & Collin, 2022, s. 395). Nämä muutokset vaikuttavat myös oleellisesti poliisin työssä oppimiseen ja kehittymiseen. Pelkkä rikollisuuden kehityksen seuranta ei riitä alati muuttuvassa toimintaympäristössä, vaan poliisien jatkuvaa oppimista haastaa myös turvallisuuden edelläkävijän asema ja tarve EET:lle (Kannisto, 2021, s. 368). Poliiseilta vaaditaan jatkuvaa lisäkouluttautumista ja kykyä oppimiseen töiden ohella (Kannisto, 2021, s. 368), mikä näkyy erityisesti poliisin EET:n asiantuntijatyössä, joka vaatii tietyn aihepiirin syväosaamista (Lumiala & Collin, 2023).

Aikuisilla valtaosa oppimisesta tapahtuu työn yhteydessä, johon vaikuttavat työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoona, motivoituneisuus ja taidot sekä ympäröivä organisaatio kulttuurillaan, rakenteillaan, resursseillaan, johtamisellaan ja yhteistyökulttuurillaan (Lemmetty ym., 2022, s. 22, 44). Työpaikka on moniulotteinen ja kompleksinen oppimisympäristö, jossa työntekijä käy jatkuvaa neuvottelua tietämyksen käytöstä, rooleista ja prosesseista (Billett, 2004). Tällöin työssä oppiminen tapahtuu työn ohella yksilöllisten ja yhteisöllisten oppimisprosessien kautta (Collin, 2009, s. 198) sekä vuorovaikutuksessa (työ)ympäristön, yksilön oman toimijuuden ja koetun elämän välillä (Billett, 2004).

Oppiminen työympäristössä muokkautuu yhteiskunnallisten ja organisatoristen vaatimusten sekä oppimisympäristön piirteiden, resurssien, tavoitteiden, ohjaustyylien, oppimismenetelmien ja käytössä olevien työkalujen myötä (Lemmetty & Collin 2022, s. 395–396). Esimerkiksi korkea työpaine poliisiorganisaatiossa saa poliisit osallistumaan vahvemmin erilaisiin oppimiskäytänteisiin (Doornbos ym., 2008). On kuitenkin hyvä tiedostaa, että toiset työpaikan käytännöistä ja normeista ovat tiettyjen osallistujien eduksi ja jotkin taas toimivat oppimista rajoittavina tekijöinä (Billett, 2004).

Työssä oppiminen voidaan jaotella informaaliin ja formaaliin oppimiseen. Informaali oppiminen voidaan määritellä implisiittiseksi, tilannekohtaiseksi,

strukturoimattomaksi ja suunnittelemattomaksi oppimiseksi työn ohella (Eraut, 2004, s. 250; Yeo, 2008), jossa opitun soveltaminen tapahtuu välittömästi osana oppimisprosessia (Lemmetty & Collin, 2022 s. 405). Suuri osa työssä oppimisesta tapahtuu informaalisti rutiinien ja työn toimintojen keskellä (Tynjälä, 2008) joko itseohjautuen, työn ohjauksen kautta tai verkostojen kanssa (Yeo, 2008). Esimerkiksi työntekijöiden väliset vuorovaikutustilanteet ovat enimmäkseen informaa-leja (Wofford ym., 2013).

Formaali työssä oppiminen voidaan jakaa nonformaaleissa ja ennalta suunnitelluissa tilanteissa tapahtuvaan oppimiseen työssä tai sen ulkopuolella (Tynjälä, 2008, s. 140), joista keskeisimpiä osaamisen kehittämisen keinoja ovat henkilöstökoulutukset, tapahtumat ja seminaarit (Wenström 2020, s. 162–163). Poliisissa formaali koulutus ja esihenkilöiltä oppimiseen saatu tuki koetaan merkityksellisimpänä osaamisen kehittymiselle (Kohlström, 2022). Toisaalta EET:n poliisiesihenkilöiden työssä korostuvat kokemuksellinen oppiminen, työn kautta oppiminen ja yhteistyössä oppiminen, ja vähemmän koulutukset ja harjoittelut, motivaatio ja itseopiskelu sekä prosessien kautta oppiminen (Lumiala & Collin, 2023). Näyttää siis siltä, että formaalit koulutukset eivät saa niin suurta painoarvoa EET:ssä verrattuna muuhun poliisiin

Poliisien työssä oppimisen kannalta tärkeää on saada kollegiaalista palautetta, tukea esihenkilöltä ja tuntee kuuluvansa työyhteisöön (Doornbos ym., 2008). Komisarioiden taidot ja osaaminen kehittyvät erityisesti valmennuksen ja vanhemman kollegan tuen avulla, ja kollegan avulla voidaan myös saavuttaa korkeampia oppimistuloksia (Janssens ym., 2017). Rakentava ja reflektiota tukeva palaute poliisikollegoilta on korvaamatonta työssä oppimiselle, mikä edistää työssä oppimisen ulottuvuuksia, joita ovat vertaisoppiminen, yksilöoppiminen, ulkopuolisilta oppiminen, uusilta ja vähemmän kokeneimmilta kollegoilta oppiminen, yhdessä oppiminen, eksperteiltä kollegoilta oppiminen (Doornbos ym., 2008). Kollektiivinen reflektointi, eli ryhmän osallistuminen yhteiseen reflektiiviseen toimintaan, voikin olla merkittävä resurssi poliisien pohdinnalle ja ajattelun kehittymiselle (Rantatalo & Karp, 2016).

Toisaalta yhteistyöstä on saatu ristiriitaisia tuloksia poliisien oppimisen ennustajana. Poliisi voi kokea muilta asiantuntijoilta oppimisen tarpeettomana, jos hänen oma arvionsa osaamisestaan on erittäin korkeatasoista (Doornbos ym., 2008). Mahdollisesti samasta syystä myös yhteistyön yhteys oppimisen ennustajana on jäänyt pieneksi korkea-asemaisilla poliiseilla (Janssens ym., 2017). Esimerkiksi asiantuntijoiden laaja kokemuspohja saattaa estää syvempää reflektiota tai lisätä reflektion monimutkaisuutta (Rantatalo & Karp, 2016), jolloin yhteistyössä oppiminen ei todennäköisesti ole niin laadukasta.

Itseohjautuvuus on merkittävä osa oppimista ennaltaehkäisevässä poliisi-työssä, ja sitä tukevat sosiokulttuuriset tekijät, kuten vertaiset, kokeneemmat kollegat ja sidosryhmät (Lemmetty & Collin, 2022). Itseohjautuva oppiminen on prosessi, jossa oppija kantaa aktiivisesti vastuun oppimisestaan muun muassa asettamalla omat oppimistavoitteensa ja arvioimalla omaa oppimistaan (Knowles, 1975). Toisaalta muun muassa komisariatiasolla pelkäänsä itsenäisesti työssä oppiminen kokemuksen kautta koetaan usein riittämättömäksi (Janssens, ym., 2017). Kokonaisuudessaan toimivalle työyhteisölle ja johtamiselle keskeistä on tukea työntekijöiden kehitystä tarjoamalla autonomiaa, työn vaihtelevuutta sekä työskentelyä tukevia esihenkilöitä ja kollegoita (Mazzetti ym. 2023). Aiemmin autonomialla ja työtehtävien vaihtelevuudella ei havaittu merkittävää yhteyttä työssä oppimiseen poliisissa (Doornbos ym., 2008), mutta tuoreemmassa tutkimuksessa autonomia ja uudet kokemukset vaikuttivat tukevan poliisien oppimista antamalla riittävästi tilaa ja kannustimia kehittää osaamista (Janssens, ym., 2017). Asiantuntijatyössä olisikin tärkeää kiinnittää huomiota autonomian määrään työn vaatimusten haittavaikutusten pienentämiseksi (Sancllemente ym., 2022).

Oppiminen voi vaikuttaa hyvinvointiin ja hyvinvointi taas toimii pohjana ja edellytyksenä oppimiselle (Collin ym., 2024), ja niiden välisten yhteyksien tutkiminen työpaikoilla ja organisaatioissa on tarpeellista (Brandt ym., 2022). Oppimisvaatimusten kasvun on havaittu olevan sekä positiivisesti että negatiivisesti yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin (Lemmetty & Collin, 2022, s. 397). Esi-

merkiksi jatkuvasti päivittyvät järjestelmät ja henkilöstön vaihtuvuus tuovat lisästressiä poliisin työhön (Kannisto, 2021, s. 368), ja vaativat henkilöstöltä jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Stressi on toki usein osa oppimista (Collin ym., 2024), mutta liian pitkään rasittavana jatkuva oppiminen muuttuu kestävämmäksi hyvinvoinnin kannalta (Kim & Beehr, 2018).

Oppimismahdollisuudet lisäävät työtyytyväisyyttä, ja erityisesti syvää oppimista kaipaavilla riskinä on työn lasku ja tyytymättömyyden ilmeneminen, jos oppimismahdollisuuksia ei ole riittävästi (Felstead ym., 2015). Poliisien työtyytyväisyyttä voidaan lisätä edistämällä työkuultuuria, jossa tarjotaan tarpeeksi mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ja urakehitykseen sekä huomioidaan toimivan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen merkitys (Viegas & Henriques, 2021). Koska EET:n poliisien autonomisen työn keskiössä on syventyminen spesifisiin teemoihin ja niihin liittyvän osaamisen kehittämiseen itseohjautuvasti, oppimisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan erityistä huomiota. Sen onnistumiseksi organisaation tuleekin tukea, ohjata ja asettaa työlle selkeät raamit sekä vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tiedonkulkua (Lemmetty & Collin, 2019).

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme tavoitteena oli laajentaa ymmärrystä poliisin työssä oppimisesta ja hyvinvoinnista. Aiemmin työhyvinvoinnin ja työssä oppimisen yhteyttä ei ole juuri tutkittu poliisissa. Halusimme myös tuoda aikuiskasvatustieteen tutkimukseen ajantasaista tietoa työssä oppimista ja työhyvinvointia yhdistävän näkökulman kautta. Tarkastelimme työhyvinvointia työn vaatimusten ja voimavarojen kautta sekä nyky-yhteiskunnan työssä oppimisen suhdetta työhyvinvointiin. Kiinnittämällä huomiota työssä oppimiseen ja sen tukemiseen voimme mahdollisesti ylläpitää tai jopa edistää työntekijöiden hyvinvointia. Suomen poliisi on työkontekstina varsin uniikki ja alana jatkuvasti yhteiskunnan muutoksiin reagoiva, joten oppimisen ja hyvinvoinnin yhteyttä on tärkeää tarkastella alalla.

Halusimme selvittää, nousisiko aineistosta oppimiseen sidonnaisia vaatimuksia ja voimavaroja liittyen poliisien työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja poliisit mainitsevat?
2. Millaisia oppimiseen liittyviä työn vaatimuksia ja voimavaroja poliisit mainitsevat?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimuskonteksti

Tarkastelemme tässä tutkimuksessa Suomen poliisin työhyvinvointia ja työssä oppimista keskittyen erääseen poliisin ennalta estävän toiminnan yksikköön. EET poikkeaa kenttä- ja tutkintapoliisien työstä monin tavoin. Sitä määritellään Poliisin ennalta estävän toiminnan vuosien 2019–2023 strategiassa (Sisäministeriö, 2018) seuraavasti:

Poliisin ennalta estävällä työllä tarkoitetaan suunnitelmallisia ja johdettuja toimia, joilla estetään rikoksia, turvallisuutta heikentäviä häiriöitä ja muita ihmisten turvallisuuden ja turvallisuuden tunteeseen vaikuttavia ei-toivottuja tapahtumia. Poliisi toimii ratkaisulähtöisesti yhteistyössä eri viranomaisten, järjestöjen ja yhteisöjen kanssa. Ennalta estävä toiminta on tietojohdoista ja sen toteutumisesta ja tuloksista raportoidaan säännöllisesti viranomaisille, yhteistyökumppaneille ja asukkaille.”

EET:n tavoitteena on lisätä turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta, ehkäistä rikoksien tapahtumista tulevaisuudessa, vahvistaa luottamusta poliisiin sekä osallistaa ihmisiä yhteiskuntaan (Poliisi, 2023). Poliisin mukaan toiminnassa ratkotaan muun muassa rauhattomien alueiden ongelmia, puretaan vastakkainasettelua ja väkivallan uhkaa sekä autetaan huolta-aiheuttavia henkilöitä avun piiriin.

Toimintatapana on näkyvyys ja osallisuus sosiaalisessa mediassa, vahva yhteistyö eri tahojen kanssa, kuten muiden viranomaisten, yhteisöjen ja perheiden, sekä ihmisten avoin kohtaaminen ja keskusteleva työote (Poliisi, 2023). Nämä kohdatut henkilöt voivat olla esimerkiksi potentiaalisia uhreja, mahdollisia rikoksen tekijöitä, poliittisia ääriilaitoja, kieli- ja kulttuuriryhmiä sekä alamaailmaa. Poliisissa EET jaetaan eri teemoihin keskittyviin ryhmiin, joita ovat moniammatillinen ankkuritoiminta, jonka tavoitteena on vähentää nuorten tekemiä rikoksia yhteistyössä esimerkiksi sairaanhoidon ja nuorisotyön kanssa, alueellinen toiminta, joka keskittyy paikallisten turvallisuusongelmien ratkaisemiseen sekä uhkahenkilöihin ja ekstremismiin keskittyvä ryhmä (Poliisi, 2023).

Poliisin strategiassa 2024–2028 mainitaan tavoitteena keskittyä henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin ja sitoutumisen vahvistamiseen tietojohdoisesti (Poliisi, 2024). Lisäksi strategiassa korostetaan poliisin toiminnan ennalta estävää näkökulmaa sekä poliisin osaamisen kehitystarpeita huomioiden muuttuvan yhteiskunnan ja toimintaympäristön asettamat vaatimukset. Toisin sanoen tarve EET:n työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin tutkimukselle näkyy jo poliisin strategiassa.

2.2 Tutkimusaineisto

Käytimme tutkimuksessamme Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (JoKo) -hankkeessa kerättyä erään poliisilaitoksen ennalta estävän toiminnan henkilöstön aineistoa. Hankkeessa kerätystä tutkimusaineistosta analysoimme kymmenen vanhemman konstaapelin haastattelut. Tutkimukseen valittiin ne haastateltavat, jotka työskentelivät poliisin virassa työntekijäasemassa ilman esihenkilötehtäviä. Valitsimme samassa asemassa olevat työntekijät, jotta analyysissa on mahdollista saada syvällisempää tietoa tietystä työntekijäryhmästä ja heidän kontekstistaan.

Käytimme valmiiksi pseudonymisoitua litterointiaineistoa, josta haastateltut henkilöt eivät olleet tunnistettavissa. Emme osallistuneet aineiston keruuseen tai litteraattien kirjoittamiseen. Aineisto tuhoetaan hankkeen tutkimusluvan päätyttyä 2024. Litteroidussa aineistossa oli näkyvillä tutkimukseen osallistujien sukupuoli ja virkanimike, mutta niistä oli poistettu henkilötiedot. Haastateltavista puolet oli naisia ja puolet miehiä ja heidän EET:n työkokemuksensa vaihtelivat vuodesta yli vuosikymmeneen.

2.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimushaastattelut toteutettiin puolisturkturoituina teemahaastatteluina (haastattelurunko liitteessä 1). Kun ilmiötä on tutkittu vähän eikä sitä tunneta riittävän tarkasti, teemahaastattelu toimii hyvänä valintana tutkimusaineiston keräämiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2015, s. 35). Puolisturkturoitu teemahaastattelu

mahdollistaa myös uusien kysymysten esittämisen keskustelussa ilmenevien vastausten pohjalta (Palonen & Kylmä, 2022). Se antaa tilaa haastateltaville asioiden ilmaisemiseen mahdollisimman vapaasti sekä heidän tarkastelunsa merkityksiä luovina aktiivisina toimijoina (Hirsjärvi & Hurme, 2015, s. 35), vaikka taustalla onkin tutkimussuunnitelma ja tutkijalla on ennalta suunniteltu rooli (Palonen & Kylmä, 2022).

Temaattisten haastatteluiden teemat koskivat työssä oppimista, ongelmanratkaisua työssä ja työn kehittämistä, osaamista ja sen kehittämistä, vastualueita ja itseohjautuvuutta, hyvinvointia ja motivaatiota, esihenkilötyötä, johtamista ja työyhteisöä sekä kehitysideoita. Edellä olevia teemoja operationalisoitiin esimerkiksi seuraavanlaisesti: ”Millaisissa tilanteissa olet kokenut kuorimitusta tai työhyvinvoinnin laskua?” ja ”Miten kuvailisit tyypillistä, työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimistilannetta?”

Tutkimuksen aineisto kerättiin 18.-26.11.2020 ja huhtikuussa 2021. Emme osallistuneet haastatteluiden keräämiseen itse, vaan kaksi hankkeen tutkijaa suoritti haastattelut osana tutkimusprojektia, ja ne pidettiin kasvotusten poliisin tiloissa kestäen 40–60 minuuttia. Keskustelut tallennettiin käyttämällä äänittäjää. Yksi haastattelu tuotti 13–23 sivua tietoa kysytyistä teemoista. Litteroinnit tehtiin rivivälillä 1–1,15 fonttina Calibri tai Book Antiqua riippuen litteroijasta. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 154 sivua.

2.4 Aineiston analyysi

Tarkastelimme aineistoa relativistisen todellisuuskäsityksen eli konstruktionismin kautta keskittyen yksilön kokemuksiin yhteisössä. Konstruktionistisesta näkökulmasta ihmismaailma eli ihmisen henkilökohtainen, mutta sosiaalisesti rakentunut, kokemus ympäröivästä maailmasta korostuu: yksilön todellisuus koostuu siis sosiaalisten suhteiden, ympäröivän kulttuurin ja yksilön oman tiedon vuorovaikutuksesta (Patton, 2002, s. 96). Yksilön todellisuuden vuorovaikutteisuus näkyi aineistossamme esimerkiksi siinä, että haastateltavat käyttivät hy-

vin samanlaista käsitteistöä ja puhuivat samoista ilmiöistä. Lisäksi he työskentelivät samassa yksikössä ja ainakin osittain yhdessä, jolloin heillä oli sama toimintaympäristö. Heidän kokemusmaailmansa kuitenkin vaihtelivat mm. heidän työtehtäviensä, taustojensa ja motiiviansa kautta. Laadullinen haastattelututkimus mahdollistaa tutkittavien kokemusten havainnoimisen mahdollisimman aitoina (Juhila, 2021). Tavoitteenamme oli tutkia ja kuvailla työntekijöiden kokemuksia, joten emme ottaneet kantaa tai kyseenalaistaneet heidän kokemustensa todenperäisyyttä. Heidän antamansa merkitykset ja kokemukset vaikuttavat heidän työssä viihtymiseensä ja laajempaan hyvinvointiinsa sekä motivaatioonsa oppia.

Analyysimetodimme oli teorialähtöinen sisällönanalyysi, joka mahdollistaa teoreettisten asioiden testaamisen kasvattamalla samalla ymmärrystä analysoitavasta tiedosta (Elo & Kyngäs, 2017, s.108). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä käytetään deduktiivista päättelyä. Deduktiivisella lähestymistavalla voidaan testata erilaisten ilmiöiden teorioita ja selitysmalleja käytännössä soveltaen tutkimuksessa kerättyyn tietoon (Graneheim ym., 2017, s.30). Silloin tutkijat etenevät laajemmalla tasolta yksityiskohtaisemmalle tasolle: teoriasta kerättyyn dataan sekä abstraktilta ja yleiseltä tasolta konkreettisiin ja spesifisimpiin asioihin (Graneheim ym., 2017, s.30). Teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla tavoitteenamme oli saavuttaa selkeä ja laaja kuvaus ilmiöstä sekä saada analyysin tuloksiksi kategorioita kuvaamaan ilmiötä (Elo & Kyngäs, 2017, s.108). Olemassa oleva teoria tarjoaa analysoitavalle aiheelle valmiit raamit, jonka pohjalta tutkija voi valita tutkimuksen kannalta relevantit muuttujat (Patton, 2002, s. 56).

Analyysiprosessi jakautuu kolmeen päävaiheeseen: valmistelu, organisointi ja raportointi (Elo & Kyngäs, 2017, s.109). Tarkemmin jaoinme analyysimme kahteenkymmeneen osavaiheeseen: valmisteluvaiheeseen kuuluivat vaiheet 1–3, organisointivaiheeseen 4–13 ja raportointiin 14–20 (Kuvio 1).

Kuvio 1

Analyysin kaksikymmentä vaihetta

| | | | |
|---|--|---|---|
| 1. Haastatteluiden kahtia jako ja lukeminen sekä ensimmäiset huomiot marginaaliin | 2. Haastattelujen uudelleen nimeäminen | 3. Luokittelu- ja Lainaukset ja pelkistykset -taulukoiden luominen Exceliin | 4. Haastatteluiden lukeminen toisen kerran ja mainintojen etsiminen luokittelutaulukkoon teorian pohjalta |
| 5. Haastatteluiden kolmannen kerran lukeminen, alkuperäisilmausten alleviivaukset sekä taulukkoon vieminen pääluokkien alle | 6. Oppimiseen liittyvät maininnat poimittiin samaan taulukkoon pääluokkien alle | 7. Pelkistysten kirjoittaminen | 8. Analyysin rajauksen selkeyttäminen |
| 9. Taulukon läpi käyminen, tarkistaminen ja lainausten uudelleensijoittelu tarvittaessa | 10. Pelkistettyjen ilmausten kategorisointi alaluokkiin | 11. Yhdeksännen pääluokan luominen ja lainausten sijoittelu sinne | 12. Alaluokkien läpi lukeminen, kuvaavuuden ja sijainnin tarkistaminen yhdessä |
| 13. Alaluokkien tiivistäminen ja lopullinen nimeäminen | 14. Uuden luokittelutaulukon tekeminen valmiilla alaluokilla ja ilmausten määrien laskeminen | 15. Viisi- ja nelikenttien luominen pääluokittain | 16. Toisen lukemien haastatteluiden lukeminen ja löytyneiden ilmausten lisääminen taulukoihin |
| 17. Kolmannen luokittelutaulukon tekeminen numeerisilla arvoilla kvantifiointia varten | 18. Alaluokkien kuvaaminen pystyypylvästaulukolla | 19. Oppimiseen liittyvien alaluokkien erittely ja kokonaisuuden hahmottaminen | 20. Lopullisten työhyvinvointi- ja oppimislöydösten havainnollistaminen pystyypylvästaulukolla |

Aloitimme analyysin valmistelun jakamalla haastattelut kahtia ja luimme ne samalla tehden ensimmäiset havainnot marginaaliin (vaihe 1). Valmisteluvaiheessa tutustutaan aineistoon ja luetaan tekstiä kysyen, kuka, missä, milloin, mitä ja miksi (Dey, 1993, Elon & Kynkään, 2017, s. 109, mukaan). Havaitimme, että aineistosta löytyi runsaasti työhyvinvointiin ja oppimiseen liittyviä mainintoja. Aineistoja ja teoriaa lukiessamme totesimme Työn vaatimukset ja työn voimavarat (TV-TV) -mallin soveltuvan erinomaisesti aineiston analyysiin (Bakker & Demerouti, 2017). Tässä vaiheessa marginaaleihin kirjaamamme luokat olivat hyvin alustavia ja spesifisti TV-TV-mallista koottuja. Numeroimme haastattelut uudelleen analyysin selkeyttämiseksi (vaihe 2). Kolmannessa vaiheessa loimme Exceliin Luokittelu- (kts. taulukko liitteessä 2) sekä Lainaukset ja pelkistykset -taulukot (kts. taulukko 1).

Neljännessä vaiheessa siirryimme aineiston organisointivaiheeseen, jolloin luimme haastattelut toisen kerran etsien teorian pohjalta mainintoja luokittelutaulukkoon. Hyödynsimme teorian kahdeksaa valmista luokkaa (fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset, organisatoriset vaatimukset ja voimavarat) etsimällä niistä mainintoja aineistosta. Valmiit kategoriat auttavat tunnistamaan ja määrittelemään koodattuja, samoja piirteitä jakavia ryhmiä, jolloin niiden välinen vertailu mahdollistuu (Graneheim, ym. 2017, s.32). Olemassa oleva teoria auttaa myös analyysin suuntaamisessa, tutkimuskysymysten muodostamisessa ja aineiston koodauksessa ja pilkkomisessa eri kategorioihin (Hsieh & Shannon, 2005, s. 1281; Graneheim, ym. 2017, s.32).

Viidennessä vaiheessa luimme haastattelut kolmannen kerran, alleviivasimme alkuperäisilmaukset keltaisella korostuskynällä ja siirsimme ne Lainaukset ja pelkistykset -taulukkoon sopiviksi katsomiemme pääluokkien alle. Koska haastateltavilta ei suoraan kysytty vaatimuksista ja voimavaroista, päätimme hyödyntää teoriasta vain pääluokkia, jotta saimme tehtyä aineistosta nousevat tulkinnat alaluokista. Päätimme poimia oppimiseen liittyvät maininnat samaan Voimavarat ja vaatimukset -taulukkoon (vaihe 6), koska haastateltavat arvottivat oppimismainintojaan vahvasti joko kuormittavina tai työtä edistävinä kokemuksina. Tämän ansiosta pystyimme luokittelemaan oppimiseen liittyvät ilmaukset teorian pohjalta luotuihin pääluokkiin. Ilmausten poimimisen jälkeen vaiheessa seitsemän kirjoitimme niistä pelkistetyt ilmaukset (taulukko 1). Kahdeksannessa vaiheessa pohdimme analyysin rajaamista, ja rajasimme vapaa-aikaan liittyvät vaatimukset ja voimavarat analyysimme ulkopuolelle.

Taulukko 1.

Esimerkki haastatteluiden aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

| Pääloukka: Sosiaaliset voimavarat | | |
|--|--|--------------------------------------|
| Alkuperäisilmaukset | Pelkistykset | Alaluokat |
| H9: semmoset mukavat kohtaamiset meidän asiakkaiden kanssa, erityisesti nuorten kanssa. Ja vaikka sellasten nuorten kanssa, jotka on ennen ollu tosi hankalii, jos ne muuttaa käytöstään -- et niiden kans voi asioida fiksusti, niin se on myös, kyl se on semmonen mukava, joka luo sit taas sellasta uskoa ja kontrastii verrattuna siihen, kun on niitä hankalii kohtaamisii niin paljon | Myönteiset asiakaskohtaamiset Positiivinen vaikutus muihin | Positiiviset vuorovaikutustilanteet |
| H9: Mut itelle kaikkein parasta on puhua ihan kolleegoiden kanssa kahen kesken tai pienessä porukassa, ja käydä läpi jotain tilannetta ja just sitä, et miten ens kerralla vois toimia paremmin. Tai voi olla, et toimittiin ihan oikein, mut silti kävi huonosti tai jok asia meni pieleen, sit sitä vaan kävi niin, et sit vaan eteenpäin. Et kyl me tehään, ja se on - mulle se on tosi tärkeetä työn kannalta, ei tarvi yksin jäädä miettimään sitten jotain tilannetta jälkeensä. | Yhteistyö kolleegoiden kanssa Reflektio kolleegoiden kanssa | Oppiminen ja kehittyminen yhteisössä |
| H8: hän oli itseasiassa esimiesharjoittelussa meillä, kun mä olin kentällä ja tunnen hänet sieltäkin ja esimies joka luottaa siihen että asiat hoituu, ei sorru, ei suostu mikrojohtamiseen vaan antaa niin kuin ikään kuin vapaat kädet niin ja sitten kuitenkin semmonen joka joka tuota tietää ja osaa muun muassa kaiken itse, siinä on ideaali esimies. [esihenkilöltä] saa kyllä kaiken tuen mitä ikinä tarvii. Kunnioitan häntä suuresti. | Esihenkilöiden tuki Arvostettava ja luotettava esihenkilö | Esihenkilön tuki |
| H3: halutaan nuorille parempaa tulevaisuutta niin varsinkin asemalaisten kanssa tehty tosi pitkää jo yhteistyötä. -- Ja koen sen hyvänä, kivana, mielenkiintoisena ja se myös antaa mulle koska sieltäkin tulee sitä positiivista palautetta. Sit tosiaan sosiaaliviranomaisten kanssa tulee tehtyä yhteistyötä ja joidenkin kanssa tiiviimmin -- mä tunnen jonkun nuoren tosi hyvin ja tehnyt useita lastensuojeluilmoituksia, ja ne sossut pyytää näihin keskusteluihin ja se monesti ruokkii sitten myös erilaista yhteistyötä, ku vaan esimerkiksi sen yhden lapsen tai nuorten tiimoilta se sit kasvaa aina siitä. Et on ne koulut, sossut, nuorisotoimi kenen kanssa teen paljon yhteistyötä ja sit perheet ja mulla on jääny sitten perheitä tuolta et osan mä oon tuntenut jo 10 vuotta. | Toimiva yhteistyö Vuorovaikutus sidosryhmien kanssa Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa | Toimiva sidosryhmäyhteistyö |

Tarkistimme yhdessä omat ja toistemme sijoitetut lainaukset ja pelkistykset sekä sijoitimme niitä tarvittaessa sopivampaan pääloukkaan (vaihe 9). Vaiheessa 10 pelkistettyjen ilmausten kategorisoinnissa alaluokkiin hyödynsimme ChatGBT:tä alustavan ideoinnin tukena kokeilemalla erilaisten pelkistettyjen ilmausten teemoitteluita. Saatujen ehdotusten pohjalta loimme sopivat alaluokat. Huomasimme, että emme pystyneet sijoittamaan useita ilmauksia valmiisiin pääloukkiin, joten päädyimme luomaan uuden yhteiskunnallisten vaatimusten pääloukan, jonne sijoitimme teemaan sopivat ilmaukset (vaihe 11). Olemassa olevan teorian haasteena on, että se saattaa suunnata tutkijan havainnointia ja rajoittaa

kontekstin kokonaisuymmärrystä niin, ettei kaikkia kategorioita havaita eivätkä tulokset kuvaa aineistoa oikein, mikä voidaan välttää teoriaa laajentamalla samalla vahvistaen teoriaa (Hsieh & Shannon, 2005, s. 1280, 1283).

Vaiheessa 12 tarkistimme yhdessä kaikki alaluokitellut ilmaukset ja pelkistykset sekä varmistimme niiden teemoittelun sopivien pääluokkien alle. Yhdistimme alaluokkia niin, että niitä oli pääluokittain korkeintaan viisi, ja lopuksi nimesimme alaluokat uudelleen kuvaamaan paremmin niiden sisältöjä (vaihe 13). Kuvaavat luokkien otsikot ilmaisevat teorian, konseptin tai selitysmallin sisältöä, jossa abstraktiuden ja tulkinnan tasot voivat vaihdella (Graneheim, ym., 2017, s. 32). Näin ollen on huomioitava, että teimme analyysin aikana tulkintoja ilmausten sijoittelusta pääluokkien ja alaluokkien alle.

Vaiheessa 14 siirryimme raportointivaiheeseen, jossa loimme uuden version luokittelutaulukosta käyttäen valmiita alaluokkia (taulukko 2). Lisäksi lasimme ilmausten määrät ala- ja pääluokkakohtaisesti. Piirsimme viisi- ja nelikenttäkuviot (kuviot 2 ja 3) havainnollistamaan analyysimme tuloksia (vaihe 15). Teimme myös viimeiset tarkistukset saamiimme tuloksiin lukemalla toistemme analysoimat haastattelut ja poimimme niistä löytämämme puuttuvat ilmaukset taulukoihin (vaihe 16).

Vertaillaksemme oppimiseen liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja eri haastateltavien välillä teimme kolmannen version luokittelutaulukosta, jotta saimme kvantitatiivisen analyysin tehtyä numeerisilla arvoilla (arvo 0 = ei mainintaa ja arvo 1 = maininta löytyy; mainintojen määriä ei analysoitu) (vaihe 17). Laadullisten ja määrällisten analyysimenetelmien yhdistäminen mahdollistaa tutkittavan ilmiön monipuolisemman ymmärtämisen, sillä laadullisessa menetelmässä korostuu aineiston hahmottaminen syvällisesti ja yksityiskohtaisesti, kun määrällinen taas mahdollistaa paremmin yleistettävissä olevan ytimekkään numeerisen vertailun (Patton, 2002, s. 14).

Vaiheessa 18 hyödynsimme numeerista taulukkoa ja loimme pystypylväskaavion alaluokistamme, jossa kuvataan jokaisen haastateltavan mainitsemia alaluokkia pylväinä. Seuraavaksi erittelimme pystypylväskaaviossa oppimiseen

liittyvät alaluokat erilaisin korostusväreihin. Koska haastateltavista ei ollut havaittavissa erillisiä profiileja, tyyppisiä tai teemoja, hyödynsimme kaaviota kokonaisuuden hahmottamiseen (vaihe 19). Viimeisessä vaiheessa havainnollistimme lopullisia työhyvinvointiin ja oppimiseen liittyviä tuloksia muotoillulla pystypylväskaaviolla (vaihe 20).

Taulukko 2

Luokittelutaulukon valmis versio työn vaatimusten ja voimavarojen alaluokista haastateltavittain.

| Vaatimukset ja voimavarat | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Fyysiset vaatimukset (15) | | | | | | | | | | |
| Työympäristö ja laitteet (9) | | x | | x | x | x | x | x | | |
| Terveys ja turvallisuus (6) | | | x | | | | | | x | |
| Psyykkiset vaatimukset (61) | | | | | | | | | | |
| Psyykinen kuormittavuus (16) | | x | x | x | | x | x | x | x | x |
| Asiantuntijuus ja itseohjautuvuus (15) | x | x | x | x | | x | | x | x | |
| Ongelmanratkaisukyky ja päätöksenteko (13) | x | | x | | | x | x | | x | x |
| Oppiminen ja osaamisen kehittäminen (10) | x | x | | | x | x | | | x | |
| Soveltuva persoonallisuus (7) | | | | x | x | | x | | x | x |
| Sosiaaliset vaatimukset (29) | | | | | | | | | | |
| Haastavat vuorovaikutustilanteet (11) | x | | x | | | x | x | x | x | x |
| Yhteistyö ja tiedonkulku (8) | x | | | | | x | | x | x | x |
| Kollegiaaliset suhteet (6) | x | | | x | x | | x | x | | |
| Julkinen esiintyminen (4) | | | | x | x | x | | | | x |
| Organisatoriset vaatimukset (74) | | | | | | | | | | |
| Osaamisen kehittäminen (21) | x | x | x | x | x | | x | x | x | x |
| Johtaminen (19) | x | | | x | x | x | x | x | x | x |
| Organisaation rakenne ja toiminta (17) | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Työn sisältö (10) | x | | x | x | | x | x | x | | x |
| Viestintä (7) | | | | | | x | | | | x |
| Yhteiskunnalliset vaatimukset (20) | | | | | | | | | | |
| Lainsäädäntö ja poliittinen päätöksenteko (10) | x | | x | x | | | | x | x | x |
| Yhteiskunnallinen muutos (6) | | | x | | | x | x | | x | |
| Vaikutusmahdollisuudet yhteiskunnassa (4) | x | | | | | x | x | | | x |
| Fyysiset voimavarat (5) | | | | | | | | | | |
| Työtilat (4) | | x | | | | | x | x | x | |
| Liikunnallisuus (1) | | | x | | | | | | | |
| Psyykkiset voimavarat (61) | | | | | | | | | | |
| Persoonan vahvuudet ja itsetuntemus (17) | x | x | x | | x | x | x | x | x | |
| Osaaminen ja asiantuntijuus (15) | x | x | x | x | | | x | x | x | x |
| Oppimishalu ja uuden oppiminen (15) | | x | x | x | x | | x | x | x | x |
| Työn merkityksellisyys ja arvot (7) | | x | | | | | | x | x | x |
| Motivaatio ja innostus (7) | x | | x | x | x | x | | x | | |

| Sosiaaliset voimavarat (83) | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Työyhteisön tuki ja ilmapiiri (22) | x | x | x | x | x | | x | x | x | x |
| Oppiminen ja kehittyminen yhteisössä (19) | x | x | x | | | x | | x | x | x |
| Esihenkilön tuki (18) | x | x | x | x | x | | x | x | x | |
| Positiiviset vuorovaikutustilanteet (14) | | | x | x | x | | | x | x | |
| Toimiva sidosryhmäyhteistyö (10) | x | x | x | | x | x | | x | | |
| Organisatoriset voimavarat (60) | | | | | | | | | | |
| Organisaation ja johdon tuki (18) | x | x | x | | x | x | | x | x | x |
| Työn joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet (13) | | x | x | x | x | | x | x | x | |
| Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet (11) | x | x | | | x | | x | x | x | x |
| Luottamus ja autonomia (10) | x | | x | | x | x | x | x | x | |
| Työn sisältö (8) | | x | x | | x | | x | x | x | x |

2.5 Eettiset ratkaisut

Käytimme valmiiksi pseudonymisoitua litterointiaineistoa, jossa haastatellut henkilöt eivät ole tunnistettavissa eikä aineistossa ole henkilötietoja. Emme myöskään tavanneet henkilöitä, joita aineiston keruussa on haastateltu. Käsitelimme aineistoa luottamuksellisesti huolehtien tietoturvasta esimerkiksi asianmukaisella aineiston säilyttämisellä. Koska koulutustausta, toimiala, ammatti ja työpaikka ovat henkilötietoja, otimme ne tutkimuksessamme huomioon. Myöskään osallistujien yksilöllisiä koulutuspolkuja poliisiksi ei tutkimuksessamme eritellä, jotta heitä ei voida sen perusteella tunnistaa. Suhtaudumme aineistomme tutkimuseettisiin näkökohtiin ja poliisin erityiseen vaitiolovelvoitteeseen vaadittavalla vakavuudella.

Koska emme keränneet aineistoa itse, vastuu suostumusten varmistamisesta, tutkittavien tiedottamisesta ja tietosuojailmoituksen tekemisestä oli aineiston keränneellä hankkeella. Teimme sitoumuksen henkilötietojen käsittelystä ja aineiston käyttämisestä Jyväskylän yliopiston kanssa sekä läpäisimme Poliisihallituksen turvallisuusselvityksen. Aineiston tutkimuslupa on voimassa vuoden 2024 loppuun asti, jonka jälkeen aineisto tuhoetaan.

Hyödynsimme tutkimuksen teoriaosuuden ideoinnissa ja teorioiden hahmottamisessa ChatPDF- ja ChatGPT-sovelluksia, mutta tutkimuksen teksti on omaamme. Poliisien haastatteluista saatuja aineistoja ei syötetty AI-sovelluksiin

vaan sinne laitettiin ainoastaan pelkistettyjä ilmauksia, joista oli poistettu organisaation tiedot ja alakohtaiset tunnisteet.

Haastattelujen lukeminen toteutettiin aluksi jakamalla viisi haastattelua kummallekin. Analyysin loppuvaiheessa vahvistimme luotettavuutta lukemalla toistemme haastattelut ja täydensimme taulukoita puuttuvilta osin. Koko analyysin ajan tarkistimme toistemme työn jälkeä ja korjasimme ja täydensimme analyysia yhdessä. Toinen meistä on töissä projektisuunnittelijana poliisissa, joten otimme analyysissa huomioon mahdolliset tulkinnan kaventumiset. Toisen tutkijan poliisikontekstista irrallinen tausta mahdollisti objektiivisemmän tarkastelun.

3 TULOKSET

3.1 Poliisien työn vaatimukset ja voimavarat

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitimme, millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja poliisit mainitsevat. Löysimme lähes yhtä paljon mainintoja sekä vaatimuksista että voimavaroista. Vaatimukseen liittyvissä maininnoissa korostui organisatorinen pääluokka, kun taas voimavaroissa suurin oli sosiaalinen pääluokka. Poliisit kuvasivat voimavaroiksi erityisesti organisaation, työyhteisön, johdon ja esihenkilöiden tuen sekä ilmapiirin ja yhteisössä oppimisen. Vaatimuksissa korostuivat erityisesti organisaation toiminnan haasteet osaamisen kehittämisessä sekä johtamiskäytänteiden kehittämistarpeet.

Työn vaatimukset

Poliisien EET:n vanhempien konstaapeleiden vastauksissa korostuivat erityisesti organisatoriset ja psyykkiset vaatimukset. Eniten mainintoja saivat osaamisen kehittämiseen liittyvät organisatoriset rajoitteet, johtamiseen liittyvät haasteet, organisaation toimintaan ja rakenteeseen liittyvät ilmiöt, asiantuntijuuteen ja itseohjautuvuuteen sekä työn psyykkiseen kuormittavuuteen liittyvät vaatimukset (Kuvio 2). Lisäksi havaitsimme analyysissa uuden yhteiskunnallisten vaatimusten pääluokan, jossa työtä haastavina tekijöinä nähtiin lainsäädännön ja poliittisen päätöksenteon rajoitteet, yhteiskunnan jatkuva muutos sekä vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus.

Organisatorisista vaatimuksista eniten mainintoja saivat osaamisen kehittämiseen liittyvät vaatimukset. EET:lle spesifiseen osaamisen kehittämiseen kaivattiin enemmän tukea muun muassa erilaisten koulutusten muodossa, kuten seuraava haastateltava mainitsee:

H10: Mitä täs toivos et tapahtuvan niin ois, että meillä ois tää mejän järjestelmä ois sellainen, että meitä tuettas. Siis meillä on koulutuksia, mut meitä kuitenkin enemmän tuettas kouluttautumaan.

Lisäksi organisatorisina vaatimuksina nähtiin muun muassa erilaiset johtamiseen sekä organisaation rakenteeseen ja toimintatapoihin liittyvät haasteet.

Kuvio 2.

Työn vaatimukset teemoiteltuna viiteen pääluokkaan

Työn vaatimukset (199 mainintaa)

| | |
|--|---|
| Fyysiset vaatimukset (15) Työympäristö ja laitteet (9) Terveys ja turvallisuus (6) | Psyykkiset vaatimukset (61) Psyykinen kuormittavuus (16) Asiantuntijuus ja itseohjautuvuus (15) Ongelmanratkaisukyky ja päätöksenteko (13) Oppiminen ja osaamisen kehittäminen (10) Soveltuva persoonallisuus (7) |
| Sosiaaliset vaatimukset (29) Haastavat vuorovaikutustilanteet (11) Yhteistyö ja tiedonkulku (8) Kollegiaaliset suhteet (6) Julkinen esiintyminen (4) | Organisatoriset vaatimukset (74) Osaamisen kehittäminen (21) Johtaminen (19) Organisaation rakenne ja toiminta (17) Työn sisältö (10) Viestintä (7) |
| Yhteiskunnalliset vaatimukset (20) Yhteiskunnallinen muutos (6) Lainsäädäntö ja poliittinen päätöksenteko (10) Vaikutusmahdollisuudet yhteiskunnassa (4) | |

Psyykkisinä vaatimuksina nähtiin erityisesti työn henkinen kuormittavuus ja siihen liittyvät tarpeet riittävästä ammattitaidosta ja tunteidensäätelytaidoista, jotka auttavat selviytymään työn raskaista kohtaamisista ja maailman nurjan puolen näkemisestä. Työn hallitsemisen edellytykseksi koettiin vahva asiantuntijuus ja itseohjautuva työote. Työ vaatii itsenäisyyttä ja oma-aloitteisuutta niin tiedonhaun, tehtäviin suuntautumisen kuin oppimisenkin osalta, kuten seuraavasta sitaatista käy ilmi:

H1: Väittäisin, että ensinnäkin tää ennaltaestävä toiminto ei sovi kaikille, koska tää on koko aika semmosta kehittymistä, itse kehittämistä ja muiden kehittymistä ja niiden seuranta varsinkin tuossa, kun toi on kuitenkin aika paineistettua sillä tavalla, että kun ei oo niin valmiita sabluunoita. Joka kerta kun tulee jotain, sun täytyy ite, sä oot itse vastuussa, niin siit päätöksestä, mitä sä teet perustuen vähän - käytän sanaa muttu, mut eihän se nyt ihan oo siis muttu, mut ammattitaitoo.

Sosiaalisissa vaatimuksissa näkyivät eritoten maininnat haastavista vuorovaikutustilanteista, joita kertyi erilaisista asiakaskohtaamisista. EET:ssä rauhanomaiseen keskusteluun hakeutuminen asiakkaiden kanssa nähtiin välttämättömänä työn onnistumisen edellytyksenä. Osa kohtaamisista koettiin haastavina, kuten alla olevassa haastattelusitaatissa kuvataan:

H8: Peruskenttäpoliisi ei tietentahtoen hakeudu siihen vuorovaikutustilanteeseen teinin kanssa koska ne on aina haastavia kohtaamisia.

Yhteiskunnallisissa vaatimuksissa näkyivät yhteiskunnallisen muutoksen vaikutukset ja poliisin työlle ominainen voimakas sidosteisuus lainsäädäntöön ja poliittiseen päätöksentekoon. Esimerkiksi seuraava haastateltava nostaa esiin erilaisia haasteita lainsäädännön puitteissa toimimiselle:

H1: Siinä on paljon hyviä puolia, mutta siinä missä paljon semmosia epävarmuustekijöitä, tässä varmaan jo aikaisemmin haastateltavat on kertonut, että ennaltaestävän toiminnan yksi hankaluus on nimenomaan semmonen esim. Lainsäädännön väliin putoaminen -- ennaltaestävässä toiminnossa sitten kun ei oo oikeastaan näitä käytössä ei oo pakkokeinoja käytössä juurikaan ollenkaan -- se on semmosta vähän luovimista mut kuitenkin täytyy koko aika olla tosi tarkka siinä että kuitenkin pysyy siinä lain sisällä vaikka se ei oookkaan niin kauheen selkeä se raja että että niin mitä kaikkea voi tehdä, mitä kaikkea ei voi tehdä. -- lakihan on semmonen, et se on tulkinnanvaraista.

Lainsäädännön muutokset edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja lakien soveltaminen EET:aan vaatii ammattitaitoa, perehtyneisyyttä ja runsaasti ongelmanratkaisutaitoja.

Poliisit mainitsivat huomattavan vähän fyysisiä vaatimuksia. Suurimmaksi fyysiseksi vaatimukseksi koettiin kuitenkin avotoimisto, jonka kuvattiin hankaloittavan keskittymistä sekä lisäävän keskeytyksiä ja häiriötekijöitä.

Työn voimavarat

EET:n poliisien työn voimavaroissa korostuivat ihmissuhteet ja vuorovaikutus muiden kanssa sekä tuen saaminen yhteisöltä, johdolta ja organisaatiolta. Selkeästi eniten mainintoja saivat sosiaaliset voimavarat, joista suurimmat alaluokat olivat työyhteisön tuki ja ilmapiiri, esihenkilön tuki sekä oppiminen ja kehittyminen yhteisössä (kuvio 3). Myös psyykkiset ja organisatoriset voimavarat olivat poliiseille merkittäviä ja saivat keskenään liki yhtä paljon mainintoja. Organisatorisissa voimavaroissa organisaation ja johdon tuki oli alaluokkana selkeästi suurin. Psyykkisessä osa-alueessa korostuivat niin persoonan vahvuudet ja itse-tuntemus kuin osaaminen ja asiantuntijuus sekä niiden kehittäminen.

Sosiaalisissa voimavaroissa korostuivat etenkin työyhteisön ja esihenkilön tuki ja hyvä ilmapiiri sekä oppiminen yhteisössä vuorovaikutuksessa kollegoiden ja sidosryhmien jäsenten kanssa. Työyhteisön tuessa etenkin työparin rooli nähtiin merkittävänä, kuten seuraavassa aineistositaatissa kuvataan:

H4: Mä tykkään, et me tehdään pareittan tosi paljon. Et jos me mennään vaik haastatteluun, niin siinä on se pari, et te ootte sit yhdessä vastuussa, ja voi vähän miettiä jälkeenpäin, et mitä tuli sanottua, niin sit se toinen voi vähän backuppaa, et hyvin meni.

Lisäksi sosiaalisia voimavaroja olivat positiiviset vuorovaikutustilanteet, joissa mainittiin esimerkiksi myönteisistä asiakaskohtaamisista ja positiivisesta vaikutuksesta muihin ihmisiin.

Kuvio 3.

Työn voimavarat teemoiteltuna neljään pääluokkaan

Työn voimavarat (209 mainintaa)

| | |
|--|--|
| Fyysiset voimavarat (5) Työtilat (4) Liikunnallisuus (1) | Psyykkiset voimavarat (61) Persoonan vahvuudet ja itsetuntemus (17) Osaaminen ja asiantuntijuus (15) Oppimishalu ja uuden oppiminen (15) Työn merkityksellisyys ja arvot (7) Motivaatio ja innostus (7) |
| Sosiaaliset voimavarat (83) Työyhteisön tuki ja ilmapiiri (22) Oppiminen ja kehittyminen yhteisössä (19) Esihenkilön tuki (18) Positiiviset vuorovaikutustilanteet (14) Toimiva sidosryhmäyhteistyö (10) | Organisatoriset voimavarat (60) Organisaation ja johdon tuki (18) Työn joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet (13) Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet (11) Luottamus ja autonomia (10) Työn sisältö (8) |

Psyykkisinä voimavaroina poliisit kokivat muun muassa persoonan vahvuudet ja itsetuntemuksen, osaamisen ja asiantuntijuuden sekä oppimishalun ja uuden oppimisen. Esimerkiksi persoonan vahvuuksia ja itsetuntemusta kuvasivat omaan elämäntarinaansa, omiin vahvuuksiinsa sekä itseluottamukseen liittyvät henkilökohtaiset ominaisuudet. Seuraavassa aineistositaatissa kuvataan oman elämäntarinan merkitystä psyykkisenä voimavarana:

H3: Vuoden sisään nää 4 asiaa [vastoinkäymistä] oli sit sellaisia, joista mä oon ajatellu, että ne teki minusta ehdottomasti aikuisemman ja paremman ihmisen, ja mä käytän sitä myös työssä hyväkseni, et mä oon ollu aina empaattinen mut vielä se korosti.

Organisaationaalisisista voimavaroista eniten mainintoja sai organisaation ja johdon tuki, jota kuvailtiin muun muassa toimiviksi rakenteiksi ja kannustavaksi työkuulttuuriksi. Erityisesti organisaatiolta saatua tukea korostettiin konkreettisten asioiden kautta:

H9: Ja arvostus näkyy myös itseasiassa palkkauksessa, minkä mä pidän kivana. Et työtilat ja palkkaus on laitoksen mittakaavassa hyväl tasolla, niin kyl se tietyl tapaa myös motivoi, ja tuo semmosen olon, et meidän työllä on merkitystä, ja siitä on hyötyä. -- nään, että laitoksen virallinen asenne meitä kohtaan on kuitenkin mittavan hyvä, ja se näkyy meidän työtiloissa ja palkkauksessa ja puitteissa.

Muita organisatorisia merkittäviä voimavaroja olivat työn joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet, joissa korostuivat etenkin mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja sopiva työtahti sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet.

Fyysinen ulottuvuus ei korostunut poliisien kuvauksissa, eikä siten noussut merkittävänä tekijänä työn voimavaroissa. Osa poliiseista mainitsi avotoimiston mahdollistavan tiedon kulun, toisilta oppimisen sekä yhteisöllisyyden.

3.2 Poliisien oppimiseen liittyvät vaatimukset ja voimavarat

Toisessa tutkimuskysymyksessämme tutkimme sitä, millaisia oppimiseen liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja poliisit mainitsevat. Tunnistimme työn vaatimusten ja voimavarojen pääluokkien alta viisi oppimiseen liittyvää alaluokkaa, joista kaksi liittyi koettuihin vaatimuksiin ja kolme voimavaroihin (ks. taulukko 3; voimavarat sinisellä ja vaatimukset punaisella värillä). Viisi kymmenestä poliisista koki oppimisen ja osaamisen kehittämisen psyykkiseksi vaatimukseksi (10 mainintaa; violetti väri taulukossa 3) ja yhdeksän kymmenestä koki sen organisaation kautta syntyvänä työn vaatimuksena (21 mainintaa; vaaleansininen väri taulukossa 3).

Voimavarojen osalta puolestaan peräti kahdeksan kymmenestä mainitsi oppimishaluistaan ja näki osaamisen kehittämisen psyykkisenä voimavarana (15 mainintaa; keltainen väri taulukossa 3). Seitsemän kymmenestä piti oppimista ja kehittymistä yhteisössä sosiaalisena voimavarana (19 mainintaa; oranssi väri taulukossa 3) ja saman verran mainitsi organisaation koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työntekoa ja hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi (11 mainintaa; pinkki väri taulukossa 3). Oppimiseen liittyviä vaatimuksia mainittiin yhteensä 31 ja voimavaroja yhteensä 45 kappaletta. Toisin sanoen oppimisen voimavarat korostuivat aineistossa, vaikka jokainen haastateltava havaitsikin sekä oppimisen vaatimuksia että voimavaroja.

Oppimiseen liittyvät vaatimukset

Haastateltavista yhdeksän kymmenestä mainitsi osaamisen kehittämiseen liittyviä organisatorisia vaatimuksia. Haasteiksi koettiin EET:aan erikoistuneiden koulutusten vähäisyys ja organisaation tarjoamien koulutusten soveltumattomuus tai yleispätevyys toiminnalle tyypillisiä tehtäviä varten. Näitä haasteita mainitaan esimerkiksi seuraavassa sitaatissa:

H4: Ne [pakolliset koulutukset] on vähä semmosii, mitä on pakko tehdä. Et niit pääsee vaan silleen, et tekee vaan sen lopputentin tai sit sä voit vaan lukee niinku tarkkaan niit, mut ei niit sinänsä meidän työlle oo niin tärkeetä. Et ei me sinänsä, meille tarkotettua koulutusta oo kyl ollu tässä.

Toisaalta haasteita oppimiselle ja osaamisen kehittämislle loi myös EET:n poikkeuksellinen luonne muuhun poliisiin nähden:

H1: Mä luulen et se ois aika mahdoton tehtävä alkaa ajattelee että mitäköhän ennalta estävä toiminta haluaisi, kun siellä ei välttämättä suurin osa edes tiedä välttämättä, mitä täällä tehdään ja mitä täällä osataan ja mitä ei osata, me ei aina tiedetä itekkään.

Psyykkisten vaatimusten kohdalla haastateltavista viisi kymmenestä mainitsi erilaisia henkilökohtaisia oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen kuuluvia haasteita. Työ vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja sopeutumista muutokseen. Alla olevasta sitaatista voidaan huomata, että oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus nähdään olennaisena vaatimuksena uuden tiedon omaksumisessa ja työn tekemisessä:

H5: Että se on aika paljon siitä kiinni, että mitä haluaa oppia ja miten ite kokee, että min-kälaisia juttuja haluaa tulla tekemään. -- ja sitten niistä asioista lähtee itse hakemaan lisää tietoa, mitkä jotenkin tulee itselle siihen.

Lisäksi kokemuksista oppiminen ja tilanteiden jatkuva reflektointi koetaan myös ajoittain kuormittavana:

H6: Joo siis reflektoin on tosi paljon, se on ihan siis semmonen voin sanoa et tietyllä tavalla kuormitustekijä. Et koska se jatkuu jatkuvasti.

Myös sosiaalisten vaatimusten alle muodostamastamme yhteistyö ja tiedonkulku -alaluokasta löytyi muutama maininta siitä, että ajoittaiset tiedonjaon haasteet rajoittavat osaamisen kehittämistä, mutta ne eivät korostuneet analyysissä.

Oppimiseen liittyvät voimavarat

Psyykkisistä voimavaroista löysimme oppimishalua ja uuden oppimista kuvaavan alaluokan. Poliisit kokivat, että uuden oppiminen työssä lisää motivaatiota ja auttaa työtehtävistä suoriutumisessa. Työ vaatii itseohjautuvaa osaamisen kehittämistä, joten haastateltavat toivat esiin oppimishalukkuuden voimavarana. Oppimishalua kuvaa yksilöiden sisäinen kiinnostus ja motivaatio työn sisällön omaksumiseen ja osaamisen kehittämiseen, kuten seuraavassa haastattelusitauksissa kuvataan:

H7: Mitään tämmöstä suoranaista koulutusta ei oo tähän työhön ees ollut tarjolla ja se on ollu vähän sitä omaa kiinnostusta siihen. Sit hakee sitä koulutusta tuolla muualta, niitä on lukemattomissa seminaareissa ja tämmöisissä ollaan oltu mukana, osaks siinä että ollaan rakennettu sitä luottamusta että ollaan oltu paikalla jonkun etnisen ryhmän järjestämässä seminaarissa taikka heitä käsittelevässä seminaarissa, mutta samalla ollaan itse ammennettu sieltä oppia tähän omaan työhön. Jos sä ymmärrät vaikka nyt [tietyn maan] kulttuuria ja taikka [tietyn maan] historiaa, että sä näät, että mitä siellä ollut että mikä sen on aiheuttanut sen takia -- Sisäistä kiinnostusta ja motivaatiota oppia seminaareista ja itsenäisesti koulutusten puuttuessa.

Sosiaalisista voimavaroista merkittävänä oppimiseen liittyvänä voimavarana nähtiin oppiminen ja kehittyminen yhteisössä. Tämä alaluokka kuvaa osaamisen kehittymistä vuorovaikutustilanteissa ja yhteistyötä tekemällä niin sidosryhmien kuin asiakkaiden sekä kollegoiden ja esihenkilön kanssa. Tärkeään asemaan nousee kollegoiden avuliaisuus sekä tiedon ja taitojen jakaminen muille, kuten seuraavissa lainauksissa kuvataan sekä oppijan että osaamista jakavan asiiantuntijan näkökulmista:

H9: [Oppiminen] on mennä aika luontevasti, et työn ohessa on oppinu muilta vanhemmilta kolleegoilta.

H3: Kun tulee uus ryhmään niin mä koetan sillain mallia näyttää, et mitä mä teen, ja sitten et ne sais ite sen oman mallin siitä tehdä niin kun omaan persoonaan sopivalla tavalla sit samaa duunia. Aika moni noista sanonutki että sulta oppii tosi paljon -- kun itellä on pitkä työura takana niin mä en haluu et niistä tulee mun kopioita, että niin kun ottaa oppia ja tekee sen omalla lailla mut samaa duunia.

Organisatorisista voimavaroista löysimme oppimiseen liittyen koulutus- ja kehittymismahdollisuudet -alaluokan. Haastateltavat olivat tyytyväisiä koulutuksiin ja seminaareihin, joita organisaatio on tarjonnut, kuten seuraava poliisi kuvaa:

H2: Koulutustarjontaa on -- aika paljon. Me ollaan päästy erilaisiin seminaareihin ja tämänsiin missä kyllä sitten oppii -- ne oli itellä ehkä semmosia niinku oppimispaikkoja ne seminaarit.

Lisäksi koettiin, että organisaatiossa on hyvät mahdollisuudet urakehitykseen sekä se tukee yksilöitä osaamisen kehittämisessä.

4 POHDINTA

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastelimme poliisien EET:n työntekijöiden työhyvinvointia heidän mainitsemaansa työn vaatimusten ja voimavarojen kautta. Kuten aiemmassa tutkimuksessa oli arvioitu (Duran ym. 2021, s.141), poliisit mainitsivat runsaasti työhönsä liittyviä kuormitustekijöitä, mutta niiden lisäksi heillä oli kuitenkin yhtä paljon voimavaroja. Näyttääkin siltä, että poliisien työn runsaista kuormitustekijöistä (Akava, 2020; Chen & Wu, 2022; Kauristo, 2021; Poliisi, 2022;) huolimatta EET:n työn vaatimukset ja voimavarat ovat varsin hyvin tasapainossa, ja sen voidaan ajatella pitävän yllä heidän motivaatioitaan, työhön sitoutumistaan ja työhyvinvointiaan (Bakker & Demerouti, 2017). Voimavarojen lähes yhtäläinen määrä vaatimusten kanssa tukee myös tutkimustulosta siitä, että korkeat työn vaatimukset ovat yhteydessä voimavarojen kokeamiseen erityisen motivoivina (Galanakis & Tsitouri, 2022).

Fyysisiä vaatimuksia ja voimavaroja mainittiin huomattavan vähän, mikä korostaa EET:n poliisien asiantuntija-asemaa (Lumiala & Collin, 2023). Poliisien voimavaroissa korostuivat yksilölliset, yhteisölliset ja organisaatioon liittyvät positiiviset kokemukset ja vaatimuksissa puolestaan organisatoriset ja psyykkiset kuormitustekijät. Vanhemmat konstaapelit kokivat voimavaroikseen erityisesti työyhteisön tuen ja ilmapiirin, esihenkilöiden, johdon ja organisaation tarjoaman tuen sekä positiiviset kokemukset yhteisössä oppimisesta. Työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät voimavarat, kuten poliisienkin useasti mainitsemat organisaation tuki ja autonomian kokemus, vaikuttavat positiivisesti niin työntekijöiden hyvinvointiin, työn imun kokemukseen kuin motivaatioonkin (Albrecht, 2012). Sosiaaliset voimavarat korostuivat huomattavasti sosiaalisten vaatimusten yli, mikä voi osaltaan vahvistaa heidän työhön sitoutumistaan (Upadyaya ja Salmela-Aro, 2020).

Haastateltavien vastauksissa korostui kokemus EET:n erilaisesta luonteesta verrattuna poliisin tavalliseen kenttätyöhön, mikä näkyi vahvana vapautena

tehdä työhön liittyviä päätöksiä ja muokata tehtävänkuvasta oman näköistä. Näyttäisi siltä, että heidän korkea autonomian kokemuksensa mahdollistaa työn mielekkäämmäksi tekemisen, mikä tukee aiempaa havaintoa siitä, että työn tuunaus kompensoi runsaita vaatimuksia ja niiden haittavaikutuksia vahvistamalla sitoutumista ja suojelemalla uupumukselta (Hakanen ym., 2017).

Toisin kuin poliisissa yleensä (Poliisi, 2022), haastateltavat eivät yhtä lukuun ottamatta kokeneet tehtävissään aikapaineita, vaan heillä oli tältäkin osin vahva kokemus omiin aikatauluihin liittyvästä autonomiasta. Sen sijaan työn vaatimuksissa korostuivat organisaatioon liittyvät osaamisen kehittämishaasteet, kehittämiskohteet johtamisessa, organisaatiorakenteeseen liittyvät haasteet sekä työn henkinen kuormittavuus. Mielenkiintoista on, että organisatoriseen luokkaan liittyviä mainintoja oli runsaasti sekä vaatimuksissa että voimavaroissa. Poliisin hierarkkisuus asettaa omat vaatimuksensa, mutta nykyinen organisaatiomuoto ja -kulttuuri tarjoaa myös runsaasti positiivisia voimavaratekijöitä työhön.

Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkemman tarkastelun kohteena oli työssä oppimisen merkitys työhyvinvoinnille työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta. Kim ja Beehr (2018) ovat erotelleet työn vaatimukset haaste- ja haittatekijöihin, joista haastetekijöillä, kuten oppimisella, saattaa olla jopa voimavaroja lisäävä vaikutus. Tämä näkyy poliisien maininnoissa oppimisen tasaisena jakautumisena sekä voimavaroihin että vaatimuksiin, kuten laajemminkin ensimmäisen tutkimuskysymyksen vaatimus- ja voimavaratekijöissä oli nähtävissä. Havaitsimme, että vaikka työssä oppiminen on voimavara, puolet haastelluista koki oppimisen myös psyykkiseksi vaatimukseksi. Kuvausten mukaan työ edellyttää jatkuvaa osaamisen ylläpitämistä sekä sen itseohjautuvaa kehittämistä. Kun on jatkuvasti pinnisteltävä oman osaamisen ääri rajoilla, voi se liian pitkään jatkuvana vaikuttaa haitallisesti hyvinvointiin (Kim & Beehr, 2018).

Vielä vahvemmin työssä oppiminen ilmeni vaatimuksena organisaation toiminnan osa-alueella, joka sisälsi kuvauksia muun muassa riittämättömiksi tai hyödyttömiksi koetuista koulutuksista. Komisariorotasolla on havaittu, että itse-

näinen työssä oppiminen on riittämätöntä (Janssens, ym., 2017), joten organisaation on tärkeää tukea osaamisen kehittämistä esimerkiksi siihen osoitetuilla riittäväillä resursseilla ja tuella sekä sopivilla koulutusmahdollisuuksilla. Tämä on tärkeää etenkin, kun yhteiskunnallisten muutosten ja kriisien myötä jatkuva oppiminen on voimistuva työelämän vaatimus (Lemmetty & Collin 2022, s. 395).

Kun oppimiseen liittyen ilmeni vaatimuksia vain psyykkisesti ja organisatorisesti, voimavarojen kohdalla korostui vahvasti myös sosiaalinen osa-alue. Erityisesti työyhteisön ja sidosryhmien merkitys näyttäytyy olennaisena osana oppimiseen liittyviä sosiaalisia voimavaroja, mikä on linjassa aiempien tutkimuksien kanssa (Janssens, ym., 2017). Toisaalta joissain tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia korkean osaamistason ja aseman poliiseilta, joilla yhteistyössä oppiminen tai muilta asiantuntijoilta oppiminen ei ollut merkittävässä roolissa työssä oppimisessa (Doornbos, ym., 2008; Janssens, ym., 2017). Tässä tutkimuksessa taas yhteisössä oppiminen korostui selkeänä voimavarana seitsemällä poliisilla kymmenestä. Vaikuttaa siltä, että työyhteisö on erittäin suuri sosiaalinen voimavaratekijä poliiseille niin oppimiselle kuin yleiselle työhyvinvoinnille.

Oppiminen koettiin myös psyykkisenä voimavarana helpottaen työssä suoriutumista ja pitäen yllä motivaatiota. Haastatteluissa näkyi poliisien vahva luottamus omaan asiantuntijuuteen. EET:n erityisosaaminen näyttäisi vaikuttavan poliisien kokemukseen vahvasta omasta kyvykkyydestä, mikä taas on itsemääräämisteorian mukaan erittäin tärkeä osa hyvinvointia (Deci & Ryan, 2015, s. 486). Lisäksi organisaatiolla itsellään on vahva merkitys työssä oppimiseen: poliisien voimavaroja voidaan tukea tarjoamalla koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia, sillä riittävien oppimismahdollisuuksien on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen (Felstead, ym., 2015).

4.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimustamme arvioitaessa on huomioitava, että poliisin EET poikkeaa monilta osin poliisin muusta työstä, kuten kenttäpoliisista ja tutkinnasta, joten yleistyksiä

koskemaan koko poliisia ei voida tehdä. Tutkimukseen osallistuneet poliisit vertasivat useaan otteeseen omaa työtään muihin poliisin tehtäviin ja kokivat vahvasti, että heidän työssään korostuvat vahvemmin asiantuntijatyön piirteet, kuten itseohjautuvuus ja autonomia. Laadullisen tutkimuksemme myötä myöskään suoria yleistyksiä koskien laajaa joukkoa poliiseja emme voi tehdä, mutta tulokset antavat viitteitä EET:n poliisien hyvinvoinnista ja oppimiseen liittyvistä voimavaroista ja vaatimuksista.

Aineisto oli varsin homogeeninen, sillä haastateltavien kuvaukset työn voimavaroista ja vaatimuksista olivat hyvin yhdenmukaisia. Koska yhtenä aineiston kylläntymisen mittarina voidaan pitää haastateltavien vastausten toistuminen niin, että jokaiseen luokkaan löytyy vähintään kaksi edustajaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 100-101), voimme todeta aineistomme kylläntyneen. Voidaan siis tehdä varovaisia päätelmiä siitä, että tuloksemme kuvaavat poliisin EET:n työhön ja työssä oppimiseen liittyviä koettuja voimavara- ja vaatimustekijöitä.

Sisällönanalyysin yksi haasteista – ja toisaalta mahdollisuuksista – on, että se on erittäin joustava, eikä ole yhtä oikeaa tapaa toteuttaa analyysiä ja sen raportointia (Elo & Kyngäs, 2017 s. 113). Analyysin luotettavuutta lisäsi myös määrällisen analyysin hyödyntäminen, mikä syvensi ymmärrystä aineistosta (Patton, 2002, s. 14–15). Haastattelut oli toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluiluina, eikä siinä suoraan kysytty työn vaatimuksista ja voimavaroista, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa mainintojen löytymismahdollisuuksiin. Haastattelut kuitenkin käsittelivät laajasti työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen teemoja. Luotettavuutta paransi myös huolellinen työskentelymme ja toistemme havaintojen ja löydöksiä tarkistaminen ja korjaaminen. Mainintoja löytyi lopulta runsaasti kaikista kymmenestä haastattelusta liittyen työn voimavaroihin ja vaatimuksiin.

Mahdollisesti haastattelujen aikaan vallinnut koronapandemia vaikutti poliisien kokemuksiin vaatimuksistaan ja voimavaroistaan, mutta päädyimme jättämään siihen liittyvät haasteet analyysin ulkopuolelle, koska pandemian vaikutusten tarkastelu vaatisi oman laajemman analyysin. Poliisit myös kertoivat

kokemuksistaan yleensä koko työuransa ajalta, joten voimme perustellusti soveltaa heidän vastauksiaan normaalitilanteeseen.

TV-TV-mallin joustavuus mahdollisti erityisesti EET:lle tyypillisten työn voimavarojen ja vaatimusten löytämisen sekä siellä työskentelevien poliisien työhyvinvointitekijöiden tarkemman tarkastelun. Teorian muovattavuuden ansiosta teimme merkittävän havainnon poliisin työn vaatimuksiin liittyvästä yhteiskunnallisesta ulottuvuudesta, joka piti sisällään lainsäädäntöön, yhteiskunnalliseen muutokseen ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät alaluokat. Tämä vahvistaa käsitystämme siitä, että poliisin jatkuvasti laajeneva lakitietämyksen tarve ja yhteiskunnalliset muutokset (Kumpulainen ym. 2022) koetaan kuormitustekijöinä.

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Lisää tutkimusta hyvinvoinnin ja työssä oppimisen yhteydestä tarvitaan niin poliisissa kuin laajemminkin. Hyvinvoinnin tutkimus on ollut pitkälti ongelmalähtöistä (TTL, 2024b), ja tutkimuksemme tuo tarkasteluun myös poliisien työhön liittyvät voimavarat. Koska kyseessä oli vasta kymmeneen henkilöön kohdistuva enimmäkseen laadullinen tutkimus, tulisi TV-TV-mallia soveltaa myös laajempaan otantaan. Poliisien vaatimuksia ja voimavaroja olisi tärkeää tutkia myös esimerkiksi kenttätoiminnassa ja tutkinnassa, jotta saataisiin laajempi kuva poliisin eri toimintojen yksilöllisistä hyvinvointitekijöistä, tarpeista ja kehityskohteista. Tutkimuksen mukaan erityisesti lyhytkestoisessa tutkinnassa poliisit voivat kaikkein huonoiten (Saari ym. 2020), eikä heillä välttämättä ole samanlaisia mahdollisuuksia osaamisensa kehittämiseen työssään, kuin EET:ssä on.

Poliisien työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen tulee yhteiskunnassamme panostaa, koska työelämän haasteet monimutkaistuvat, jolloin riskinä on henkilöstön jaksamisen heikkeneminen muutosten keskellä. Työn ja oppimisen vaatimusten jatkuvasti lisääntyessä on huomioitava niihin liittyvä tuen tarve sekä yhteisöllisellä että yksilöllisellä tasolla. Ratkaisuna voidaan nähdä riittävä

työnantajan taholta tuleva oppimisen tukeminen esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien, työn joustavuuden ja mentorointiohjelmien kautta. Myös poliisin uudessa strategiassa työhyvinvointi ja osaamisen kehittäminen on nostettu keskeisiksi teemoiksi (Poliisi, 2024). Nyt ja tulevaisuudessa erityisesti asiantuntijatyötä tekevien poliisien työssä korostuu vaatimus jatkuvan oppimisen, autonomian ja tuen tasapainosta.

LÄHTEET

- Akava (26.2.2020). Suomen Poliisijärjestöjen Liitto: SPJL:n jäsenistä 58 % kertoo työviihtyvyyden heikentyneen – työmäärä kasvaa, henkilöstö vähenee ja väkivalta kentällä lisääntyy. <https://akava.fi/liittouutiset/suomen-poliisijarjestojen-liitto-spjln-jasenista-58->
- Albrecht, S. L. (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance Test of a model. *International journal of manpower*, 33(7), 840-853. <https://doi.org/10.1108/01437721211268357>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Baker, L. D., Berghoff, C. R., Kuo, J. L., & Quevillon, R. P. (2020). Associations of Police Officer Health Behaviors and Subjective Well-Being: The Role of Psychological Flexibility. *European journal of health psychology*, 27(3), 98-108. <https://doi.org/10.1027/2512-8442/a000055>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, and coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Billett, S. 2004. Workplace participatory practices. Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6).
- Brandi, U., Collin, K., & Lemmetty, S. (2022). Sustainability Perspectives in Organizational and Workplace Learning Studies. *Sustainability* 2022, 14(20), 13101. <https://doi.org/10.3390/su142013101>

- Chen, P., & Wu, L. (2022). Impact of job demands on police stress response--the roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC public health*, 22(1), 2275. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14758-6>
- Cheung, Y., & Li, J. C. (2023). Predictors, Mediators and Moderators of Police Work-Related Stress: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 2253. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032253>
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The Impact of Resilience Training on Occupational Stress, Resilience, Job Satisfaction, and Psychological Well-being of Female Police Officers. *Journal of police and criminal psychology*, 36(1), 8-23. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9>
- Collin, K. (2009). Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 198-215). WSOY.
- Collin, K. M., Jaakkola, M., Keronen, S., & Lemmetty, S. (2024). Sustainability of learning at work : experiences of police, hospital, and ICT personnel. *Studies in Continuing Education*, Julkaistu ennakkoon verkossa. <https://doi.org/10.1080/0158037x.2024.2314695>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2015). Self-determination theory. Teoksessa J. D. Wright (toim.) *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2. painos, s. 486-491). Elsevier. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Doornbos, A. J., Simons, R., & Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: A survey study among Dutch police. *Human resource development quarterly*, 19(2), 129-151. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1231>
- Dufva, M., & Rekola, S. (2023). *Megatrendit 2023: Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>

- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The Relationships Between Psychological Contract Violation, Occupational Stress, and Well-Being in Police Officers. *International journal of stress management*, 28(2), 141-146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2): 247-273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: Learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 294–310. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12071>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience Factors Among Police Investigators: Hardiness-commitment a Unique Contributor. *Journal of police and criminal psychology*, 31(4), 261-269. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Garcia, D., Fredrik, R., Andersson, A. A., Archer, T., & Al, N. A. (2017). Autonomy and responsibility as a dual construct. *International journal of police science & management*, 19(3), 195-204. <https://doi.org/10.1177/1461355717714002>
- Graneheim, U. H., Lindgren, B-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56(2017), 29-23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Hakanen, J. J., Seppälä, P., & Peeters, M. C. W. (2017). High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *International*

journal of behavioral medicine, 24(4), 619-627.

<https://doi.org/10.1007/s12529-017-9638-3>

- Haraholma, K. (2011). Poliisin hallintorakenneuudistus : Arviointitutkimus muutoksista ja sen vaikutuksista. (Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 97). Poliisiammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-215-9>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus.
- Hsieh, H., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
<https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Janssens, L., Smet, K., Onghena, P., & Kyndt, E. (2017). The Relationship between Learning Conditions in the Workplace and Informal Learning Outcomes: A Study among Police Inspectors. *International Journal of Training and Development* 21(2), 92-112. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12095>
- Juhila, K. (2021). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. *Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2023. *Miten Suomi voi? -Tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Kannisto, J. (2021). Poliisin työhyvinvointi. Teoksessa J. Kannisto (toim.), J. Hyyti, M. Koskelainen & A. Nieminen, *Poliisityön psykologia*. Grano Oy.
- Kasvio, A. (2014). *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 243-256.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Cambridge.

- Kohlström, K. (2022). Professional development in the Swedish police organization: Police officers' learning pathways. *Human resource development quarterly*, 33(4), 339-359. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21450>
- Kumpulainen, S. & Sutela, M. (2022). Toimintaympäristöanalyysi, osa 2/2 – Pääoma-analyysi. (Poliisihallituksen julkaisusarja 4/2022). Poliisi.
- Kumpulainen, S., Sutela, M. & Vuori-Murto, P. (2022). Toimintaympäristöanalyysi osa 1/2 – Ulkoinen toimintaympäristö. (Poliisihallituksen julkaisusarja 4/2022). Poliisi.
- Kolehmainen, S. (3.6.2022). Poliisien valajuhla 3.6.2022: Poliisiammattikorkeakoulu, Poliisi. <https://poliisi.fi/poliisiylijohtajan-valapuhe-3.6.2022>
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa*. [väitöskirja, Turun yliopisto]
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. (s. 387-411). SoPhi, 152. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2019). Itseohjautuvuus työssä ja oppimisessa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Siedätystä johtamisallergiaan! : Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä*. (s.264-283). Edita.
- Lemmetty, S., Jaakola, M., Collin, K. & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. (s. 387-411). SoPhi, 152. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Lysova, E. I., Fletcher, L., & El Baroudi, S. (2023). What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context. *Human relations (New York)*, 76(8), 1226-1255. <https://doi.org/10.1177/00187267221094243>

- Lumiala, A., & Collin, K. M. (2023). Finnish Police Supervisors' Conceptions of Workplace Learning and Its Sustainability. *Merits*, 3(2), 332-350.
<https://doi.org/10.3390/merits3020019>
- Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. uudistettu painos.). Alma Talent.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/16es429897>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.
<https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Palonen, M., & Kylmä, J. (2022). Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*, 34(4), 281-294.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3. painos). Sage.
- Poliisi. (2024). Poliisin strategia. <https://poliisi.fi/poliisin-strategia>
- Poliisi. (2023). Tietoa poliisista. <https://poliisi.fi/tietoa-poliisista>
- Poliisi. (2022). Poliisin henkilöstötilinpäätös 2022. <https://poliisi.fi/poliisin-henkilostotilinpaaotos-2022>
- Rantatalo, O., & Karp, S. (2016). Collective reflection in practice: An ethnographic study of Swedish police training. *Reflective practice*, 17(6), 708-723. <https://doi.org/10.1080/14623943.2016.1206881>
- Saari, T., Ellonen, N., & Vuorensyrjä, M. (2020). Employee well-being of Finnish criminal investigators – mixed methods approach. *International journal of organization theory and behavior*, 23(1), 85-99.
<https://doi.org/10.1108/IJOTB-05-2019-0056>
- Sanclemente, F. J., Gamero, N., Arenas, A., & Medina, F. J. (2022). Linear and non-linear relationships between job demands-resources and psychological and physical symptoms of service sector employees. When is the midpoint a good choice? *Frontiers in psychology*, 13, 950908.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950908>

- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Teoksessa G. F. Bauer & O. Hämming (toim.) *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sisäministeriö. (2018). Enska : Poliisin ennalta estävän työn strategia 2019-2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-242-5>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiaajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/yty_m_1977-2018_2019_21473_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (uudistettu painos). Tammi.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3, 130-154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- Työterveyslaitos (2024a): 1.1 Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (2024b). *Työn imu*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Upadaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety Stress Coping*, 33(4), 403-415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. W. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511-532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2021). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Journal of police and criminal psychology*, 36(2), 227-235. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w>

- Vuorensyrjä, M. (2011.) Työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto jatkuvan muutoksen toimintaympäristössä. Teoksessa V. Huotari & M. Vuorensyrjä (toim.) *Henkilöstön työhyvinvointi, johtaminen ja organisaatioilmasto: Poliisin henkilöstöbarometri kehittämisen välineenä* (s. 23–46). Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 41. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-218-0>
- Vuorensyrjä, M., & Mälkiä, M. (2011). Nonlinearity of the effects of police stressors on police officer burnout. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 382-402.
- Wenström, S. (2020). *Positiivinen johtaminen: Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. PS-kustannus.
- Wofford, G. M., Ellinger, A. D. & Watkins, K. E. (2013). Learning on the fly: Exploring the informal learning process of aviation instructors. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 79-97. <https://doi.org/10.1108/13665621311299771>
- Yeo, R. K. (2008). How does learning (not) take place in problem-based learning activities in workplace contexts? *Human resource development international*, 11(3), 317-330. <https://doi.org/10.1080/13678860802102609>
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Police Job Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 11, 948. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00948>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko 2020–2022

Käytännölliset asiat

Tutkimukseen suostuminen (allekirjoitettu), tietosuoja-asiat, eettisyys ja anonymiteetti, tutkimuksen tarkoituksen ja etenemisen ja raportoinnin kuvaaminen. Haastattelun kesto (arvio) sekä tutkijan rooli ja tausta lyhyesti.

Oma työ

Mitä tekee, milloin tekee, kenen kanssa tekee? Yleisfiilis omasta työstä.

Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

- Millainen on koulutustaustasi (peruskoulutus + lisäkoulutukset)? Kuinka
- hyödyllisenä näet koulutustaustasi suhteessa nykyisiin tehtäviisi?
- Mitä osaat hyvin työssäsi (tiedot, taidot) ja mistä osaaminen on peräisin? [Mikä on osaamisesi ja ammattitaitosi erityisyys, jota kellään muulla ei ehkä ole? Mitä sinä omalta osaltasi tuot tähän työyhteisöön?]
- Mitä et osaa vielä mielestäsi riittävän hyvin?
- Millaisia osaamisen kehittämistä edistäviä käytäntöjä organisaatiossasi on käytössä? Miten hyödyllisinä koet ne?
- Millaista tukea tai apua tarvitsisit lisää osaamisen kehittämiseesi?
- Mieti itsellesi merkityksellistä tilannetta, jossa olet päässyt soveltamaan (erityis)osaamistasi, miten tilanne eteni? Onko sinulla sellaista osaamista, jota et pysty hyödyntämään työssäsi? Miksi et?
- Miksi pitäisi pystyä?
- Millaisena näet tulevaisuuden osaamistarpeet yrityksessäsi? Miten aiot tai pystyt

tulevaisuudessa ylläpitämään ja kehittämään osaamistasi?

Työssä oppiminen

- Miten kuvailisit tyypillistä, työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimistilannetta? [ketä muita tilanteeseen liittyy, millaista toimintaa liittyy, tilanteen syyt ja seuraukset]
- Kuinka usein tällaisia oppimistilanteita on? Millaiselta ne tuntuvat? (kuormittavuus, motivointi)?

- Millaisia mahdollisuuksia koet sinulla olevan oppimiseen työssä? (esim. erilaiset oppimistilanteet).
- Mitkä tekijät tukevat / rajoittavat arjessa tapahtuvaa oppimista? (yksilölliset, yhteisölliset, ympäristölliset / organisaatiolähtöiset)
- Kun opit jotain uutta työhösi liittyvää, miten nopeasti pystyt soveltamaan opittua?
- Miten työssä tapahtuvaa oppimista hyödynnetään organisaatioissasi? (tehdäänkö näkyväksi / tiedostetuksi / muiden saataville; esim. oppimiskokemusten jakaminen)
- Millä tavalla palaat työssä tapahtuviin oppimistilanteisiin itseksesi? (reflektio)
- Kuinka usein ja millä tavalla yhteisössasi keskustellaan työssä tapahtuvasta oppimisesta?

Ongelmanratkaisu ja kehittämistyö

- Millaisia ongelmanratkaisutilanteita kohtaat päivittäin? Miten ne etenevät (alku-, keski- ja loppuvaihe)?
- Mitkä tekijät vaikeuttavat tai pitkittävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Mitkä tekijät edistävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Millaisia lopputuloksia ongelmanratkaisutilanteet tuottavat? Miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa?
- Mieti työssäsi tapahtunutta kehittämisprojektia, miten se eteni, mitä se tuotti, ketä muita siihen liittyi ja millaista toimintaa se sisälsi?

Vastuut ja itseohjautuvuus

- Mistä asioista olet vastuussa työtehtävissäsi? Ovatko vastuut mielestäsi selkeät?
- Onko vastuuta riittävästi, liikaa vai liian vähän?
- Millaisiin asioihin työtehtävissäsi, työyhteisöissäsi tai organisaatiossa sinulla on mahdollisuuksia vaikuttaa?
- Mieti päätöksentekotilannetta työyhteisössäsi – miten päätös muodostui? Mikä oli oma roolisi päätöksenteossa, entäs muiden roolit?
- Miten paljon voit käyttää työaikaasi itsellesi mielekkäisiin työtehtäviin?
- Miten paljon käytät työpanostasi vähemmän mielekkäisiin työtehtäviin?
- Millaisia henkilökohtaisia tavoitteita sinulla?
- Millaisia tavoitteita organisaatiollasi on laajemmin? Oletko tietoinen niistä ja/tai pystytkö suhteuttamaan omia tavoitteitasi organisaatiosi tavoitteisiin?

- Mihin suuntaan haluaisit kehittää organisaatiotasi, jos saisit itse päättää?
- Missä näet itsesi 5 tai 10 vuoden päästä (urakehitys), nautitko työstäsi silloin?

Työhyvinvointi ja motivaatio

- Mitkä tekijät innostavat ja motivoivat sinua työssäsi? (sisäinen ja ulkoinen motiv.)
- Millaisia motivaatiota ja innostusta edistäviä / rajoittavia keinoja organisaatiossasi on käytössä?
- Mieti itsellesi merkityksellistä (innostavaa) projektia tai työtehtävää: mitä siinä tehtiin, miten se eteni, keiden kanssa teit yhteistyötä, miten kuvailisit omaa rooliasi siinä? Mitä lopputuloksena syntyi ja miten olet pystynyt tai pystyt hyödyntämään kokemusta tulevaisuudessa?
- Missä tilanteissa innostuksesi tai motivaatiosi on laskenut selkeästi? Mikä työssä on aiheuttanut turhautumista? Mitä syitä motivaation laskuun oli? Mitä siitä seurasi? Miten asia ratkesi vai onko ratkennut?
- Millaisissa tilanteissa olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua? (Esimerkkejä)
- Mieti ajanjaksoa, hetkeä tai tilannetta, kun olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua – mitä tapahtui? Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi?
- Millaisia tekijöitä kokemuksen taustalla oli?

Esimiestyö, johtajuus ja yhteisö

- Kuvaa yksikkösi/jaoksesi/tiimisi esimiestyöskentelyä, millaista se on? Kuka on virallinen esimiehesi? Kuka ohjaa päivittäistä toimintaa?
- Kuvaa arkista tilannetta/vuorovaikutusta esimiehen kanssa: millaista se on? Mikä tilanteessa / vuorovaikutuksessa on hyvää / huonoa ja miksi?
- Luotatko yrityksen johtoon ja omaan esimieheesi?
- Mitkä ovat yrityksen johtamisen suurimmat ongelmat?
- Mitkä yrityksen johtamisessa näyttävät mielestäsi toimivalta?
- Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi on?
- Kenen kanssa jaat ajatuksia, kenen puoleen kääntynyt ongelmatilanteissa (henkilökohtaisissa tai työhön liittyvissä)? Mistä saat tukea ja apua, vai saatko?
- Millaisia digitaalisia järjestelmiä käytät työssäsi? Millaisia hyötyjä tai haasteita olet kokenut näihin liittyen?
- Millaiset isommat, yhteiskunnalliset muutokset, vaikuttavat työhösi nyt ja tulevaisuudessa?

Liite 2. Osa alustavasta luokittelutaulukosta ja alustavista alaluokista

| Vaatimukset ja voimavarat | H1 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| Fyysiset vaatimukset | | | | | | | | | | |
| Tilat ja laitteet | | | x | | | | x | x | x | |
| epämukava työasento | | | | | | | | | | |
| melu ja äänihäiriötekijät | | x | | | x | x | | | | |
| vaaralliset tilanteet | | | x | x | | | | | x | |
| työajat (vuorotyö/vkl:t/valvominen tms.) | | | | x | | | | | | |
| raskas fyysinen työ | | | | | | | | | | |
| poliisin vaatimukset (ammunta, kuntokoe) | x | | | | | | | | | |
| Psyykkiset vaatimukset | | | | | | | | | | |
| aikapaineet | | | x | | | | | | | |
| monimutkaiset päätökset / ongelmanratkaisu | x | x | x | x | | x | x | x | x | x |
| jatkuva uuden oppiminen | x | x | | | x | x | x | x | | x |
| työn epävarmuus | x | x | | x | | x | | | | |
| työtä ei arvosteta /merkityksellisyyden puute | x | | | x | | x | x | | | |
| vastuu toisen työstä | | | | | | | | | | |
| henkinen kuormittavuus /traumaattisuus | | x | | | | x | x | | x | |
| työminän erottaminen (julkinen vs. yksityinen persoona) | | | x | x | x | | x | | | x |
| Sosiaaliset vaatimukset | | | | | | | | | | |
| toimimaton yhteistyö / haastava yhteistyö | | | | | | x | x | | | x |
| vaativat vuorovaikutustilanteet | x | | x | | x | x | x | x | x | x |
| konfliktitilanteet / konfliktitilanteet menneisyydessä | x | | | x | x | x | | x | x | x |
| sopeutumisvaatimukset | x | x | x | x | | x | | | x | x |
| Organisationaaliset vaatimukset | | | | | | | | | | |
| pakolliset koulutukset (ei koeta hyödyll.) | | | | x | x | | | | x | |

Liite 3. Tiedote tutkimuksesta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN
LAITOS



13.11.2020

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä

Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (JoKo), Jyväskylän yliopisto.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tuotetaan uutta ymmärrystä kestävästä työssä oppimista ja sen tukemisesta valmentavan lähijohtamisen keinoin. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska edustat turvallisuusalaa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä. Mukaan pyydetään yhteensä noin 30 tutkittavaa turvallisuusosalta.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

Tutkimuksen kulku

Hankkeessa hyödynnetään johtajien ja työntekijöiden kuvauksia, keskusteluja ja kokemuksia sekä toteutetaan lähijohtajille suunnattu interventio teknologia, turvallisuus ja terveydenhuollon aloilla. Tutkimus kestää vuoden 2022 loppuun. Syksyllä 2021 tutkimuskäyntejä on kolme, joiden aikana henkilöstön toimintaa havainnoidaan ja henkilöstöä haastatellaan.

Tutkimuksen kustannukset

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Tutkimusta rahoittaa Jyväskylän yliopisto ja Työsuojeleuraheasto.

Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset

Tutkittavilla on mahdollisuus tutustua raportoitaviin tutkimustuloksiin ennen niiden julkaisemista. Tutkimuksesta valmistuu tieteellisiä julkaisuja, opinnäytetöitä, kongressi – ja seminaariesityksiä, opetusta ja käytännön sovelluksia.

Tutkittavien vakuutusturva

Jyväskylän yliopiston henkilökunta ja toiminta on vakuutettu. Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen,

Y-tunnus:
02458947
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@jyu.fi

Puhelin:
(014) 260 1211
Faksi:
(014) 260 1021

Jyväskylän yliopisto
PL 35
40014 Jyväskylän yliopisto
www.jyu.fi

toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen.

Lisätietojen antajan yhteystiedot

Apulaisprofessori Kaija Collin
p. 0400 248 058
s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi

Liite 4. Suostumuslomake

SUOSTUMUS OSALLISTUA TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan ”Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä” (JoKo) -hankkeeseen.

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta sekä henkilötietojeni käsittelystä. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvitykset antoi _____ . Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen vahvistan, että olen ymmärtänyt saamani tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus, nimenselvennys ja päiväys
(tai sähköinen osallistuvan ilmoitus)

Suostumus vastaanotettu

Suostumuksen vastaanottaja allekirjoitus, nimenselvennys ja päiväys

Yhteystiedot:

Kaija Collin, p. 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi

Suostumusta osallistua tutkimukseen säilytetään, kunnes tutkimushanke on päättynyt 31.7.2023 asti. Tämän jälkeen suostumus hävitetään.

Liite 5. Tietosuojailmoitus

KASVATUSTIETEIDEN
LAITOS



13.11.2020

☒

Y

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella salasanalla käytön rekisteröinnillä kulunvalvonnalla (fyysinen tila)

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojaan vaikutustenarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsitelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa

Kyllä

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri arkistoidaan tunnistetiedoin yleisen edun perusteella. Henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen käsittely arkistointitarkoituksessa on tarpeen yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojalaki 4.4§)

Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Vaihde (014) 260 1211, Y-tunnus 0245894-7. **Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: [tietosuoja\(at\)jyu.fi](mailto:tietosuoja(at)jyu.fi), puh. 040 805 3297.**

Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Kaija Collin, 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi
Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos, Ruusu puisto
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

Tutkimuksen suorittajat:

Kaija Collin, Soila Lemmetty, Marianne Jaakkola, Heli Leskelä, Panu Forsman, Sara Virtanen, Linnea Saari.

Lisäksi henkilötietoja käsittelevät mahdollisesti muut tutkijat (2-3 henkilöä) ovat sopimussuhteessa Kasvatustieteiden laitokseen. Lisätietoja henkilöistä saa tutkimuksen johtajalta.

Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>