

”KUN ON MONTA TOIMIPISTETTÄ JA OLLAAN HAJALLAAN”

Työuupumuksen riskitekijöitä koskevien diskurssien rakentuminen Oulun poliisilaitoksella

Pro gradu -tutkielma

Jukka Pekkinen

Hallintotieteet, johtamisen psykologia

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Lapin yliopisto

2020

KIIITOKSET

Kirjoitustyö ei ole koskaan yhden ihmisen aikaansaannos vaan se vaatii ympärilleen tukijoukon, joka auttaa kirjoittajaa selviämään prosessin aikana vastaantulevista sudenkuopista ja on myös mukana iloitsemassa pienistä saavutuksista ennen työn lopullista valmistumista. Tämän tutkielman osalta olen ollut onnellisessa asemassa, sillä tukijoukkoni on ollut mitä parhain.

Haluan kiittää ohjaajiani Ville Pietiläistä ja Virpi Tökkäriä Lapin yliopistolla erittäin ammattitaitoisesta ohjaamisesta tutkielman joka vaiheessa, ja suunnan näyttämisestä silloin, kun oma eteneminen tutkimuksessa tuntui haastavalta. On helpompaa löytää perille, kun joku aina väliin ohjaa risteyksessä oikeaan suuntaan.

Haluan kiittää myös poliisilaitoksen yhteyshenkilöä Sirpa Paakkaria asiantuntevasta avusta muun muassa poliisilaitoksen toimintaan liittyvissä asioissa, ja aina lämpimästä suhtautumisesta tämän tutkielman tekemiseen omien työkiireidenkin keskellä.

Tutkielmaa ei olisi myöskään ilman rohkeita haastateltavia ja työsuojelutoimikunnan jäseniä, jotka ennakkoluulottomasti ottivat osaa tärkeän aiheen tutkimukseen. Kiitos teille osallistumisesta.

Kiitos kuuluu myös kurssikaverilleni Jussi Korhoselle hyvistä vinkeistä tutkimuksen alkuvaiheessa.

Suurin kiitos on osoitettu tietenkin perheelleni ja isovanhemmille, jotka ovat tukeneet minua koko opintojen ajan myrskyissä ja poutasäissä. Kilometrejä on kertynyt, ja päivät ovat väliin venyneet pitkäksi. Tässä kaikessa te olette olleet tukenani, ja siitä en pysty tarpeeksi kiittämään.

Syksymaisemissa uuden äärellä

4.9.2020

TIIVISTELMÄ

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Kun on monta toimipistettä ja ollaan hajallaan” – Työuupumuksen riskitekijöitä koskevien diskurssien rakentuminen Oulun poliisilaitoksella

Tekijä: Jukka Pekkinen

Koulutusohjelma: Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ

Sivumäärä: 86

Vuosi: 2020

Tiivistelmä:

Tutkimuksessa selvitetään työuupumuksen riskitekijöitä koskevien diskurssien rakentumista Oulun poliisilaitoksella. Tutkimuksessa työuupumuksen riskitekijät pyritään näkemään yksilön ominaisuuksien lisäksi myös työyhteisön käytäntöinä, ja puhetyyleinä henkilöstön välillä. Ne nähdään siis myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, jossa ne heijastelevat samalla työyhteisöjen käytäntöjen vaikutuksia yksittäisen työntekijän suhtautumiseen kuormitukseen liittyviin asioihin. Tutkimusaineisto koostuu Oulun poliisilaitoksella tehdyistä haastatteluista (4) ja Oulun poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan kokouksen taltioinnista. Analyysimetodina tutkimuksessa on diskurssianalyysi.

Poliisilaitoksen arjessa rakentuu seitsemän erilaista diskurssia työuupumuksen riskitekijöihin liittyen. Nämä diskurssit ovat: väliaikaisuuden diskurssi, itseohjautuvuuden diskurssi, kädestä suuhun -diskurssi, yhteisöllisyyden diskurssi, ristiriitaisuuksien diskurssi, työn arvon diskurssi ja työt jäävät töihin -diskurssi. Diskurssien monimuotoisuus ilmentää poliisilaitoksen tämänhetkistä tilannetta haasteineen ja toimintatapoineen, joihin muun muassa sisäilmaongelmat ovat viime vuosina olleet vaikuttamassa.

Tutkimus voi auttaa Oulun poliisilaitosta ja mahdollisesti muitakin poliisilaitoksia tunnistamaan työuupumuksen riskitekijöitä toiminnassaan henkilöstön puheen ja työuupumukselle annettujen merkitysten kautta. Aiheeseen liittyvä diskurssintutkimus on poliisihallinnossa tänä päivänä vielä vähäistä, joten tutkimus pyrkii osaltaan laajentamaan tätä näkökulmaa työuupumuksen tarkastelussa.

Asiasanat: työuupumus, poliisi, diskurssianalyysi, työn kuormittavuus.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	6
1.2 Kandidaatin tutkielman tulosten merkitys.....	9
1.3 Tutkimuksen tavoite.....	10
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	12
2.1 Työuupumus ja työstressi.....	12
2.2 Työuupumukselle altistavat tekijät ja oireet.....	15
2.3 Työuupumuksen riskitekijät.....	16
2.4 Työuupumuksen ennaltaehkäisy ja hoito	17
2.5 Työuupumuksen keskeisiä teorioita	19
2.6 Työuupumuksen lähestyminen diskursiivisesti.....	22
3 AINEISTO	25
3.1 Oulun poliisilaitos ja tutkimuksen alkumetrit	25
3.2 Aineistonkeruu	26
3.3 Aineiston analyysi.....	31
Taulukko 1. Diskurssien hahmottuminen analyysiprosessin aikana.....	34
4 TULOKSET	36
4.1 Yleisiä havaintoja muodostetuista diskursseista	36
4.2 Väliaikaisuuden diskurssi.....	37
4.3 Itseohjautuvuuden diskurssi	40
4.4 Kädestä suuhun -diskurssi.....	45
4.5 Yhteisöllisyyden diskurssi.....	47
4.6 Ristiriitaisuuksien diskurssi.....	50
4.7 Työn arvon diskurssi	56
4.8 Työt jäävät töihin -diskurssi.....	59

4.9 Yhteenveto	62
5 POHDINTA	69
5.1 Tulosten merkitys ja sankaruusilmiö.....	69
5.2 Diskurssien vaikutukset ja siirtyminen	71
Taulukko 2. Diskurssin esiintymisen vaikutukset yksilön resursseihin ja niiden siirtymistapa	72
5.3 Tutkimuksen luotettavuus	74
5.4 Jatkotutkimusehdotukset	78
LÄHTEET	80

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

”It is said that the darkest hour of the night comes just before the dawn”

Thomas Fuller, 1869

Yllä oleva sitaatti kuvastaa mielestäni osuvasti uupuneen ihmisen tilannetta, jossa valonpilkahdus voi hämöttää jo seuraavassa hetkessä, mutta ihminen itse ei sitä vielä tiedosta. Hänelle itselleen uupumisen tila on sillä hetkellä niin voimakas, että se sokaisee kaiken muun hänen näkökentässään. Tällöin ihminen tarvitsee eniten apua ja tukea muilta ihmisiltä ympärillään. Jos uupumisen syyksi osoittautuu työ, on työyhteisön tuki tässä tilanteessa äärimmäisen tärkeää. Työyhteisön tuella voidaan myös ennaltaehkäistä työssä uupumista, jotta edellä mainitun kaltaista tilannetta ei pääse syntymään. Jos työyhteisön toiminnassa on puutteita, tai henkilö itse ei tiedosta joutuvansa yhä syvemmälle työuupumuksen syövereihin, voidaan puhua työuupumuksen riskitekijöiden olemassaolosta.

Tässä tutkimuksessa pyrin lähestymään työuupumuksen riskitekijöiden ilmiötä yksittäisessä poliisilaitoksessa. Tällaisessa organisaatiossa tehdään vuorokauden aikaan katsomatta vaativaa työtä sekä poliisien että muun henkilöstön toimesta. Työ on henkilöstöä ajatellen vastuullista ja tämä aiheuttaa heille helposti kuormittumista päivittäisissä askareissa vaativista tilanteista puhumattakaan. Poliisilaitoksen arjessa työuupumuksen riskitekijöitä voi siis esiintyä kaikilla henkilöstöryhmillä, ja siksi niiden tutkiminen on tärkeää.

Työuupumus on viime vuosina noussut yhä enemmän otsikoihin ja sitä on tutkittu viime vuosikymmenet runsaasti, jotta sen dynamiikkaa ymmärrettäisiin paremmin. Työuupumusta onkin tulkittu muun muassa voimavarojen menettämisen kierteeksi (Hakanen, 2005), ja sitä on tutkittu itse työntekijöiden näkökulmasta sekä myös esimerkiksi työntekijän puolison kokemana (Peiponen, 2015). Suuremmissa terveydenhuolto-organisaatioissa tehdyissä tutkimuksissa keskimääräistä työuupumusta on esiintynyt jopa puolella henkilöstöstä, ja voimakkaasta emotionaalista väsymyksestä on kärsinyt joka viides työntekijä (Kanste, 2005). Työelämässä ja organisaatioissa työuupumus esiintyy verrattain suurena haasteena ja

sen vaikutukset myös yksilölle itselleen ulottuvat tutkimusten mukaan jopa aivotoiminnan muutoksiin (Sokka, 2017).

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä ja se on yksi pitkäaikaisen stressin haittavaikutuksista esimerkiksi päihteiden väärinkäytön, ja masennuksen kanssa. Nämä ilmiöt muodostavat myös yhteiskunnallisessa mittakaavassa varteenotettavia haasteita organisaatioille, ja esimerkiksi terveydenhuollolle. Tämän vuoksi työssä uupumista ei tulisi ottaa kevyesti ja viime aikoina media onkin pitänyt sitä jatkuvasti esillä sen yhteiskunnallisten vaikutusten vuoksi. Työuupumus ei myöskään katso yksityisen eikä julkisen sektorin rajoja vaan myös julkisella puolella lisääntynyt työpaine on näkynyt työntekijöiden uupumuksena (Yle Uutiset, 2001). Tämän seikan on voinut huomata julkisella sektorilla työskentelevät viime vuosina, ja kiinnostus myös julkisella puolella tulee varmasti lisääntymään erilaisia työuupumuksen ennaltaehkäisykeinoja ja interventioita kohtaan.

Poliisin työn vaikutuksia yksilön fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle on tutkittu viime vuosina runsaasti (ks. esim. Leino, 2013; Gustafsberg, 2018). Näissä tutkimuksissa on usein korostunut poliisiin kohdistuvan väkivallan ja sen uhkan vaikutukset työntekijän psyykkiselle terveydelle. Usein painopiste on ollut myös vaativien tilanteiden psyykkisissä vaikutuksissa poliisina työskenteleville ja tämä näkökulma onkin kiistämättä tärkeä poliisin työn erityislaatuisuuden vuoksi. Tutkimuksessa on kuitenkin usein kiinnitetty vähemmän huomiota poliisin perustyöhön eli päivittäiseen puurtamiseen poliisilaitoksella. Myös poliisilaitoksen muu henkilöstö on jäänyt vähemmälle huomiolle työn kuormittavuuden suhteen, vaikka heihin kohdistuu usein esimerkiksi kansalaisten taholta samanlaisia odotuksia kuin poliiseihin. Poliisilaitoksen muu henkilöstö toimiikin kansalaisten silmissä samalla tavalla ”poliisimiekan” alla ja heiltä odotetaan yhtä laadukasta työtä kuin vaikkapa kaduilla partioivalta poliisimieheiltä. Tämä on omiaan luomaan myös muulle henkilöstölle paineita työn onnistumisesta ja näin ollen kuormittamaan heitä psyykkisesti.

Suomessa on 11 poliisilaitosta (Poliisi, 2020), joissa työskentelee henkilöstönä muun muassa poliiseja, vartijoita, lupapalveluiden henkilöstöä ja muuta henkilöstöä. Muun henkilöstön vastuulla on esimerkiksi henkilöstöhallinnon tehtävät, tiedottamiseen liittyvät asiat ja toimitiloihin liittyvät seikat. Tämä henkilöstö muodostaa poliisilaitoksesta toimivan kokonaisuuden, jossa jokainen työntekijä on tekemässä oman osansa laadukkaasta työstä. Tämä työ näkyy sitten eteenpäin kansalaisille, sidosryhmille ja esimerkiksi median suuntaan. Poliisilaitoksen toimivuuden takaamiseksi myös työntekijöiden hyvinvoinnista on pidettävä

huolta, ja huolehdittava että kukaan tämän laadukkaan kokonaisuuden ylläpitäjistä ei pääse uupumaan vastuullisen työnsä vuoksi.

Kipinä tämän tutkimuksen tekoon on lähtenyt kandidaatin tutkielmastani (Pekkinen, 2018). Tutkin tuossa tutkielmassa syksyllä 2018 työuupumuksen riskitekijöitä diskurssianalyttisesti käyttäen aineistona Poliisi & Oikeus-lehden artikkeleita, joissa kuvattiin poliisihallinnossa ja Hätäkeskuslaitoksessa työskentelevien ajatuksia, näkemyksiä ja kokemuksia työssä esiintyvistä kuormitustekijöistä sekä näiden kahden alan työlle ominaisia piirteitä. Tutkielmassa oli jatkotutkimusideana syventyä yksittäisen poliisilaitoksen tasolle diskurssianalyttisen tutkimuksen keinoin, jotta saataisiin selville, vastaako valtakunnallisella tasolla valmiista aineistosta esiin nousseet diskurssit yksittäisen poliisilaitoksen tasolla ilmeneviä diskursseja. Näkökulma rajautuisi näin ollen myös pelkästään poliisihallinnon organisaatioon. Tuosta pohdinnasta tämä pro gradu -tutkielma sai alkunsa. Kandidaatin tutkielman teko aikaan diskurssianalyttista tutkimusta ei parhaan tietoni mukaan ollut tehty työuupumuksen riskitekijöistä poliisihallinnossa Suomen mittakaavassa, eikä tilanne ole tämän tutkimuksen kirjoitushetkellä muuttunut. Myöskään yksittäisen poliisilaitoksen kohdalla näitä aiheita ei ole tutkittu. Tämä mahdollistaa aiheeseen syventymisen uudesta näkökulmasta. Muilla aloilla sekä hieman eri näkökulmasta tämän suuntaista tutkimusta on tehty ja näistä mainittakoon muun muassa Kuritun (2002) pro gradu -tutkielma huumehoitoyhteisön henkilökunnan työuupumuksesta sekä Moilasen (2013) pro gradu -tutkielma perheen diskursseista työuupuneiden haastatteluissa.

Aikaisempia tutkimuksia Oulun poliisilaitoksella oli vastikään tehty muun muassa valmentavasta johtamisesta ja korvaavan työn prosessin merkityksestä työhyvinvointiin (Kemppainen, 2019; Hassi, 2018). Lisäksi apulaispoliisipäällikkö Karnarannan toimesta oli ilmestynyt loppuvuodesta 2019 selvitys poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan tilasta Suomessa. Selvityksen tavoitteena oli ollut kartoittaa poliisin valvonta- ja hälytystoiminnan nykytilaa, ja selvittää keinoja toiminnan kehittämiseksi. Selvityksessä todettiin yhtenä huomautuksena, että työssä jaksaminen on vahvasti koetuksella poliisin henkilöstössä. Henkilöstö kokee myös selvityksen mukaan voimakasta riittämättömyyden tunnetta, ja kiire aiheuttaa heissä tunteen, että he eivät pysty suorittamaan työtehtäviään aina niin hyvin kuin haluaisivat. Selvityksessä oli analysoitu myös Vuorensyrjän toimesta vuoden 2018 henkilöstöbarometrin tuloksia valvonta- ja hälytystoiminnan vastaajien osalta valtakunnallisesti. Keskiössä työuupumuksen näkökulmasta näissä vastauksissa oli muun muassa seuraavat asiat: lähityöyhteisön työilmapiiristä kokemukset olivat positiivisia,

tyytyväisyys työn itsenäisyyteen ja mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työn sisältöön oli vähentynyt, tyytyväisyys omaan jaksamiseen oli myös vähentynyt, poliisin voimavarat ja toimintaedellytykset koettiin palvelutarpeeseen nähden riittämättöminä. Stressitekijöiden osalta selvitys paljasti, että kokemus kiireestä on lisääntynyt 2010-luvun alussa pysyvästi. Myös kokemukset uupumustekijöistä olivat lisääntyneet ja näihin kuuluivat esimerkiksi työn emotionaalinen kuorma ja työn aiheuttama henkinen uupumus. Selvitys esitti toimenpidesuosituksiksi työssä jaksamisen suhteen muun muassa johtamisen ja työskentelyolosuhteiden kehittämisen. Tähän kuului esimerkiksi johtamisen jatkuva kehittäminen, terveelliset työskentelyolosuhteet, ammattitaidon kehittäminen ja tukeminen sekä epäasialliseen kohteluun puuttuminen.

Edellä mainitut tulokset kertovat omaa kieltään tämän hetken tilanteesta jaksamisen suhteen poliisin henkilöstössä erityisesti valvonta- ja hälytystoiminnassa työskentelevän henkilöstön näkökulmasta. Mikä tilanne on sitten poliisilaitoksella työskentelevän muun henkilöstön osalta? Voiko näitä tuloksia yleistää myös muihin poliisihenkilöihin ja muuhun henkilökuntaan? Onko uupumustekijöiden leviäminen mahdollista? Nämä kysymykset ovat mielestäni aiheellisia ja korostuvat käsillä olevassa tutkimuksessa.

1.2 Kandidaatin tutkielman tulosten merkitys

Tutkin kandidaatin tutkielmassani syksyllä 2018 työuupumuksen riskitekijöitä poliisissa ja hätäkeskuksissa. Aineistona tässä diskurssianalyttisessä tutkimuksessa käytin Poliisi & Oikeus-lehden artikkeleita vuosilta 2014-2018. Näissä artikkeleissa kuvattiin poliisihallinnon ja hätäkeskusten työntekijöiden näkemyksiä työstään ja niistä ilmeni myös näiden kahden työn erityispiirteitä sekä työn vaativuuteen liittyviä seikkoja. Tutkimuskysymyksenä tutkielmassa oli, millaisia työuupumuksen riskitekijöihin liittyviä diskursseja rakentuu poliisihallinnon ja Hätäkeskuslaitoksen omissa ajankohtaiskirjoituksissa eli millaisia merkityksiä työuupumuksen riskitekijöille näissä kirjoituksissa annetaan.

Tutkielmassa ilmeni viisi erilaista diskurssia työuupumuksen riskitekijöihin liittyen. Diskurssit olivat: tulevaisuusdiskurssi, olosuhdediskurssi, muutospäätösdiskurssi, sankaruusdiskurssi ja vastuudiskurssi. Tulevaisuusdiskurssi ilmeni epävarmuutena ja jopa pelkona tulevaisuuden tapahtumia sekä esimerkiksi organisaatiomuutoksia kohtaan. Toisaalta se sisälsi myös innostusta. Tulevaisuusdiskurssin yhteydessä pohdinnan aiheeksi nousi myös

heikko tiedonkulku ja sen vaikutukset työntekijän jaksamiseen. Olosuhdediskurssi taas kuvasti kausiluontoista vaihtelua työn kuormittavuudessa. Tämän diskurssin sisällä puhuttiin muun muassa vuorotyön kuormittavuudesta ja henkilöstön resursoinnista. Näitä edellä mainittuja tekijöitä peilattiin työntekijän jaksamiseen. Muutosdiskurssi kuvasti tutkielmassa organisaatiossa tapahtuneita tai tapahtuvia muutoksia ja näiden vaikutusta työntekijän jaksamiseen. Muutos muodostui kuormittavaksi työntekijälle, jos työnantajan määrittämät muutokset koettiin epäoikeudenmukaisena tai esimiestyöhön liittyi epäjohtonmukaisuuksia. Sankaruusdiskurssin ydinsisältö kiinnittyi työntekijän houkutukseen tehdä ylitöitä työssäjaksamisen kustannuksella. Tämä diskurssi oli ristiriidassa olosuhdediskurssin kanssa, koska jälkimmäisenä mainitussa työ koettiin suurimmaksi osaksi kuormittavana, ja sankaruusdiskurssissa tämä seikka unohtui työntekijän tehdessä ylimääräistä työtä omasta tahdostaan. Tämän diskurssin sisällä pohdittiin myös työntekijän sitoutumista ja tämän vaikutusta sankaruusdiskurssin syntymiseen. Viimeisenä vastuudiskurssi kuvasti työn vastuullisuutta, ja miten tämä seikka oli tiedostettu työntekijöiden puolelta. Virkavastuukysymykset ja epämiellyttävien tilanteiden sietäminen vastuun painaessa toiselta puolelta loi tässä diskurssissa omat haasteensa työntekijän jaksamiselle.

1.3 Tutkimuksen tavoite

Tavoitteena tutkimuksessani on selvittää, miten työuupumuksen riskitekijöihin liittyvät diskurssit rakennetaan Oulun poliisilaitoksen henkilöstön puheissa. Näiden diskurssien selvittämisen jälkeen pyrin vertailemaan niitä edellä mainitun kandidaatintutkielmani tuloksiin. Lisäksi tavoitteena on tutkia diskurssien mahdollista leviämistä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa poliisilaitoksella. En siis ohjaa tutkimustani tällä viimeksi mainitulla oletuksella enkä myöskään aikaisemman tutkielmani tuloksilla, vaan pyrin ensisijaisesti selvittämään diskurssien rakentumisen poliisilaitoksella. Tämän selvitystyön jälkeen on mahdollista vertailla tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempiin tuloksiin sekä edellä mainittuihin oletuksiin. Ensin on kuitenkin tarpeellista perehtyä tutkimuksessa käytettäviin käsitteisiin tarkemmin. Esittelen seuraavassa työuupumuksen ja työstressin käsitteitä lyhyesti. Pohjustan myös työuupumuksen keskeisiä teorioita, joita ovat resurssien säilyttäminen, ja Crossover eli ristikkäissiirräntä. Näiden teorioiden kautta voidaan tutkia esimerkiksi työuupumuksen siirtymistä työntekijältä toiselle organisaatiossa. Tämän jälkeen esittelen,

millä tavalla diskurssianalyttinen lähestymistapa poikkeaa työuupumuksen viitekehysperusteisista lähestymistavoista, ja mitä uutta diskurssianalyysin oletukset tuovat työuupumuksen ilmiön tarkasteluun. Tutkimuksen diskurssianalyttisten lähtökohtien käsittelyn jälkeen on vuorossa aineiston esittely. Aineiston analyysiin liittyvä osio seuraa tätä. Analyysin jälkeen esittelen tutkimuksen tuloksia sekä aineistosta nostettuja poimintoja. Tutkimuksen viimeisessä osiossa eli pohdinnassa vedän tutkimustuloksiin perustuen yhteen teoreettisen viitekehysten ja vertaan sitä aiempaan työuupumusta koskevaan tutkimukseen. Tutkimuksen lopussa on esiteltyä siinä käytetyt lähteet sekä viitteenä haastattelurunko.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työuupumus ja työstressi

1970-luvulla ja 80-luvun alkupuoliskolla huomattiin Yhdysvalloissa työssä kehittyvä ilmiö, jossa sitoutuneet ja innostuneet nuoret työntekijät alkoivat väsyä työssä sekä tunsivat itsensä uupuneiksi (Toppinen-Tanner, 2011). Ilmiö keskittyi erityisesti psyykkisesti raskasta työtä tekevien ammattilaisten keskuuteen, ja tutkijat alkoivat kiinnittämään enemmän huomiota tämän ilmiön syntyyn (Toppinen-Tanner, 2011). Näiden tapahtumien jälkeen työuupumusta on tutkittu viime vuosikymmeninä runsaasti (Toppinen-Tanner, 2011), ja yleisestikin ennen 2000-luvulle siirtymistä huomio on ollut suuntautuneena työelämän ilmiöiden osalta työhyvinvoinnissa esiintyviin häiriötiloihin (Hakanen & Perhoniemi, 2012).

Työuupumus on määritelty häiriötilaksi, joka kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena. Tämän häiriötilan kolme ominaisinta oiretta on uupumusasteiseksi kehittynyt väsymys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen sekä kyyninen asenne, joka kohdistuu työhön (Ahola ym., 2018). Työuupumuksen myötä yksilön voimavarat ehtyvät ja sillä on muutenkin negatiivisia seurauksia työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja terveyteen (Työterveyslaitos, 2019). Työuupumus on myös saanut yhä enemmän medianäkyvyyttä viime vuosina ja sen vaaroista kerrotaan yleisesti uutissivustoilla (Yle Uutiset, 2019).

Ahola ja kumppanit (2018) määrittelevät työuupumuksen luokittelua ja ilmenemistä seuraavasti. Työuupumuksella ei ole heidän mukaansa sairausluokitusta mutta sen myötä riski muihin sairauksiin sekä työkyvyttömyyteen kasvaa. Työuupumus ilmenee tutkijaryhmän mukaan prosessimaisesti ja tämän prosessin yhteydessä yksilön psyykkiset voimavarat vähenevät asteittain. Kolmen tunnusomaisen oireen sisältöä ja kehittymistä he tiivistävät seuraavalla tavalla. Uupumusasteinen väsymys kumpuaa pitkittyneestä tavoitteiden saavuttamiseen liittyvästä ponnistelusta ilman mahdollisuutta saavuttaa noita tavoitteita. Kyynistymisen osalta taas oman työn merkitys ja mielekkyys vähenee tai katoaa, ja omaan työhön sekä siihen liittyviin toimintoihin (esim. asiakassuhteet) suhtaudutaan mekaanisesti tai välinpitämättömästi. Viimeisenä ammatillinen itsetunto eli kokemus pystyvyydestä työhön sekä aikaansaavuus vähentyy työuupumuksen edetessä pidemmälle.

Työuupumus määriteltiin aluksi pelkästään kasvokkain tehtävistä palveluammateista (esim. sosiaalihuolto) aiheutuvaksi oireiluksi (Schaufeli & Salanova, 2013). 1990-luvulta eteenpäin työuupumusta tutkittiin kuitenkin myös laajemmasta näkökulmasta ja siihen liittyvät ominaiset kolme tunnusmerkkiä määriteltiin uudelleen (Schaufeli & Salanova, 2013). Tässä määritelmässä uupumus käsitetään väsymykseksi riippumatta mistään erityisestä syystä, kyynisyys hahmottuu välinpitämättömänä tai etäisenä asenteena työtä eikä muita ihmisiä kohtaan, ja viimeisenä ammatillisen tehokkuuden puute, joka käsittää sekä sosiaalisen että ei-sosiaalisen ulottuvuuden työsaavutuksissa (Schaufeli & Salanova, 2013). Eniten työuupumusta esiintyy opettajilla ja korkeasti koulutetuilla, ja 35-45-vuotiaiden naisten osuus työuupumuksen esiintyvyydessä on aika ajoin korkeampi (Schaufeli & Salanova, 2013).

Työuupumuksen oikeanaikaiselle tunnistamiselle ja arvioinnille on povattu helpotusta kansallisten raja-arvojen myötä, joita tutkitaan parhaillaan Työterveyslaitoksen toimesta (Työterveyslaitos, 2019). Tällä hetkellä työuupumuksen esiintymisen arviointi tapahtuu kyselylomakkeilla, joista Suomessa käytössä on MBI-GS (Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä) ja BBI-15 (Bergen Burnout Indicator) (Ahola ym., 2018). Näiden alun perin ryhmäkäyttöön suunniteltujen menetelmien lisäksi yksittäisen henkilön arvioinnissa turvaudutaan myös haastatteluun (Ahola ym., 2018). Yksiselitteisten raja-arvojen ja määritelmien vielä puuttuessa on seuraavat luokittelut toimineet työuupumuksen eri asteiden määrittelyssä: vakava työuupumus edellyttää oireilua keskimäärin viikoittain ja lievä luokittelu edellyttää keskimäärin kuukausittain tapahtuvaa oireiden esiintymistä (Ahola ym., 2018). Työuupumusta ei löydy myöskään vielä tällä hetkellä sairausluokituksista, vaan se diagnosoidaan muun diagnoosin lisäksi elämäntilanteen hallintaan liittyvinä ongelmina (Ahola ym., 2018).

Stressiin liittyvää kirjallisuutta on alkanut ilmestymään toisen maailmansodan jälkeen (Schaufeli ym., 2013), ja stressikäsitteen määrittelyssä sekä operationalisoinnissa on tämän jälkeen esiintynyt suuria eroja (Cooper ym., 2001). Stressiä on määritelty ainakin seuraavien käsitteiden kautta: stressi, stressitekijät, kuormitus, ja stressin vaikutukset esimerkiksi terveyttä heikentävästi tai organisaatiosalla (Cooper ym., 2001; Joseph, 2013; Hurrell ym., 1998). Stressillä kuvataan tässä luettelossa yleistä vuorovaikutuksellista prosessia (Cooper ym., 2001). Tuossa prosessissa stressitekijät kuvastavat olosuhteita, jotka aiheuttavat stressiä, ja vaihtelevat esiintymistiheydeltään sekä vakavuudeltaan (Joseph, 2013). Kuormitus taas on yksilön psykologinen, fyysinen ja käyttäytymiseen liittyvä vaste stressitekijöihin (Cooper ym., 2001; Hurrell ym., 1998). Viimeisenä stressin vaikutukset yksilön terveyteen ovat

seurausta altistumisesta stressitekijöille tai vaikutukset voidaan nähdä myös organisaatioon kohdistuvana (Hurrell ym., 1998; Cooper ym., 2001). Myös Lazarus on ehdottanut, että stressiä käsiteltäisiin yhdistävänä käsitteenä, jolla ymmärretään laajasti ilmiöitä ihmisten ja eläinten sopeutumisessa (Lazarus & Folkmann, 2012). Näin ollen puhutaan siis ilmiöstä, jonka tutkimuksessa on tehty suuria harppauksia mutta yksimielisyys aiheen suhteen on ollut vähäistä. Stressitutkimuksen siirtymisen yhä enemmän työympäristöön (Feldt ym., 2017) voi nähdä luonnollisena viime vuosikymmenien työelämämuutoksen kautta, jossa työn tahti on muuttunut hektisemmäksi länsimaaisessa yhteiskunnassa.

Työstressiin liittyen suhteellisen suuri tutkimuspohja tukee kausaalista suhdetta työolosuhteiden (fyysiset ja psykososiaaliset) ja yksilön terveyden välillä (Clarke ym., 2004). Myös työn stressitekijöiden ja työsuorituksen välinen suhde on kiinnostanut tutkijoita pitkään, mutta näiden kahden muuttujan kausaalisuutta ei ole osattu selittää tutkijoiden toimesta lähinnä käsitteisiin liittyvän moninaisuuden vuoksi (Perrewé & Ganster, 2010). Stressi ärsykkeenä tai reaktiona on eri näkökulmien mukaan kuvattu lukuisissa eri taksonomioissa ja näissä esimerkiksi stressitekijöitä on kuvattu sen tason mukaan millä ne ilmenevät tai stressitekijöitä on kuvattu erilaisilla listoilla (Feldt ym., 2017). Näiltä taksonomioilta on kuitenkin Feldtin ja kumppaneiden (2017) mukaan puuttunut teoreettinen pohja ja poikkeuksena tähän on ollut heidän mukaansa Katzin & Kahnin (1978) rooliteoriaan perustuva kolmijakoinen taksonomia. Tuohon teoriaan liittyen Mauno ja kumppanit (2017) ovat selkeyttäneet rooleihin liittyviä vaatimuksia työssä edellä mainitun teorian mukaan seuraavasti: rooliristiriitoja voi esiintyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä toimii eri rooleissa työympäristössä ja nämä roolit ovat keskenään ristiriidassa. Rooliylikuormitus taas on tilanne, jossa työntekijä joutuu omien ydintehtäviensä lisäksi suorittamaan muita vähemmän mielekkäitä tehtäviä. Rooliepäselvyys tarkoittaa työntekijän tietämättömyyttä häneen kohdistuvista vaatimuksista työssä. Nykyisessä työstressitutkimuksessa on korostuneet muutenkin työn laadulliset kuormitustekijät ja näistä erityisesti kognitiiviset kuormitustekijät (Mauno ym., 2017).

Stressiä on tarkasteltu myös yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena ja tässä on otettu huomioon sekä ympäristön stressitekijä että yksilön stressireaktio (Feldt ym., 2017). Tämä näkökulma ottaa huomioon sekä yksilön ominaisuudet että ympäristöllisen tekijän luonteen stressissä, ja tekee ilmiöstä vuorovaikutuksellisen (Lazarus & Folkman, 2012). Tässä yhteydessä on korostunut tutkimuksessa myös yksilön sopeutumiskeinot (coping) stressin

suhteen. Ne tarkoittavat yksilön kykyä hyväksyä, kestää, minimoida tai välttää stressin negatiivinen vaikutus yksilön hyvinvoinnille (Lazarus & Folkman, 2012.)

WHO:n (2020) mukaan työstressi on ilmiö, joka syntyy, kun työhön liittyvät vaatimukset sekä paine eivät vastaa yksilön tietotasoa ja hänen kykyjään. Työstressiä lisää ja tilannetta huonontaa järjestön mukaan yleensä vielä työntekijöiden tunne vähäisestä tuesta esimiesten ja kollegoiden taholta sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet työprosesseihin. Normaali paine työpaikalla on väistämätön nykypäivän työympäristön vaatimusten vuoksi, mutta kun tuo paine ylittää työntekijän käsittelykyvyn, syntyy työstressi, joka taas vaikuttaa työntekijän terveyteen (WHO, 2020). Yleisimmät työstressin syyt suomalaisessa työkuulttuurissa ovat aikapaine ja aikarajat (Karhula, 2015).

Työstressin pysymisen pitkällä ajanjaksolla työ- ja organisaatiopsykologian mielenkiinnon kohteena selittää Feldtin ja kumppaneiden (2017) mukaan neljä eri seikkaa: työstressin nähdään aiheuttavan hyvinvointi- ja terveysongelmia, se aiheuttaa taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle, työstressin työssä suoriutumista heikentävän vaikutuksen takia ja lainsäädännön vuoksi (esim. työympäristön turvallisuuteen liittyvät tekijät).

Työstressiin liittyviä teoreettisia malleja on käytetty edellä mainittujen tutkijoiden mukaan lähestymään työstressin ilmiötä ja näistä he mainitsevat muun muassa Karasekin, Siegristin ja Warrin työstressimallit, jotka nähdään klassikoina tällä alalla. Näiden mallien lähestymistavat työstressiin ovat työn psykososiaalisten tekijöiden keskinäisten suhteiden merkitys, psykososiaalisten tekijöiden ja hyvinvoinnin käyräviivaiset yhteydet sekä sosiaalisen vastavuoroisuuden periaate liittyen työntekijän ponnisteluiden ja palkkioiden keskinäiseen suhteeseen (Feldt ym., 2017). Pitkittäistutkimusten lisääntyminen työstressin tutkimuksessa on tuonut omat hyötynsä teoriakehitykselle, mutta kritiikki tutkimuksia kohtaan painottuu mittausten aikaväliin, joka määrittäyt tällä hetkellä enemmänkin sattumanvaraisesti kuin teoriaan pohjautuen (Feldt ym., 2017).

2.2 Työuupumukselle altistavat tekijät ja oireet

Kaikkea stressiä ei suinkaan nähdä vaarallisena eli stressin kesto määrittelee pitkälti sen haitallisuuden yksilön terveydelle. Stressin aiheuttajia voivat olla jatkuva kiire, sopimaton työ, työttömyys, melu, liiallinen vastuu tai vaikkapa ongelmat perheessä. Erityisesti työelämässä aiheutuvaa stressiä lisää työn hallinnan puute, tuen puute, kiusaaminen, epäreilu

kohtelu ja epämääräinen työnjako (Mattila, 2018.) Tämän suhteen jokin projektiluonteinen työtehtävä, joka aiheuttaa hetkellisesti esimerkiksi viikon tai kahden verran ylimääräistä kuormitusta ei välttämättä vielä vaikuta yksilön terveyteen haitallisesti, vaan olennaista on stressin pitkittyminen sen vaarallisuutta arvioitaessa.

Työstressiä voi Työterveyslaitoksen (2020) mukaan aiheuttaa myös liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire. Tekijät ovat pitkälti samoja, jotka pitkässä juoksussa johtavat työuupumuksen kehittymiseen. Myös liian vähäisellä työmäärällä voi vastaavasti olla kuormittavia vaikutuksia työntekijälle. Tämän lisäksi työstressin lisääntymiseen vaikuttavat työn jatkuva keskeytyminen, liian pitkät työpäivät, työn etenemiseen liittyvän palautteen vähäisyys, tiedonkulun puutteet ja epäoikeudenmukainen kohtelu (Työterveyslaitos, 2020.)

Stressin oireet voidaan nähdä kokemuksellisesti psykologisena mutta useat sen vaikutukset tapahtuvat myös fyysisellä tasolla. Näitä fyysisiä oireita voi olla päänsärky, huimaus, sydämentykytyks, pahoinvointi, hikoilu ja flunssakierre. Psykkiset oireet taas voivat olla ärtymystä, levottomuutta, ahdistuneisuutta, muistiongelmia ja unihäiriöitä. Kuten aiemmin on mainittu, vakavaa stressitilaa seuraa yleensä työuupumus, masennus tai päihteiden väärinkäyttö. Sosiaalisessa kanssakäymisessä stressi voi näkyä esimerkiksi parisuhdeongelmina (Anttila, 2018.)

2.3 Työuupumuksen riskitekijät

Työterveyslaitos (2019) määrittelee työn psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä seuraavasti. Psykkiset kuormitustekijät sisältävät muun muassa työn tavoitteiden epäselvyyden, liiallisen työmäärän, jatkuvan kiireen, kehittymisen esteet työssä, riittämättömän palautteen ja arvostuksen puutteen. Sosiaaliset kuormitustekijät liittyvät vuorovaikutukseen työyhteisössä ja ne sisältävät muun muassa epätasa-arvoisen kohtelun esimerkiksi iän, sukupuolen, uskonnon tai muun vastaavan tekijän vuoksi, epäasiallisen kohtelun, yksin työskentelyn, yhteistyön toimimattomuuden työtovereiden välillä, heikon tiedonkulun, esimiestyön epäjohdonmukaisuuden ja kielteisiä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet esimerkiksi asiakastilanteissa. Uupumisen riskiä lisää yksilötasolla Työterveyslaitoksen mukaan yksilön korkeat henkilökohtaiset tavoitteet, korostunut velvollisuudentunto ja korkea sitoutuminen työhön. Organisaation tasolla taas se määrittelee kuormittavat työolosuhteet riskitekijäksi. Myös ongelmanratkaisukeinojen vähäisyys

ristiriitatilanteissa yksilöllisellä tai yhteisöllisellä tasolla on Työterveyslaitoksen mukaan riskitekijä työuupumuksen kehittymiselle. Työuupumuksen riskitekijänä voi olla myös esimerkiksi työkavereiden tiivis yhteistyö, jossa toinen oireilee työuupumusta (Hakanen & Perhoniemi, 2012).

2.4 Työuupumuksen ennaltaehkäisy ja hoito

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen seuraavasti. Työnantaja on tarpeellisten toimenpiteiden kautta velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työn aikana. Tähän huolehtimisvelvoitteeseen liittyy myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Lisäksi työnantajalla on oltava terveellisyyden edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämistä varten ohjelma, jossa määritellään muun muassa työolojen kehittämistarpeita. Työnantajan on tämän lain mukaan myös järjestelmällisesti selvitettävä työstä, työajoista ja työolosuhteista aiheutuvia haittatekijöitä, joita voi olla työn kuormitustekijät, työntekijän ikä, sukupuoli ja ammattitaito sekä muut vastaavat seikat. Työturvallisuuslaki velvoittaa siis työnantajaa arvioimaan jatkuvasti työssä esiintyviä terveys- ja turvallisuusriskejä (Työterveyslaitos, 2019).

Liiallista kuormitusta ja työstressin syntymistä voi Työterveyslaitoksen mukaan ennaltaehkäistä seuraavilla toimilla: työlle on asetettava selkeitä tavoitteita, työnjako ja vastuut tulee olla selvillä, työ vaihtelee ja sitä saa tehdä myös itsenäisesti, työmäärä on sopiva ja omaan työhön voi vaikuttaa. Lisäksi on tarpeen panostaa myös muun muassa tiedonkulkuun liittyviin asioihin, työvälineiden toimivuuteen ja esimerkiksi tasapuoliseen esimiestyöhön. Työntekijän yksilöllinen vastuu omasta kuormittumisesta on myös tärkeää, ja stressituntemuksista tulisi olla herkästi yhteydessä esimieheen ja kollegoihin (Työterveyslaitos, 2020.)

Työturvallisuuskeskuksen (2020) mukaan haitallista kuormitusta voi hallita työpaikalla, ja työnantajan tulee määrittää asianmukaisia toimia haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisemiseksi. Organisaatioilla on keinoja tukea työhyvinvointia ja ehkäistä työstressiä takaamalla hyvät ja turvalliset työolosuhteet, joustamalla työajoissa, oikeanlaisilla kehityskeskustelukäytännöillä, sosiaalisilla toimilla (palaverikäytännöt), ammatillisen osaamisen seurannalla ja hyvään työkäyttäytymiseen velvoittamisella. Esimiestyöllä on myös Työturvallisuuskeskuksen mukaan merkittävä rooli kuormituksen ehkäisyssä. Hyviä

esimiestyön ominaisuuksia onkin heidän mukaansa muun muassa oikeudenmukainen päätöksenteko ja kohtelu, tuki ja kannustus, keskustelu, kysymällä johtaminen, aitous ja arvostava vuorovaikutus. Työturvallisuuskeskus velvoittaa myös jokaisen työntekijän huolehtimaan omasta työkuormituksestaan työn suunnittelulla ja ajantasaisella tilannekuvalla esimiehen kanssa. Myös omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja palautumisen varmistaminen ovat toimia, joita TTK velvoittaa jokaisen työntekijän pohtimaan.

Työuupumuksen ennaltaehkäisy on Aholan ja kumppaneiden (2018) mukaan toteutettu parhaiten silloin, kun työolosuhteita arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti ja epäkohdista näissä olosuhteissa pystytään keskustelemaan toimivien käytäntöjen kautta. Työnantajille on suositeltu heidän mukaansa toimintamalleja, joita laaditaan yhteistuumin tukemaan työkykyä. Niihin voidaan kirjata esimerkiksi hälytysmerkkejä työuupumuksesta sekä toimintaohjeita silloin kun näitä esiintyy jollain työntekijällä. Varhainen puuttuminen on kirjoittajien mukaan hyödyttävää, koska silloin päästään puuttumaan ongelman juureen, ja voidaan välttää haitallisten stressioireiden kehittyminen. Myös esimiesten koulutuksella on tässä merkittävä rooli, ja esimieskoulutuksen suuntaaminen henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden piiriin kuuluviin asioihin voi vähentää esimerkiksi sairauspoissaoloja tällä saralla (Ahola ym., 2018). Yksilötasolla työuupumuksen ennaltaehkäisy käsittää omasta palautumisesta huolehtimisen, ja esimerkiksi työaikojen noudattamiseen sekä terveellisiin elintapoihin tulee kiinnittää huomiota (Ahola ym., 2018).

Työuupumuksen hoidossa on olennaista Työterveyslaitoksen (2019) mukaan työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon ammattilaisen yhteistyö. Työntekijän on herkästi otettava yhteyttä esimieheen kuormittavan tilanteen pitkittyessä, ja myös haettava apua työterveyshuollosta, kun työkyky heikentyy. Työuupumuksesta toipuminen vaatii aina muutoksia yksilön omiin toimintatapoihin, ja myös työhön itseensä. Lähiesimiehellä on taas Työterveyslaitoksen mukaan tärkeä rooli kuormittumisongelman tunnistamisessa ja työntekijän huolien vakavasti ottamisessa. Ongelmista kannattaa puhua varhaisessa vaiheessa, jotta ne eivät pääse kasvamaan liian suuriksi. Esimiehen vastuulla on myös ohjata työntekijä työterveyshuoltoon, jos tällä on työkykyyn liittyviä ongelmia. Viimeisenä tässä kolmiossa työterveyshuollon ammattilainen tukee esimiehen toimintaa, ja huolehtii hoidon järjestämisestä. Työntekijän kokonaistilanteen selvittäminen, hoidontarpeen arviointi ja yksilöllisen tuen tarjoaminen on työterveyden ammattilaisen vastuulla, ja heillä on parhaat mahdollisuudet arvioida työuupumuksen esiintymistä, vaikka arviointia varten ei vielä yksiselitteisiä kriteerejä löydykään. Työterveyslaitoksen mukaan näiden kolmen toimijan

yhteistyöllä varmistetaan todellisten muutosten aikaansaanti tilanteeseen ja pystytään vahvistamaan työntekijän hyvinvoinnin edellytyksiä.

2.5 Työuupumuksen keskeisiä teorioita

Hobfoll ja kumppanit (2018) määrittelevät resurssien säilyttämisen teorian (engl. Conservation of Resources Theory) seuraavasti. Teoria alkaa ajatuksesta, jonka mukaan ihminen pyrkii hankkimaan, säilömään ja suojelemaan asioita, joita hän keskeisesti arvostaa. Näiden resurssien menettämällä on yksilölle suurempi merkitys kuin vastaavasti resurssien lisääntymisellä olisi samaisessa tilanteessa. Yksilölle aiheutuu stressiä teorian mukaan silloin, kun keskeiset resurssit ovat uhattuna, resursseja menetetään tai resursseja ei pystytä hankkimaan mittavista yrityksistä huolimatta. Hobfollin tutkijaryhmä tiivistääkin COR-teorian motivaatioteoriaksi, jonka ytimessä on pyrkimys selittää ihmisen käyttäytymistä evolutiiviseen malliin perustuen, jossa resurssien kerääminen ja säilyttäminen on elintärkeää henkiinjäämisen kannalta. Ihminen kerää keskeisiä resursseja (henkilökohtaiset vahvuudet ja sosiaaliset suhteet) vastatakseen stressiin ja myös rakentaakseen reservin näistä resursseista tulevia aikoja ajatellen (Hobfoll ym., 2018). Resurssien kerääminen henkilökohtaisella (taidot ja persoonallisuuden piirteet), sosiaalisella ja materiaalisella tasolla kehittää yksilöiden ja organisaatioiden kyvykkyyttä kohdata stressaavia haasteita (Hobfoll ym., 2018).

Hobfollin tutkimustiimi (2018) luonnehtii resurssien säilyttämisen teoriaa tärkeäksi kulmakiveksi stressin ymmärtämiselle organisaatioissa. Teoria ei näe heidän mukaansa stressaavia olosuhteita pelkästään tapahtumina vaan myös vaikeina ajanjaksoina pidemmällä ajanjaksolla tarkastellessa. Tästä esimerkkinä Hobfollin ryhmä esittää irtisanomisten tapahtumaketjun organisaatioissa, jossa itse irtisanomistilanne on vain yksi osa tapahtumista. Ennen irtisanomista tätä tapahtumaa odotetaan jännityksellä. Lisäksi myös itse irtisanomisten jälkeinen aika kuuluu tähän tapahtumaketjuun, ryhmä jatkaa. Tapahtumiin on vaikuttamassa myös objektiiviset tekijät kuten esimerkiksi uudelleentyöllistyminen, yksilön taitotaso ja irtisanomisten toteuttamistyyli (Hobfoll ym., 2018).

Resurssien säilyttämisen teorian neljä periaatetta näyttäytyvät teorian keksijän Stevan E. Hobfollin ja hänen kollegoidensa (2018) mukaan seuraavasti: resurssien menetys on yksilölle voimakkuudeltaan ja vaikutuksiltaan suurempi kuin resurssien lisääntyminen. Yksilön täytyy myös sijoittaa resursseja suojellakseen itseään resurssien menetykseltä, toipuakseen

resurssitappioista ja saadakseen lisää resursseja. Kolmanneksi resurssien vähyden hetkellä resurssien lisääntyminen tulee tärkeämmäksi ja arvokkaammaksi. Viimeisenä yksilön resurssien pienentyessä merkittävästi tämä ajautuu puolustukselliseen tilaan, ja voi toimia irrationaalisesti.

Seuraukset taas esittäytyvät teorian keksijän Hobfollin ja tämän kumppaneiden mukaan seuraavalla tavalla: enemmän resursseja omaavilla on paremmat mahdollisuudet myös kerätä resursseja, ja he kestävät resurssien menetyksiä paremmin (tämä toimii myös toisinpäin, eli esimerkiksi organisaatiot, joilla on heikot resurssit ovat haavoittuvampia resurssien menetyksille, ja niiden on myös vaikeampi kerätä lisää resursseja). Tämä voi näkyä esimerkiksi enemmän resursseja omaavalla henkilöllä tai organisaatiolla parempana toipumisena takaiskuista. Toisena resurssien menetyksistä voi muodostua yksilölle tai organisaatiolle haitallinen kehä, koska teorian mukaan resurssien menetys on voimakkaampi kuin niiden lisääntyminen. Tällöin jokainen takaisku tai negatiivinen tapahtuma on yhä vaikeampi kohdata, kun yksilön resurssit vähenevät prosessin aikana. Kolmanneksi resurssien lisääntyminen on voimakkuudeltaan pienempi ja hitaampi prosessi, ja resurssien kertyminen on tässä suhteessa hitaampaa kuin niiden menettäminen. Tämän vuoksi yksilöllä tai organisaatiolla voi kestää huomattavasti enemmän aikaa kerätä resursseja takaisin takaiskujen tai stressaavien tapahtumien jäljiltä.

COR-teorian ulottuvuutta voidaan laajentaa resurssien suojelemisen, lisäämisen ja säilyttämisen lisäksi resurssien vaihtoon (Hobfoll ym., 2018). Westman (2001) esittää tähän liittyen crossover- eli ristikkäissiirräntämallin, ja laajentaa Bolgerin ja kumppaneiden (1989) teoriaa stressin siirtymisestä. Tässä mallissa hän kuvaa stressin siirtymistä puolisoiden välillä parisuhteessa ja tämän siirtymisen vaikutuksia myös työpaikalle. Westmanin (2001) crossover-mallissa stressin siirtyminen on dyadinen prosessi, jossa ristikkäissiirräntä voi tapahtua kolmella eri tavalla: suorassa ristikkäissiirräntässä, epäsuorassa ristikkäissiirräntässä ja näennäisessä ristikkäissiirräntässä. Ensimmäisenä mainitussa toisen osapuolen stressi parisuhteessa herättää toisessa empatiareaktion, joka nostaa vastavuoroisesti myös toisen osapuolen kuormitustasoa. Toisessa vaihtoehdossa taas tietyt välittäjänä toimivat mekanismit vaikuttavat kokemusten siirtoon ja näistä esimerkkinä on puolisoiden kommunikointi, jolla voi olla vaikutusta kuormitustasojen nousuun (jos kommunikointityyli ei esimerkiksi miellytä toista osapuolta suhteessa). Viimeisessä vaihtoehdossa yhteiset stressaavat tekijät samassa ympäristössä nostavat suhteessa molempien stressi- ja kuormitustasoa mutta kausaalisuutta ei esiinny (esimerkiksi talousvaikeudet). Alkuperäinen

määritelmä ristikkäissiirrännästä tarkastelee erityisesti stressi- ja kuormitustekijöitä, ja tutkimus on näiden kannalta keskittynyt esimerkiksi työuupumuksen ja ahdistuneisuuden ristikkäissiirrännään (Hobfoll ym., 2018). Westmanin mallissa aikaisempi ristikkäissiirrännän tutkimus yhdistyy työstressin tutkimukseen ja se pohjaa näkökulmansa myös Kahnin ja kumppaneiden (1964) rooliteoriaan (Westman, 2001). Rooliteorian näkemysten avulla Westman laajentaa mallillaan ristikkäissiirrännän käsittämään myös organisaatioissa tapahtuvia siirtymiä: jokainen työyhteisön jäsen on linkittyneenä toiseen, ja muutos toisessa jäsenessä vaikuttaa myös toiseen jäseneseen (Westman, 2001). Näin ollen samassa työympäristössä toimivat organisaation jäsenet voivat aloittaa stressin ristikkäissiirrännäketjun ja tämän ketjun alku voi juontaa juurensa joko työpaikalle tai jonkun työntekijän kotioloihin (Westman, 2001).

Ristikkäissiirrännän tutkimusta on Westmanin (2001) mukaan tehty aiemmin esimerkiksi parisuhteissa, joissa puoliso on työskennellyt vanginvartijana tai muussa vaativassa ammatissa. Näiden tutkimusten tulokset indikoivat hänen mukaansa vaativien ammattien stressaavan vaikutuksen jopa tuplaantuvan ammatin luonteen vuoksi, ja näin ollen vaikuttavan yksilöön ja tämän perhe-elämään. Tässä Westman kehottaakin organisaatioita tarkkaavaisuuteen sen suhteen, miten paljon stressaavat ammatit tekijöiltään vaativat. Ristikkäissiirrännän mallia voidaan laajentaa myös positiivisten tapahtumien ja tunteiden siirtymiseen siinä missä negatiivistenkin (Westman, 2001).

Suomessa on tehty tutkimusta Hakasen ja Perhoniemen (2012) toimesta työuupumuksen tartumisesta hammaslääkäri-hammashoitaja-työpareilla. Tutkimuksessa tarkasteltiin millaisissa olosuhteissa työuupumus ja vastavuoroisesti työn imu siirtyivät yhdessä työskentelevien työkaverien välillä. Tutkimus osoitti, että molemmat, sekä työn imu, että työuupumus siirtyivät työparilta toiselle. Työn imu siirtyi ystävällisen ja huomaavaisen käyttäytymisen välityksellä molemmiin suuntaisesti, kun taas työuupumusoireilu siirtyi sitä todennäköisemmin mitä tiiviimpää ja laadukkaampaa yhteistyö oli. Tutkijoiden mukaan heidän tutkimuksensa tulos korostaa työuupumuksen ennaltaehkäisyn merkitystä. Tämä sen vuoksi, koska työkavereiden tiivis yhteistyö on riskitekijä myös työkaverin työuupumukselle, varsinkin jos toinen työntekijä oireilee runsaasti. Yhteistyö muodostaa heidän mukaansa siis pohjan myös sosiaaliselle uupumiselle.

2.6 Työuupumuksen lähestyminen diskursiivisesti

Sana diskurssi juontaa juurensa ranskan sanaan ”discours”, jolla tarkoitetaan puhetta, esitelmää sekä juttelua ja ranskan kieleen tämä sana on tullut latinan sanasta ”discursus”, jolla viitataan ympäriinsä juoksemiseen (Pietikäinen & Mäntynen, 2009).

Pietikäinen ja Mäntynen (2009) sanovat diskurssianalyysin saavan jokaisella alalla omia erityispiirteitä, mutta kaikilla diskurssintutkijoilla on yhteisenä tekijänä kiinnostus merkityksen sosiaaliseen rakentumiseen. Yhdistävänä piirteenä on heidän mukaansa myös kiinnostus mikrotason ja makrotason yhtäaikaisen läsnäolon tapoihin kielenkäytössä. Diskurssianalyttisen kentän osat, traditiot ja kysymyksenasettelut ovat poikkeavia toisistaan, mutta samalla myös tukevat toinen toistaan (Pynnönen, 2013). Monien yhtäaikaisten näkökulmien esiintyminen diskurssianalyysiin antaa joillekin näkökulmille paremman mahdollisuuden soveltua tiettyyn tilanteeseen mutta mikään näistä lähestymistavoista ei ole absoluuttisen oikea (Gee, 2010).

Kieltä voidaan käyttää kommunikointiin ja informaationvälitykseen sanomalla asioita, mutta sillä on myös muita funktioita ihmisten elämässä. Kieli antaa meille mahdollisuuden myös olla ja tehdä asioita ja näin aina tehdäänkin kieltä käytettäessä. Esimerkkejä kielen käytöstä ja samanaikaisesta toiminnasta ovat muun muassa lupaaminen toiselle, kokousten avaaminen ja kiistely politiikasta. Kieli antaa meille mahdollisuuden myös olla jotain ja tästä esimerkkinä on asiantuntijana puhuminen tai pelkästään Matti Meikäläisenä jonkin asian sanominen. Kielenkäytössä esiintyy siis tärkeitä yhteyksiä sanomisen (toisen informointi), tekemisen (toiminta) ja olemisen (identiteetti) välillä (Gee, 2010.)

Nyky-yhteiskunnassa kieli on kasvattanut merkitystään, ja sitä käytetään päätöksenteossa sekä muissa keskeisissä yhteiskunnan toiminnoissa. Tähän liittyen termi lingvistinen käänne tarkoittaa sekä kielen keskeisyyden korostumista eri tieteenaloilla että laajaa yhteiskunnallista muutosta kielen aseman keskeisyyden suhteen (Pietikäinen, 2008.) Tähän käänteeseen on ollut vaikuttamassa sosiaalisen konstruktionismin vahvistuminen humanistisessa ja yhteiskunnallisessa tutkimuksessa. Sosiaalisella konstruktionismilla ja diskurssintutkimuksella on sama näkökulma todellisuuden rakentumiselle sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa tärkeää roolia näyttelee kieli ja muut semioottiset merkkijärjestelmät (Pietikäinen & Mäntynen, 2009.) Tutkimuksellisenä viitekehyksenä

sosiaalinen konstruktionismi näkee siis sosiaalisen todellisuuden rakentuvan juuri sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) ja tutkimusmenetelmänä diskurssianalyysi pohjaa ajatuksensa tähän viitekehykseen (Pietikäinen & Mäntynen, 2009).

Jokinen ja kumppanit (2016a) määrittelevät diskurssianalyysin teoreettisen viitekehyksen rakentumisen viiden eri lähtöoletuksen kautta: kielenkäytöllä on sosiaalista todellisuutta rakentava luonne, useita rinnakkaisia ja keskenään kilpailevia merkityssysteemejä on olemassa, merkityksellinen toiminta on kontekstisidonnaista, toimijat kiinnittyvät merkityssysteemeihin ja kielenkäytöllä on seurauksia tuottava luonne. On heidän mukaansa tutkimusongelmasta riippuvaista, miten merkittävän aseman nämä lähtökohdat tutkimuksessa saavat. Lyhyesti kuvattuna kirjoittajat tarkoittavat näillä lähtökohdilla seuraavaa.

Kielenkäytön sosiaalista todellisuutta rakentavalla luonteella he kuvaavat kielenkäytön käytännöksi, jolla ei pelkästään kuvata maailmaa vaan sen nähdään myös merkityksellistävän ja samalla sekä rakentavan, uusintavan että muuntavan meidän sosiaalista todellisuuttamme. Kielenkäytön kautta ihmiset merkityksellistävät ne kohteet, joista puhuvat ja kirjoittavat, tutkijat lisäävät. Useat rinnakkaiset merkityssysteemit taas tarkoittavat heidän mukaansa sosiaalisen todellisuuden hahmottumista moninaisena kenttänä, jossa esiintyy myös keskenään kilpailevia systeemejä. Toiminnan kontekstuaalisuus on Jokisen ja kumppaneiden mukaan diskurssien tuottamista, uusintamista ja muuntamista sosiaalisten käytänteiden kautta, joten näin ollen tilanne, jossa diskurssi esiintyy, nähdään aineistoa rikastuttavana.

Toimijoiden kiinnittyminen merkityssysteemeihin taas tarkoittaa, että diskurssianalyysissä ei kirjoittajien mukaan ole tarkastelun keskeisimpänä kohteena yksilö vaan sosiaaliset käytännöt. Tällöin tarkastelussa keskitytään kielenkäyttöön erilaisissa tilanteissa ja laajempiin merkityssysteemeihin. Tässä lähtökohdassa korostuu myös toimijaulottuvuudet, eli identiteetit, subjektipositiot ja diskurssin käyttäjät. Näiden käsitteiden kautta voidaan sama ihminen nähdä esittämässä monenlaisia, keskenään ristiriitaisiakin versioita asioista eikä huomiota kiinnitetä ainoastaan yhteen versioon vaan versioiden moninaisuuteen. Esimerkiksi identiteetin käsitteen tutkijat selittävät muotoutuvan omanlaisekseen kussakin diskurssissa, ja näin ollen vaikkapa veistä kädessään pitävä ihminen voi määrittyä heidän mukaansa joko kirurgiksi tai murhaajaksi. Viimeisenä kielenkäytön seurauksia tuottavalla luonteella kirjoittajat tarkoittavat kielen funktionaalisuutta eli mitä kielenkäyttäjä ilmaisuillaan tekee ja tuottaa. Yksittäisellä lausahduksella voidaan siis rakentaa vaikkapa tietynlaista kuvaa puhujasta sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa.

Suonisen (2016) mukaan diskurssianalyysia tehdessä kiinnostus kohdistuu kielenkäytön vaihtelevaan, moniääniseen, ja ristiriitaiseenkin maailmaan sekä sen rikkauteen. Kielenkäytön vaihtelevuuden kautta ihmiset tuottavat hänen mukaansa erilaisia funktioita eli kielenkäytön mahdollisia seurauksia. Tämän vaihtelevuuden tulkinta tapahtuu suhteessa erilaisiin merkityssysteemeihin eli diskursseihin tai repertuaareihin, Suoninen lisää. Aineiston toimijat tukeutuvat hänen mukaansa näihin merkityssysteemeihin sekä vuorovaikutustilanteeseen, joissa kielenkäytön funktioita tuotetaan. Tutkimuksessa pyritäänkin löytämään merkityssysteemeitä ja kielenkäytön funktioita vahvasti aineistoon nojaten (Suoninen, 2016). Aineistolähtöisyys korostuu myös tässä tutkimuksessa ja siltä osin tutkimuksen tekijällä onkin suuri vastuu aineistossa pysyttelemisessä ja ennakkokäsitysten sekä teorian poissulkemisessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Pyrin kuitenkin refleктоimaan mahdollisimman hyvin valintojani tässä tutkimuksessa ja arvioimaan tutkimuksen pätevyyttä, jotta lukija saa kattavaa tietoa tutkimuksen taustoista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Käsillä olevan tutkimuksen yhteydessä käytän merkityssysteemeistä nimitystä diskurssit. Jokinen ja kumppanit (2016a) näkevät diskurssin ja repertuaarin käsitteet läheisiksi sukulaisiksi, ja olennaista ei ole kumman käsitteen tutkimukseen valitsee, vaan miten se tutkimuksessa määritellään. Diskurssin käsite sopii kuitenkin heidän mukaansa paremmin muun muassa institutionaalisten sosiaalisten käytänteiden tarkasteluun, joten katson sen sopivan hyvin myös tähän tutkimukseen.

Teoriaosuudessa on määritelty, että työuupumuksen riskitekijöitä on lähestytty tutkimuksen saralla pääasiallisesti yksilön ominaisuuksina. Tämän tutkimuksen osalta työuupumuksen riskitekijät pyritään näkemään yksilön ominaisuuksien lisäksi myös työyhteisön käytäntöinä sekä puhetyyleinä henkilöstön välillä. Ne nähdään siis myös ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, jossa ne heijastelevat samalla työyhteisöjen käytäntöjen vaikutuksia yksittäisen työntekijän suhtautumiseen kuormitukseen liittyviin asioihin. Kuten edellä olevissa kappaleissa on mainittu, näiden ilmiöiden tutkimiseen soveltuu parhaiten diskursiivinen näkökulma. Resurssien säilyttämisen teoria ja erityisesti ristikkäissiirännän malli näkevät myös työuupumuksen ja kuormitustekijät ihmisten välisenä ilmiönä. Näin ollen näiden teorioiden vertaaminen tutkimuksen tuloksiin laajentaa tutkimuksen näkökulmaa entisestään.

Tutkimuskysymyksinä tässä tutkimuksessa on: 1. millaisia diskursseja Oulun poliisilaitoksen henkilöstö käyttää työuupumuksen riskitekijöistä puheessaan ja 2. millaisia yhteisöllisiä ja yksilöllisiä seurauksia diskursseilla voi olla työyhteisössä.

3 AINEISTO

3.1 Oulun poliisilaitos ja tutkimuksen alkumetrit

Oulun poliisilaitos on yksi Suomen poliisilaitoksista yhdessä kymmenen muun poliisilaitoksen kanssa. Oulun poliisilaitos palvelee asiakkaitaan Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan alueella 15 eri poliisiasemalla. Poliisilaitosta johtaa poliisipäällikkö Sauli Kuha (tutkimuksen julkaisuhetkellä uudeksi määräaikaiseksi poliisipäälliköksi nimitetty Mika Heinilä) (Poliisi, 2020.) Oulun poliisilaitos on ollut viime vuosina polttopisteessä erilaisten sisäilmaongelmien vuoksi ja aiheesta on käyty tiivistä debattia julkisuudessa (ks. esim. Ylen uutiset, 2018 ja 2019). Aiheesta on myös alkanut ilmestymään tutkimuksia (mm. Nuorala, 2019; Hyvönen & Syrjälä, 2019). Keskiössä debatissa on ollut poliisilaitoksen Rata-aukiolla sijainneen poliisitalon sisäilmaongelmat, jotka kärjistyivät vuoden 2016 syksyllä poliisitaloon tehtyyn peruskorjaukseen. Tämän jälkeen peruskorjauksen sekä henkilöstön sisäilmaoireiden syy-yhteydestä on käyty tiivistä keskustelua. Ongelmat eivät ole rajautuneet pelkästään Rata-aukion poliisitaloon vaan myös tällä hetkellä pääpoliisiasemana toimiva Hiukkavaaran toimitila on ollut sisäilmaongelmien vuoksi keskustelun aiheena. Oulun poliisilaitoksen Oulussa toimiva henkilöstö onkin ollut jo jonkin aikaa hajaantuneena usealle eri poliisiasemalle. Myös kiinniottilat ovat sijainneet jo vuodesta 2017 asti Haukiputaalla moduulirakenteisessa poliisivankilassa. Tulevaisuudessa poliisilaitoksen henkilöstöä on suunniteltu siirrettäväksi Oulun Elektroniikkatielle, ja uutta poliisitaloa on arvioitu valmistuvaksi aikaisintaan vuonna 2024 (Kaleva, 2019).

Tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valitsin yllä mainitun Oulun poliisilaitoksen. Olen työskennellyt kyseisessä organisaatiossa yli kymmenen vuoden ajan. Tämä näyttäytyi omalle kohdalle poliisilaitosta valitessa sekä hyötynä että haittana. Vuosien kokemuksen myötä pystyn todennäköisesti näkemään Oulun poliisilaitoksen toiminnasta organisaationa tutkimusaiheeseen liittyviä seikkoja helpommin mutta toisaalta lähellä tutkittavaa organisaatiota pitkään olleena objektiivisuusseikat nousevat aina pohdinnan aiheeksi. Lähdin kuitenkin tekemään tätä tutkimusta mahdollisimman objektiivisella asenteella, ja eläydyin tutkijan rooliin intensiivisesti. Tässä hyödytti myös tutkimusta aloittaessa pitkältä opintovapaalta palaaminen, ja täysin uusiin työtehtäviin astuminen. Henkilöstö ja organisaatio oli muuttunut opintovapaalla viettämieni vuosien aikana, ja näin ollen ulkopuolisen roolin

ottaminen oli helpompaa. Tarkoitus oli tutkimuksessa nähdä myös Oulun poliisilaitos isommassa kuvassa tutkittavan aiheen suhteen, eikä esimerkiksi perehtyä vain omaan aikaisempaan yksikköön. Tutkimuksen objektiivisuuskysymyksiä käsitellen myöhemmin myös tutkimuksen luotettavuutta kuvaavissa osioissa.

Organisaatiossa työskentelevälle tutkimusluvan hakeminen ja muiden tutkimusta alustavien toimenpiteiden suorittaminen kävi suhteellisen helposti, ja tässä yhteydessä otinkin yhteyttä Sirpa Paakkariin, joka työskentelee henkilöstön kehittämispäällikkönä Oulun poliisilaitoksella. Paakkari lupautui lähtemään tutkielmaani liittyvien asioiden yhteyshenkilöksi ja tämä helpotti käytännön toimissa poliisilaitoksen suuntaan. Pidimme useita alustavia palavereita, joissa muun muassa suunniteltiin aineiston keruuseen ja valikointiin liittyviä asioita sekä pohjustettiin tulevaa tutkimustyötä.

3.2 Aineistonkeruu

Yhtenä osana aineistoa tutkimuksessa toimii Oulun poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan kokous, joka pidettiin 17.12.2019. Erilaiset kokoustallenteet soveltuvat hyvin diskurssianalyysin aineistoksi, ja erityisen rikkaan aineistosta tekee sen vuorovaikutuksellinen luonne (Suoninen, 2016). Poliisilaitoksella tulee olla perustettuna työsuojelutoimikunta, jonka jäsenmäärä tulee olla vähintään kahdeksan henkilöä. Toimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa ja loput henkilöstöä. Toimikunnan jäsenillä on oltava tarvittava määrä varajäseniä. Erillisinä työnantajan edustajina toimikunnassa toimii työsuojelupäällikkö ja turvallisuuspäällikkö, joita ei lasketa työnantajan edustajien lukumäärään. Myöskään työsuojelualtuutettua ei lasketa pakolliseen toimikunnan lukumäärään. Työsuojelutoimikunta valitsee keskuudestaan toimikauden ajaksi puheenjohtajan sekä varapuheenjohtajan. Itse kokous pidetään tarpeen mukaan mutta vähintään neljä kertaa vuodessa.

Työsuojelutoimikunnan tehtäviin kuuluu muun muassa: toimia viraston ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä työsuojelua koskevissa asioissa, osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, perehtyä työn turvallisuutta ja terveyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja seurata niiden kehitystä, seurata tapaturma- ja terveystilannetta sekä kehittää työn turvallisuutta ja terveyttä edistäviä toimintatapoja (Poliisihallitus, 2018.)

Työsuojelutoimikunnan kokouksen kesto oli 2 tuntia 30 minuuttia ja siihen osallistui 20 henkilöä eri poliisilaitoksen yksiköistä. Kaikille osallistujille oli kerrottu ennen kokouksen

alkua kokouksen nauhoittamisesta sekä tehtävästä tutkimuksesta. Kerroin toimikunnan jäsenille myös tutkimusaineiston hävittämisestä käytön jälkeen, ja kaikkien osallistujien anonymisoinnista aineiston litteroinnin suhteen. Korostin osallistujille myös luottamuksellisuuteen liittyviä seikkoja, ja kerroin, että heillä on mahdollisuus keskeyttää nauhoitus missä vaiheessa tahansa, jos he kokevat aiheen olevan liian arkaluontoinen tai henkilökohtainen. Kävin myös aikaisemmin syksyllä 2019 yhdessä toimikunnan kokouksessa tarkkailemassa kokouksessa käsiteltyjä asioita, ja pohdin samalla kokouksen soveltuvuutta tutkimukseni aineistoksi. Kokouksessa käsiteltiin runsaasti työsuojeluun, työhyvinvointiin ja henkilöstön kuormitukseen liittyviä asioita poliisilaitoksella, joten katsoin sen sopivaksi foorumiksi aineiston keräämiseen.

Toisena osana aineistoa tutkimuksessa on neljä yksilöhaastattelua Oulun poliisilaitoksen henkilöstölle. Myös haastattelut sopivat diskurssianalyysiin hyvin (Suoninen, 2016). Haastattelut suoritin teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa ei ole ennalta määritelty tarkasti haastattelukysymyksiä, vaan tutkija voi määrittää haastattelussa käsiteltävät, tutkimukselle keskeiset teemat eli aihepiirit (Hyvärinen, 2017; Eskola ym., 2018). Tässä tutkimuksessa haastattelulomakkeessa oli kaksi pääteemaa: työuupumukselle altistavat tekijät työssä sekä työyhteisö ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen. Näiden teemojen lisäksi käytössä oli haastattelulomakkeella tukikysymyksiä teemojen alapuolella. Teemahaastattelussa on yleensä käytössä jonkinlainen tukilista käsiteltävistä asioista mutta ei läheskään aina valmiita kysymyksiä (Eskola ym., 2018). Katsoin tukikysymysten kuitenkin helpottavan varsinaista haastattelua, ja niistä pystyi valitsemaan tilanteen mukaisesti oikeita lisäkysymyksiä pääteemoja tukemaan.

Valitsin teemahaastattelun, koska halusin pitää keskustelun haastattelussa suhteellisen avoimena, mutta säilyttää samanaikaisesti jonkinlaisen punaisen langan, jonka varassa haastatteluissa edetään. Teemahaastattelu on kaikessa avoimuudessaan suhteellisen strukturoitu vaihtoehto ja siinä painottuu tutkimuksen kannalta tärkeät teemat, joista johdetaan myös kysymyksiä haastattelun kulkua ajatellen (Hyvärinen, 2017). Teemojen muodostamisessa voi Eskolan ja kumppaneiden (2018) mukaan käyttää seuraavia keinoja: intuition perusteella määritellään yleiset teemat, käytetään kirjallisuutta teemojen suunnittelussa tai johdetaan teemat teoriasta. Olennaista heidän mukaansa on kuitenkin muistaa teemoja suunnitellessa tutkimusongelma, joka oikeuttaa kysymysten esittämiseen. Käytin haastattelurungon suunnittelussa näistä vaihtoehtoista kaikkia, ja pyrin tuottamaan teemoilla ja lisäkysymyksillä sellaisen haastattelulomakkeen, joka tarjoaisi toivon mukaan

mahdollisimman rikasta puhetta ja aineistoa tutkimukseen. Myös Eskola ja kumppanit (2018) suosittelivat kaikkien näiden keinojen käyttöä, jotta teemat perustuvat teoreettiselle esiyymmärrykselle, mutta samanaikaisesti myös poikkeaville tulkinnoille jää tilaa.

Toivoin haastatteluista keskustelunomaisia (Eskola ym., 2018) ja pyrin kaikella valmistautumisella takaamaan sen, että haastattelutilanteista tulisi mahdollisimman luontevia. En halunnut myöskään, että oma rooli haastattelussa olisi ainoastaan kysymyslistan tuijottamisessa (Eskola ym., 2018) vaan pyrin siihen, että teemat olisivat mahdollisimman hyvin muistissa ennen haastatteluita. Tämä takaisi haastattelussa mahdollisimman pitkälle ”paperittomuuden”. Oma työhistoriani sisältää vuosien kokemuksen erilaisista haastattelu- ja kuulustelutilanteista, joten en tämän takia jännittänyt suuresti itse haastattelutilanteita etukäteen. On kuitenkin eri asia tehdä tieteellistä tutkimusta kuin kuulustella esimerkiksi rikoksesta epäiltyä. Nämä haastattelut tehtäisiin vielä omille kollegoille, joista moni on myös kuulustelutilanteiden ammattilainen. Tämä seikka aiheutti ehkä jonkinlaista tervettä jännittyneisyyttä ennen haastattelutilanteita mutta pääasiallinen tunne valmistautumisen osalta oli innokkuus.

Yksilöhaastattelut ja niiden valmistelu toteutettiin seuraavalla tavalla: Oulun poliisilaitoksen Oulun alueen henkilöstö (Oulu, Haukipudas, Muhos) jaettiin neljään ryhmään, jotka olivat 1. poliisit 2. vartijat 3. siviilivirassa oleva lupapuolen henkilöstö ja 4. muu henkilöstö. Poliisilaitoksella työskentelee poliisien lisäksi vartijoita, jotka toimivat esimerkiksi kiinniotettujen vartiointiin liittyvissä tehtävissä. Lisäksi poliisilaitoksella toimii lupapuolen henkilöstössä toimisto- ja lupasihteereitä sekä lupaesimiehiä. He palvelevat kansalaisia muun muassa ajolupiin liittyvissä asioissa. Muussa henkilöstössä toimii eri alojen asiantuntijoita ja esimerkiksi henkilöstösihteereitä (Poliisi, 2020.) Näin ollen nämä neljä henkilöstöryhmää edustavat kattavasti koko poliisilaitoksen henkilöstöä, ja heidän haastattelullaan voisi saada myös suhteellisen laajan kuvan poliisilaitoksen henkilöstön asennoitumisesta tutkittavaan aiheeseen.

Jokaisesta henkilöstöryhmästä koostettiin Kieku-henkilöstöhallinnon järjestelmään lista, joka oli aakkosjärjestyksessä ja numeroituna. Listassa oli kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvat henkilöt virkanimikkeiden mukaan. Valitsin näkemättä listoja jokaisesta listasta umpimähkään numerot ja Sirpa Paakkari kertoi tuon numeron perusteella henkilöiden nimiä haastateltaviksi. Ensimmäisellä valintakerralla haastateltavia valittiin jokaisesta ryhmästä kaksi, joista ensimmäisenä valituille lähti haastattelukutsu ensimmäisenä. Halusin arvontamenettelyllä varmistaa, että haastattelujen otanta edustaisi mahdollisimman

objektiivisesti koko poliisilaitoksen henkilöstöä, enkä omalla valinnallani aiheuttaisi valittavaan joukkoon minkäänlaista subjektiivista jäsenystä. Tämä poikkeaa hieman tyyppillisestä laadullisen tutkimuksen haastatteluotannasta mutta halusin toteuttaa valinnan näin oman tutkijapositioni vuoksi. Tiedostin myös, että yksi haastateltava jokaisesta ammattiryhmästä ei muodostaisi kokonaisuudessaan isoa otantaa henkilöstöstä mutta tätä suuremman otannan tekeminen paisuttaisi taas kokousaineiston kanssa tutkimuksen aineiston helposti liian suureksi. Tämän lisäksi tiedossa oli myös, että esimerkiksi muun henkilöstön ryhmässä oli edustajia useista eri ammattiryhmistä, jolloin arvonnassa kuka tahansa heistä voisi valikoitua haastateltavaksi. Tämä jättäisi muut ammattiryhmät pois haastateltavista. Perimmäinen tarkoitus oli kuitenkin saada kuvaa poliisilaitoksen henkilöstön kokonaisuudesta haastatteluja ajatellen, joten en pitänyt tätä liian rajoittavana tekijänä tutkimuksen kannalta.

Haastattelukutsussa oli kerrottu haastateltaville tutkimukseen liittyvää pohjatietoa sekä lisäksi arvonnasta, jossa heidän nimensä oli noussut esiin. Haastateltaville tehtiin kutsussa tietäväksi, että he olivat ammattiryhmänsä edustajat tutkimuksessa, ja heidän haastattelunsa antaisi tutkimukseen arvokasta tietoa. Kutsussa painotettiin haastattelun luottamuksellisuutta ja anonyymiyttä sekä haastattelun keskeyttämismahdollisuutta missä vaiheessa tahansa. Haastattelun arvioitu kesto oli myös kerrottu kutsussa. Haastateltaville annettiin noin kaksi viikkoa aikaa vastata kutsuun sähköpostitse sekä kysyä mahdollisia kysymyksiä tutkijalta.

Ensimmäisenä ammattiryhmistä sain vastauksen muun henkilöstön edustajalta, ja hän suostui haastatteluun. Kaksi seuraavaa haastateltavaa sain vartijoiden ja lupahenkilöstön ryhmistä, mutta näissä haastatteluun suostui vasta toinen arvottu haastattelukandidaatti. Viimeisenä poliisien ryhmästä sain haastateltavan vasta uuden arvontakierroksen kautta, jossa arvottiin kolme uutta kandidaattia samalla metodilla kuin aiemmin. Näistä kolmesta ensimmäisenä kutsuttu suostui haastatteluun. Hienoinen vastahakoisuus kutsuihin vastaamiseen saattaa kertoa jotain aiheen sensitiivisistä luonteesta, ja pohtia voi myös sitä, onko kollegan haastateltavaksi suostuminen hankalampaa kuin organisaation ulkopuolelta tulevan haastattelijan.

Haastatteluajoista sopimisen sekä muut käytännön toimet pyrin tekemään haastateltavien kanssa sähköpostilla ja sain luvan esimieheltäni käyttää virka-aikaa haastatteluiden tekemiseen. Itse haastattelutilanne järjestettiin kaikkien haastateltavien kanssa niin, että kukaan ulkopuolinen ei huomaa haastateltavan tutkimukseen osallistumista. Koin tutkimusta tehdessäni tärkeänä, että haastateltavien anonyymiteetti ja tutkimuksen luottamuksellisuus säilyisi ja tämän pyrin tekemään selväksi myös haastateltaville. Myös hyvä tieteellinen

käytäntö edellyttää tutkimusta tehtäessä, että tietosuoja koskevat kysymykset on otettu huomioon (TENK, 2012). Kerroin kaikille haastateltaville, että haastattelun voisi keskeyttää missä vaiheessa tahansa, jos haastateltava näin haluaisi, ja myös tutkimukseen osallistumisen voisi keskeyttää vielä haastattelun jälkeen, jos haastateltava tulisi toisiin ajatuksiin. Annoin kysymyslomakkeen haastateltavalle nähtäväksi ennen haastattelua, jos haastateltava näin halusi. Etukäteen en lähettänyt kenellekään kysymyksiä. Kaikki haastattelut suoritettiin virkaajalla. Haastattelun kestot olivat 30 minuutista 50 minuuttiin.

Aineisto tallennettiin äänitiedostoiksi Olympus VN-540PC muistiosanelimella. Jokaisen aineiston osan äänittämisen jälkeen litteroin sen mahdollisimman nopeasti tekstimuotoon. Ruusujärven ja Nikanderin (2017) mukaan diskurssianalyyssissä litterointikäytännöt vaihtelevat väljemmästä puheen pääsisällön kuvaavasta litteroinnista tarkempaan purkuun, jossa tavoitetaan puheen nyanssit. Heidän mukaansa litterointitarkkuuden määrittää suurimmaksi osin tutkimuskysymys, ja miten tarkasti esimerkiksi haastateltavan puhetta halutaan analysoida. Ylitarkkaa litterointia tulee kirjoittajien mukaan myös välttää. Katsoin riittäväksi litteroida sekä haastattelut että kokouksen sisällön sanatarkasti ottaen huomioon kuitenkin täytesanat, jos haastattelutilanteen kuvaus sitä edellytti. Lisäsin litterointiin myös, jos esimerkiksi lausahdukseen liittyi naurua tai muuta elehtimistä. Tarkempaan litterointiin liittyvät puheen painotukset, päällekkäispuhe ja intonaatio jäivät siis aineiston litteroinnista pois. Todettakoon, että kokouksessa päällekkäispuhetta esiintyi muutenkin vähän. Haastattelujen osalta litteroin ne tekstiksi kokonaisuudessaan mutta työsuojelutoimikunnan kokouksesta jätin esimerkiksi kokousprotokollaan ja tiettyihin tilastoihin sekä salassa pidettäviin poliisilaitoksen sisäisiin asioihin liittyvät osiot pois. Tutkimuskysymys määrittelee pitkälti myös aineiston rajaamista koskevat asiat litteroinnissa (Ruusuvuori & Nikander, 2017), ja näin ollen tutkimuskysymyksen kannalta epärelevantit kohdat oli mahdollisuus jättää jo litterointivaiheessa pois. Litteroitua aineistoa kertyi analyysia varten kaiken kaikkiaan 73 sivua.

Litteroidussa aineistossa kokouksen osalta henkilöitä edustavat lyhenteet k ja juokseva numero osanottajien mukaan. Haastateltavien osalta taas heidät on nimetty litteroinnissa h-kirjaimella ja juoksevalla numeroinnilla. Juokseva numerointi on lisäksi ollut sekä haastatteluissa että kokousaineistossa satunnainen eikä tietyn järjestyksen mukaan menevä. Näin yksittäistä puhujaa on mahdotonta päätellä aineistosta. Kysymyksiä esittävä tutkija on lyhennetty t-lyhenteellä. Näin aineistossa esiintyvät puhujat eivät ole kysymysten esittäjää lukuun ottamatta missään muodossa tunnistettavissa ulkopuolisille litteroinnin jälkeen, ja vain

tutkija tietää mihin puhujaan lyhenteet viittaavat. Itse tekstissä nimet ja paikkojen nimet (toimitilat, yksiköt, ryhmät) on myös muutettu jo litterointivaiheessa, jotta litteroituun tekstiin ei tulisi enää tunnistettavia tietoja tutkimukseen osallistuvista henkilöistä (ks. esim. Nikander, 2010).

3.3 Aineiston analyysi

Lähdin etsimään diskursseja tutkimuksen aineistosta lukemalla ensin sen useita kertoja läpi. Tässä yhteydessä sain tuntumaa aineistoon myös litteroituna versiona sillä olinhan aiemmin litteroinnin aikana kuunnellut aineistoa satoja kertoja edestakaisin äänitteeltä. Tarkastelin aineistoa löytääkseni sieltä muun muassa ristiriitaisuuksia puhetavoissa, eroja tyyleissä puhua tietyistä asioista ja yhtäläisyyksiä tiettyjen teemojen suhteen. Lähdin hakemaan aineistosta myös merkityksiä, joita työuupumukselle annettiin. Laitoin aineistoon merkin, kun osuin tällaisen sanan, lausahduksen tai kappaleen kohdalle. Aloin myös tässä vaiheessa jo luoda tekstinkäsittelytiedostoja, joihin vein näitä aineistossa esiintyneitä ”sirpaleita”, joita olin aiemmin merkannut.

Työuupumukselle annettiin aineistossa erilaisia merkityksiä. Siitä puhuttiin esimerkiksi yleisesti resurssien vähäisyytenä, henkilökohtaisella tasolla väsymyksenä ja turhautumisena. Sitä saatettiin myös vähätellä tai kieltää työuupumuksen esiintyminen omassa elämässä, koska työvuosia on ”vielä niin vähän takana”. Puhuttiin myös tavoitteenasettelusta, jonka voi tehdä pelkästään haastateltava itse ja ”valtion hommien” vaikutuksesta omaan jaksamiseen.

Diskurssien identifioinnissa ei ole tarkoituksenmukaista erottaa aiheita tai teemoja toisistaan, vaan kiinnostavimmat diskurssit ovat sellaisia alueita kielenkäytössä, joilla tehdään ymmärrettäväksi moninaisia aiheita ja teemoja (Suoninen, 2016). Samaan diskurssiin voi kuulua siis useita aiheita ja tehdessäni analyysia, näitä aiheita oli niputettavissa yhteen diskurssiin useilta työelämään liittyviltä aihealueilta. Näissä aiheissa esiintyi muun muassa työolosuhteisiin liittyviä asioita, vastuukysymyksiä, kuormittavia tilanteita työrutiineissa sekä ristiriitatilanteita työyhteisössä. Jatkoisin näiden osien viemistä omiin tiedostoihin, ja hahmottelin tässä vaiheessa myös yhtäläisyyksiä ja eroja näiden tiedostojen välillä.

Sekä haastatteluissa, että kokousaineistossa esiintyi puhetapoja, joita pystyi hahmottamaan yhteneväisinä tietyn aiheen suhteen tai useammasta aiheesta puhuttiin samankaltaisesti ”oman

organisaation tyyliin”. Tämä herätti mielenkiintoni, koska puhetyylejä pystyi erottamaan mahdollisesti helpommin samassa organisaatiossa työskentelevänä. Samanaikaisesti tuli säilyttää myös tutkijan objektiivisuus aineiston suhteen, eikä lähteä suodattamaan sanontoja ja lausahduksia oman työyhteisökokemuksen perusteella. Kiinnostus heräsi myös tietynlaiseen puhetapaan juuri poliisissa ja valtiolla työskentelyn suhteen, joka ilmeni useissa haastatteluissa sekä kokousaineistossa. Tässä puhetavassa toimijat tukeutuivat vahvasti tietynlaiseen valtiolla työskentelyn kulttuuriin, jossa valtio ja poliisi nähtiin niin hyvässä kuin pahassakin erityislaatuisena työnantajana. Tässä yhteydessä haastatteluissa nousi esiin huomaamatta myös oma työtaustani poliisihallinnossa, ja haastateltavat tukeutuivat minuun sanonnoissaan. Tästä esimerkkinä vaikkapa lauseen loppuun keveästi heitetty ”kyllähän sinä tiedät”-lausahdus, jolla pyrittiin luomaan yhteisöllisyyden tunnetta haastateltavan ja haastattelijan välillä.

Työuupumukselle annettuja merkityksiä perusteltiin esimerkiksi oman pitkän työkokemuksen kautta tai poliisilaitoksen historian tuntemuksen perusteella. Omaa näkökantaa puolustettiin myös oman työn asiantuntijuudella elettyjen työvuosien myötä. Haastateltava saattoi myös esimerkiksi mainita, että on työskennellyt myös yksityisellä sektorilla ja tietää miten siellä toimitaan. Näin ollen hän pystyi perustelemaan myös julkista puolta koskevia lausuntojaan monen alan kokemuksella. Näissä perusteluissa valtiolla työskentely arvotettiin heikompaan rooliin, ja erilaiset toimintatavat koettiin monesti rasittavammaksi, kuin yksityisellä puolella. Väsymystä, kyynistymistä ja turhautumista työuupumukselle annettuina merkityksinä perusteltiin muun muassa työnantajan ymmärtämättömyydellä, ristiriidoilla sekä väliaikaisratkaisuilla.

Tietyissä vuorovaikutustilanteissa kokouksen osalta esiintyi mielenkiintoisia vastakkainasetteluja. Näissä tilanteissa kokouksen jäsenet tukeutuivat tiettyyn diskurssiin ja samalla toivat esille ponneikkaasti omaa asiaansa keskustelun edetessä. Diskurssi rakentui luontevasti keskustelun edetessä, ja puhujat ikään kuin ”upposivat” diskurssin syövereihin joskus kiivaankin keskustelun jatkuessa kohti päämääräänsä. Diskurssi oli havaittavissa keskustelun rakenteesta ja sen pystyi tämän jälkeen poimimaan osaksi tutkimuksen muita diskursseja.

Myös haastatteluista löytyi mielenkiintoisia kohtia, joissa haastateltavat muodostivat aikaisemmin teoriaosuudessa mainittua identiteettiä omassa organisaatiossaan ja tukeutuivat näin vahvasti tietynlaiseen diskurssiin. Hetken päästä he kuitenkin saattoivat tukeutua täysin toisenlaiseen diskurssiin ja identiteettiin mikä taas muistutti aikaisemmin mainitusta

kilpailevien diskurssien olemassaolosta. Tästä esimerkkinä haastateltavan identifioituminen äidiksi ja työntekijäksi. Työpäivän jälkeen äidin rooli ottaa vallan, ja työasiat jäävät hänen mukaansa työpaikalle. Kuitenkin samassa haastattelussa toimija kertoi heräävänsä joskus yöllä miettimään työasioita, ja tukeutui taas vahvasti työntekijän identiteettiin. Tässä myös puhutavat olivat ristiriidassa, ja tämä herätti mielenkiintoisen vastakkainasettelun.

Haastateltavien ryhmistä poliisit ja vartijat asemoituivat yleisimmin asiantuntijan positioon ja heidän työuupumukselle antamat merkitykset koskivat muun muassa tavoitteenasettelua, ristiriitoja ja tietoisuutta omista rajoista jaksamisen suhteen. Muissa ryhmissä sekä kokousaineistossa siviilihenkilöt asemoituivat nöyrympään rooliin mutta heidänkin positionsa oli usein vähintäänkin ammattilainen omassa työssään. Siviilihenkilöt perustelivat ammattilaisen asemaansa muulla kokemuksella, ”valtion työntekijänä” ja aikaisemmilla ”koveimmilla ajoilla”. Heillä ammattilaisen positioista ”nöyrympään” rooliin siirtyminen tapahtui ainoastaan perustelulla vähäisestä työkokemuksesta. Siviilihenkilöt suhtautuivat työnantajan ja työntekijän roolitukseen myös maltillisemmin.

Työuupumukselle annettujen merkitysten seuraukset yksilölle ja koko organisaatiolle olivat analyysin loppuvaiheissa hahmoteltavissa aineistosta. Esimerkiksi asiantuntijaksi asemoituminen ja ristiriitojen esiintuonti työnantajan kanssa merkityksenä työuupumukselle toi esiin omanlaisensa verottavan vaikutuksen yksilön jaksamiseen. Näillä palasilla oli selkeä vaikutus myös koko organisaation toimintatapoihin, jotka saattoivat olla jumissa tietystä kohtaa vaikkapa erimielisyyksien vuoksi.

Diskurssien lukumäärä vaihteli analyysin aikana, mutta lopulliseen lukumäärään päädyin useiden aineiston uudelleenlukujen, ja tekstitiedostojen uudelleenjaottelujen kautta. Tekstitiedostoja, joihin olin kerännyt aineiston osia oli lopulta seitsemän. Tulkinnat diskurssien kirjosta muuttuvat usein analyysiprosessin aikana (Suoninen, 2016) ja tämä oli huomattavissa myös omassa jaottelussani. Tekstitiedostojen lukumäärä supistui analyysin aikana, kun yksittäisiä aiheita kuvaavat tiedostot sisältyivät osaksi suurempaa diskurssia. Näissä diskursseissa oli useampia aiheita käsiteltynä (Suoninen, 2016) eikä näin ollen yksikään diskurssi perustunut pelkästään yksittäiseen teemaan tai aihealueeseen.

Diskurssien nimeäminen tapahtui luovana prosessina sen jälkeen, kun aineiston osista oli kasaantunut seitsemän erilaista ryhmää. Diskurssien nimeäminen oli prosessi, jossa tunsin itsensä rakkaiden lapsien vanhemmaksi, ja lapsille piti lähteä antamaan nimiä. Ensi alkuun prosessi tuntui helpolta, mutta tekstitiedostojen sisältöjen tutkiskelu tarjosi haastetta

lopulliselle nimeämiselle. Jokainen tiedosto sai lopuksi nimensä, ja esimerkiksi ryhmä, jossa puhuttiin koulutuksesta, tiedonkulusta ja omaehtoisesta kouluttautumisesta alkoi hahmottua itseohjautuvuuden diskurssiksi.

Seuraava taulukko havainnollistaa diskurssien muodostumista analyysiprosessin aikana. Esimerkiksi väliaikaisuuteen liittyvä hahmotelma ennen lopullista diskurssin muodostumista sisälsi omista tiedostoistaan työuupumukselle annettuja merkityksiä, ja merkityksen perusteluja. Kolmantena tässä hahmotelmassa oli aineiston toimijoiden positiot. Näillä pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, ja hahmottelemaan diskurssille sen sisällön. Sisällön selvittämisen jälkeen pyrin vielä tarkastelemaan, millaisia seurauksia diskurssilla on yksilölle ja työyhteisölle. Seuraukset on kuvattu tulososiossa tarkemmin.

Taulukko 1. Diskurssien hahmottuminen analyysiprosessin aikana.

Diskurssin nimike ennen lopullista nimeämistä	Työuupumukselle annetut merkitykset	Merkityksen perustelu	Toimijoiden positiot
”väliaikaisuus”	sairastuminen sisäilmaongelmista, välttävät työolosuhteet	”tuo on semmoinen hätäratkaisu”, ”sairastumisia on ollut”	muuttaja, altistunut
”yhteisöllisyys”	olematon sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa, keskustelukulttuurin puute	”ihan hyvä henki omassa porukassa”, ”yhteisöllisyyden puute”	ryhmän jäsen, eriytynyt
”ristiriitaisuus”	riidat työnantajan ja työntekijän välillä, riidat omassa porukassa, huono johtajuus	”olin väärin kohdeltu”, ”siellä on kissatappeluja”, ”ei korppi korpin silmiä syö”	työporukan jäsen, väärin kohdeltu alainen
”työn arvo”	psykososiaalinen kuormitus, omasta terveydestä huolehtiminen, vastuun kantaminen	”eihän me voida asiakkaita poistaa”, ”me ei voida mitään”	osaaja, sitoutunut, vastuunkantaja
”itseohjautuvuus”	koulutuksen riittämättömyys, tiedonkulun puutteet	kokemus yksityiseltä puolelta, ”tulppa tiedonkulussa”,	asiantuntija, työyhteisön jäsen, johtoportaan alapuolinen

”työnteko ainoastaan töissä”	työn ja vapaa-ajan epätasapaino, huono palautuminen, harrastusten puute	”mulla on hyvät harrastukset”, ”omaan palautumiseen ei hoksaa kiinnittää huomiota”	vanhempi, työntekijä, tiedostaja
”niukkuus”	resurssien vähyys, tarvikkeiden puute	”se on kustannuskysymys”, ”meillä ei riitä kalusto”	ammattilainen, välikäsi rahoittajan ja suorittajan välillä

4 TULOKSET

4.1 Yleisiä havaintoja muodostetuista diskursseista

Kokousaineistossa esiintyi poliisilaitoksen arkeen liittyen hyvin laaja-alaista keskustelua. Kokouksessa keskusteltiin muun muassa työnohjausasioista eri ammattiryhmille, työtehtävien ja koulutuksen aikana loukkaantumisista, sisäilmaan liittyvistä haasteista ja muutoksista, toimistojärjestelyistä eri toimipisteissä sekä resursseihin liittyvistä asioista. Aineistosta erottui selkeästi useissa aiheissa väliaikaisuus eli poliisilaitoksen normaaliin toimintaan vaikuttaa esimerkiksi sisäilmaongelmista aiheutuvat seikat, jotka koetaan suurelta osin tilapäisinä. Näiden ongelmien myötä puheessa esiintyi odottelevaa sävyä tulevasta, jolloin asiat olisivat mahdollisesti paremmin. Esimerkiksi toimitiloihin liittyvien remonttien osalta puheen sävy oli usein odottava, ja samalla hieman pelokkaan oloinen mahdollisista remontin vaikutuksista nykytilanteeseen. Samalla aineistossa esiintyi toiveikkuutta siitä, että jonakin päivänä toimitilojen osalta tilanne olisi vakaa eli isompi määrä henkilöstöä olisi saman katon alla. Myös tiedonkulkuun liittyvistä asioista keskusteltiin väliin hyvinkin tarmokkaasti henkilöstön ja työnantajan edustajien kesken. Lisäksi resurssointiin ja erilaisiin työvälineisiin liittyvät tarpeet ja puutteet nousivat keskustelussa vahvasti esille.

Haastatteluaineistoissa esiin nousi muun muassa ristiriitaisuudet työnantajan ja työntekijöiden välillä, ja näiden vaikutus työntekijän jaksamiseen. Aineistossa korostui myös erityislaatuisen työn tekeminen, jolle annettiin suurta arvoa, ja samalla oma asema työntekijänä koettiin erittäin vastuullisena. Haastateltavien puheessa ilmeni myös omatoimisuus erilaisten koulutus ja tiedonhankinta-asioiden suhteen, ja tiedon koettiin monesti leviävän työntekijältä toiselle automaattisesti. Tämä jätti työnantajan tiedonjakajana ja kouluttajana vähäisempään rooliin. Myös haastatteluissa korostui isomman toimitilan tarve, ja nykyinen tilanne koettiin hajautuneiden tilojen osalta jokseenkin negatiivisena sekä vellovana vaiheena poliisilaitoksen historiassa.

Kokonaisuutena aineistossa esiintyi diskurssien näkökulmasta hyvin samanlaista puhetta eikä aineiston osilla ollut paljon eroavaisuuksia. Kokousaineiston diskurssit rakentuivat vuorovaikutuksessa esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, mutta keskusteluissa nojattiin yleensä samanlaisiin diskursseihin, joita haastateltavatkin käyttivät.

Näin ollen aineistoja pystyi tarkastelemaan suhteellisen samankaltaisina, vaikka toisessa vuorovaikutusaspekti oli laajempi.

4.2 Väliaikaisuuden diskurssi

Väliaikaisuuden diskurssissa toimijoiden puheesta välittyy vahvimmin sisäilmaongelmien aiheuttamat haasteet poliisilaitoksen toiminnassa. Erilaisten tilapäisten toimitilaratkaisujen ja väistötilojen vaikutus työhön, ja sen olosuhteisiin on myös esillä puheessa sekä haastateltavien että kokouksen jäsenien osalta. Diskurssin olemus ilmenee seuraavissa otteissa:

k1: (...) tuo on semmoinen hätäratkaisu nyt sen suhteen (...) osa sekoittaa sen sillä tavalla, että te olette siihen uuden (mainitsee toimitilan) valmistumiseen asti tuossa (...), ja se ei ole niin.

k3: Itsellä on ainakin selvä, että väliaikaisen väliaikaisia touhuja.

*

h3: Tällä hetkellä työolosuhteethan ovat, niin kuin kaikki tietää, sairastumisia on ollut, sisäilmaongelmista ja siitä paljon puhutaan. Ne ovat kohtalaiset, tai sanoisiko ehkä välttävät. (...) tämöhän on muutostilassa tämä koko Oulun poliisilaitoksen tilanne, ja sanoisiko näin leikillisesti, että tällä rahalla, mitä tähän on käytetty, sillä ei parempaa voi saada. Ei saa nauraa, mutta minua naurattaa, että oikeasti tämä vaan on tämä tilanne hallitsematon tiettyltä osin. Tälle ei voi mitään, eikä tälle voi eikä ole yksittäistä syyllistä minun mielestäni edes olemassa. Tämä jotenkin ajautui tähän tämä tilanne, ja nyt ollaan tässä sitten.

*

k4: (...) täytyisi ihmisten ymmärtää, etteivät haalaa niitä romuja, sotamuistoja eikä omia varusteita ja vehkeitä mukana, varsinkin nyt kun taas muutetaan (...)

*

h2: No tilathan ovat mitä ovat tällä hetkellä, että meilläkin aiemmin oli semmoisessa huoneessa, että meitä oli tuota neljä siinä samassa huoneessa. Kaikki sitten puhelimiin puhui yhtä aikaa. Siinäpä sitten yrittää töitä tehdä.

Edellisissä otteissa kuvastuu väliaikaisuuteen suhtautuminen sekä turhautumisen että jonkinasteisen välinpitämättömyyden kautta. Tilannetta kuvataan ”väliaikaisen väliaikaiseksi” ja toisessa otteessa (h3) jopa hallitsemattomaksi. Tilanteella on haastateltavan mukaan vaikutuksia myös työolosuhteisiin, joille annetaan tällä hetkellä välttävä arvosana. Jatkuva muuttaminen, kuten kolmannessa otteessa todetaan, on aiheuttamassa myös omanlaistaan turhautumista henkilökohtaisten tavaroiden suhteen yhteisissä tiloissa. Viimeisessä otteessa kuvataan vielä tilaratkaisuiden vaikutusta työrauhaan. Voidaankin pohtia väliaikaisuuden diskurssin ilmenemisen osalta sen mahdollisesti aiheuttamaa kasautuvaa työstressiä poliisilaitoksen työntekijöille, kun väliaikaisuudesta on tullut tietyllä tapaa status quo, kuten toisessa otteessa kuvataan. Nummelin (2008) esittää muutoksen aiheuttamasta stressireaktiosta ja sen voimakkuudesta seuraavaa: stressireaktion voimakkuus määrittäyty pitkälti muutoksen määrästä ja kestosta, yksilöllisistä tekijöistä ja tuen määrästä muutoksen keskellä. Muutosstressin kasautumisesta Nummelin puhuu silloin, kun edelliseen muutosvaiheeseen ei ole vielä sopeuduttu ja uusi muutos on jo ovella. Työntekijöiden motivointi muutokseen on hänen mukaansa tässä tilanteessa myös vaikeampaa. Muutosmielekkyyden kokemus synnytetään Nummelinin mukaan, kun muutos perustellaan hyvin ja se nähdään välttämättömänä ratkaisuna nykyisiin ongelmiin. Muutosmielekkyyden kokemus syntyy hänen mukaansa avoimen keskustelun avulla, jossa kaikki näkökulmat tulevat huomioon otetuksi. Näin ollen tulevaisuuden toimitilaratkaisujen ja muutosten suhteen on hyvä ottaa huomioon avoimen keskustelun arvo kaikkien osallisten kesken ja näin myös pienennetään mahdollisesti stressialtistusta henkilöstön osalta. Tällöin myös riski työuupumuksen kehittymiseen muutoksen kourissa olevalle henkilöstölle saattaa olla pienempi. Muuttamisen vaikutuksista kertoo myös seuraavat otteet:

k7: (...) minä juttelin niiden kanssa tuossa, kun tuota niin, joskus kun ne kantoivat omia kampeitaan sinne (...) niin niillähän oli myös koiraongelma. niin ehkä se olisi (...) tuossa muuton yhteydessä sekin (...) ei sekään kuulosta ihan järkevältä eikä kohtuulliselta, että pitäisi jättää koirat sinne kauas (...) varmaan kannattaisi oikeasti miettiä semmoinen järkevä tila mikä vastaa sitä niiden toimintaa (...) mä luulen, että niillekin on ihan yks lysti missä se niiden tila on, kunhan se on semmoinen, että se vastaa sitä niiden toimintaa oikeasti.

*

h1: No nyt on, täällähän on hyvät (työolosuhteet) täällä (mainitsee yksikön), että kyllähän (aikaisemmassa yksikössä) kaivettiin jostakin kellarista jokin vanha pöytä, kun minä menin sinne, että no on se suunnilleen. ja vanha työtuoli. Ja sitten justinsa ei mulla muuten

sisäilmaoireita, mutta siellä nyt huomasin, että se oli se väsymys, että siellä oli paljon väsyneempi. (...) kyllähän täällä nyt on ihan loistavat (työolosuhteet) (...) sähköpöytä ja kaikki tämmöiset.

Ensimmäisessä otteessa kokouksen osanottaja puhuu toisen yksikön puolesta ja välittää heidän toimitilaongelmiaan kokouksen muille jäsenille. Ongelmana kyseisessä yksikössä on koirien sijoittaminen, ja toimivien tilojen löytäminen yksikön toimintaa ajatellen. Puhujan tyyli kertoa aiheesta on edellisiin otteisiin verraten myös välinpitämättömyyteen taipuva. Hän korostaa tätä otteen loppuosassa, jossa hän mainitsee, että yksikölle olisi ihan sama missä heidän yksikkönsä sijaitsee. Lauseessa hahmottuu kuitenkin myös puhujan turhautuneisuus asian osalta. Jälkimmäisessä otteessa haastateltava taas puhuu aikaisemman yksikön olosuhteista ja kertoo oireilleensa siellä sisäilman vuoksi. Nyt tilanne on kuitenkin muuttunut uuteen yksikköön siirtymisen myötä, ja hän kuvailee tilannetta ”loistavaksi”. Aikaisemman yksikön olosuhteista hän puhuu vähättelevästi, ja niillä on selvästi ollut vaikutusta työssäjaksamiseen. Tässä otteessa ilmenee myös selkeästi työolosuhteiden vaikutus työntekijän kuormitukseen. Työn sairastuttavuuden suhteen henkilöstön kohtelu on yksi tekijä, joka määrittää työn vaikutuksia joko positiivisella puolella tai vastaavasti negatiivisella puolella jatkumoa (Robertson & Cooper, 2011). Tässä otteessa haastateltava on selkeästi kokenut edellisessä yksikössä jääneensä vaille asianmukaisia työhön liittyviä välineitä, ja sisäilmaongelmat ovat vielä vaikeuttaneet tilannetta. Uudessa yksikössä hän kuvailee tilannetta huomattavasti paremmaksi, ja tähän on ollut vaikuttamassa vielä muun muassa sähköpöytä ja muut työvälineet.

Väliaikaisuuden diskurssissa ilmenee myös toimitilaratkaisujen vaikutukset sekä haasteet useille eri toiminnoille. Seuraavassa otteessa kuvataan yhdenlaista työstressin muodostumiseen liittyvää tilannetta, joka toistuu puhujan mukaan usein.

k8: Edelleenhan siellä on ongelma nämä kiinniotetut, kun ne ovat aina täynnä.

k18: Niin niin.

k8: Se tulee jo alkuvuorosta se jo hirvittää (...)

k1: Joo, se on iso ongelma meille (...)

k8: Tuo kuskaaminen vaatii niin paljon resursseja.

k1: Niin se on.

k8: Se on aina kolme tuntia partio pois, kun johonkin (mainitsee toimitilan sijainnin) viet.

Kiinniottotilojen koko aiheuttaa siis ongelmia aiheen esille ottavan mielestä, ja hän kuvailee tilannetta työvuoron alussa usein hirvittävänä. Tämä sen vuoksi, että täynnä olevat tilat aiheuttavat lisätyötä, ja vajauksia resurssoinnissa. Muut keskustelun osapuolet myötäilevät puhujaa ongelman suhteen. Keskustelusta syntyy vaikutelma, että ongelma on jatkuva. Tällainen epävarmuus on omiaan luomaan puhujalle jatkuviin muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvää kuormitusta, joka heijastuu psyykkisellä tasolla työssä (TTK, 2020). Myös muut keskusteluun osallistuvat myöntävät ongelman suuruuden.

Väliaikaisuuden diskurssissa heijastuu siis vahvasti sisäilmaongelmat, toimitilaratkaisut ja erilaiset resurssointiin liittyvät haasteet puhetavoissa. Näillä luodaan työyhteisöön odottavaa tunnelmaa, ja puhetavoissa on aistittavissa toivomus asioiden normalisoitumisesta tulevaisuudessa. Epävarmuus tulevasta on kuitenkin selkeästi havaittavissa henkilöstön puheissa turhautumisena ja välinpitämättömyytenä, kuten edellä olevista otteista ilmenee. Tämä on omiaan luomaan koko työyhteisöön välinpitämättömyyden ilmapiiriä, joka voi olla vaikuttamassa myös sekä päivittäiseen työhön henkilöstötasolla että koko poliisilaitoksen toimintaan kokonaisuutena. Työn epävarmuustekijät voivat vaikuttaa laaja-alaisesti sekä yksilötason että koko organisaation hyvinvointiin ja ne voivat levitä myös yksityiselämän suuntaan (Nummelin, 2008).

4.3 Itseohjautuvuuden diskurssi

Itseohjautuvuuden diskurssi ilmenee erilaisissa koulutukseen, tiedonkulkuun ja työn sujuvuuteen liittyvissä asioissa. Henkilöstön puheista välittyy vahvasti ”itseohjautuvan ammattimaisuuden” tunnelma, jossa organisaatio tiedontuottajana, kouluttajana sekä hallinnoijana jää vähäisempään rooliin. Tähän diskurssiin liittyvät myös vahvasti itsensä kehittämiseen sidoksissa olevat tekijät. On hyvä alkuun hieman pohjustaa myös tämän diskurssin olemusta.

h1: (...) tietenkin sitä aina näissä valtion hommissa kysyy, että voisikohan tämänkin asian tehdä helpommin, ja vähemmän monimutkaisemmin, mutta tuota tämmöistä niin kuin tavallaan on. Vähän tuommoista kyseenalaistamista, ja sitten tietenkin, kun minäkin olen yksityisellä puolella ollut aikaisemmin töissä, että kun siellä kuitenkin asiat menevät vähän suoraviivaisemmin kuin täällä, että tietenkin se vaikuttaa (...)

t: (...) eli se on aika yleistä valtion työntekijöiden keskuudessa tuommainen?

h1: Niin.

*

t: No miten sitten nuo kehittämismahdollisuudet?

h1: Niin tarkoitatko?

t: Uralla. Miten ammattitaitoa pystyy kehittämään?

h1: Tavallaan ammattitaidon kehittämisen puolesta, niin minäkin kun olen tullut, niin Anna (nimi muutettu) ja muut on kouluttanut minut tähän työhön (...)

(...) ja sitten tulee aina jotain uusia järjestelmiä, niin kuin nytkin tuo Windows kymppi niin se aina vähän vaan heitetään meille, ja mitään koulutusta ei anneta. Se pitää vähän niin kuin itse nuo kaikki tiedot kaivaa jostakin. Siinä mielessä toivos, että annettaisiin niin kuin koulutus tai joku ohjeistus tai joku tämmöinen niin kuin selkeästi. Se on vähän vaan niin kuin tullee uusia juttuja, ja että miettikää miten se pitää tehdä. Suurin piirtein.

t: (...) että vähän enemmän semmoista ohjattua, ja koulutusta enemmän. Uskoisitko, että sillä tulisi parempi, että olisi parempi se kehittyminen.

h1: Totta kai, kun monta ihmistä neuvoo, niin yksi tekee yhdellä lailla, ja toinen neuvoo sillä tavalla. Sitten siinä niin kuin tavallaan, että mikä siinä on se oikea, miten se pitää tehdä?

Ensimmäisessä otteessa puhuja asemoituu kokonaisuutta ajatellen valtion työntekijäksi ja tyytyy tähän. Pinnan alla kytee kuitenkin tilanteen kyseenalaistaminen, ja tähän on vaikuttanut myös yksityisellä sektorilla työskentely. Suoraviivaistaminen työntekotavoissa voisi vaikuttaa työnteon helpottumiseen, ja monimutkaiset prosessit helpottuisivat puhujan mukaan. Puhujan ammattitaito kumpuaa siis selkeästi yksityiseltä puolelta opittujen työtapojen pohjalta, ja hän näkisi ”valtion hommissa” paljon kehitettävää. Haastattelija yleistää tilannetta muihinkin valtion työntekijöihin johon puhuja myötäilee. Toisessa otteessa sama haastateltava puhuu ammattitaidon kehittämisestä. Töihin tullessaan hän on saanut koulutusta lähinnä kollegoiltaan eli ammattitaito on siirtynyt aikaisemmin töissä olleelta kollegalta hänelle. Koulutuksen suhteen hän mainitsee esimerkkinä tietokonejärjestelmän,

joka on ”heitetty” työntekijöille ilman koulutusta. Tämän tilanteen hän kuvailee toistuvana, ja kun näin tapahtuu, työntekijöiden on kaivettava itse tiedot järjestelmän käyttöön. Koulutusta kaivataan siis puhujan puolesta, jotta oikeaan toimintatapaan liittyvä hämmennys olisi vähäisempää. Tähän liittyy myös kollegoilta saadut ohjeet ja neuvot, jotka vaihtelevat neuvojan mukaan. Tämä aiheuttaa puhujan mielestä vielä enemmän hämmennystä. TTL:n mukaan työssä kehittyminen ja uuden oppiminen ovat tärkeitä kulmakiviä työhyvinvoinnissa, ja vastavuoroisesti niiden uupuminen organisaatiossa luo terveydelle haitallista alustaa työntekoon. Edellä mainituista muodostuu TTL:n mukaan psyykkisiä kuormitustekijöitä silloin, kun ne jäävät vajaiksi työyhteisössä. Työssä kehittymisen kannalta järjestelmiin liittyvä ammattitaito voidaan nähdä olennaisena osana työntekoa ja tähän liittyy myös haastateltavan odotukset niihin liittyvästä koulutuksesta. Jos tämä koulutus jää ainoastaan kollegoiden harteille työntekoon liittyvissä asioissa, voi psyykinen kuormitus nousta riskitasolle henkilöstön osalta.

Itseohjautuvuuden diskurssissa esiintyy myös tiedonkulkuun liittyviä asioita. Organisaation tiedonkulku on tärkeä tukitoiminto kannustamisen ohella henkilöstölle, ja henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus saada tietoa esimiehiltään ja organisaatiolta (Weinberg ym., 2015).

Seuraavissa otteista ilmenee tiedonkulkuun liittyviä seikkoja.

h3: Kyllähän nämä suuret linjat, niin kyllä niistä tiedotetaan. Meillä on erilaisia kanavia, ja näin päin pois, niin kyllähän työnantaja näistä suurista linjoista ja pienimmistäkin (...) Kyllä sieltä niin kuin tulee. Sanottaisiko näin, että ylintä johtoa myöten. Minun mielestäni tulee tietoa. On monenlaisia kuukausitiedotteita, tai liittyen rakentamiseen tai väistötilojen korjaamiseen tai siirtyminen väistötilasta väistötilaan, niin kyllähän se tulee tietoon. Informoidaan sisäilmapalaverista ja kokouksista ja informoidaan johtoryhmän kokouksista. Et kyllähän sieltä tulee sitä tietoa, kuka vaan viitsii niitä lukea ja ottaa selvää, niin kyllähän sitä tietoa tulee.

t: Eli tietoa on riittämiin, mutta se vaatii kuitenkin sen, että itse...?

h3: Viitseliäisyyden. Jos sinua kiinnostaa yhteiset asiat, niin lukemalla sieltä erilaisia pöytäkirjoja ja mitä nyt julkaistaan, niin lukemalla niitä niin sieltähän sitä tulee tietoa. Eli mä pidän hyvällä tasolla sitä. Parempaa, kuin joskus takavuosina.

t: Miten omassa työyhteisössä tuo tiedonkulku? Toimiiko?

h3: No se on aika heikkoa. Valitettavasti nyt täytyy todeta, kun ei voi koko ajan kehua, ja kun asiat ovat niin kuin ovat, niin se vaan jää johonkin kohtaan siinä...

t: Myllyssä?

h3: Siellä on se tulppa, johon se jää. Sitten kaikki muu on arvailua, mitä ympärillä tapahtuu. Sitaateissa, tai lainausmerkeissä, niin se tulppa on siinä, ja siitä ei tule enempää.

t: Elikkä siellä on selkeä katkos jossain välissä.

h3: On joo. Valitettavasti. Se ei vaan kulje.

t: Yleisellä tasolla tiedotus toimii, mutta työyhteisötasolla se voi olla hyvinkin pätkivää?

h3: Joo.

Yllä olevasta otteesta ilmenee haastateltavan näkemys organisaation tiedonkulkuun. Hän näkee tiedonkulun hyvänä yleisellä tasolla ja silloin, kun työntekijä on valmis näkemään vaivaa tiedon hakemiseen järjestelmistä. Haastateltava ironisoi kuitenkin aihetta vahvasti, kun lähdetään menemään kohti omaa työyhteisöä ja tiedonkulkua siellä. Hän puhuu ”tulpasta” johon tieto pysähtyy ja viittaa tällä johonkin henkilöön tiedonkulun ketjussa. Tässä voidaankin pohtia otetta edeltävää kuvailua tiedonkulun merkityksestä henkilöstölle. Organisaation yleisestä tiedonkulusta puhutaan myös seuraavassa otteessa.

h4: Koko organisaatio on jotenkin, asioista tiedottaminen, löydät asioita, jos osaat etsiä. Jos jotain hyvää viime vuosilta, niin loppujen lopuksi ne henkilöstötilaisuudet ovat hyvää yritystä siihen suuntaan. Ehkä niitä pitäisi olla pienimuotoisempina sitten tuota, rt-sektori, tai missä koossa ne olisivatkaan. Loppujen lopuksi tiedottaminen henkilökohtaisesti koetaan tärkeänä, on varmasti kokemuksena tärkeämpi, kuin se, että minä luen jonkun uutisen sinetistä. Mutta se, että miten asiat ovat jossain sinetissä, niin en minä voi sitä kauheasti moittia, sinetti sinänsä on epäselvä, mutta siellähän on, meillä tulee johdon pöytäkirja, ne ovat saatavissa. Sitten taas väitän, että aikamoisella osalla porukasta se kokemus siitä, että tuleeko viesti päälliköltä, tuleeko se sitä komentoketjua alaspäin työntekijälle asti, niin ei, että en minä tiedä kuinka moni voisi sanoa, että kyllä tiedän ne asiat, mitä päällikkö viimeksi kertoi päällystöpäalaverissa. Ja mitä annettiin suuntaviivoja missä talo makaa, ja mihin me lähdemme menemään seuraavaksi. En minä usko, että kovin moni konstaapeli sanoo, että kyllä minä tiedän. Ja se kokemus siitä, että se viesti kulkee huonosti alaspäin, niin on varmasti myös se, kulkeeko se kuin hyvin ylöspäin, niin tuota se on vielä huonompi. Tällä hetkellä se miten asiat menevät minulta eteenpäin ylöspäin, niin minä olen ihan kohtuullisen tyytyväinen, mutta se yleinen tuntemus siitä, että tiedetäänkö yläkerrassa mitä alakerrassa tapahtuu, kun puhutaan organisaatiosta, niin väittäisin, että yleisin vastaus on, että ei tiedetä.

t: Eli se on aika paljon itsestä kiinni.

h4: Se on hyvin paljon itsestä kiinni ja sitten taas riippuen päivästä, että milloin on aikaa perehtyä, että sinulla on aikaa käydä läpi, mitä uusia asioita. Luenpas tänään työsuojelutoimikunnan kokouksen pöytäkirjan, mistä asioista, missä mennään tila-asioissa ja niin edelleen. Onko aikaa perehtyä, että ensi kerralla tietää.

Myös tässä otteessa tiedon hakemista korostetaan itseohjautuvana prosessina. Otteessa korostuu kuitenkin myös henkilökohtaisen tiedonkulun merkitys järjestelmissä olevan tiedon lisäksi. Menneisyydessä pidetyt henkilöstötilaisuudet on koettu puhujan puolesta hyvänä ja hän yleistää näkemyksen myös muuhun henkilöstöön. Tietoteknistä järjestelmää hän kuvaa epäselvänä mutta jokseenkin toimivana. Tiedonkulun toimivuudesta ylös ja alaspäin puhuja puhuu myös ponnekkaasti, ja on kohtuullisen tyytyväinen siihen, miten hänen välittämänsä tieto menee organisaatiossa ylöspäin tällä hetkellä. Yleisesti tiedonkulkua hän kuvaa kuitenkin heikkona organisaatiossa, ja tiedon saaminen riippuu hänen mukaansa myös siitä, onko työntekijällä aikaa lukea uusista tiedotettavista asioista työvuoron aikana. Omaehtoinen tiedon hakeminen voidaankin nähdä ylimääräisenä työtehtävänä muun työn lisäksi, ja tämä on omiaan kuormittamaan työntekijää ylimääräisellä työkuormalla (Weinberg ym., 2015). Lisäksi heikkoon tiedonkulkuun kuuluu myös TTL:n mukaan sosiaalisena kuormitustekijänä riski työuupumuksen kehittymiselle.

Itseohjautuvuus näkyy myös työn sujuvuudessa ja tavoitteissa. Tavoitteiden asettamisessa koetaan tärkeimmäksi kulmakiveksi oma toiminta, ja lisäksi työtä ohjaa sekä työnantaja että lainsäädäntö.

t: Tuota miten työnantaja, jos ajattelee, asettaako se tavoitteita?

h3: Kyllähän se aika paljon semmoista itseohjautuvaa tekemistä on. Toisaalta taas työnantajalta tulee se, perustuuko nämä työtehtävät, se tulee sieltä lainsäädännöstä. Laista ja asetuksista ja poliisilaitoksen ohjeista, mutta se pelkistetty työ, se on aika lailla itseohjautuvaa.

t: Että enemmän jopa lainsäädäntö asettaa niitä kuin työnantaja?

h3: Niin. Koska siihen se perustuu kuitenkin. Kun käytetään julkista valtaa.

t: Tuota, mennään vähän tavoitteisiin ja kehittymismahdollisuuksiin. Minkälaisia, ensinnäkin tavoitteita laitat itselle, ja laittaako työnantaja? Ja miten näet kehittymismahdollisuudet työssä?

h4: Tuota, kyllä minä laitan itse tavoitteita siihen. Se, että toki työnantajakin asettaa tiettyjä tavoitteita, mutta kyllä minä laitan siihen omaan työhön. Minä koen ne omat raamit niin kuin velvoittavampana, kuin työnantajan laittamat raamit (...)

Näiden haastateltavien puhetavassa kiteytyy itseohjautuvuuden diskurssi. Ulkoiset tekijät, kuten lainsäädäntö ja työnantajan ohjeistukset määrittävät työtä, mutta työn ydin on itseohjautuvaa. Jälkimmäisessä otteessa korostuu puhujan velvoite itselleen tavoitteiden osalta, jonka hän näkee vahvempana kuin työnantajan asettaman velvoitteen. Kokonaisuutena ajatellen itseohjautuvuuden diskurssissa korostuu siis voimakas omaehtoisuus työn tekemisessä, ja omalle työlle luodaan perusta itsenäisesti. Tämä voidaan nähdä sekä positiivisena että negatiivisena tekijänä. Selkeät tavoitteet puhuvat työntekijän hyvinvoinnin puolesta mutta jos itseohjautuminen johtuu esimiestyön epäjohtonmukaisuudesta, ajaudutaan riskiin työuupumuksen kehittymisestä.

4.4 Kädestä suuhun -diskurssi

Kädestä suuhun -diskurssissa välittyy puhetapa, jossa erilaisista resursseihin, tarvikkeisiin ja työkaluihin liittyvistä tekijöistä puhutaan erilaisilla painotuksilla. Julkinen sektori toimii erilaisten rahoitusten ja määrärahojen turvin, ja tämä on iskostunut myös poliisilaitoksen henkilöstön puheisiin ja ilmaisuihin. Seuraavassa on esimerkkioitteita tämän diskurssin ilmenemisestä.

k14: Joo, tänne oikeastaan positiivista vaan, että näin joulun alla tietokoneita näkyi juuri tänään tulevan iso pino uusintaan, että hyvät joululahjat siitä meille (...)

*

k9: En tiedä liittyykö tänne, mutta tuo teiserikoulutus. Onko niitä mahdollisuus saada lisää. On tällä hetkellä partioita, että ei ole kummallakaan.

k1: Jorma (nimi muutettu).

k8: Niin mitä?

k9: Teiserikoulutuksesta oli puhetta. Tarvis järjestää.

k1: (...)

k8: Sitä pitää järjestää niin paljon kuin sitä tarvitaan.

k9: (...)

k1: (...)

k8: Meillähän on voimankäyttökouluttajat ja vastaava Arvo (nimi muutettu). Ei muuta, kun Arvolle suora yhteys vaan.

k1: (...)

k8: Mää uskon, että niitä on järjestettävissä.

k9: Joo, siitä on Aapon (nimi muutettu) kanssa ollut puhettakin. (...)

k1: (...)

k9: Nämä koululaiset, niin nehän saa sen koulutuksen ilmeisesti koulussa. Niin saako ne käyttää sitten teisereitä? Meillä ei riitä taas kalusto. Niitä on liian vähän.

k8: Joo.

k1: Niin sää puhut meidän harjoittelijoista.

k9: Niin.

k1: Koululaiset.

k9: (...) meilläkin saattaa olla (mainitsee lukumäärän) partiota niin (mainitsee monessako) on harjoittelija. Että ihan niillä on kyllä pyörityt nyt tämä syksy. Näillä harkkareilla.

k8: Se on vähän kustannuskysymys. Se on aika kallis se paukku, mutta minä olen ymmärtänyt, että siihen on tahtotila, että niitä lisätään. Mutta se, että en pysty lupaamaan mitään rahoitusta.

*

k1: Viimeksi puhuttiin siitä (...) Siitähän tuli torstaina päätös (...) minä en tiedä millä rahalla ne aiotaan hoitaa, mutta tuota, tämmöinen on päätös.

Ensimmäisessä otteessa kuvataan tiettyyn toimitilaan saapuneita tietokoneita positiivisena asiana ja tätä verrataan jopa joululahjojen saamiseen. Toisessa otteessa taas keskustellaan taser-koulutuksesta poliisilaitoksen henkilöstölle. Keskustelusta käy ilmi, että taser-

koulutuksien järjestäminen on kustannuskysymys, vaikka alkuun sitä kuvataan ainoastaan ilmoitusluontoisena asiana. Alun avokäisyys kääntyy siis kustannuksista puhumiseen, jossa samalla sivutaan myös resurssitilannetta tietyssä yksikössä. Tämän yksikön harjoittelijoista puhutaan sekä kustannuseränä taser-käyttäjinä että kantavana voimana yksikön resurssitilanteessa. Kokonaisuutena keskustelusta välittyy hyvin kädestä suuhun -diskurssin olemus, joka ilmenee resurssi- ja tarvikeasioissa kustannuksiin liittyvänä puhetapana. Tähän on vahvana vaikuttimena juuri luvun alussa mainittu julkisen sektorin määrärahariippuvuus ja tällä sektorilla toimivien organisaatioiden taloudellinen tilanne. Viimeinen ote kuvaa vielä tietyn päätöksen aikaan saamaa pohdintaa rahojen löytymisestä kyseiseen hankkeeseen. Tässäkin otteessa todentuu hyvin diskurssin kustannuspainotteinen puhetapa.

Todettakoon, että esimerkiksi poliisimiesten henkilöstötyövuosimäärä on vähentynyt selkeästi viime vuosina (Karnaranta, 2019) ja tätä kehitystä seurataan julkisuudessa jatkuvasti. Tämä julkisuudessa vellova keskustelu ja poliisilaitoksen henkilöstön oma puhetapa kulkevat käsi kädessä tässä diskurssissa. Puhetavan ”tarttuminen” laajemmalle joukolle on tästä syystä mahdollista ja se johtaa helposti arjen työnteossa juuri diskurssin nimen mukaiseen kädestä suuhun-menteliteettiin henkilöstön riveissä. Puhetavan leviäminen voi aiheuttaa monelle henkilöstön jäsenelle epävarmuutta ja epätietoisuutta oman työn suorittamisen suhteen, vaikka sillä ei suoranaista vaikutusta työhön olisikaan. Epävarmuus voi ilmentyä esimerkiksi sen suhteen, onko omassa työvuorossa riittävästi resursseja henkilöstön ja työkalujen näkökulmasta ja onko henkilöstöllä riittävästi koulutusta työssä kohdattaviin tilanteisiin nähden. Näillä epävarmuuden tuntemuksilla voi olla vaikutusta työntekijän jaksamiseen, ja työuupumuksen riskin kasvamiseen (Ahola ym., 2018).

4.5 Yhteisöllisyyden diskurssi

Tässä diskurssissa puhujat asemoituvat vahvasti poliisilaitoksen henkilöstönä ja osana tietynlaista ”perhettä”. Tällä perheellä on vahva yhteinen historia, jota ruoditaan jatkuvasti erilaisissa keskusteluissa, ja historia näkyy myös henkilöstön puheissa vahvasti. Tällä diskurssilla on jonkin verran yhteneväisyyksiä väliaikaisuuden diskurssin kanssa, ja diskurssit ovat liitoksissa poliisilaitoksen tämänhetkisen tilanteen vuoksi. Tässä diskurssissa poliisilaitoksen olemassaolon aikajana nähdään kuitenkin pidempänä ja laitoksen toiminta

kokonaisuutena, jossa on mukana henkilöstö pieninä osina toimimassa. Lähdetään katsomaan tämän diskurssin ilmenemistä henkilöstön puheissa.

h3: (...) Kun on monta toimipistettä ja ollaan hajallaan (...) Kaikki se sosiaalinen kanssakäyminen kanssaihminen kanssa tai siis työkavereiden kanssa on, onhan se välillä aika olematonta. Saattaa mennä hyvinkin pitkiä aikoja, että eipä sitä enää muistakaan, että onko tuokaan enää töissä täällä. Sehän johtuu vaan sieltä.

t: Ne on niin eriytynyt nuo yksiköt?

h3: kyllä.

*

h3: (...) Kyllähän sellainen keskustelukulttuuri mitä on ollut joskus tässä talossa niin mä pidän sitä hyvinkin semmoisena arvokkaana. Mutta se keskustelukulttuuri on jollakin tavalla rapautunut, ja jos näin käy, tai on käynyt, niin mä pidän sitä tietyllä tapaa varsin erikoisena. Ainahan keskustelulle pitää olla sijaa. Elikkä se on joka elämänalueella, puhutaan sitten vapaa-ajasta, perhe-elämästä, tai mistä hyvänsä, niin kyllähän semmoinen keskustelunkäynti, asiallinen keskustelu, kyllähän se avartaa meidän jokaisen näkemyksiä. Se on tavallaan tuiki tärkeä, ehkä voisi sanoa työelämässä työkalu.

*

h1: (...) mä ainakin tykkään siitä, että kun meidän työ on semmoista, että kun meillä on hirveästi koneella naputellaan, ja siinä käy ihmisiä kysymässä jotakin, niin saa aina tavallaan keskeyttää sen (...) saa niin kuin tavallaan välillä tehdä muutakin. Jotkuthan kokevat sen tavallaan hirveen häiritsevänä, että koko ajan tulee keskeytyksiä (...) mä tavallaan taas tykkään siitä (...) Näkee ihmisiäkin niin sanotusti.

Näiden haastateltavien puheissa korostuu poliisilaitoksen yhteisön ja keskustelun merkitys työnteolle. Ensimmäisessä otteessa on liitoskohtaa väliaikaisuuden diskurssiin, koska yhteisöllisyyttä kaivataan tässä otteessa hajallaan olevien toimipisteiden takia. Työkavereita ei meinaa tässä otteessa edes muistaa väliaikaisen tilanteen vuoksi. Toisessa otteessa muistellaan kaihoisesti aikaisemmin poliisilaitoksella vallinnutta keskustelukulttuuria, joka ei nykypäivänä ole enää siinä tilassa missä se on ollut aikaisemmin. Keskustelulle toivottaisiin poliisilaitoksella sijaa puhujan toimesta ja hän laajentaa asian koskemaan kaikkia elämänaloja. Muutenkin työelämässä puhuja käyttää keskustelusta sanaa työkalu, joka avaa mielenkiintoisia näköaloja aiheen suhteen. Viimeisessä otteessa paljon tietokoneella töitä

tekevä toimija nojautuu hyvinkin sosiaaliseen näkökulmaan, ja pitää siitä, että hänen työtään välillä häiritsee satunnainen ohikulkija. Sosiaaliselle kanssakäymiselle annetaan siis tässäkin otteessa puhujan toimesta suuri arvo. Aira (2012) on määritellyt yhteistyöprosessissa olennaiseksi tekijäksi juuri vuorovaikutuksen, joka luo, muokkaa ja ylläpitää yhteistyötä. Hän näkee tuloksellisimman yhteistyömuodon kahden tai kolmen ihmisen välisissä vuorovaikutussuhteissa, ja tämän tuloksellisen yhteistyön kautta on mahdollisuutta toteuttaa yhteisiä tavoitteita. Airan väitöskirjassa todetaan, että yhteistyö voi toteutua myös hajautuneesti, kuten Oulun poliisilaitoksen tämänhetkisessä tilanteessa, mutta tämä tilanne vaatii vuorovaikutuksen toteutumista. Näin ollen toimijoiden ilmaisut puolituntemattomista työkavereista ja heikentyneestä keskustelukulttuurista voivat olla osaltaan merkkejä vuorovaikutuksen heikkenemisestä joko väliaikaisen tilanteen vuoksi, tai muusta syystä. Tarkastellaan aihetta lisää seuraavissa otteissa.

h4: Mutta tuota se huonon tiedottamisen tunne, on varmaan lisääntynyt meillä nyt erityisesti, kun ollaan hajaannuttu eri rakennuksiin ja ollaan hajallaan toisista. Ei nähdä toisia. Semmoinen yhteisöllisyys puuttuu. Meillä on kivaa tässä omassa porukassa, ja tuolla kerrosta ylempänä on oma porukka, jolla on kivaa keskenään. Kerrosta alempanakin on oma porukka, jolla on kivaa keskenään, mutta onko meillä semmoista yhteisöllisyyttä kaikkien kesken puhumattakaan niiden kesken, jotka ovat eri puolilla kaupunkia. Ei oikein.

*

h2: (...) Ihan päivittäin, niinkö esimiehen kanssa ollaan tekemisissä ja puhutaan asioista ja jos tulee semmoisia ongelmatilanteita, niin kyllä pystytään keskustelemaan hänen kanssaan. Muutenkin tuossa meidän ryhmässä kaikkien kanssa oikeastaan.

t: Elikkä voisiko ajatella, että on hyvä henki porukassa?

h2: Joo, kyllä meillä on ihan.

Näissä otteissa sama ilmiö on näkyvissä hieman eri näkökulmista. Molemmista otteissa kuvataan oman ryhmän tasolla tapahtuvaa vuorovaikutusta hyvänä, ja omassa ryhmässä viihdytään sekä ratkaistaan yhdessä ongelmia. Kuitenkin, kun skaalaa laajennetaan suuremmaksi, yhteisöllisyys jää uupumaan. Puhujat asemoituvat siis oman ryhmänsä jäseniksi, ja siinä vuorovaikutus on vahvaa. Vierekkäisissä ryhmissä tämä ei kuitenkaan toteudu sillä tasolla, että ryhmien keskinäinen vuorovaikutus olisi yhtä vahvaa. Tähän on ensimmäisen otteen puhujan mukaan ollut vaikuttamassa hajaantuminen eri puolille

kaupunkia. Tämän otteen puhujan mukaan tällä on vaikutusta myös tiedottamiseen. Henkilöstön eriytyminen omiin ryhmiin voi heikentää organisaatiotasolla ja kokonaisuutena tapahtuvaa vuorovaikutusta ja erilaiset etäyhteydellä järjestettävät palaverit ja kokoukset eivät säännöllisestikään pidettynä korvaa kasvokkaista vuorovaikutusta. Teknologiavälitteisessä kommunikaatiossa ongelmaksi muodostuukin riittävän vuorovaikutuksen luominen, jotta voidaan synnyttää luottamusta ihmisten välille (Aira, 2012).

4.6 Ristiriitaisuuksien diskurssi

Ristiriitaisuuksien diskurssi on esillä voimakkaasti puheissa, joissa esimerkiksi kritisoidaan työnantajan tai työkavereiden toimintaa työyhteisöissä. Tässä diskurssissa asemoidutaan voimakkaasti omaan asiantuntijuuteen työyhteisön toiminnassa, ja esimerkiksi työnantajalle jää monesti ”heikon suorittajan” rooli puheissa. Tähän diskurssiin kuuluu myös työyhteisössä tapahtuviin riitatilanteisiin liittyvät puhutavat, ja niiden painotukset.

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työyhteisössä syntyy erimielisyyksiä, kun työyhteisön toimijat ajattelevat, toimivat ja kokevat asioita eri tavalla. Ihmisten arvostus kohdistuu myös TTK:n mukaan eri asioihin työpaikalla sen mukaan, minkälainen kulttuuri- ja kokemustausta yksilöllä on.

k3: (...) Siellä on nyt tilanne tällä hetkellä semmoinen, että (mainitsee paikkakunnan ja yksikön) tappelevat keskenään. Heillä on sellaisia ristiriitoja keskenään, että he eivät tyyliin mahdu saman pöydän ääreen, ja tätä asiaa hoidetaan nyt työpsykologin kanssa.

Keskustellaan ja selvitetään niin, että he mahtuisivat saman pöydän ääreen, ja sen jälkeen on tarkoitus järjestää heille työnohjausta. Mutta työnohjaus ei onnistu, jos ihmisillä on keskinäisiä riitoja, niin etteivät pysty keskustelemaan keskenään, niin sen vuoksi se on siirtynyt se työnohjauksen aloittaminen.

k2: Minun käsitykseni mukaan...

k3: Siellä on kissatappeluja suoraan sanottuna...

k2: Minun käsittääkseni ainakin, mää en tiedä onko siellä useampia asioita, mutta se yksi asia ainakin on kuulemma hoidettu jo...

k3: Ei ole, minä olen eilen viimeksi jutellut Pekkasen Matin (nimi muutettu) ja Turpeisen Antin (nimi muutettu) kanssa, kun he on pääasiassa sitä heidän kiistaa hoitanut, niin ei ole vielä.

k2: Siellä on sitten varmaan joku toinenkin, mistä minä en tiedä, mutta ainakin se yksi asia mistä minä tiedän, niin se on sovittu. Minun mielestäni nämä ovat kaksi eri asiaa, se semmoisen kuormittavan työn tekeminen (...) eli ne tietty osa ihmisistä tekee sitä, kuin se sitten, että siellä on henkilökohtaisia ristiriitoja, jota ratkotaan toisessa tilaisuudessa. Minun mielestäni se on eri asia, ja minusta tuntuisi, että tavallaan sen, kuormituksen, apu siihen kuormittavaan työhön mitä he tekevät, niin sehän on, (mainitsee ammattiryhmän, jolle järjestetään) järjestetään työnohjausta, niin se voisi, minun näkemykseni, mää en tiedä mitä mieltä muut ovat, mutta että sitä järjestettäisiin samalla, kuin niille (...), että se olisi yhteinen tilaisuus, koska samasta asiastahan siinä on kyse.

k3: Minä olen ihan samaa mieltä, että ne ovat kaksi eri asiaa, niin kuin sinulle kirjoitin, mutta jos psykologi sanoo, että nämä pitää ensin hoitaa, ennen kuin voidaan työnohjaus aloittaa, niin me uskomme sitä

k2: Se on uusi tieto minulle, ja jos näin on, niin täytyyhän meidän toki asiantuntijoihin luottaa. Tämä vaan tuli (mainitsee mistä yksiköstä) tämä viesti, että ovat hyvin huolissaan niiden jaksamisesta, jotka joutuvat näitä hoitamaan.

k3: Se on ihan selvä juttu, että heillä on rankkoja asioita (...) ja siihen tarvitaan työnohjausta, se on ihan selvä juttu, mutta se, että missä vaiheessa se aloitetaan, niin annetaan ammatti-ihmisten hoitaa se.

k4: Se oli niin kuin tulollaan kuitenkin?

k3: On, heti kun saadaan tilanne pikkusen rauhoitettua

Tässä otteessa keskustelun aiheena on ristiriidat tietyssä yksikössä ja niihin kohdistuvat toimenpiteet. Kahden keskustelussa esiintyvän toimijan välillä on myös hienoista, pinnan alla esiintyvää ristiriitaa aiheen suhteen ja tämä ilmenee kiivaana puhetyylinä keskustelussa. Keskustelijat nojaavat asiassa vahvasti asiantuntijan identiteettiin ja esittävät omat kantansa, joissa ristiriitaisuuksien diskurssi saa vahvasti jalansijaa. Loppukeskustelussa asiantuntijuus luovutetaan kuitenkin ”ammatti-ihmisille” eli muille asiaa hoitaville tahoille.

Itse riitatilanteeseen liittyvässä asiassa nähdään molempien keskustelijoiden puolesta kaksi puolta eli työn kuormittavuuden aiheuttama haitta henkilöstölle ja riidat henkilöstön välillä. Toisen keskustelijan mielestä nämä riidat tulisi ensin hoitaa, ennen kuin itse kuormituksen

aiheuttamaan haittaan voitaisiin pureutua työnohjauksella. Näin on hänen mukaansa todennut myös työpsykologi. Toinen keskustelija on taas sillä kannalla, että itse kuormitukseen liittyvä apu olisi ensisijainen tilanteen hoidossa, ja henkilökohtaiset riidat selvitetään toisessa tilaisuudessa. Näin ollen molemmat näkevät tilanteen hoidon ensisijaisen tärkeänä, mutta keinot vaihtelevat toimijoiden puheessa. Keskustelusta mielenkiintoisen tekee se, että ristiriidoista puhuttaessa myös keskustelijat asemoituvat kiivaammin omalle kannalleen, vaikka ainakin pintapuolisesti heidän tarkoitusperänsä asiassa on samat. Tämä keskustelu kuvastaa siis ristiriitaisuuksien diskurssia hyvin ja molemmat puhujat nojaavat siihen vahvasti. Itse keskustelussa esiintyvän tilanteen hoitoon ei ole varmastikaan oikeaa ratkaisua, ja keskustelu asian suhteen on tarpeen. TTK esittää, että ristiriitoihin ja erimielisyyksiin työpaikalla on hyvä päästä puuttumaan välittömästi, ennen kuin ne juurtuvat ihmisten tunnetasolla syvemmiksi konflikteiksi. Tämän keskustelun aiheena olevassa tilanteessa on ilmeisesti käynyt niin, ja tilanne on päässyt pitkittymään vaikeaksi ”asemasodaksi” henkilöiden välille. Jokaisella työyhteisön jäsenellä ja esimiehellä on TTK:n mukaan vastuu nostaa erimielisyydet esille, ja esimies voi työnjohto-oikeutensa kautta selvittää vaikeita tilanteita ja päättää toimenpiteistä niiden suhteen. Keskusteluissa konfliktitilanteiden hoitamiseksi on tärkeää TTK:n mukaan se, että osapuolet tuntevat olonsa mahdollisimman turvalliseksi, kun keskustellaan eri näkökannoista. Näin varmistetaan heidän mukaansa myös parempi lopputulos riitatilanteissa. Kyseisen tilanteen osalta on varmasti hyvä miettiä myös riitatilanteeseen ajautuneen yksikön/ammattiryhmän työkuormitusta. Nakarin (2003) väitöskirjan mukaan työilmapiiri, stressi ja sairauspoissaolot korreloivat keskenään. Hänen tutkimuksessaan työyhteisön huono ilmapiiri lisäsi stressiä ja sairauspoissaoloja. Näin ollen mainitussa tilanteessa on hyvä ottaa huomioon molemmat tekijät eli riidat henkilöstön välillä ja henkilöstön työkuormitus sitä ratkaistaessa. Riidat voivat olla ratkaisevana tekijänä myös työkuormituksen syntymiseen ja päinvastoin. Näin ollen haitallisen kehän muodostuminen tässä tilanteessa on mahdollista. Näkökulma voidaan yleistää myös ristiriitaisuuksien diskurssiin. Useasti tähän diskurssiin nojataan juuri ristiriitatilanteen pitkittyessä ja sen vaikuttaessa jo merkittävästi riskitekijänä työuupumuksen syntymiseen. Tästä ilmiöstä kuvastuu esimerkki seuraavissa otteissa.

t: Miten näet oman organisaation tuen omaa työtä kohtaan?

h3: Hyvä kysymys. Se riippuu miltä kantilta sitä pohtii. Tietyllä tapaa se minun näkemykseni mukaan on kohtalainen. Onhan sielläkin, jos puhutaan työnantaja työntekijä, niin onhan

siellä työnantajan puolella niitä säröjä, jotka työnnetään sinne työntekijäpuolelle, joka tietyllä tapaa rikkoo sen hyvän työnantajan julkikuvan. Semmoisia siellä ikävä kyllä nyt on. Ja viimeiset vuodet on osoittanut sen karmeuden mitä se voi olla.

t: Eli se voi olla hyvinkin heikkoa väliin?

h3: Joo, ja epäasiallista. Pöyristyttävää, suorastaan.

t: Otaksunko oikein, että sillä on myös työssäjaksamiseen oma vaikutuksensa?

h3: No hyvin merkittävä. Minun mielestäni. Enkä usko, että paljon olen pielessä sen ajatuksen kanssa.

*

h3: Sidosryhmien kanssa ei, mutta työnantajan ja työnantajan edustajien kanssa, sekä työkavereiden. Siellähän on aika valtavia ristiriitaisuuksia, mutta mullahan ei ole viisastenkiviä ratkoa niitä. Niistä minä olen paljon puhunut työnantajalle, mutta minulle on jotenkin jäänyt semmoinen mielikuva, että jos puhutaan työntekijäsuhteesta työnantajaan, niin eihän se korppi korpin silmää syö. Näinhän se vaan on. Minä olen tullut siihen johtopäätökseen, että se vanha fraasi pitää paikkansa. Että ei korppi korpin silmiä syö.

t: Että ei tunnusteta esimerkiksi työnantajapuolelta, jos tehdään jotakin virheitä vai?

h3: Niin. Ja vakaviakin sellaisia. Niin ei niitä silti. Sinänsä harmillista. Puhutaan kuitenkin poliisin arvoista ja kaikista muustakin. Mitä sisältää poliisin arvot? On oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta, ja niin edelleen. Mutta jotenkin en tiedä, että onko minulla se hämärtynyt vai onkohan joillakin työnantajan edustajilla hämärtynyt se kaunis ajatus. Mitä mantraa on hoettu hyvinkin pitkään. En tiedä.

t: Onko niitä ollut useita, kuukausittain, viikoittain, vuosittain? Vai voiko sanoa jopa, että jatkuvaa?

h3: No, välillä se on ollut varsin voimakasta työnantajan edustajan puolelta, mutta välillä se on hieman laimeaa. Onko se sitten poistunut? Eihän se varmaan kokonaan ole poistunut. Mutta ilmenee ehkä lievempänä jonakin aikana, kuin jonakin toisena.

t: Ajasta riippuen?

h3: Niin taikka ei se nyt välttämättä aikaan sidoksissa ole. Mitä tarkoitat sillä ajasta?

t: Ei ole niinkö sesonkilountoista?

h3: Ei. Elikkä silloinhan se ei ole aikaan sidottu. Tavallaan jos ajatellaan, että sitä ilmenee.

t: Jos jatkaa niistä sitten. Onko niillä ollut vaikutusta jaksamiseen?

h3: No kyllähän se tietenkin jollakin tavalla on myös sitten sidoksissa sinne. Jaksamiseen ja siihen aikaisemmin puhuttuun kyynisyyteen. Ja ryhmähenkeen. Ja henkilökohtaisiin

suhteisiin. Kyllähän se sieltä heijastuu ja on aika, sanoisinko näin, että se on aika jopa vaarallista. Jos se tulee, jos se lähtö on sieltä työnantajapuolelta. Ja se sitten loppujen lopuksi jalkautuu sinne työntekijäpuolelle. Niin sehän on hullu tilanne syystä, että se pitäisi olla toisinpäin, se hyvä henkilöstöhallinto ja hyvä henkilöstö on työnantajan työkalu, joka on työnantajalle valtavan suuri voimavara. Mutta nyt minun kokemuksen mukaan, ja muutamien muidenkin kokemusten mukaan tässä on käynyt vähän niinku, vähän niinku kepulisti. Tai sanotaanko näin, että näin on käynyt, lapsi on kaunis. Että huh huh.

k: Elikkä siellä olisi selkeästi niin kuin petrattavaa? Työnantajapuolelta?

v: No kyllä mä näkisin näin.

Näissä otteissa haastateltavan puheesta kuvastuu jo pitkään kestäneet ristiriidat työnantajan kanssa. Niillä on hänen mukaansa ollut jo selkeä vaikutus työssäjaksamiseen ja kyynistymiseen, jotka liittyvät jo vahvasti työuupumuksen tunnusmerkistöön. Diskurssi ilmenee näissä otteissa vahvasti erilaisten sanontojen, kuten ”ei korppi korpin silmää syö” kautta. Myös tämän tilanteen pohjalta on hyvä pohtia työilmapiirin vaikutusta jaksamiseen ja työkuormitukseen sekä pyrkiä puuttumaan erilaisiin ristiriitatilanteisiin, ennen kuin ne pääsevät kasvamaan liian suuriksi. Aro ja kumppanit (2018) näkevät luottamuksen merkityksen työilmapiirille merkittävänä ja pienistä asioista muodostuvana. Jos luottamus pääsee heidän mukaansa rapautumaan pienten tekojen seurauksena, voi siitä ajan kuluessa syntyä jo merkittävä luottamuksen vajaus työyhteisön osapuolten välillä. Myös huono käytös nähdään heidän osaltaan merkittävänä tekijänä ilmapiirin heikkenemisessä. Perusolettamuksena onkin kirjoittajien mukaan se, että kaikki työyhteisössä osaavat käyttäytyä työpaikalla mutta asia ei ole näin. Tällaisessa ihanteellisessa tilanteessahan meillä ei heidän mukaansa esiintyisi esimerkiksi työpaikkakiusaamista. Toinen huonon käyttäytymisen ilmenemä työyhteisössä on kirjoittajien mukaan käyttäytymisen selittäminen yksilön piirteillä. Myös tässä mennään heidän mukaansa helposti väärään suuntaan, sillä kenenkään persoonalliset piirteet eivät oikeuta häntä huonoon käytökseen työtoveria kohtaan. Selkeiden käytösnormien luominen organisaatioon on Aron ja kumppaneiden mukaan tie oikeanlaiseen työilmapiiriin, ja aggressiot olisi saatava työyhteisössä kuriin, koska ne johtavat pelkoon ja suojautumisreaktioihin. Näiden ajatusten pohjalta myös ristiriitaisuuksien diskurssin ilmeneminen voidaan nähdä näiden ongelmien ilmentymänä henkilöstön puheissa. Tarkastellaan vielä hetki tämän diskurssin ilmenemistä.

h4: (...) Edellisen esimieheni kanssa koin sen, että hän koki minut jonkinmoisena uhkana ja olin aika pieneen nurkkaan puserrettu. Harkitsin, no jos esimies ei olisi vaihtunut, niin minä en olisi tässä enää. Olin jo päättänyt lähteä. (...) välit ajautuivat sellaiseksi, ja minä, no siihen tarvitaan aina kaksi, mutta minä en voi puhua, kun omasta kokemuksesta, että minä koin olevani niin väärin kohdeltu (...) Ennen sitä, enkä sen jälkeen en ole ollut kenenkään kanssa, mulla ei ole ollut semmoista kokemusta, että minä en tulisi toimeen jonkun työyhteisössä olevan kanssa. Ehkä niin, että tietoinen siitä, että joku ei koe minua parhaaksi kaveriksi tai minä en koe häntä, mutta siitä huolimatta töitä tehtiin. Se että kollega on kollega. Se, että ei koskaan, kaikkien esimiesten kanssa minä olen kokenut olevani hyvissä väleissä. Tuo oli semmoinen poikkeuksellinen, poikkeuksellinen kohta, missä voi sanoa, että aika syvissä vesissä kävin. Sen koki yllättävänä. Se oli semmoinen jakso työuralla, ja sitten taas ristiriitoja ja erimielisyyksiä, joo, niitähän on aina, niitä on sillä lailla, mutta en minä koe sitä, en minä koe edes kauhean turhauttavana sitä, että esimies on eri mieltä kuin minä. Esimies on esimies ja sillä hyvä. (...)

t: Eli yksittäinen tilanne, jossa henkilöityi aika paljon?

h4: Henkilöityi aika paljon, ja minä en halua aukaista sitä, mitä kaikkea siihen liittyi, mutta siihen liittyi valtavasti tilanteita ja tapahtumia. Asioita, jotka kärjistyivät, ja olisin jopa sitä mieltä, että meillä tehtiin sen vuoksi asioita eri... tietyllä lailla. Sitten kun, juuri äsken tuossa sanottiin, yhdellä on maha kipeä niin kohta on kaikilla maha kipeä. Sitten koko porukan viihtyvyys on, ja sitä ruodittiin ja mikä tässä mättää ja sitä rupesi olemaan sellaista ristiriitoja ihmissuhteissa vähän siellä sun täällä. Et se oli vähän sellaista tulipalojen sammuttelua koko touhu.

t: Et se vähän niinku leviää?

h4: Se leviää. Paha olo leviää. Ja se hyvä olo leviää. (...)

Tässä otteessa puhuja kuvaa tiettyä tilannetta, jossa esimiehen toiminta on saanut aikaan yksikössä ja henkilötasolla haitallista vaikutusta. Puhujalle itselleen tilanteella on ollut dramaattinen vaikutus, ja se on tullut hänelle yllätyksenä, koska aikaisemmin hän on tullut suhteellisen hyvin kaikkein kanssa toimeen. Puhuja on jopa harkinnut irtisanoutumista tai yksiköstä lähtöä tilanteen vuoksi. Yksittäisen henkilön vaikutus koko työyksikölle on ollut siis suuri, ja puhuja kuvaa jopa työkäytäntöjen muuttuneen tämän henkilön vuoksi. Lisäksi hän kuvaa ristiriitoja esiintyneen tuona aikana paljon yksikössä, ja käyttää tässä vertauskuvaa ”kun yhdellä on maha kipeä, niin kohta kaikilla on maha kipeä”. Tätä ilmiötä käsitellään myöhemmin tutkimuksessa mutta jo tässä kohdassa se herättää mielenkiintoista pohdintaa työyhteisön vuorovaikutuksen dynamiikasta. Henkilöiden välisistä suhteista koostuva yksikön työilmapiiri on hauras yhden tai useamman osapuolen oireilulle tai negatiiviselle käytökselle.

Tämä nähdään puhujan puolestakin leviävänä ilmiönä, ja samanaikaisesti rakennetaan helposti myös negatiivinen ilmapiiri koko yhteisöön. Tällä ilmapiirillä on sitten vaikutuksensa jopa työkäytänteisiin, joita puhuja kuvaa tapahtuma-aikaan otteen lopussa: ”se oli vähän sellaista tulipalojen sammuttelua koko touhu”.

4.7 Työn arvon diskurssi

Työn arvon diskurssi kuvastuu poliisilaitoksen henkilöstön puheissa oman työn arvostuksena ja sen ainutlaatuisuuden korostamisena. Tässä diskurssissa on vahvasti esillä oma identiteetti poliisilaitoksen työntekijänä sekä myös sen korostaminen muille ammattiryhmille.

Erityislaatuinen työ poliisilaitoksella asettaa kuitenkin myös jaksamiselle omat haasteensa, ja työn spesifisyyden vuoksi sen tekemiselle saatetaan asettaa monesti liian kunnianhimoisiakin raameja, jolloin ei huomata omaa uupumista matkan varrella. Työn kuormitusta ja työstressiä on tutkittu paljon poliisin ammattiryhmässä, ja varsinkin erityistoimintaan liittyen (ks. esim. Andersen ym, 2015) Suomessa ja kansainvälisesti. Tutkimuksissa on jäänyt kuitenkin vähemmälle huomiolle muu poliisilaitoksella työskentelevä henkilöstö, joita on merkittävä määrä ja he ovat myös vastuussa laadukkaasta poliisin toiminnasta esimerkiksi sidosryhmien suuntaan ja julkisuuteen. Myös tämän muun henkilöstön ammatti-identiteetti korostuu tässä diskurssissa ja tämä tuokin diskurssille oman uniikin piirteensä. Katsotaan seuraavassa tämän diskurssin ilmenemistä.

k1: (...) ja sitten kuulin kollegoilta tuolta Etelä-Suomesta, että kovasti ollut taistelua työsuojelutarkastajan kanssa siitä, että ne ei ymmärrä mitä tämä poliisityö on. Et siis tokihan täällä on psykososiaalista kuormitusta, ja sitä on tullut niinkö tavallaan kehotuksia semmoisille asioille, joille me ei voida mitään periaatteessa. Että kun on tilanteita, on tapahtumia, ja vaikka niihin on järjestetty tukea sun muuta, niin silti he toivos niinkö enemmän toimenpiteitä, eihän me voida asiakkaita poistaa. Et melekosta on kuulemma ollut vääntämistä sen asian suhteen.

Tässä otteessa kuvastuu hyvin diskurssin ilmeneminen kollektiivisesti eli asiasta on keskusteltu myös toisen poliisilaitoksen henkilöstön kanssa ja suhtautuminen asiaan on samanlaista molemmissa poliisilaitoksissa. Poliisilaitoksella työskentely tunnustetaan

kuormittavaksi, ja siihen liittyvät monet parannusehdotukset koetaan turhauttavana, koska ne nähdään mahdottomaksi toteuttaa työn laadun vuoksi. Tämä ilmenee otteen mukaan asiakkaiden aiheuttamana kuormituksena, ja tällä viitataan mahdollisesti esimerkiksi aggressiivisiin sekä muuten haastaviin asiakkaisiin. Tämä ilmentää hyvin poliisilaitoksella työskentelyn kollektiivisuutta eli asiakkaat koetaan yhteisiksi, ja työ muutenkin nähdään yhteisenä ponnistuksena. Poliisien ammattiryhmän lisäksi muukin henkilöstö on vahvasti luomassa omalle erityislaatuiselle työlleen arvoa, ja haluavat näyttää sen myös ulospäin medialle, kansalaisille ja muille ammattiryhmittymille. Näin he identifioituvat vahvasti myös omassa työssään poliisilaitoksen työntekijöinä.

t: Miten sää koet sitoutumisen työhön?

h1: No, kyllä mä ainakin tykkään omasta työstäni, että kyllä mä aina ihan mielelläni aamulla tulen töihin, että tuota, ei tarvitse hampaat irvessä lähteä kotoa.

*

h3: Vastuu kantaa muiden hyvinvoinnista ja sitten. Vastuunkantaminen, mitä sillä tarkoitetaan. Mitä vastuunkanto sisältää? Jos ajatellaan niinkö äsken sanoin työyhteisössä, niin kyllä mä kannan vastuuta aika paljon niinkö ryhmästä, elikkä työkavereista. Sehän on jollain tavalla tervettä, jos pystyy ajattelemaan näin. Ja sekin on kai vastuuta, että koittaa huolehtia omasta terveydestä. Elikkä yksilön vastuu. Mää käsitan näin, että meillä jokaisella on se yksilön vastuu jollakin tavalla omista tekemisistä, jotka kohdistuvat itse, mutta toisaalta myös muihin.

t: Että se on toisaalta semmoinen vastavuoroinen?

h3: No, kyllä mä näkisin näin. Tai siihen pitää pyrkiä.

t: Miten lainsäädäntö. Puhuit tuossa aikaisemmin. Tuleeko niistä, miten sää koet ne vastuuttavana?

h3: No onhan toki näin, että kun täällä ollaan töissä itse kukanenkin. Kyllähän se lainsäädäntö niin, täytyyhän se kantaa vastuu lain noudattamisesta, ja asetuksista. Ei se muuten työnteko täällä tahdo onnistua, jos ei noudata ja kannan sitä vastuuta.

t: Se on iso osa se lainsäädäntö sitä.

h3: On. Sehän ohjaa niin sinun kuin minunkin tehtäviä. Me noudatetaan sitä. Jokainenhan voi tulkita lainsäädäntöä, lakeja miten haluaa, mutta kai meidän täytyy kuitenkin lähtökohtaisesti ajatella näin, että lain kirjainta noudatetaan, ja tehdään niinku laki edellyttää, oli se meistä oikein tai väärin.

Tässä on kaksi erityyppistä otetta diskurssin ilmenemisestä. Ensimmäisessä otteessa kuvataan työn arvoa sitoutumisen kautta, ja puhuja kertoo tulewansa aina mielellään aamuisin töihin. Toisessa otteessa puhuja käsittelee vastuukysymyksiä poliisilaitoksella. Hän ulottaa vastuun koskemaan yksilön omaa asemaa työntekijänä sekä myös vastuuta työkavereista työyhteisössä. Myös lainsäädäntö nähdään puhujan puolesta vastuun ilmenemisessä merkittävänä. Näiden kolmen tekijän kautta puhuja piirtää omaa identiteettiään poliisilaitoksen työntekijänä ja näkee tekijät vahvana sen muodostumisessa.

t: Eli jäätin tavoitteisiin?

h4: Niin, siinä on sekin, että jostain Pohasta tulee tiettyjä tavoitteita, mutta tuota tämä on vähän sellainen työnkuva, että mää en koe, että esim. poliisilaitoksella, jos mennään meidän yksikön ulkopuolelle olisi niin kuin järkevää tavoitteen asettajaa meille. Joku voi sanoa, että olkaa tehokkaita, mutta se on aika ilmassa roikkuva, tehostetaan toimintoja (...) sen voi sanoa, mutta mitä se pitää sisällään, niin jos sitä ei määritellä meidän omassa yksikössä mitä se tarkoittaa, niin en mää parempaa määrittelijää löydä meidän talosta. Eikä se, enkä sano tätä moitteena, se vaan niin kuin on, tämä on semmoinen homma, että kun sitä ei kukaan muu tee, niin sitä ei syvällisesti pysty määrittelemäänkään, että mitkä meidän tavoitteet sitten voi olla järkevästi. Tämä on vähän kädestä suuhun-homma, ja kyllä ne tavoitteet, toki voidaan puhua tehostamisesta ja niin edelleen, mutta kyllä ne enempi on semmoisia laatuasioita minun mielestä.

t: Ja aika pitkälti itse määritellään?

h4: Itse määritellään.

Tässä otteessa työn arvon diskurssi näkyy hyvin yksikkötasolla. Puhuja kuvaa omaa toimintaa ainutlaatuisena, jolle tavoitteiden asettaminen on muiden toimesta hankalaa. Tavoitteet on asetettava itse ja puhuja kokee ne enemmänkin laatuun painottuvina. Tämä nostaa työn hänen määrittelyssään ainutlaatuiseseen asemaan ja sen tekijän samalle viivalle. Kuormituksen suhteen tämä voidaan nähdä sekä positiivisena että negatiivisena tekijänä. Positiivisena voi nähdä työn ainutlaatuisuuden korostumisen henkilöstön ajattelussa ja sen vaikutukset työhön sitoutumiseen (ks. esim. Gillet ym., 2013). Negatiivisena voidaan taas nähdä erityislaatuisen työn aiheuttamat stressitekijät (mm. Hurrell, 1995). Näiden kautta työn spesifisyyden vaikutusta työntekijän jaksamiseen voidaan pohtia ja laajentaa tämä koskemaan koko

poliisilaitoksen henkilöstöä. Seuraava ote kuvastaa vielä hyvin puhujan vankkumatonta sitoutumista työtään kohtaan.

h4: Minä olen pienen asian ihminen. Tämä on pieni siivu poliisityöstä, mutta niin, kyllähän minä olen, minä olen tämän asian ihminen ja ollut pitkään. Kyllä minä olen sitoutunut. Jopa niin, että minä olen viime vuosina vähän pyrkinyt irroittautumaan, ottamaan etäisyyttä työhön.

4.8 Työt jäävät töihin -diskurssi

Tässä diskurssissa puhujat kuvaavat työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta. Diskurssi on ristiriidassa työn arvon diskurssin kanssa ja tämä herättääkin mielenkiintoista vastakkainasettelua. Kun työn arvon diskurssissa korostetaan työn ainutlaatuisuutta ja sen kautta suurta sitoutumisen määrää spesifiin työhön, niin tässä diskurssissa työ voidaan unohtaa sillä hetkellä, kun kello lyö työvuoron päättymisen merkiksi. Tämän diskurssin ytimessä on siis vapaa-ajan tärkeyden korostuminen työhön nähden, ja esimerkiksi harrastukset näyttelevät tässä suurta roolia.

h4: (...) tällä hetkellä työtilanne ja elämäntilanne on sellainen, että kun minä jään vapaalle, niin minä jään oikeasti vapaalle. (...) kyllä minä olen tehnyt semmoisia tietoisia ratkaisuja ja esimerkiksi se, että mä pyrin irrottamaan työn ja vapaa-ajan enemmän ja enemmän toisistaan. Minä en vastaa virkapuhelimeen vapaapäivänä, minä en kato, on hyvin poikkeuksellista, että minä katon sähköposteja tai teen jotain, vaan minä olen pois. Ja se on hyvä keino, ja toki kaiken maailman muutkin vapaa-ajan harrastukset niin on palauttavia, mutta tällä hetkellä mä pääsen töistä irti kyllä hyvin helposti. Että siinä mielessä, ja sanoisinpa niin, että kun töissä ja kotona on asiat hyvin, niin silloin sen työn ja vapaa-ajan, ei ole tarvetta kotona toivoa, että pääsisi töihin, eikä töissä sitä huolta, että miten tästä, kun minä jään vapaalle, niin tuleeko nämä hommat hoidettua. Silloin kaikki menee hyvin. Homma pelaa.

Tässä otteessa puhuja kertoo omasta työn ja vapaa-ajan suhteesta. Otteesta on huomattavissa, että vaikka puhuja korostaa omaa tilannettaan, jossa hän kertoo pääsevänsä tällä hetkellä töistä irti helposti, on hän joutunut tekemään tilanteen eteen tietoisia ratkaisuja. Hän ei

puheensa mukaan vastaa virkapuhelimeen vapaapäivänä eikä lue työsähköposteja vapaa-ajalla. Nämä tietoiset ratkaisut ovat johtaneet siihen, että puhuja näkee oman tilanteen hyvänä sekä kotona että työssä ja tällöin kumpaankin voi keskittyä täysimääräisesti. Ylityö onkin ollut tutkimuksissa yhteydessä muun muassa työn paineisuuteen ja työn vastuullisuuteen (Ojala, 2014). Työpaikan ei tulisi myöskään painostaa työntekijää jatkamaan työtään iltaisin tai omalla ajallaan (Ojala, 2014). Puhujan kohdalla tämä tasapaino voidaan nähdä siis osaltaan tukevan hänen tilannettaan työn kuormituksen vähentämisessä. Aikaisemmin tilanne ei kuitenkaan ole ollut näin ja häivähdys tästä on havaittavissa puhujan sanojen asettelussa. Työn arvon diskurssi onkin havaittavissa voimakkaana taustalla, ja esimerkiksi puhujan käyttämä lausahdus: ”on hyvin poikkeuksellista, että minä katon sähköposteja, tai teen jotain” kertoo tuon diskurssin ristiriitaisuudesta tähän diskurssiin nähden.

t: Miten palaudut työstä?

h3: Sanoisiko näin, että mulla on hyvät harrastukset. Se on niinkö vastapaino sille työlle. (...)

t: Niillä jaksaa.

h3: Joo.

*

t: Miten sää palaudut työstä?

h2: Ihan hyvin. Minä olen nykyään ajatellut sillä tavalla, että työasiat jää töihin, että niitä ei sitten kotona mieti. Sitten liikun aika paljon, että siinähan sitä palautuu.

t: Ei tarvitse illalla ja yöllä miettiä?

h2: Ei yleensä kyllä tarvitse.

t: Onko ollut joskus kausia, että on pitänyt?

h2: No on joskus ollut, mutta ei kyllä nykyisin.

Näissä otteissa ilmenee harrastusten ja liikunnan merkitys palautumisessa työstä. Toisessa otteessa korostuu vielä hyvin diskurssin olemus, kun puhuja kertoo, että ”on ajatellut nykyään sillä tavalla, että työasiat jää töihin, että niitä ei sitten kotona mieti”. Tämä nykytilanne on kuitenkin vaatinut hänen puheessaan tietoista ajattelua ja tässä voidaan nähdä taas työn arvon diskurssin häilyminen taustalla. Kun häneltä kysytään vielä aikaisemmasta tilanteesta, on

puhujan vastauksesta pääteltävissä, että aikaisemmin työ ja vapaa-aika eivät ole olleet niin selvärajaisia. Katsotaan vielä yksi esimerkki tästä vastakkainasettelusta.

t: Miten sää palaudut työstä?

h1: No, varmaan sillä tavalla, kun menee kotia, ja siellä on äitiasiaa niin paljon, että aika äkkiä unohtaa työn, kun pitää ruveta kaikkia, äiti äiti äiti, sitä tätä tuota. Että siinä se periaatteessa. Ei sillä tavalla työasiat periaatteessa jää vaivaamaan. Joskus saattaa aamuyöstä herätä, ja hoksata, että ai niin, minullahan jäi se yksi juttu tekemättä. mutta että ei tarvitse toistuvasti, toistuvasti, että ei ole semmoista stressiä, että ei saisi nukkua sen takia, kun työasiat pyörii mielessä. (...)

t: No siihen liittyen vielä tuon työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tuota, jos siinä on ollut ongelmia tai onnistumisia, niin kuvaile vähän niitä, että voit oikeastaan jatkaa tuosta.

h1: No sitähan elää näitä perinteisiä ruuhkavuosia (...) Omaan palautumiseen ei hoksaa kiinnittää huomiota, että sitä koittaa aina välillä keretä käymään jossakin jumpassa tai jossakin tämmöisessä näin. Sitten kun lasten aikataulut sallivat. En minä sillä lailla ole vielä huomannut mitään, että tarvisi niinku omaa päätä välillä lepuuttaa.

t: Että hyvin on jaksanut molempia?

h1: Niin. Molemmipuolista rumbaa, niin sanotusti.

t: Onko siinä ollut koskaan työajan tai semmoisen suhteen, sanoit, että pääset yleensä sovitusti pois niin ettei tule ylitöitä, niin ei ole sen kanssa tullut mitään?

h1: Ei, ja sitten hyvin on niinkö tavallaan saanut sovittua esimieheni kanssa (...) ja siis nyt käyttämään liukumia, ja niihin, et sillä lailla joustaa molemmiin puolin sitten.

t: Että koet sen sillä tavalla, että työaika on joustavaa (...)

h1: Niin. Tai jos tarvitsee käyttää lapsia hammaslääkärissä tai jossain muualla niin.

Tässä otteessa vanhemmuus ja ruuhkavuodet tulevat puhujan puheessa hyvin esille työn vastapainona. Puhuja identifioituu vahvasti äidiksi puheen alussa ja kertoo elävänsä ruuhkavuosia. Hän sanoo, että työasiat unohtuvat nopeasti kotona, kun ”äitiasiaa on paljon”. Samassa tilanteessa puhuja kertoo kuitenkin joskus heräävänsä yöllä miettimään tekemättömiä töitä mutta korostaa tämän tapahtuman satunnaisuutta. Tässä hän identifioituu vahvasti työntekijän rooliin. Diskurssi viettää tässä yhteydessä työn arvon diskurssiin päin. Seuraavassa vastauksessa hän kertoo myös, että ”omaan palautumiseen ei hoksaa kiinnittää

huomiota”, ja kaikki palauttava toiminta tapahtuu lasten aikataulujen ehdoilla. Työajan liukuman puhuja on huomannut hyvänä keinona hoitaa yksityisiä asioita silloin, kun siihen on tarvetta.

Näiden esimerkkien kautta työt jäävät töihin -diskurssi tulee ilmi toimijoiden puheessa. Puheissa on kuitenkin vahvasti esillä puhujien tietoinen toiminta ensinnäkin työn kuormittavuuden tasoittamiseksi vapaa-ajalla, ja toiseksi selkeän eron tekemiseksi työn ja vapaa-ajan välillä. Näin ollen voidaan puhua veitsenterällä olemisesta työn ja vapaa-ajan sovittamisessa ja sopivan tasapainon löytämisessä niiden välillä. Jos jossain vaiheessa on ollut vaikeuksia työn ja vapaa-ajan vuorovaikutuksessa, on ”pimeälle puolelle” helpompi sortua uudestaan. Tämä asettaa siis suuren haasteen tunnolliselle työntekijälle, jotta hän pystyy tasapainoilemaan sopivan suhteen löytämiseksi näiden välillä. Myös työn kuormittavuuden tasoittamisessa sopivilla harrastuksilla voidaan puhua tietoisesta toiminnasta oman hyvinvoinnin eteen, ja kokenut työntekijä pystyykin sovittamaan työrasitustaan sopivaksi tasapainottamalla sitä hyvillä harrastuksilla, kuten aikaisemmasta otteesta selviää.

Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksen tutkimuksessa on ollut vallalla käsitys, jonka mukaan haastavin tilanne yksilön elämässä edellä mainittujen yhdistämisessä on silloin, kun perheessä on pieniä lapsia (Rantanen & Kinnunen, 2005). Tämä käy hyvin ilmi viimeisestä otteesta, jossa eletään juuri tätä vaihetta puhujan elämässä. ”Oman pään lepuuttamiselle” ei ole tässä otteessa puhujan mukaan tarvetta, ja kaikki toiminta pyörii lasten ehdoilla. Pieniä lapsia hoitavat vanhemmat pystyvät samaistumaan tähän tilanteeseen, ja muutkin, jotka ovat joskus eläneet ”ruuhkavuosia”. Prioriteetti on tässä elämänvaiheessa lasten hoidossa, jolloin omasta jaksamisesta huolehtiminen jää monesti vähemmälle. Tämä asettaa kuitenkin organisaatioille ja esimiehille haasteen tällaista vaihetta elävien tukemisessa työelämässä, jotta yksikään heistä ei pääsisi väsymään kuormituksen alla peruuttamattomasti. Otteesta mainitut sopimukset esimiehen kanssa ja liukumien käyttö voivat olla esimerkkejä keinoista, joilla työntekijän taakkaa voidaan tässä elämänvaiheessa keventää ja helpottaa.

4.9 Yhteenveto

Tutkimuksessa esitetyt seitsemän diskurssia kuvastavat niitä puhetapoja, joita Oulun poliisilaitoksen henkilöstö käyttää puheessaan työuupumuksen riskitekijöistä ja vastaavat näin ollen hyvin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Diskurssien monimuotoisuus ilmentää

hyvin poliisilaitoksen tämänhetkistä tilannetta kaikkine haasteineen ja toimintatapoineen. Esimerkiksi väliaikaisuuden diskurssissa kuvastuu hyvin sisäilmaongelmat osana poliisilaitoksen tämänhetkistä arkea ja niiden väistämätön vaikutus työssäjaksamiseen sekä henkilöstön hyvinvointiin. Samanaikaisesti diskurssit esittävät myös puhetaiposten seuraukset työyhteisölle ja yksilölle työyhteisön jäsenenä. Tästä esimerkkinä voidaan pitää vaikkapa työn arvon diskurssin vaikutus työn erityislaatuisuutta korostavana, ja näin ollen sitoutumiseen vaikuttavana. Tätä kautta tutkimus vastaa myös toiseen tutkimuskysymykseen, jolla pyrittiin löytämään näitä seurauksia. Diskurssit kertovat myös sitä sanomaa, joka henkilöstöllä on tällä hetkellä sanottavanaan jaksamiseen liittyvistä asioista, työyhteisön käytännöistä sekä esimerkiksi ristiriidoista, jotka ovat saattaneet kyteä pinnan alla jo vuosia aiheuttaen rosoisuutta päivittäiseen toimintaan. Tämä sanoma on mielestäni tärkeä ja sitä tulee tutkia sekä pohdiskella sen merkitystä poliisilaitoksen nykyhetkelle tulevaisuudesta puhumattakaan.

Diskurssit ovat osittain ristiriidassa keskenään ja tämä aiheuttaa myös mielenkiintoista pohdiskelua niiden esiintymisestä. Tästä esimerkkinä työt jäävät töihin -diskurssin ja työn arvon diskurssin ristiriita keskenään monessa haastatteluotteessa. Tämä kertoo mielestäni myös työn erityislaadusta poliisilaitoksella. Moni työntekijä joutuu punnitsemaan omaa jaksamistaan tietoisesti, koska työn arvokkuus ja erityisyys kaappaavat varsinkin nuoremmat työntekijät helposti mukaansa ja tällöin oma kuormittuminen sivuutetaan huomaamatta. Vanhemman ikäpolven työntekijöillä tämä prosessi on saattanut jo edetä pidemmälle, ja heillä on käytössään tietoiset keinot kuormituksen vähentämiseen, kuten esimerkkioitteista ilmeni. Heilläkin kuitenkin nämä keinot ovat useiden vuosien kokemuksen kautta hankittuja, ja he ovat oppineet peilaamaan omaa jaksamistaan usein jopa lukuisten eri asteisten uupumisten kautta. Näiden kuormituspiikkien kautta omaan jaksamiseen on tullut siis tuntuma, jonka kautta sitä pystytään tunnustelemaan, ja kun kuormitus nousee liian suureksi, sitä osataan laskea tietoisilla keinoilla. Näiden keinojen välittäminen ja opettaminen myös nuoremmalle työntekijäkunnalle voisi toimia koko työyhteisöä eheyttävästi ja ylipäättänsä kuormituskokemuksista puhuminen koko organisaatiossa voisi tuoda aiheen lähemmäksi arkipäiväistä työntekoa. Juuri tällainen ennaltaehkäisy toimii Aholan ja kumppaneiden (2018) mukaan parhaiten työuupumuksen selättämisessä ja siihen kuuluu työolosuhteiden jatkuvan kehittämisen lisäksi toimivat käytännöt epäkohtien puheeksi ottamisessa. Heidän mukaansa haastaviin tilanteisiin pureutuminen varhaisessa vaiheessa ennakoiki myös ratkaisujen parempaa löytämistä uupumustilanteeseen. Tällaisella toiminnalla olisi siis suuri hyöty koko organisaatiolle, ja säännölliset keskustelutilaisuudet jaksamisesta ja kuormitukseen liittyvistä

asioista voisivat toimia ennaltaehkäisevänä työuupumisen syntymisen suhteen työyhteisössä. Mielenkiintoisena kiinnekohtana nousee tässä esiin itseohjautuvuuden diskurssi, jossa erilaisia koulutuksellisia ja tiedonkulkuun liittyviä asioita jaettiin vertaisten kesken poliisilaitoksella. Samalla tavalla myös kuormitukseen liittyviä asioita voitaisiin jakaa esimerkiksi pienryhmissä, jossa näistä asioista keskusteltaisiin avoimesti ja ketään tuomitsematta. Avoimen kulttuurin luominen kuormitusasioiden viestintään ja keskusteluun hyödyttää varmasti koko organisaatiota kokonaisuutena tulevaisuuden haasteissa. Graf (1986) esitti jo kahdeksankymmentäluvulla tutkimuksessaan, että poliisissa toimivien osalta lisääntyvän sosiaalisen tuen määrä korreloi alentuneen koetun työstressin kanssa.

Diskursseille löytyi myös yhteneväisyyksiä. Väliaikaisuuden diskurssi ja yhteisöllisyyden diskurssi leikkasivat hetken aikaa toisiaan haastattelujen ja kokousaineiston suhteen. Yhteisöllisyys koettiin poliisilaitoksella vahvana tekijänä, ja pitkät perinteet erilaisissa toimintatavoissa oli vaikuttamassa tähän suuresti. Samanaikaisesti väliaikaisuuden diskurssissa puhuttiin tilanteen vellomisesta haasteissa tällä hetkellä poliisilaitoksen osalta, ja samalla toivottiin, että tulevaisuudessa päästäisiin palaamaan yhteisen katon alle. Tällaiselle yhteisöllisyyden kaipuulle tulee mielestäni antaa suuri arvo, ja yhteisenä ”perheenä” toimimiselle tulisi antaa parhaat mahdolliset puitteet työn laadun ja tehokkuuden maksimoimiseksi. Kuten esimerkkiotteista ilmeni, ryhmähenki omissa ryhmissä koettiin tällä hetkelläkin kaikkien haasteiden keskellä erittäin hyvänä mutta koko poliisilaitoksen henki koettiin eriytyneiden tilojen vuoksi heikompana. Tähän tulisi panostaa jo nyt haasteiden vielä ollessa vallitseva asioidentila, ja yhteisöllisyyttä tulisi kasvattaa keinolla millä hyvänsä. Tällä ennaltaehkäistäisiin sisäilmaongelmista vuosien aikana aiheutuneet haitat poliisilaitoksen yhtenäisyydelle. Tämä yhtenäisyys on jossakin välissä koettu kultaakin kalliimmaksi, kuten haastatteluista ilmenee, ja sen vuoksi sitä ei kannata päästää rapautumaan. Yhdessä haastatteluotteessa itseohjautuvuuden diskurssissa otettiin esiin poliisilaitoksen vuosittaiset henkilöstötilaisuudet, joissa yhteishenki koettiin hyvänä ja tiedonkulku myös parani niiden kautta. Tällaiset tilaisuudet ovat yksi keino yhteishengen luomiseen haastavissakin olosuhteissa, ja niistä ei ainakaan kannataisi luopua. Myös muiden samanmuotoisten tilaisuuksien järjestäminen olisi varmasti tulevaisuudessa kannattavaa. Pääpointti tässä onkin koko poliisilaitoksen yhtenäisyyden tunteen kasvattaminen. Satsaukset tähän ei varmasti valuisi hukkaan. Yleisesti ottaen voidaan mainita, että kaikki organisaation toimintatavat ovat vaikuttamassa siihen seikkaan, miten henkilöstö kokee työnsä kuormittavuuden, ja koetaanko työn ominaisuudet kuormitus- vai mielekkyystekijöinä (Soininen, 2006). Yhteisöllisyyden

osalta erilaisilla henkilöstötilaisuuksien kaltaisilla toimenpiteillä voitaisiin työn mielekkyyttä mahdollisesti parantaa.

Loput kolme diskurssia näyttäytyi tutkimuksessa yksittäisinä ja niitä voidaankin tässä käydä läpi yksitellen pohtien samalla niiden sanomaa. Kädestä suuhun -diskurssissa oli voimakkaana esillä kustannuksiin liittyvät seikat poliisilaitoksen toimintatavoissa ja puhetyyleissä. Tässä diskurssissa puhe saattoi muuntautua säästäväisen linjan ja avokätisen suhtautumistavan välillä, kun kyseessä oli resurssointi ja työvarusteisiin liittyvät asiat. Poliisin riippuvuus julkisesta rahoituksesta on seikka, jota ei voi sivuuttaa tämän diskurssin osalta. Tämän vuoksi toimintaehdotusten löytäminen tilanteen parantamiseksi on haastavaa työuupumuksen näkökulmasta, ja silloin, kun toimenpiteet ovat riippuvaisia poliisilaitoksen rahatilanteesta. On kuitenkin hyvä miettiä tämän diskurssin ilmenemistä ja sen vaikutusta henkilöstön puhetapoihin. Jos henkilöstön piirissä on vallalla puhetapa, jossa kaikki parannukset ja nykyiset toimintatavat työyhteisössä nähdään niukkuuden kautta, on vaarana muodostua yleisesti puhetapa, jossa niukkuuden ilmiö leviää myös muihin osa-alueisiin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työarkea rikastuttavat asiat, kuten yhteiset virkistymistäpahtumat ja ryhmien yhteinen aika työajan ulkopuolella tuettuna osittaisella työajalla. Näiden poissaololla on varmasti vaikutuksensa myös työssäjaksamiseen. Näihin panostamiseen ei välttämättä tarvita suuria resurssointeja poliisilaitoksen puolelta ja silti niiden merkitys on suurelle osalle henkilöstöstä varmasti suuri. Tässä nousee esiin taas myös yhteisöllisyyden diskurssi ja poliisilaitos ”perheenä”. On tärkeää toimia sen edistämiseksi, että poliisilaitoksen eri osat hitsautuvat yksiköinä ja kokonaisuutena yhteen. Handolinin (2013) väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin valtionhallinnossa työskenteleviä upseereita sekä tutkijoita aineettoman palkitsemisen näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että erityisesti tutkijat kokivat työyhteisön yhteisöllisyyden palkitsevaksi. Tähän liittyi esimerkiksi työyhteisön sisäiset ideointipalaverit ja ryhmävierailut muihin tutkimuslaitoksiin. Tällaisten tuominen myös poliisiorganisaatioon voisi toimia ryhmähenkeä kasvattavasti. Panostus esimerkiksi erilaisiin ryhmäretkiin sidosryhmäorganisaatioihin tai yksikön yhteinen ideointipalaveri urheilupäivän tai virikeaamupäivän lomassa ei todennäköisesti vaatisi kohtuuttomia toimia poliisilaitoksen osalta, mutta niiden vaikutukset kuormituksen vähentämiseen säännöllisesti toteutettuina voisi olla merkittävät.

Itseohjautuvuuden diskurssissa hahmottui poliisilaitoksella ”mestarilta kisällille”-tyyliin tapahtuva toiminta tiedonkulun ja koulutuksen suhteen. Tässä toiminnassa uusi työntekijä saa työt aloittaessaan tietoa suurimmaksi osaksi vanhemmilta kollegoiltaan ja omaksuu heidän

kauttaan työtavat ja työnteon kulttuurin. Tietoa on poliisilaitoksella myös laajasti saatavilla, mutta sitä pitää osata etsiä oikeista paikoista ja olla työntekijänä valveutunut, jotta tietää mitä tietoa mistäkin saa. Tavoitteenasettelussa itseohjautuvuus näkyy haastatteluesimerkkien mukaan itsenäisenä tavoitteenasetteluna, joka voi olla paikka paikoin jopa hyvinkin vaativaa omaa toimintaa kohtaan. Myös koulutukseen liittyvät asiat nousevat pintaan ja niissä koulutusta kaivattaisiin esimerkiksi tietojärjestelmiin liittyvissä asioissa, jotta työntekijän ei tarvitsisi itse pätkäillä tiettyjen järjestelmien käyttötapoja niiden asennuksen jälkeen vaan työnantaja antaisi tähän myös apua jonkinlaisen koulutuksen muodossa. Kokonaisuudessaan diskurssi näyttää siis työntekijän arjen varsin omatoimisena poliisilaitoksella. Lisäksi hän voi olla joko täysin tietoinen poliisilaitoksessa tapahtuvista asioista tai myös täysin tietämätön siinä tapauksessa, ettei osaa etsiä tietoa oikeista paikoista. Vanhempien työntekijöiden opastuksessa nuoremmille on myös omat riskinsä kuormituksen suhteen, kuten esimerkkioitteissa ilmeni. Jos yksi työntekijä neuvoo tietyn työtehtävän yhdellä tapaa, voi opastus muuttua totaalisesti opastajan vaihtuessa. Tämä aiheuttaa työntekijöissä hämmennystä siitä, mikä tapa on se oikea, ja saattaa lisätä kuormitusta työyhteisössä. Kuten tulososiossa mainitsin, ”itseohjautuva ammattimaisuus” välittyy henkilöstön puheista vahvasti. Tämä voidaan nähdä myös positiivisena seikkana. Henkilöstö on vahvasti sitoutunut työhönsä, ja on valmis etsimään tietoa, luomaan tavoitteita itselleen sekä opettamaan uusia tulokkaita. Tällainen henkilöstön voimavara on siis valjastettu työyhteisössä verkostoitumisen ja yhdessä oppimisen kautta sekä vanhemmilla työntekijöillä itsenäisen tavoitteenasettelun pohjalta. Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää pohtia työnantajan roolia tässä kaikessa. Jos itseohjautuvuus aiheuttaa kuormitusta, kuten se joidenkin toimintatapojen kohdalla tekee haastatteluotteiden perusteella, on syytä tarkastaa poliisilaitoksen tiedonkulku ja koulutusperiaatteet tulevaisuuden varalta. Voisiko paremmalla perehdyttämisellä, koulutuksella sekä tiedonkulun sujuvoittamisella parantaa tilannetta kuormituksen osalta, ja saada vielä enemmän tätä henkilöstön valjastettua voimavaraa käyttöön? Viime vuosien aikana tapahtunut muutos työyhteisöjen sisäisessä viestinnässä on siirtänyt viestinnän painopistettä muutenkin vuorovaikutteisuuteen, eikä viestintää nähdä enää pelkästään yksisuuntaisena tiedon siirtona ylhäältä alas (Työturvallisuuskeskus, 2016). Tämä tukee vuorovaikutteisuutta oppimisessa ja tiedonkulussa, ja sen hyödyntäminen mahdollistaa kaikkien osallistamisen työyhteisössä tiedonhankintaan ja osaamisen kehittämiseen. Viestintä voi olla eri keinoja hyödyntävää, ja näitä keinoja voi olla esimerkiksi intranet, blogit, virtuaalikokoukset ja perinteisesti myös edelleen työskentelytila, jossa ihmiset kohtaavat (Työturvallisuuskeskus, 2016). Jos henkilöstöä kannustetaan vielä dialogiin, ja ajantasainen

tieto on jatkuvasti kaikkien saatavilla näkyvillä paikoilla (Työturvallisuuskeskus, 2016), on tiedonkulun edellytykset huomattavasti paremmat. Myös koulutuksen suuntaaminen tällaiseen vuorovaikutteiseen suuntaan voisi toimia ammattitaitoa kehittävästi. Työnantajan ja työntekijän yhdessä suunnittelemaat koulutusrupeamat voisi tukea tätä vuorovaikutteisuutta ja lisäksi myös työntekijän tunnetta yhteisöllisyydestä, joka poliisilaitoksella on jo muutenkin vahvana. Näin ollen myös työntekijöiden hiljaista tietoa hyödynnettäisiin työpaikan koulutuksen ja perehdytyksen suunnittelussa (Työturvallisuuskeskus, 2016). Tässä vain muutamia keinoja ja esimerkkejä itseohjautuvuuden diskurssissa ilmenneiden ongelmien ratkaisemiseksi. Tärkeintähän kuitenkin olisi saada henkilöstölle tunne kyvykkyydestä tehdä omaa työtään ja kuten esimerkkioitteista ilmeni, tunne työn oikein tekemisestä. Tämä pienentäisi kuormitushuippua tässä asiassa ja lisäksi varmasti myös poliisilaitoksen henkilöstön kompetenssia työnteon suhteen.

Ristiriitaisuuksien diskurssissa oli havaittavissa erilaisia työpaikan sosiaaliin suhteisiin liittyviä ongelmatilanteita, ongelmia suhteessa esimieheen, tiedonkulun tyrehtymistä tiettyyn henkilöön tietoketjussa ja pahan olon leviämistä työyhteisössä jonkun tietyn henkilön toimintatapojen vuoksi. Tämä diskurssi avasi joidenkin haastateltavien kohdalla selkeästi vuosien varrella täyttynyttä Pandoran lipasta, jossa työyhteisön riidat, selkkaukset ja mielipide-erot lymyilivät. Mielestäni on kuitenkin tärkeää, että nämäkin asiat nousevat työyhteisössä esille, koska niiden huomioimatta jättäminen voi nostaa henkilöstön kuormitustasoa huomattavasti. Lappi (2018) kirjoittaa tutkimuksessaan työpaikan konflikteista, ja kuvaa niiden taustatekijöiksi muun muassa henkilöön, työtehtäviin, esimiehen toimintaan ja työympäristöön liittyviä tekijöitä. Konfliktien ennaltaehkäisyssä ja ratkaisemisessa on hänen mukaansa tärkeintä varhainen puuttuminen ja keskustelu konfliktin osapuolten kesken. Tutkimuksessa todetaan myös, että työympäristön ja työyksikön kehittämällä voidaan parantaa konfliktien ennaltaehkäisemistä, ja merkityksellisiksi toimijoiksi nousee tässä esimies ja työntekijät. Diskurssissa ilmenneiden esimerkkitapausten osalta vaikkapa koettu epäoikeudenmukaisuus, jota osassa otteissa ilmeni, on merkittävä työuupumuksen riskitekijä (Ahola ym., 2018). Näin ollen tällaisten Pandoran lippaiden syntyminen voi olla ajan saatossa henkilöstölle, ja erityisesti herkemmille yksilöille erityisen vaurioittavaa. Pitkät konfliktit, joihin ei ole puututtu ajoissa voivat altistaa työuupumukselle, ja niiden kautta työntekijä pääsee erkanemaan työyhteisöstä monesti hyvin katkeroituneeksi työntekijäksi, joka vain käy työpaikalla mutta ei ole osa työyhteisöä. Koettu epäoikeudenmukaisuus aiheuttaa myös helposti leireihin jakautumista, joissa

työnantaja nähdään ainoastaan lisää katkeroitumista aiheuttavana tekijänä. Tämä ilmeni esimerkeissä sanontoina, kuten ”ei korppi korpin silmää syö”. Esimiehillä olisikin tässä roolin ottamisen paikka, ja tällaisia konfliktitilanteita pitäisi pyrkiä ennaltaehkäisemään työyhteisössä. Avoin keskustelu ja asioiden reilu esille ottaminen tukisi keskustelevaa kulttuuria, jota osassa esimerkkioitteissa kaivattiinkin takaisin poliisilaitoksen arkeen. Jos ongelmat ilmenevät tietyllä portaalla viestiketjussa, tulisi niihin puuttua ylempää, eikä päästää katkoksia yksiköiden välillä tapahtumaan, joka taas heikentää yhteishenkeä yleisesti. Nämä ovat vain muutamia esimerkkejä mahdollisuuksista ristiriitojen vähentämiseen. Avoimella keskustelulla omassa työyhteisössä voidaan saada näitä ristiriitoja ratkottua ja tarvittaessa niiden ratkaisemiseen voitaisiin palkata myös ulkopuolista apua. Monesti ulkoapäin katsottuna työyhteisön ongelmat näyttävät helpommin, ja niiden ratkaisuun saadaan ulkopuoliselta taholta parempia ratkaisuehdotuksia. Törmäsin myös itse tähän ilmiöön palatessani pitkältä opintovapaalta, jolloin kaikki ennestään tutun työyhteisön toimintatavat sekä ongelmat näyttävät työyhteisöstä poissaolon jälkeen uudessa valossa.

5 POHDINTA

5.1 Tulosten merkitys ja sankaruusilmiö

Kun vertaillaan tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempaan kandidaatin tutkielmaani, voidaan tehdä mielenkiintoisia havaintoja eri mittakaavoissa diskursiivisesti esiintyvistä ilmiöistä poliisihallinnossa. Tässä yhteydessä on tietenkin hyvä ottaa huomioon myös Hätäkeskuslaitoksen läsnäolo kandidaatin tutkielman aineistossa, joka kiistämättä vaikuttaa kandidaatin tutkielman tuloksiin. Näin ollen pelkästään kahden poliisihallinnossa tehdyn tutkimuksen vertailu on tässä vaiheessa mahdotonta. On kuitenkin mahdollista vertailla yleisellä tasolla näiden kahden tutkimuksen tuloksia, ja saada hieman vihjettä poliisihallinnossa tapahtuvista toimintatavoista sekä käytännöistä laajemmin.

Selkeimmin samankaltaisuuksia osoittivat kandidaatin tutkielman sankaruusdiskurssi ja tässä tutkimuksessa esiintynyt työn arvon diskurssi. Näissä diskursseissa työntekijät olivat valmiita tekemään merkittäviä määriä töitä oman jaksamisen kustannuksella. Tähän yksi syy saattaa olla työn erityinen laatu. Yleisesti poliisin työstä puhutaan kutsumusammattina (Kärki, 2020) ja tämä voi yhtenä suurena tekijänä olla vaikuttamassa tällaisen diskurssin esiintymisessä. Poliisin työn yhtenä kulmakivenä on eittämättä halu auttaa ihmisiä, ja voidaankin pohtia, meneekö tämä auttamishalu jossain vaiheessa omien jaksamistuntemusten ohi, jolloin ne sivuutetaan huomaamatta. Tällöin syntyy kuormitusta, joka alkaa pitkässä juoksussa nakertaa työntekijän jaksamista ja pahimmillaan tämä huomataan vasta vaiheessa, jossa työuupumus on jo päässyt kehittymään. Mielestäni tämä olisi hyvä huomioida myös muiden poliisilaitoksen työntekijöiden osalta, koska edellytykset samanlaiseen ilmiöön on myös heidän kohdallaan olemassa. On ironista, että toisia tunnollisesti palvelevat väsyvät usein itse, eivätkä edes huomaa tämän ilmiön toteutumista ennen kuin on myöhäistä. Työtovereilla on tässä suuri rooli, ja heidän pitäisi herkästi huomauttaa, jos yksi työntekijöistä puurtaa selkeästi jaksamisen ääri rajoilla. Tällaisten diskurssien esiintyminen tuo selkeästi esille tällaisen toiminnan tarpeellisuuden poliisihallinnossa. Yhdessä tekemällä, ja toisista välittämällä säilytetään kaikkien työntekijöiden toimintakyky eikä kenenkään tarvitse venyä omien rajojensa yli tarpeettomasti.

Kandidaatin tutkielman vastuudiskurssissa esiintyy myös samoja elementtejä kuin tämän tutkimuksen työn arvon diskurssissa. Vastuudiskurssissa ilmeni kuitenkin selkeämmin työn

vastuullisuuskysymykset, kun taas työn arvon diskurssissa ne koettiin enemmänkin osana kokonaisuutta. Tässä voikin pohtia Hätäkeskuslaitoksen osuutta kandidaatin tutkielman aineistossa ja sen vaikutusta vastuudiskurssiin. Koetaanko vastuu hätäpuheluja vastaanottavien henkilöiden toimesta eri tavalla kuin poliisissa ja poliisilaitoksilla työskentelevien? Vastuun tiedostaminen välittyi kyllä selkeästi työn arvon diskurssissa, mutta se sisältyi niin sanotusti työn kuvaan. Tätä dikotomiaa voisi pohtia myös laajemmin omassa tutkimuksessaan. Yleisesti ottaen vastuu välittyi kuitenkin molemmissa tutkimuksissa selkeästi, eli se voidaan nähdä erittäin tärkeänä ilmiönä tämänkaltaista työtä tekevien keskuudessa.

Olosuhdediskurssi kandidaatin tutkielmassa kuvasti henkilöstön resurssointiin liittyviä ongelmia. Tässä tutkimuksessa ilmenevä kädestä suuhun -diskurssi ilmentää osittain samoja piirteitä henkilöstön puhetavoissa. Resurssointiin liittyvä ongelmat ovat siis myös yksi suuri ilmiö puhetavoissa sekä valtakunnallisessa että yksittäisen poliisilaitoksen mittakaavassa. Kuten tässä tutkimuksessa mainittiinkin, tähän on vaikuttamassa suuresti määrärahariippuvuus. On kuitenkin hyvä tiedostaa tällaisen tilanteen vaikutus yleisesti henkilöstön mentaliteettiin ja vuorovaikutukseen. Vuorotyön kuormittavuus, joka ilmeni olosuhdediskurssissa ei tässä tutkimuksessa noussut millään tavalla esiin vaikka haastateltavissa oli mukana myös vuorotyötä tekeviä.

Muiden diskurssien osalta selkeitä yhteneväisyyksiä ei esiintynyt, eikä mainittavasti myöskään ristiriitaisuuksia. Muutos- ja tulevaisuusdiskurssit kandidaatin tutkielmassa näyttäytyivät sekä odotuksena että epävarmuutena organisaation muutoksia ja esimerkiksi esimiestyötä kohtaan. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus oli selkeästi läsnä näissä diskursseissa silloin, kun puhuttiin organisaatiossa tapahtuvista ei-toivotuista muutoksista ja esimerkiksi heikosta tiedonkulusta tulevaisuuden muutoksia kohtaan. Jotain yhtymäkohtia siis löytyy vaikkapa tämän tutkimuksen itseohjautuvuuden diskurssiin tiedonkulun osalta. Lisäksi tulevaisuusdiskurssissa tulevien tapahtumien odottelu organisaatiossa rinnastuu jollain tapaa tämän tutkimuksen väliaikaisuuden diskurssiin, jossa sisäilmaongelmien aiheuttamien toimitilamuutosten seurauksena odotellaan tulevaisuudessa tilanteen normalisoitumista. Selkeää yhteistä liitospintaa näilläkään diskursseilla ei kuitenkaan ole.

Kaiken kaikkiaan vertailussa löytyi siis tiettyjen diskurssien osalta yhteneväisyyksiä mutta tulokset eivät kokonaisuudessaan noudattaneet samanlaista linjaa. Tutkimuksen aiheen kannalta mielestäni tässä vertailussa tärkeintä on juuri sankaruusdiskurssin sekä työn arvon diskurssin samankaltaisuus ja mitä se voi meille kertoa poliisin ja poliisissa työskentelevien

työn ominaisuuksista. Tällaisia ominaisuuksia voisi käsitteen tasolla kuvata sankaruusilmiönä (engl. Hero Phenomenon). Aikaisempina vuosina esimerkiksi myötätuntouupumusta on tutkittu poliisin ammatin osalta, ja sitä on esiintynyt useimmilla poliiseilla jossain vaiheessa uraa (Saariola, 2017). Sankaruusilmiön kaltainen käsite on poliisissa kuitenkin selkeästi tutkimattomampi aihe. Jos annamme näiden kahden diskurssin (työn arvo ja sankaruusdiskurssi) kautta ominaisuuksia tälle käsitteelle, voisi sitä kuvata poliisilaitoksella työskentelevän työntekijän oman jaksamisen ylittävänä työntekona, jossa yksilön oma käsitys työn määrän ja omien voimavarojen suhteesta hämärtyy. Tähän hämärtymiseen on vaikuttamassa työn erityislaatuisuus. Muita vaikuttimia voivat olla muun muassa itselle asetettujen tavoitteiden väärä mitoitus, ja identiteetin muodostuminen liiaksi työhön sitoutuviin seikkoihin. Ilmiö voi esiintyä kenellä tahansa poliisilaitoksella työskentelevistä henkilöistä. Yksi suuri vaikutin tämän ilmiön syntymiseen on lisäksi poliisilaitoksella työskentelevien halussa toimia ”yhteisen hyvän” eteen, ja auttaa samalla myös palveltavia asiakkaita laadusta tinkimättä. Tällaisen ilmiön suunta voi olla vääjäämättä kohti kehittyvää työuupumusta, jos tilanteeseen ei puututa ulkopuolisen toimesta. Toinen vaihtoehto työuupumuksen välttämiseksi on yksilön oma havahtuminen tilanteeseen ja tämän kautta omien voimavarojen palauttaminen realistisen työnkuvan arvioinnin kautta. Jos tässä toimii apuna vielä esimerkiksi koulutettu työnohjaaja, voidaan tilanne palauttaa yksilölle terveellisempään suuntaan. Tämän tyyppisen luonnehdinnan kautta tällaista ilmiötä on helpompi lähestyä poliisiorganisaatioissa, ja käsite luo pohjaa tulevaisuuden tutkimukselle aiheesta.

5.2 Diskurssien vaikutukset ja siirtyminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu tämän tutkimuksen diskurssien ominaisuuksia resurssien säilyttämisen teorian ja ristikkäissiirännän teorian valossa. Perusajatuksena on, että diskurssin esiintymisellä on vaikutuksia yksilön resursseihin ja diskurssin vaikutukset voivat siirtyä myös työntekijältä toiselle organisaatioissa teorioiden mukaisesti. Taulukko kuvaa diskurssin esiintymisen vaikutuksia yksilön resursseihin tämän tutkimuksen tulosten perusteella. Siinä kuvataan myös diskurssin positiivisten tai negatiivisten vaikutusten siirtymistapoja ristikkäissiirännän mallin mukaisesti organisaatioissa. Käyn taulukon keskeisen annin vielä läpi seikkaperäisesti taulukon esittämisen jälkeen.

Taulukko 2. Diskurssin esiintymisen vaikutukset yksilön resursseihin ja niiden siirtymistapa

<i>Diskurssi</i>	<i>Vaikutus resursseihin</i>	<i>Siirtymistapa</i>	<i>Esimerkki</i>
Väliaikaisuuden diskurssi	Resursseja menetetään	Näennäinen ristikkäissiirranta	<i>"väliaikaisen väliaikaisia touhuja."</i>
Yhteisöllisyyden diskurssi	Resursseja saadaan	Epäsuora ristikkäissiirranta	<i>"kyllähän semmoinen keskustelunkäynti, asiallinen keskustelu, kyllähän se avartaa meidän jokaisen näkemyksiä."</i>
Ristiriitaisuuksien diskurssi	Resursseja menetetään	Epäsuora ristikkäissiirranta	<i>"se oli vähän sellaista tulipalojen sammuttelua koko touhu."</i>
Työn arvon diskurssi	Resursseja saadaan/menetetään	Näennäinen ristikkäissiirranta	<i>"Tämä on pieni siivu poliisityöstä, mutta niin, kyllähän minä olen, minä olen tämän asian ihminen ja ollut pitkään."</i>
Itseohjautuvuuden diskurssi	Resursseja saadaan/menetetään	Epäsuora/Näennäinen ristikkäissiirranta	<i>"Se pitää vähän niin kuin itse nuo kaikki tiedot kaivaa jostakin."</i>
Työt jäävät töihin – diskurssi	Resursseja saadaan/menetetään	Näennäinen ristikkäissiirranta	<i>"Minä olen nykyään ajatellut sillä tavalla, että työasiat jää töihin, että niitä ei sitten kotona mieti".</i>
Kädestä suuhun – diskurssi	Resursseja menetetään	Näennäinen/Epäsuora ristikkäissiirranta	<i>"Minä en tiedä millä rahalla ne aiotaan hoitaa, mutta tuota, tällöinen on päätös."</i>

Yllä olevasta taulukosta on nähtävissä jokaisen diskurssin vaikutus poliisilaitoksella työskentelevän resursseihin ja siirtymistapa, jolla diskurssin positiiviset tai negatiiviset vaikutukset siirtyvät työntekijältä toiselle. Väliaikaisuuden diskurssissa resursseja menetetään, koska epänormaali tilanne poliisilaitoksen arjessa vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen negatiivisesti. Siirtyminen työntekijältä toiselle tapahtuu näennäisesti eli yhteinen stressaava tekijä vaikuttaa työntekijöiden kuormitustasoon mutta kausaalisuutta ei esiinny. Yhteisöllisyyden diskurssissa vaikutus on päinvastainen. Resursseja saadaan yhteisestä kanssakäymisestä ja yhteisöllisyydestä. Siirtyminen tässä diskurssissa on epäsuoraa

eli positiiviset vaikutukset siirtyvät toisen työntekijän reaktiosta toiselle yhteisen välittävän tekijän kautta (kommunikointi). Ristiriitaisuuksien diskurssissa taas resursseja menetetään tulehtuneen tilanteen seurauksena, ja negatiivisten seurausten siirtyminen on tässäkin diskurssissa epäsuoraa eli työkavereiden kommunikointi keskenään nostaa molempien kuormitustasoja varsinkin sen ollessa riitaisaa. Työn arvon diskurssissa resursseja voidaan saada tai menettää riippuen siitä, miten hyvin työntekijä pystyy tietoisesti ohjaamaan oman työnteon määrää. Siirtyminen tässä diskurssissa on näennäistä. Seuraavaksi taulukossa on itseohjautuvuuden diskurssi, jossa resursseja voidaan myös saada tai menettää riippuen esimerkiksi siitä, millä tavalla, ja kenen toimesta työntekijä tulee perehdytetyksi. Lisäksi resursseihin voi vaikuttaa työntekijän oma aktiivisuus tiedon etsinnässä, joka voi hyödyttää työntekijää resursseja kerryttävästi. Siirtyminen tässä diskurssissa voi olla epäsuoraa tai näennäistä eli positiiviset tai negatiiviset vaikutukset siirtyvät työntekijältä toiselle kommunikaation kautta tai niihin on vaikuttamassa toimintaympäristön tuottama tilanne (esimerkiksi koulutuksen puute). Itseohjautuvuuden diskurssin jälkeen tulee työt jäävät töihin -diskurssi. Tässä diskurssissa resursseja voidaan myös menettää tai saada sen mukaan, miten tietoisesti työntekijä pystyy erottamaan työn ja vapaa-ajan. Siirtyminen tässä on toimintaympäristöstä johtuvaa eli työnteko aiheuttaa kuormitusta, jonka säätelyä työntekijät itse ohjaavat. Viimeisenä kädestä suuhun -diskurssissa myös toimintaympäristö aiheuttaa vahvasti kuormittumista muun muassa määrärahoihin liittyvissä seikoissa mutta siirtyminen voi tapahtua myös epäsuorasti työntekijältä toiselle, jos näiden asioiden puiminen on vallitsevaa arkikielenkäytössä. Tässä diskurssissa resursseja menetetään.

Edellä mainitun mukaisesti diskurssien esiintyminen poliisilaitoksen arjessa vaikuttaa siis myös työntekijöiden resursseihin, ja vaikutusten siirtyminen on mahdollista. Resurssina esimerkiksi sosiaaliset suhteet ovat monelle työntekijälle tärkeä ja niiden avulla pyritään vastaamaan tuleviin stressaaviin tilanteisiin poliisilaitoksella, sekä keräämään niistä reserviä itselle hyödyttävästi (Hobfoll ym., 2018). Kuitenkin esimerkiksi ristiriitaisuuksien diskurssin esiintyminen syö näitä resursseja työntekijältä, koska se tarkoittaa, että hänellä on vaikkapa riitoja jonkin toisen työntekijän kanssa tai työyhteisössä on yleisesti epätasapainoa kommunikoinnissa. Jos ristiriitaisuuksien diskurssia esiintyy laajemminkin koko organisaatiossa, tarkoittaa se laajemmissa määrin resurssien menetystä, koska negatiiviset vaikutukset siirtyvät työntekijältä toiselle ristikkäissiirännän kautta. Tämän kautta hyvät sosiaaliset suhteet voidaan nähdä kullannarvoisena organisaatiossa sekä yleisesti että teorian mukaan resurssina tulevia haasteita ajatellen. Tässä kuvaan tuleekin yhteisöllisyyden

diskurssi, jossa resursseja taas kerätään sosiaalisella ja henkilökohtaisella tasolla, ja vaikutusten siirtyminen on kommunikaation kautta työntekijältä toiselle. Tämän diskurssin esiintyminen voidaan nähdä siis hyödyttävänä organisaatiolle, koska se lisää yksittäisen työntekijän resursseja, ja tämä vaikutus leviää vielä työntekijältä toiselle. Tätä ilmiötä voidaan verrata Hakasen ja Perhoniemen (2012) tutkimuksessa työn imun tarttumiseen työntekijältä toiselle. Negatiivisella puolella taas heidän tutkimuksessaan tiivis yhteistyö oli riskitekijä työuupumuksen siirtymisessä työkaverilta toiselle. Tiivis yhteistyö saattaa heidän mukaansa muodostaa myös alustan sosiaaliselle uupumiselle. Tähän teoriaan voidaan verrata myös sankaruusilmiön toteutumista poliisilaitoksella. Poliisilaitoksella työskentelevät tekevät jatkuvasti tiivistä yhteistyötä toistensa kanssa, ja ”porukassa” hommat pyritään tekemään mahdollisimman laadukkaasti. Sankaruusilmiön voidaankin nähdä tässä nostavan päätään ja muodostavan riskitekijän työuupumuksen kehittymiselle. Yksittäisen työntekijän identiteetin sitoutuminen yhteisöön sekä jaksamisen rajat ylittävä työnteko leviää helposti myös muille työyhteisössä tiiviin yhteistyön kautta. Samankaltaisen ilmiön selittää myös Westman (2001) teoriassaan, jonka mukaan jokainen työntekijä on linkittyneenä työpaikalla toisiinsa ja he voivat keskenään aloittaa stressin ristikkäissiirräntäketjun.

Sankaruusilmiön ominaisuudet edellä kuvatun taulukon mukaisesti voitaisiin nähdä resursseja syövä, ja siirtyminen voi olla sekä epäsuoraa ja näennäistä. Tämä tarkoittaa, että sankaruusilmiön siirtyminen työntekijältä toiselle voi tapahtua toimintaympäristöstä johtuvana tai se voi siirtyä kommunikaation kautta työyhteisössä. Tämä kahden diskurssin kautta muodostuva ilmiö on siis negatiivinen, resursseja syövä ja näin ollen sitä on tarpeen tutkia lisää, jotta sen ominaisuuksia voidaan paremmin ymmärtää. Kahden eri siirtymismahdollisuuden vuoksi sen tarttuminen työyhteisössä on vielä suhteellisen helppoa, ja samalla luodaan helposti myös vääristynyttä sosiaalista todellisuutta, jossa omien rajojen tunnustaminen jaksamisessa sivuutetaan. Tätä ilmiötä ei siis voi nähdä pitkässä juoksussa organisaatiota hyödyttävänä vaan päinvastoin, tällaista ilmiötä tulisi välttää työyhteisössä, jotta kaikkien jaksaminen varmistettaisiin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tämä tutkimus on yhden tutkijan pyrkimys kuvata yksittäisen poliisilaitoksen arkea diskursiivisesta näkökulmasta ja tarkastella samalla työuupumuksen riskitekijöiden

esiintymistä tuossa arjessa. Tutkimuksen arvioinnissa on yleisestikin hyväksyttävä se seikka, että tutkimus on aina tietyn tutkijan tekemä rakennelma, johon hän voi käyttää tiettyjä puitteita ja rakennusaineita, jolloin toisen tekemänä tutkimus samoista aineksista saattaisi näyttää hieman erilaiselta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Näin ollen tutkimus ei koskaan tarjoa täysin objektiivista ja absoluuttista tietoa, vaan se korkeintaan päästää lukijansa tekemään joitain johtopäätöksiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Laadullisessa tutkimuksessa, jota tämäkin tutkimus edustaa, tutkija joutuu säännöllisesti pohtimaan ratkaisujaan ja ottamaan kantaa muun muassa tutkimuksensa luotettavuuteen sekä analyysin kattavuuteen (Eskola & Suoranta, 1998). Olen tutkimusta tehdessäni pyrkinyt jatkuvasti pohtimaan luotettavuusseikkoja useista eri näkökulmista ja tämä näky tekstissä muun muassa kaiken tekemisen kirjaamisena tarkasti sen mukaan, miten olen tutkimuksessa edennyt. Esimerkiksi analyysiosiossa pyrin kuvaamaan tekemäni ratkaisut yksityiskohtaisesti, jotta lukija pääsisi mahdollisimman hyvin kiinni ajatuksenjuoksuistani. Analyysin kattavuutta pyrin varmistamaan seikkaperäisellä aineistonkäsittelyllä. Tämä tarkoitti aineiston huolellista litterointia, jossa sain ensimmäisen kuvan aineiston kokonaisuudesta. Tämän jälkeen tekstipohjaiseen aineistoon oli helpompi ”käydä kiinni”, ja alkaa systemaattisesti etsimään siellä esiintyviä johtolankoja tulevista diskursseista. Pyrin käymään aineiston niin monta kertaa läpi lukemalla ja kuuntelemalla, että sen tärkein anti alkoi tulemaan esille pienten otosten muodossa, joista lopulta muodostui diskursseja tutkimuksen tuloksiksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia Puusan ja kumppaneiden (2020) mukaan kolmen eri käsitteen avulla. Nämä käsitteet ovat heidän mukaansa uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Kaikki kolme käsitettä tulee heidän mukaansa ottaa huomioon laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tai tutkimukselta puuttuu perusta. Uskottavuudella tarkoitetaan kirjoittajien mukaan sitä, miten hyvin tutkimusta lukevat kollegat, suuri yleisö ja tutkimuksen kohteena olevat henkilöt hyväksyvät tutkimuksen tulokset tosiksi ja luottavat tutkijan ratkaisuihin esimerkiksi aineiston analyysin suhteen. Tähän vaikuttaa heidän mukaansa esimerkiksi se, miten tutkija pystyy kuvaamaan tutkimuksessa tapahtuneet asiat ja jääkö tutkimuksen lukemisesta sellainen kuva, että nämä asiat ovat todella tapahtuneet. Kirjoittajat kuvaavat tällaista elämänmakuisena kuvauksena, vaikka tutkimuksessa käsiteltävät asiat olisivat lukijalle vieraitakin. Alleviivaan henkilökohtaisesti tämän näkökulman, ja tutkimuksen aikana olenkin pyrkinyt esittämään siinä olevat asiat mahdollisimman ”maanläheisesti”, jotta lukija pystyisi eläytymään tutkimuksen sisältöön ja sen tärkeimpiin tuloksiin. Vaikeakin sisältö ja terminologia sulautuu mielestäni paremmin

tutkimuksen tekstiin, jos se on sekoitettu sopivan sulavaan kerrontaan ja lämpimään lähestymistapaan aiheen suhteen. Tämä vaikuttaa myös tutkimuksen uskottavuuteen lukijan silmissä, sillä lämpimällä lähestymistavalla aiheeseen lukija voi sisäistää lukemansa helpommin ja vertailla sitä oman elämänsä kokemuksiin. Toinen käsite luotettavuus kuvaa kirjoittajien mukaan sitä, että tutkija vakuuttaa lukijan ammattitaidostaan sekä perustelee lähestymistapansa avoimesti. Tämä tarkoittaa heidän mukaansa tutkimuksen etenemisen rehellistä kuvausta kaikkine virheineenkin. Omalta osaltani olen halunnut tässä tutkimuksessa esittää etenemiseni mahdollisimman seikkaperäisesti, ja tämän vuoksi olen kirjannut jo tutkimuksen alkumetrit tarkasti tekstiin, jotta lukija saa käsityksen, miten tutkimuksen alustavat toimenpiteet on tehty. Myös tutkimuksen keskivaiheet, analyysi ja lopun pohdinta on pyritty kirjaamaan tekstiin mahdollisimman avoimesti, jotta lukija voisi arvioida tekstin todenperäisyyttä mahdollisimman hyvin. Viimeisenä käsitteenä on eettisyys. Tämä tarkoittaa kirjoittajien mukaan sitä, että tutkija noudattaa eettisiä periaatteita tutkimusta tehdessään. Tutkimuksen tarkoituksena on kirjoittajien mukaan pyrkimys hyvien asioiden aikaansaamiseksi tutkimuksen kohteena oleville ihmisille. Tutkimus ei myöskään saa aiheuttaa haittaa sen kohteena oleville ihmisille, eikä vaarantaa heidän elämänsä kulkuaan. Tämä on myös aihe, jonka olen tutkimuksen aikana pitänyt mielessäni jatkuvasti. Haastateltavien kollegoiden anonyymiys ja suojaaminen olivat tutkimuksen aikana yksi pääprioriteeteista, ja tämän vuoksi pyrin tekemään kaikki haastatteluihin ja aineiston sisältöön liittyvät toimet mahdollisimman luotettavasti, jotta kollegat voisivat turvallisesti osallistua tutkimukseen. Heikosti suoritettavat toimenpiteet haastateltavien ja aineiston luottamuksellisuuteen liittyen olisivat voineet vaarantaa koko tutkimuksen pohjan, ja heikentää tulevien tutkimusentekijöiden mahdollisuuksia tutkia eri ilmiöitä Oulun poliisilaitoksella sekä poliisissa yleensäkin. Toinen kirjoittajien mainitsema seikka eettisyyteen liittyen eli hyvien asioiden aikaansaaminen tutkimuksen kohteena oleville ihmisille on myös ollut tärkeää tutkimuksen alkumetreistä saakka. Organisaatiot tarvitsevat tutkimuksen tukea, jotta ne voivat mennä eteenpäin ja kehittyä tulevaisuuden haasteissa. Tässä yritin olla omalta osaltani auttamassa Oulun poliisilaitosta tämän tutkimuksen avulla.

Diskurssianalyyseissä ei Juhilan ja Suonisen (2016) mukaan tavoitella tulkinnoille universaalien faktan statusta, vaan tulkintojen totuudellisuus katsotaan toteutuvaksi ainoastaan jonkin kielipelin sisällä. Diskurssianalyysin konstruktionistinen lähestymistapa näkee siis faktat heidän mukaansa sosiaalisesti tuotettuina, perusteltiinpa niitä kenen tahansa toimesta. Näin ollen kirjoittajat eivät näe diskurssianalyysejä niin sanottuna ankarana tieteenä. Tämä ei

kuitenkaan heidän mukaansa päästä tutkijaa siitä velvoitteesta, että hänen on tutkimustuloksiansa tueksi esitettävä todistusaineistoa. Tämä tarkoittaa kirjoittajien mukaan sitä, että diskurssianalyysissä ei jämähdetä pelkästään spekulointiin aineiston suhteen, vaan siitä tehdään tulkintoja, jotka perustuvat tarkkaan analyysiin. Aineiston huolellisella analyysillä ja omien toimenpiteiden reflektoinnilla on siis mahdollista perustella lukijalle mahdollisimman hyvin omia liikkujaan tutkimuksessa, ja tämän olen pyrkinyt tavoittamaan jo aineiston keräämisvaiheesta lähtien. Sillä miten aineisto kerätään, miten sitä hyödynnetään ja miten analyysi rakentuu, on ensisijaisen tärkeä rooli diskurssianalyysissä ja tämän ajatuksen olen pitänyt mielessäni tehdessäni tätä tutkimusta.

Juhila ja Suoninen (2016) luettelevat vielä analyttisten tulkintojen vakuuttavuuden osoittamiseen neljä periaatetta, jotka ovat seuraavanlaisia: tukeutumisella toimijoiden tilanteisesti ilmaisemaan ymmärrykseen tarkoitetaan sitä, että analysoijan ymmärrystä tärkeämpää on kielellisten aineistojen toimijoiden tulkinta kielenkäytön luonteesta. Tämä näkyy esimerkiksi kokousaineiston kohdalla tiettyjen lausahdusten tulkinnasta toisten kokoukseen osallistujien toimesta. Jos jokin lausahdus on koettu syyllistäväksi, siihen vastataan puolustautuvasti tai negatiivisuuden värittäjänä. Tämä pätee myös toiseen suuntaan eli kehu tai huumorin esiintuonti avaa toisen osanottajan suhtautumista huomattavasti positiivisempaan suuntaan. Tämä luo keskustelulle vuorovaikutteisen sävyn, ja tutkijan on helpompi tulkita toimijoiden tarkoituksia keskustelussa. Toinen periaate on tutkimuksen lukijoiden tekemä arviointi. Tämä tarkoittaa tutkimuksen altistamista kritiikille. Tutkijan on esiteltävä toimenpiteensä tutkimuksen suhteen niin huolellisesti, että lukijat voivat tehdä tutkijan ajatuksenjuoksuista omia tulkintojaan. Kolmas periaate on poikkeustapausten analysointi. Tämä tarkoittaa kirjoittajien mukaan sitä, että diskurssianalyysissä poikkeukset aineistossa eivät ole jotain, joka sivuutetaan epäkoherenttina, vaan ne nähdään yhtä tärkeinä osina aineistoa kuin säännönmukaisuudetkin. Poikkeuksien avulla voidaan nähdä tiettyjä toimintatapoja noudatettavan enemmän säännöllisesti ja nämä nousevat näin esille aineistosta. Esimerkiksi jonkin haastateltavan poikkeava suhtautuminen tiettyyn toimintatapaan poliisilaitoksen arjessa paljastaa systemaattisen tavan tehdä tätä asiaa organisaatiossa. Tämän kautta erilaisia säännönmukaisuuksia paljastuu tutkijan käsiteltäväksi aineiston analyysissä. Viimeisenä periaatteena on tulkintojen suhteuttaminen aikaisempaan tutkimukseen. Diskurssianalyttisten tutkimusten tulokset kumuloituvat kirjoittajien mukaan, jos teoreettinen orientaatio on tutkimuksissa sama. Näin ollen tämänkin tutkimuksen tulokset voidaan nähdä mahdollisesti tiettyä ketjua jatkavana. Näitä diskurssianalyttisiä tutkimuksia,

joiden ketjuun tämä tutkimus voisi liittyä olen luetellut jo johdanto-osiossa. Tämä tutkimus taas viitoittaa omalta osaltaan tietä tuleville samantyyppisille tutkimuksille ja mahdollisesti auttaa tulosten kumuloitumisessa.

5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Kuten jo luotettavuutta käsittelevässä osiossa kerroin, tämän tutkimuksen tarkoitus on ollut auttaa omalta osaltaan Oulun poliisilaitosta työuupumuksen riskitekijöiden tunnistamisessa työnteon arjessa ja ylipäättänsä tuottaa tietoa, jolla poliisilaitos voi kehittyä tulevaisuudessa. Tähän tavoitteeseen on luonnollisesti ollut vaikuttamassa sekä oma työskentely kyseisessä organisaatiossa että halu kehittää tutkimusta tällä aihealueella erityisesti poliisihallinnon piirissä. Tämän tavoitteen ohessa olen pyrkinyt luomaan myös aiheen suhteen uutta käsitteistöä. Luodun käsitteistön kautta työuupumuksen riskitekijöitä voidaan mahdollisesti lähestyä helpommin diskursiivisesta näkökulmasta tulevaisuudessa erityisesti poliisilaitosten henkilöstöä ajatellen. Näiden tavoitteiden kautta tämä tutkimus on valmistunut tähän muotoon, jossa se nyt on luettavissa. Toivon, että oman nöyrän panostukseni kautta myös muut aihepiiristä kiinnostuneet tutkijat sekä poliisilaitosten sisällä että ulkopuolella pystyvät helpommin pääsemään kiinni aiheeseen ja antamaan vastavuoroisesti oman panoksensa tämän tärkeän aiheen tutkimukseen. Tähän liittyen onkin tärkeää mainita, että vaikka tämä tutkimus koskee Oulun poliisilaitosta, on sen tuloksia mahdollisuus hyödyntää myös muissa poliisilaitoksissa, joissa toimintatavat ja käytännöt voivat olla hyvinkin samanlaisia.

Tutkimuksen teko herättää luonnollisesti aina innokkaassa tutkijassa lukuisia jatkotutkimusideoita ja tässä ei ole tapahtunut poikkeusta myöskään tämän tutkimuksen osalta. Sankarusilmion käsitteen hahmottuminen tämän tutkimuksen ja kandidaatin tutkielmani tulosten myötä luo pohjaa mahdolliselle väitöskirjatutkimukselle aiheesta tulevaisuudessa. Lisäksi tutkimuksen laajentaminen koskemaan esimerkiksi useampaa poliisilaitosta tai koko poliisihallintoa ja tutkijayhteistyön tekeminen tässä voisivat olla realistisia tavoitteita tulevaisuuden suhteen. Muutenkin tämän aihepiirin ja lähestymistavan vähäinen tutkimus poliisihallinnon piirissä on seikka, joka innostaa entisestään tutkimaan aihealuetta lisää tulevaisuudessa. Toivon, että en ole tässä ajattelussani yksin, koska työuupumus ja siihen liittyvät ilmiöt ovat aiheena mielestäni äärimmäisen tärkeitä tulevaisuuden tutkimuksen saralla. Jos aiomme jaksaa yhä kovenevissa haasteissa julkisella

sektorilla, on mielestäni tärkeää panostaa juuri työuupumuksen ennaltaehkäisyyn, jotta myös henkilöstö pysyisi muutoksessa mukana. Erityisesti poliisihallinnossa tämänkaltaisen panostus antaa mahdollisuuden jatkaa laadukasta työtä asiakkaiden ja kansalaisten parissa ja takaa samalla, että asiantunteva henkilöstömme ei väsy tässä arvokkaassa työssä.

LÄHTEET

- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. (2018). Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. Duodecim Terveyskirjasto. www.terveyskirjasto.fi. Viitattu 5.11.2019.
- Aira, A. (2012). Toimiva yhteistyö: työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Aro, A., Aho, J., Kedonpää, K., Lappi, T. & Rämö, A. (2018). Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent. Helsinki.
- Andersen, J.P., Konstantinos, P., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H. & Bengt. B.A. (2015). Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers. *Journal of Police Emergency Response*. Volume 5 issue 2.
- Clarke, S. & Cooper, C.L. (2004). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*. Routledge. London; New York.
- Cooper, C.L., Dewe, P. & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. SAGE. London.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa: Valli, R. (2018). (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Eskola, J & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa: *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus 2017.
- Gee, J.P. (2010). *An Introduction to discourse analysis: theory and method*. Routledge 2010. 3rd edition.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P. & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.
- Graf, F.A. (1986). The relationship between social support and occupational stress among police officers. *Journal of Police Science and Administration*, 14(3), 178-186.

- Gustafsberg, H. (2018). Do people get shot because some cops panic? : enhancement of individual resilience through a police resilience and efficiency training program. Suomen mentoritiimi. Tampere.
- Hakanen, J. (2005). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Handolin, V-V. (2013). Aineeton palkitseminen työntekijöiden kokemana. Väitöskirja. Vaasan yliopisto.
- Hassi, R. (2018). Osallistujien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä Oulun poliisilaitoksella toteutuneessa Mukautettu työ -pilotissa. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J-P. & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*. 2018. 5:103-28.
- Hurrell, J., Nelson, D. & Simmons, B. (1998). Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Professional Health Psychology*, 3, 368-389. PMID:9805282.
- Hurrell, J.J. (1995). Police work, occupational stress and individual coping. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 27-28.
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvaori, J. & Aho, A L. (2017). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Hyvönen, S. & Syrjälä, H. (2019). Asthma Case Cluster during Renovation of a Water-Damaged and Toxic Building. *Microorganisms* 2019, 7 (12), 642.
<https://doi.org/10.3390/microorganisms7120642>.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016a). Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

- Joseph, T.D. (2013). Work related stress. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(10), 73-80.
- Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino. Tampere.
- Kalevan www-sivusto. www.kaleva.fi. ”Oulun poliisi muuttaa suurilta osin Linnanmaalle – keskustaan tila asiakaspalvelulle, putkat pysyvät vielä Haukiputaalla. Artikkelin. 21.11.2019. Viitattu 11.5.2020.
- Kanste, O. (2005). *Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa*. Väitöskirja. Oulun yliopisto.
- Karhula, K. (2015). *Association of job strain with sleep and psychophysiological recovery in shift working health care professionals*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Karnaranta, A. (2019). *Valvonta- ja hälytystoiminnan tila, selvityshankkeen loppuraportti*. Poliisihallitus.
- Kemppainen, H. (2019). *Valmentavaan johtamiseen liittyvät asenteet*. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Kurittu, K. (2002). *Mua väsyttää niin vitusti. Mutta kyllä me tästä*. Diskurssianalyysi Hietalinna-yhteisön uupumuksesta työyhteisöjen päiväkirjoissa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Kärki, H. (2020). *Provosoiko poliisi? Tutkimus provosoinnilla hankitusta voimankäytön näennäisoikeutuksesta*. Opinnäytetyö. Poliisiammattikorkeakoulu.
- Lappi, T. (2018). *Konfliktit ja niiden ratkaiseminen työyhteisössä – Osastonhoitajien haastattelututkimus*. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. (2012). *Stress, appraisal, and coping*. Springer. New York.
- Leino, T. (2013). *Work-related violence and its associations with psychological health : a study of Finnish police patrol officers and security guards*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Mattila, A.S. (2018). *Stressi*. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto.
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). *Työn laadulliset kuormitustekijät*. Teoksessa: *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus 2017.

- Moilanen, E. (2013). Perheen diskurssit työuupuneiden haastattelussa. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto.
- Nakari, M-L. (2003). Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Nikander, P. (2010). Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvaori, J. & Aho, A L. (2017). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Nummelin, T. (2008). Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Talentum media. Helsinki.
- Nuorala, K. (2019). Sisäilmaongelma – Case Oulun poliisilaitos, Rata-aukio. Poliisiammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Ojala, S. (2014). Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet, sekä yhteydet hyvinvointiin. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Peiponen, L. (2015). Sosiaalisesti koettu ja jaettu työuupumus. Työuupumus puolison kokemuksena. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
- Pekkinen, J. (2018). Totuus on että puhelin on soinut, soinut ja soinut – Diskurssianalyttinen tutkimus työuupumuksen riskitekijöistä poliisissa ja hätäkeskuksissa. Julkaisematon lähde.
- Perrewe, P.L & Ganster, D.C. (2010). New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress. Bingley. Emerald.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). Kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2019). Uusi kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pynnönen, A. (2013). Diskurssianalyysi: tapa tutkia, tulkita ja olla kriittinen. Working paper / Jyväskylä University: School of Business and Economics.
- Pietikäinen, S. (2008). Kriittinen diskurssitutkimus. Teoksessa: Sajavaara, K. & Piirainen-Marsh, A. (2008). Kieli, diskurssi & yhteisö. Jyväskylän yliopisto, soveltavan kielentutkimuksen keskus.
- Poliisin www-sivusto. ”Organisaatio”. www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/organisaatio. Viitattu 29.4.2020.

Poliisihallitus. (2018). Ves-kooste 1.4.2018 lukien.

https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/69722_Poliisihallituksen_VES-kooste_1.4.2018_lukien.pdf?c9d3f73824a5d588

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa:

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2005). Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Työleipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Robertson, I. & Cooper, C.L. (2011). Well-being: productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho, A L. (2017). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/. 24.11.2019.

Saariola, L. (2017). ”Meitä alettiin jo kutsua kalmapartioksi” – Poliisin kokemat tunteet kuolinviestitehtävällä. Opinnäytetyö. Poliisiammattikorkeakoulu.

Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2013). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. Teoksessa: Peeters, M.C.W., Jonge, Jan de. & Taris, T.W. (2013). An Introduction to Contemporary Work Psychology. John Wiley & Sons Inc.

Sokka, L. (2017). Burnout in the brain at work. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Soininen, M. (2006). Tavoitteena toimiva työyhteisö – Tapaustutkimus työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksista. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Suoninen, E. (2016). Kielenkäytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

Toppinen-Tanner, S. (2011). Process of burnout: structure, antecedents and consequences. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivusto. www.tenk.fi. 21.3.2020.

Työterveyslaitoksen www-sivusto. www.ttl.fi:

”Stressi ja työuupumus”. Viitattu 6.11.2019, 9.11.2019.

”Työuupumuksen hoito”. Viitattu 11.11.2019.

”Työuupumuksen tunnistaminen helpottuu – Työuupumukselle tulossa kansalliset raja-arvot”. Viitattu 6.11.2019

Työturvallisuuskeskuksen www-sivusto. www.ttk.fi. 24.3.2020.

Työturvallisuuskeskus. (2016). Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. 2. uudistettu painos.

Weinberg, A., Sutherland, V.J. & Cooper, C. (2015). Organizational stress management. Palgrave macmillan.

Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover. Human Relations, vol. 54, 6: pp. 717-751.

WHO:n www-sivusto. Stress at the workplace.

www.who.int/occupational_health/topics/stresstwp/en/. 19.2.2020.

Ylen www-sivusto. www.yle.fi:

”Työuupumus vaivaa julkista sektoria”. Artikkel. 7.6.2001. Viitattu 24.3.2020.

”Työuupumuksesta on tullut vaarallisen normaalia – silti sitä ei ymmärretä työpaikoilla: ”Sitä ei oteta vakavasti, kun nälkäisiä tulijoita on jonossa”. Artikkel. 14.10.2109. Viitattu 6.11.2019.

”Luuletko, että arjessa pitää vain jaksaa hampaat irvessä? Olet väärässä- lue 5 täsmävinkkiä uupumuksen itsehoitoon”. Artikkel. 12.9.2019. Viitattu 6.11.2019.

”Oulun tragedia vei yhtäkkiä terveyden kymmeniltä poliiseilta, myös Timo Mälliseltä – tapaus kiteyttää kaiken siitä, miksi sisäilmaongelmia ei saada Suomessa kuriin”. Artikkel. 3.7.2018. Viitattu 11.5.2020.

”Hiukkavaaran pääpoliisiaseman sisäilmaongelmien tutkimukset valmistuivat – jatkotoimenpiteistä päätetään myöhemmin”. Artikkel. 28.6.2019. Viitattu 11.5.2020.

Sananlasku alussa:

Goodreads www-sivusto. www.goodreads.com/author/quotes/433477.Thomas_Fuller.

Viitattu 29.4.2020.

LIITE 1

Työuupumuksen riskitekijöihin liittyvien diskurssien ilmeneminen Oulun poliisilaitoksen työntekijöiden puheissa, ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen näiden diskurssien kautta

Haastattelurunko:

1. Haastateltavan taustaa

Ikä?

Sukupuoli?

Työtehtävä?

2. Työuupumukselle altistavat tekijät työssä

Kuvaile hieman tyypillistä työvuoroasi...

Millä tavalla kuormittavat ja stressaavat tilanteet ovat läsnä työssäsi? (Kuvaile lisäksi näitä tilanteita, ja kerro esiintyykö niitä usein...)

Liittyykö edellä mainittuihin tilanteisiin, tai työntekoosi yleensä esim. väsymystä, kynnisyttöä tai jonkinlaisia toimintakykyyn vaikuttavia seikkoja? (Kuvaile myös näitä ilmiöitä hieman tarkemmin...)

Lisäkysymyksiä:

Miten kuvailisit kiirettä tai aikapainetta työssäsi?

Millaisia tavoitteita työssäsi esiintyy a. itsesi b. työnantajasi asettamana?

Miten esim. ylitöiden/lisätöiden teko ilmenee työssäsi, ja saatko työsi tehtyä varsinaisella työajalla?

Millä tavalla kuvailisit kehittymismahdollisuuksia työssäsi?

Miten koet sitoutuvasi työhösi?

Miten koet muiden odotukset työtäsi kohtaan (esimiehet/työkaverit), ja saatko työstäsi palautetta/arvostusta? (Kuvaile tätä palautetta/arvostusta...)

Kuvaile vastuuta työssäsi, ja miten se ilmenee?

Millaisena näet organisaatiosi tuen omaa työtäsi kohtaan?

Miten kuvailisit työolosuhteitasi?

Onko työssäsi esiintynyt ristiriitatilanteita, ja jos on, millaisia ne ovat olleet?

Miten palaudut työstäsi?

Miten koet onnistuvasi työn ja muun elämän yhteensovittamisessa? Kuvaile tähän liittyviä ongelmia tai onnistumisia...

3. Työyhteisö ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen

Miten keskustellette työyhteisössä stressaavista ja kuormitukseen liittyvistä asioista?

Kuvaile näiden keskusteluiden haitallisuutta/hyötyä omalle jaksamiselle...

Lisäkysymyksiä:

Millaisena kuvaisit työyhteisösi henkeä ja vuorovaikutusta työpaikalla?

Millaisena koet esimiehesi toiminnan ja vaikutuksen työhösi?

Onko työpaikalla esiintynyt epätasa-arvoista tai epäasiallista kohtelua, ja jos on, millaista se on ollut?

Miten organisaatiossa tiedotetaan muutoksista, ja millainen vaikutus tällä on työn kuormittavuuteen?

Miten kuvailisit tiedonkulun toimivuutta työyhteisössäsi?

Miten yksin työskentely näkyy työssäsi?

